



# OSPOSOBLJAVANJE ZA KVALITETNA RADNA MJESTA U EUROPSKIM INDUSTRIJAMA

13. - 14. OŽUJKA 2024, ZAGREB

## KONCEPT

### UVOD

Europska komisija s pravom je ukazala na hitnu potrebu rješavanja nedostatka vještina u Europi određivši 2023. kao “Godinu vještina” EU-a. Prepoznavanje problema je uvijek dobra polazna točka, ali rješenja za suočavanje s izazovima kasne, osobito ako ono što se predlaže ne rješava temeljni uzrok problema. Nažalost, Paket vještina i talenata (uključujući novo zakonodavstvo) koji je predložila Komisija za rješavanje rastućeg izazova nedostatka radne snage i vještina u EU-u promašuje cilj. Paket nudi jednostavno rješenje koje guraju poslodavci, a koje se fokusira na privlačenje radnika migranata u Europu, bez osiguravanja njihovog jednakog tretmana na tržištu rada. U industriAll Europe pozivamo na dugoročna rješenja temeljena na industrijskoj politici, aktivnim politikama tržišta rada, obrazovanju i obuci te kolektivnom pregovaranju.

Europsko tržište rada pogođeno je nedostatkom vještina već nekoliko posljednjih desetljeća, a pozivi sindikata na rješenja često padaju na gluhe uši kreatora politike. Ono što Europa trenutačno doživljava rezultat je neadekvatnih politika koje ne rješavaju temeljne uzroke nedostatka, naime kvalitetu radnih mjesta i zajamčeno „pravo na obuku” za radnike. Mobilnost radne snage unutar EU-a već sada uzrokuje golemi odljev mozgova u istočnoj i južnoj Europi i produbljuje već postojeći veliki jaz između država članica. Sloboda mobilnosti također mora biti popraćena „slobodom ostanka”, čime se ispunjava europsko obećanje kohezije i konvergencije prema gore.



Slična logika vrijedi i u slučaju migracija iz trećih zemalja, s velikim rizicima pojačanog odljeva mozgova na globalnom jugu, uz nedovoljnu zaštitu koju radnici migranti imaju na europskom tržištu rada. Sindikati inzistiraju na tome da kad se koristi migracija radne snage, da ona mora biti popraćena jasnim pravilima za zaštitu radnika migranata od iskorištavanja i osiguravanje jednake plaće za jednak rad.

U našem najnovijem stajalištu o toj temi, industriAll Europe pruža duboku analizu ovog problema. Pozivamo na povećanje plaća i poboljšane uvjete rada kako bi se riješili nedostaci, kao i na „pravo na osposobljavanje“ za radnike kako bi se osiguralo prekvalificiranje i usavršavanje u svjetlu dvostruke, zelene i digitalne, tranzicije. Dvostruka transformacija zapravo je kao veliki slon usred sobe: s jedne strane, nedostatak vještina riskira da postane Ahilova peta tranzicije, dovodeći njen uspjeh u opasnost. Dok će, s druge strane, dvostruka tranzicija samo pogoršati krizu nedostatka vještina.

„Europska godina vještina“ dolazi u pravom trenutku, budući da smo na prekretnici s obzirom na hitnost provedbe dvostruke, zelene i digitalne, tranzicije. Uoči europskih izbora ovog ljeta, Europska komisija mora naći političku volju da ode dalje od „lakih rješenja“ i da prijedloge koji bi stvarno mogli utjecati na poboljšanje uvjeta rada i na osiguranje pristupa radnika obuci kako bi se premostio jaz u vještinama. Sada je vrijeme da se poduzmu stvarni koraci prema provedbi Europskog stupa socijalnih prava (ESSP), s njegovim prvim načelom prava na obuku, i približavanju postizanja cilja Akcijskog plana ESSP-a od najmanje 60% svih odraslih koji će sudjelovati u obuci svake godine do 2030.

