

# Spravedlivý přechodový rámec pro plynaře

---

Evropská rámcová dohoda mezi Eurogas, industriAll European Trade Union a EPSU

---

## Úvod

- Zatímco dvojitý energeticko-digitální přechod ke klimatické neutralitě hluboce změní evropský plynárenský sektor a povede k transformaci na úrovni společnosti a pracovní síly, připraví také cestu pro budoucí plynárenský průmysl. Evropská zelená dohoda a konkrétně balíček o vodíku a dekarbonizovaném plynu ovlivní rozvoj odvětví s rozsáhlými důsledky pro současnou i budoucí pracovní sílu. V mnoha společnostech je prioritou organizování školení, zvyšování kvalifikace, programů profesního rozvoje a přechodu mezi zaměstnáním a zaměstnáním, kde je to nutné pro současnou pracovní sílu, zatímco v jiných bude pro transformaci odvětví zásadní přilákat budoucí kvalifikovanou pracovní sílu.
- 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, měly by být úvahy začleněny do dlouhodobé strategie. Aby se tak stalo, je třeba předvídat vývoj jak v oblasti zaměstnanosti, tak v pracovních podmínkách, zejména tam, kde se mohou měnit, a také v oblastech, kde budou vytvořena nová pracovní místa.
- 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 s cílem vyjednat programy pro usnadnění školení, zvyšování kvalifikace a tam, kde je to nutné, přechody z jednoho zaměstnání do druhého. Plány přechodu na úrovni společnosti nebo jakékoli jiné ekvivalentní existující dokumenty 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 kariérového poradenství, což je přínosem pro pracovníky i pro konkurenceschopnost společností.

- Společnosti v plynárenském sektoru poskytují významnou zaměstnanost na regionální a místní úrovni. Proto, aby byly společnosti a pracovní síly přizpůsobivé a odolné, musí vyvinout mechanismy pro předvídání a budoucí plánování týkající se potřeb zaměstnanosti a dovedností. Tyto mechanismy by se měly rozvíjet prostřednictvím komplexního sociálního dialogu se zástupci zaměstnanců.

## Obecné úvahy

S ohledem na to:

- Probíhají snahy o dekarbonizaci plynárenského sektoru, zatímco nový balíček o vodíku a dekarbonizovaném plynu a další legislativní návrhy související s Fit for 55 a REPowerEU ovlivní toto odvětví a trhy práce.
- S dekarbonizací společností jsou spojena jak rizika, tak příležitosti: budou vytvořeny statisíce nových pracovních míst, zatímco jiná se změní nebo budou nahrazena.
- Je potřeba zajistit sociálně spravedlivý přechod pro pracovníky plynárenského sektoru
- Plynárenský sektor zaměstnává vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, která bude hrát klíčovou roli při přechodu na nulovou čistotu. Tyto dovednosti jsou cenné jak v plynárenství, tak v jiných energetických odvětvích, jako je vodík a elektřina.
- Všichni pracovníci musí být vybaveni, aby čelili změnám, a musí mít prospěch ze školení, zvyšování kvalifikace, programů kariérního rozvoje a přechodu mezi zaměstnáním v případě potřeby nebo jiných vhodných ochranných opatření, která zajistí, že nikdo nezůstane pozadu.
- Je třeba podniknout kroky, pokud jde o rozmanitost, spravedlnost a začlenění do odvětví plynu, které je třeba řešit prostřednictvím mezisektorového přístupu.
- Účast pracovníků je klíčem ke zvýšení atraktivity odvětví a zajištění spravedlivého přechodu.
- Široký, otevřený, dobrá vůle a transparentní dialog je nezbytným předpokladem pro řešení problémů regionálních a místních komunit a usnadnění rozvoje společných a dohodnutých plánů přechodu, které se zabývají rozvojem širších komunit.

## Zatímco

- Sociální partneři mohou podle čl. 155 odst. 1 a čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) sjednávat smluvní dohody, které mají být prováděny v souladu s postupy a praxí specifickými pro sociální partnery. a členské státy.
- V prohlášení zveřejněném v listopadu 2020 sdíleli sociální partneři ve Výboru pro odvětvový sociální dialog EU pro plynárenský sektor, EPSU, IndustriAll Europe a Eurogas svůj společný

závazek k přechodu na dekarbonizované a obnovitelné plyny a poskytování kvalitních pracovních míst v Evropě.

- V letech 2021–2022 prováděli sociální partneři projekt o výzvách a příležitostech pro zaměstnání v plynárenském sektoru v kontextu evropské energetické transformace: Zajištění spravedlivého přechodu pro pracovníky. Závěrečná zpráva zveřejněná v lednu 2023 mimo jiné doporučuje, aby „byly posouzeny dostupné nástroje sociálního dialogu na úrovni EU a tam, kde je to vhodné, měly být použity k zajištění spravedlivého přechodu odvětví“.

