

## KAPITOLA 1: RÁMEC PRO PŘEDVÍDÁNÍ A ŘÍZENÍ PŘECHODU NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

1. Dvojitý energeticko-digitální přechod ke klimatické neutralitě hluboce mění evropský plynárenský sektor a povede k masivní transformaci na úrovni společnosti a pracovní síly. Evropská zelená dohoda a konkrétně balíček o vodíku a dekarbonizovaném plynu ovlivní rozvoj odvětví s rozsáhlými důsledky pro současnou i budoucí pracovní sílu. Nedostatek dovedností a pracovních sil přitom již ovlivňuje evropský plynárenský sektor. V mnoha společnostech je prioritou organizování přechodu z jednoho zaměstnání do druhého pro současnou pracovní sílu, zatímco v jiných bude pro transformaci tohoto odvětví zásadní přilákat budoucí kvalifikovanou pracovní sílu.
2. Aby společnost zajistila spravedlivý přechod, musí předvídat změny, ke kterým dojde, aby ochránila pracovníky a zajistila udržitelnost společnosti. Aby byl přechod ekonomicky úspěšný a sociálně odpovědný, vyžaduje integraci do dlouhodobé strategie. Aby k tomu došlo, je třeba předvídat vývoj jak v oblasti zaměstnanosti, tak v pracovních podmínkách, zejména tam, kde mohou být ohroženy, a také v oblastech, kde budou vytvořena nová pracovní místa.
3. Spravedlivý přechod je usnadněn a dopad průmyslových změn je zmírněn, pokud se společnosti zapojí do komplexního sociálního dialogu se svými zaměstnanci. To znamená včasné a efektivní sdílení informací a konzultace s pracovníky, spolu s efektivním kolektivním vyjednáváním o programech, které usnadňují přechod mezi zaměstnáními. Plány spravedlivého přechodu na úrovni společnosti, založené na neustálém předvídání změn v sociálním partnerství se zástupci zaměstnanců, umožňují rozvoj odolných strategií a programů. Takové plánování zvyšuje zaměstnatelnost pracovní síly, vnitřní a vnější mobilitu a úspěšnost přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, což je přínosem pro pracovníky i pro konkurenceschopnost společností.
4. Společnosti v plynárenském sektoru poskytují významnou zaměstnanost na regionální a místní úrovni. Adaptabilní společnosti a odolné pracovní síly proto musí v komplexním sociálním dialogu se zástupci zaměstnanců vyvinout mechanismy pro předvídání a budoucí plánování týkající se potřeb zaměstnanosti a dovedností. Zaměstnavatelé a odbory se zavážou, že budou k dispozici pro spolupráci s veřejnými orgány, jako jsou veřejné služby zaměstnanosti a poskytovatelé odborného vzdělávání a přípravy.
5. S plným zapojením zástupců zaměstnanců přijmou všechny společnosti plán sociální spravedlivé transformace. Plán sociální spravedlivé transformace zmapuje a vyjasní potřeby zaměstnanosti a dovedností a doprovodná sociální opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti a kvalitních pracovních míst během přechodu, včetně řešení strategických pracovních míst a plánování dovedností a souvisejících politik odborné přípravy.
6. Plány sociálně spravedlivé transformace jsou zásadně spojeny s plány dekarbonizace a musí sloužit k ochraně pracovníků a poskytovat příležitosti a minimalizovat stres a nejistotu.
7. Zástupci zaměstnanců na místní, vnitrostátní a evropské úrovni musí být včas a účinně informováni a konzultováni o plánech dekarbonizace společností v souladu s požadavky právních předpisů EU a vnitrostátních právních předpisů a v souladu s ustanoveními o důvěrnosti podrobně uvedenými v odstavci X ( *klauzule* ).
8. V plánu sociálně spravedlivé transformace společnosti ve spolupráci se zástupci zaměstnanců stanoví:

- a. dlouhodobé mapování kvantitativních a kvalitativních potřeb zaměstnanosti a dovedností, které jsou spojeny se strategiemi přechodu. Toto mapování zohlední předvídatelný vývoj plynárenského odvětví a jeho dopad na zaměstnanost, dovednosti a pracovní podmínky a mělo by jej doprovázet víceleté plány rozvoje zaměstnanosti, dovedností a pracovních podmínek pokrývající všechny části operací .
  - b. Předpokladem je, že posouzení sociálního dopadu musí být provedeno s co největším předstihem, před jakýmkoli projektem rozvoje organizace v dostatečném časovém předstihu a takovým způsobem, který umožní smysluplné zapojení zástupců pracovníků a při plném respektování stávajících informačních a konzultačních postupů. případně. Posouzení sociálních dopadů, které v nejvyšší možné míře zahrnuje důvody projektu (ekonomický kontext, konkurence, měnící se potřeby z hlediska profesí a dovedností, měnící se národní, evropský nebo mezinárodní legislativní rámec atd.), popisuje důsledky pro dotčených pracovníků. Toto posouzení sociálního dopadu bude předloženo transparentně a bude zohledňovat finanční záležitosti, lidské zdroje, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní vztahy atd. Zástupce zaměstnanců má rovněž účinný přístup k externímu odborníkovi v souladu s vnitrostátními právními předpisy.
9. Aby bylo možné efektivně vypracovat plány spravedlivého přechodu, které zahrnují posouzení sociálních dopadů a víceleté plány zaměstnanosti, musí být zástupcům zaměstnanců poskytnuty přiměřené a přiměřené prostředky (odbornosti, školení, zařízení pro setkávání) ze strany společnosti.
  10. Společnosti by měly zvážit všechny alternativy a vyčerpat všechny možnosti předtím, než se uchýlí k nucenému propouštění nebo uzavření závodu, za neustálých konzultací a dialogu se zástupci zaměstnanců a při plném respektování stávajících informačních a konzultačních postupů, kde je to vhodné. Tam, kde je to nevyhnutelné, budou s odbory ve všech zemích vyjednány závazné sociální plány, přičemž se upřednostní outplacement pro propuštěné pracovníky, pokud by se následně naskytly příležitosti. v zaměstnáních se stejnou nebo lepší úrovní zaměstnaneckých standardů a pracovních podmínek.

## KAPITOLA 2: ZAJIŠTĚNÍ SILNÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO SPRAVEDLIVÝ PŘECHOD

11. Silný sociální dialog pomáhá pracovníkům i zaměstnavatelům plnit cíle dekarbonizace a sociální cíle. Tato dohoda podporuje sociální dialog na všech úrovních.
12. Společnosti by měly dodržovat svou informační a konzultační povinnost a požadavky v souladu s EU a národní legislativou.
13. Každá společnost musí respektovat i ) právo pracovníka vstoupit do odborů a ii) sociální dialog s odbory. Musí také plně respektovat práva odborů.
14. Společnosti podpoří jmenování zástupce (zástupců) spravedlivých přechodných pracovníků, a to i prostřednictvím dostatečného a přiměřeného věnování času, školení a zdrojů v souladu s vnitrostátními zákony a postupy.
15. Sociální partneři se budou snažit vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, aby zajistili spravedlivý a spravedlivý přechod pro všechny pracovníky.
16. Na nově vytvořená pracovní místa by se měly vztahovat kolektivní smlouvy, které zajistí kvalitní zaměstnání a atraktivní pracovní podmínky.