**Ova konferencija ima za cilj osnažiti sindikate i razmijeniti primjere najbolje prakse kako bi se osiguralo prekvalificiranje i usavršavanje, čime bi se očuvala zapošljivost s obzirom na tranziciju. Štoviše, cilj nam je okupiti sindikalne predstavnike, kreatore politika i stručnjake kako bismo procijenili stvarno stanje obuke na terenu u poduzećima diljem Europe i raspravili o rješenjima za nadilaženje nedostatka vještina.**

## KADA I GDJE?

Konferencija „Osposobljavanje za kvalitetna radna mjesta u europskim industrijama“ održat će se tijekom jednog i pol dana, 13. – 14. ožujka 2024. u Zagrebu, Hrvatska (Hotel Dubrovnik).

Sudionici će imati priliku razmijeniti informacije o stvarnom stanju obuke u poduzećima unutar raznolike radionice koja uključuje: **dvije panel rasprave, radnu skupinu i rad u dvije paralelne sesije, kao i inspirativan razgovor i interaktivan plenarni dio.** Zajedno ćemo raspravljati o najboljim sindikalnim strategijama kako bismo osigurali „pravo na obuku“ za radnike i razvili alate za sindikaliste koji će potaknuti provedbu ovog prava na svim relevantnim razinama.

## KAKO?

Dva panela za procjenu stvarnog stanja obuke koja se odvija u tvrtkama, kao i kako kvalitetni poslovi i „pravo na obuku” mogu potaknuti europsku koheziju i pružiti pravednu tranziciju i pravednu digitalizaciju

### PRVI PANEL

#### Više kohezije u Europi promicanjem kvalitetnih poslova i „prava na obuku”

Brzi pogled na nedavna izvješća Eurofounda, OECD-a, MMF-a, CEDEFOP-a i Europske komisije ističe da su glavni razlozi zašto rekordan broj slobodnih radnih mjesta trenutno ostaje nepopunjen loša kvaliteta i neprivačnost poslova. CEDEFOP ide toliko daleko da kaže da svi sektori s lošim plaćama i uvjetima rada imaju problema s nedostatkom odgovarajuće radne snage, pri čemu 70% poduzeća prijavljuje nedostatak vještina, ali ih ne povezuje s nedostatkom obuke na poslu i nedostatkom poticaja za privlačenje i zadržavanje radnika. To potvrđuje nedavna studija ETUI-ja o stopama slobodnih radnih mjesta i plaćama u 22 zemlje EU-a, koja pokazuje da industrije s najvećim nedostatkom radne snage u prosjeku plaćaju 9% manje od sektora u kojima je lakše zapošljivati.

Odabir migracija radne snage kao rješenja, kao „jednostavno rješenje“ koje poslodavci preferiraju, umjesto ulaganja u kvalitetno zapošljavanje i obuku diljem EU-a, samo će povećati rastući jaz između zemalja EU-a. Istraživanje Eurofounda pokazuje da poslodavci najteže zadržavaju radnike u industrijskim sektorima u Rumunjskoj, Mađarskoj, Češkoj i Slovačkoj. To su zemlje s posebno velikim brojem radnika koji migriraju u druge zemlje unutar EU-a. S druge strane, najmanje poteškoća zabilježeno je u Švedskoj, Danskoj, Finskoj, Luksemburgu i Irskoj. Nadalje, pokazuje se nedostatak sličnih profila u zemljama s mješovitim razinama vještina (rukovatelji strojeva u postrojenjima, STEM stručnjaci, itd.), zbog čega je migracija neodrživo rješenje. Osim toga, odlučivanje za migracije radne snage bez jamčenja jednakog tretmana za sve radnike, dovodi do rizika od povećanja socijalnog dampinga, pa čak i izrabljivanja.

Ovaj panel okuplja kreatore politika, stručnjake i predstavnike sindikata kako bi raspravljali o tome kako se trenutno rješava nedostatak vještina u Europi. Imat ćemo priliku saznati više o stvarnoj situaciji na terenu u Mađarskoj i Hrvatskoj, te iz nedavnog istraživanja CEDEFOP-a. Štoviše, predstavnik Europske komisije objasnit će planove za rješavanje ovih složenih pitanja u tekućoj „Europskoj godini vještina“.



## POSljednji PANEL

### „Pravo na obuku“ za pravednu tranziciju i pravednu digitalnu transformaciju: što očekivati od europske razine?

Brojke govore same za sebe: Europski savez za baterije (EBA) kaže da 800 tisuća radnika treba ponovno ili dodatno kvalificirati u cijelom vrijednosnom lancu kako bi se ispunile ambicije EU-a u pogledu baterija. Studija Bostonske konzultantske grupe za Europsku platformu za elektromobilnost procjenjuje da će 2,4 milijuna radnika u automobilskoj industriji morati proći prekvalifikaciju do 2030. Posljednje, ali ne i najmanje važno, moramo spomenuti 25 milijuna radnika u proizvodnji, rudarstvu i energetici u Europi koji će trebati prekvalifikaciju ili usavršavanje za suočavanje s izazovima zelene i digitalne tranzicije u sljedećem desetljeću, jer kako se radna mjesta mijenjaju, neka se gube, a druga stvaraju.

Ove bi brojke trebale jasno pokazati da je nemoguće zadovoljiti nedostatak vještina samo računajući uglavnom na radnike migrante. Javne politike i snažan socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje mogu riješiti problem. Europi je potrebna socijalna uvjetovanost kod javnog financiranja i davanja poreznih poticaja, poput američkog Zakona o smanjenju inflacije, koji predviđa obvezu obuke, poštivanje kolektivnih ugovora i omogućavanje naukovanja u poduzećima koja primaju javne potpore.

Osim toga, u zemljama poput Švedske, u kojima socijalni partneri surađuju u dobroj vjeri, vidimo da su značajni kolektivni ugovori pretočeni u zakon kako bi se osiguralo da i javni i privatni akteri rade zajedno sa socijalnim partnerima kako bi zadovoljili potrebe za vještinama. U Nizozemskoj su socijalni partneri u metalnom sektoru također nedavno udružili snage kako bi se uhvatili u koštac s nedostatkom vještina. Trebamo više ovakvih primjera.

Tijekom ovog pronicljivog panela, sudionici će imati priliku surađivati s govornicima iz Europske konfederacije sindikata i Europskog parlamenta. Raspravljat ćemo o tome kako postići da „pravo na obuku“ postane stvarnost u svim poduzećima diljem Europe kako bi se ostvarila dvostruka tranzicija i što bi kreatori europskih politika mogli učiniti da to postane stvarnost u nadolazećem mandatu.

#### KAKO?

Rad u skupinama i dvije paralelne sesije, kao i inspirativan razgovor i interaktivan plenaran dio:

### I. RAD U SKUPINAMA ZA PRODUBLJIVANJE RAZMJENE ISKUSTVA (DRUGI DIO)

Sudionici su pozvani sudjelovati u jednoj od tri radne skupine čiji je cilj produbiti razmjenu iskustava između sudionika iz različitih zemalja. To će se održati nakon prvog panela. Radne skupine će sudionicima pružiti odgovarajući forum za razmišljanje o informacijama iz panel rasprave i za dijeljenje iskustava iz svojih zemalja. Rasprave će se usredotočiti na stvarnu situaciju na terenu i izazove provedbe „prava na obuku“ i osiguravanja kvalitetnih radnih mjesta.

Pozivaju se zainteresirani sudionici da svoja imena pronađu na popisu svake skupine. Moderatori će predstaviti smjernice/pitanja za rad u skupinama i nakon toga će skupine dati svoja izvješća u plenumu.

## II. PARALELNE SESIJE ZA ISTRAŽIVANJE POJEDINOSTI DOBRIH PRIMJERA (TREĆI DIO)

Sudionici mogu odlučiti sudjelovati u jednoj od dvije sesije tijekom kojih mogu naučiti više o dva različita pristupa u osiguravanju pristupa radnika obuci kako bi se poboljšala njihova zapošljivost s obzirom na dvostruku tranziciju.

Prva zasebna sesija pružit će duboki uvid u dobar primjer **njemačkog sektorskog kolektivnog ugovora u metalskom sektoru („Budući ugovor“)**. Ovaj sporazum pruža okvir na sektorskoj razini koji radnicima osigurava „pravo na obuku“ i koji se može prilagoditi na razini poduzeća kako bi se predvidjela neophodna prekvalifikacija i usavršavanje radnika ovisno o učincima dvostruke tranzicije na svako poduzeće. Ovaj dobar primjer bit će nadopunjen onim u **Švedskoj, gdje su dva značajna kolektivna ugovora pretvorena u zakon kako bi se osiguralo zadovoljenje potreba za vještinama**. Švedski slučaj je revolucionaran jer omogućuje pristup dugoročnom obrazovanju i obuci uz vrlo visoku razinu naknade.

Druga sesija će pokazati kako javna tijela mogu igrati ulogu u omogućavanju obuke. Primjer **FOREM-a u Belgiji** jasno ilustrira kako javna tijela mogu doprinijeti osiguravanju obuke i usklađivanju potreba s ponudom vještina. To će biti nadopunjeno primjerom **Regionalnog opservatorija u Asturiji**, u Španjolskoj, čiji će predstavnici objasniti kako to doprinosi osiguravanju pristupa radnika obuci u pogledu postizanja pravedne tranzicije u jednoj od europskih regija koja je najviše pogođena zelenom tranzicijom.

## III. INSPIRATIVAN RAZGOVOR ZA ISTRAŽIVANJE NOVIH PRISTUPA: ČETVERODNEVNI RADNI TJEDAN U KOMPANIJ LAMBORGHINI

U prosincu 2023. kompanija Lamborghini i sindikati FIOM-CGIL i FIM-CISL potpisali su revolucionaran sporazum za razdoblje od 2023. do 2026., koji predviđa izmjenu petodnevnog i četverodnevnog radnog tjedna za proizvodne radnike, bez smanjenja plaća. Sudionici će imati priliku saznati više o ovom sporazumu i borbi za uspješno postizanje četverodnevnog tjedna.

Ovaj najbolji slučaj iz Italije dobar je primjer koji prati seriju industriAll Europe o trendovima radnog vremena. Kraće radno vrijeme je vjerojatno dio odgovora na intenziviranje rada koje je rezultat uvođenja nove tehnologije. Također je ključno za rješavanje nedostataka vještina koje muče industrije u kojima se zelene i digitalne promjene najbrže događaju. Slobodno vrijeme može biti vrijeme za obuku. To također može biti poticaj za privlačenje kvalificiranih mladih ljudi u industrije koje teško privlače radnike s digitalnim vještinama. Ako se pravilno izvede, skraćivanje radnog vremena stoga može biti na obostranu korist za radnike i poduzeća: bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života za radnike, a kvalificiranija i produktivnija radna snaga za poduzeća.

## IV. INTERAKTIVNI PLENARNI DIO ZA MAPIRANJE INICIJATIVE DILJEM EUROPE (ČETVRTI DIO)

Ovaj interaktivni dio ima za cilj mapirati stvarno stanje obuke na terenu u poduzećima diljem Europe. Vođeni našim nadahnjujućim moderatorom, sudionici će imati priliku podijeliti što se zapravo događa u njihovim sektorima u smislu obuke. Znamo da je, nažalost, većina obuke koja se odvija u poduzećima samo obavezni modul zaštite na radu. Međutim, osposobljavanje usmjereno na razvoj kompetencija radnika često je vrlo ograničeno ili ga uopće nema. Zajedno ćemo istražiti dobre i loše primjere obuke kako bismo osigurali zapošljivost s obzirom na dvostruku tranziciju naših industrijskih sektora diljem Europe. Sudionici će dobiti set pitanja za usmjeravanje kako bi se pripremili za ovaj dio.

## NACRT PROGRAMA

### Radionica o izobrazbi za pravednu tranziciju

## PRVI DAN 12. OŽUJKA 2024., 9:00 – 17:00 H

---

09:00      Prijava sudionica i sudionika

---

09:30      **Dobrodošlica - Isabelle Barthès**, zamjenica glavne tajnice industriAll Europe

---

09:40      **PRVI DIO**  
**Više kohezije u Europi promicanjem kvalitetnih poslova i „prava na obuku“**

**Panel rasprava koju moderira Isabelle Barthès**, zamjenica glavne tajnice industriAll Europe

- Kristīne Krivmane, voditeljica tima - Europska godina vještina, Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost
- Giovanni Russo, stručnjak iz CEDEFOP-a
- Sunčica Brnardić, izvršna tajnica za radno i socijalno pravo Saveza samostalnih sindikata Hrvatske
- Balázs Bábel, potpredsjednik Mađarske federacije metalaca (VASAS)

**Pitanja i odgovori**

---

11:00      Stanka za kavu

---

11:30      **DRUGI DIO**  
**Rad u skupinama: Istraživanje stvarnosti u europskim industrijskim sektorima**

- I. radna skupina
- II. radna skupina
- III. radna skupina

12:30      **Izvješća u plenarnom dijelu**

---

13:00      Stanka za ručak

---

---

14:00

## **TREĆI DIO**

**Kako da obuka postane stvarnost: uloga za sindikate**

Rad u manjim skupinama: Primjeri inovativne prakse u obuci za nadilaženje prepreka dvostruke tranzicije

Uvod Patricije Velicu, voditeljice Odjela za kolektivno pregovaranje i socijalnu politiku industriAll Europe, potom rad u dvije simultane radne skupine, sudionici biraju između:

**I. Prva skupina: Najbolji primjeri sektorskih sporazuma o obuci iz Njemačke („Budući“ sporazum) i Švedske (sporazumi koji su postali zakon)**

- Nick Woischneck, politički tajnik okružne uprave IG Metalla, Regionalna platforma za transformaciju u automobilskoj industriji NRW ATLAS, Njemačka
- Eva Franzén Marong, sindikalist, Unionen, Švedska

**II. Druga skupina: Kako javna tijela mogu odigrati ulogu u omogućavanju obuke, iskustvo iz Belgije (FOREM, Valonija), i uloga regionalnih opservatorija, iskustvo iz Asturije**

- Isabelle Michel, savjetnica za zapošljavanje, obuku i klasifikaciju, Odjel za studije metalaca (MWB-FGTB)
- Sébastien Lemaitre, Valonski ured za strukovno osposobljavanje i zapošljavanje (FOREM)
- Maria Belarmina Diaz Aguado, direktorica za energetiku, rudarstvo i reaktivaciju, Vlada Kneževine Asturije
- Carlos Garcia Sanchez, direktor Asturijske energetske zaklade (FAEN)

15:10

**Izvješća u plenarnom dijelu i daljnja pitanja i odgovori**

---

15:30

Stanka za kavu

---

16:00

## **INSPIRATIVNI RAZGOVOR**

**Skraćeno radno vrijeme kako bi se omogućila obuka za postizanje dvostruke tranzicije?**

**Sporazum o četverodnevnom tjednu u kompaniji Lamborghini, Italija**

- Mario Garagnani, FIOM
- 

16:45

**Zaključne napomene**

Završetak prvog dana

---

19:30

Zajednička večera

---



## DRUGI DAN 13. OŽUJKA 2024., 9:00 – 12:45 H

09:00

### ČETVRTI DIO

Mapiranje stvarnog stanja obuke kako bi se osigurala zapošljivost s obzirom na dvostruku tranziciju industrijskih sektora diljem Europe

Slijedi interaktivan dio koji moderira Jeff Bridgford s ciljem mapiranja inicijativa za obuku u našim industrijama u Europi

Od sudionika se očekuje da pripreme kratko izvješće o stvarnom stanju obuke u svojim sektorima, odgovarajući na pitanja koja su dobili unaprijed.

10:30

Stanka za kavu

11:00

### PETI DIO

„Pravo na obuku“ za pravednu tranziciju i pravednu digitalnu transformaciju: Što očekivati s europske razine?

Raspravu moderira Patricije Velicu između:

- Bena Lennona, savjetnika ETUC-a i
- Joãoa Albuquerquea, zastupnika u Europskom parlamentu, S&D Portugal

Pitanja i odgovori

12:00

Sljedeći koraci: dogovor o sljedećoj aktivnosti  
Moderator Jeff Bridgford, Sindikalni stručnjak

12:30

Zaključci

12:45

Završetak radionice