## **DOHODLI SE NA NÁSLEDUJÍCÍM**

### Účel

Dohoda stanoví minimální požadavky na spravedlivý přechod v odvětví plynu s cílem:

- předvídat změny a poskytovat vhodná řešení a školení, která pracovní síle umožní rozvíjet nové dovednosti a v případě potřeby zajistit přechody mezi zaměstnáním nebo jiná vhodná ochranná opatření, která zajistí, že nikdo nezůstane pozadu
- vybavit a doprovázet pracovníky, aby čelili změnám, se správnými dovednostmi, které urychlí přechod v odvětví plynu
- zlepšit rozmanitost, rovnost a začlenění na pracovišti s cílem zapojit každého do transformace odvětví.

### Rozsah

Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky a zaměstnavatele v plynárenském sektoru a národní a nadnárodní společnosti působící v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru.

Signatáři této autonomní dohody jsou:

- Evropská federace plynárenských zaměstnavatelů (Eurogas), která zastupuje velkoobchodní a maloobchodní trhy s plynem, distribuci zemního plynu, biometanu a vodíku a automobilový průmysl na zemní plyn, řádně zastoupená jejím generálním tajemníkem Jamesem WATSONEM,
- Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), která zastupuje pracovníky veřejných služeb v celé Evropě řádně zastoupené svým generálním tajemníkem Janem Willemem GOUDRIAANEM,
- odborová federace IndustriAll Europe, která zastupuje pracovníky v průmyslovém sektoru řádně zastoupené její generální tajemnicí Judith KIRTON DARLING a její zástupkyní generální tajemnicí Isabelle BARTHES.

Ostatní organizace a společnosti, včetně nových subjektů v odvětví, které není zastoupeno Eurogasem, se vyzývají, aby uplatňovaly ustanovení této dohody s cílem zajistit spravedlivý přechod v celém plynárenském odvětví.

## Definice

- „Zaměstnanci“ znamená pracovníka zřízeného podle vnitrostátního práva, kolektivních smluv nebo zvyklostí v každém členském státě s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora.
- „Zástupci zaměstnanců“ znamenají zástupce zaměstnanců, jak je stanoveno ve vnitrostátním právu, kolektivní smlouvě a/nebo praxi a plně uznávající a respektující výsady odborů a jejich zástupců. Pokud ve stejném podniku existují zástupci odborů i volení zástupci, nemělo by být toto zastoupení využíváno k podkopávání pozic dotčených odborových organizací nebo jejich zástupců.
- „Práva na informace a konzultace“ jsou definována v souladu s příslušným evropským a národním právem v této oblasti a kolektivními smlouvami.
- „Zapojení pracovníků“ odkazuje na informování, konzultace a účast pracovníků v souladu s vnitrostátními a evropskými pravidly a postupy.
- „Kvalita práce“ / „kvalitní pracovní místa“ odkazuje na cíl Evropské unie podporovat „zlepšení životních a pracovních podmínek“, jak je stanoveno v článku 151 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Tento pojem zahrnuje takové aspekty, jako je bezpečnost, důstojná odměna a pracovní podmínky, školení a investice do dovedností.
- „Plán spravedlivého přechodu“ označuje jakékoli firemní zásady, plány nebo programy zaměřené na předvídání a zmírňování dopadu dekarbonizace společnosti na pracovníky, zákazníky, území a dodavatele.

## USTANOVENÍ 1: RÁMEC PŘEDPOKLADU A ŘÍZENÍ PŘECHODU NA ÚROVNI SPOLEČNOSTI

1. 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 59.
2. Všechny společnosti přijmou plán sociální spravedlivé transformace s plným zapojením zástupců zaměstnanců. 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.

3. Plány sociálně spravedlivé transformace jsou zásadně spojeny s plány dekarbonizace a musí sloužit k ochraně pracovníků, poskytovat příležitosti a minimalizovat stres a nejistotu.
4. V Plánu sociálně spravedlivé transformace podniky ve spolupráci se zástupci zaměstnanců stanoví:
  - a. Nezbytným předpokladem je, že posouzení sociálního dopadu bude provedeno s co největším předstihem, před jakýmkoli projektem rozvoje organizace v dostatečném časovém předstihu a takovým způsobem, který umožní smysluplné zapojení zástupců zaměstnanců a při plném respektování existujících informací a případně konzultační postupy. Posouzení sociálních dopadů popíše důsledky pro dotčené pracovníky a v co největší míře i důvody projektu (ekonomický kontext, konkurence, měnící se potřeby z hlediska profesí a dovedností, měnící se národní, evropský nebo mezinárodní legislativní rámec atd.) . Toto posouzení sociálního dopadu bude předloženo transparentně a bude zohledňovat finanční záležitosti, lidské zdroje, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní vztahy atd. Zástupci zaměstnanců budou mít rovněž účinný přístup k externímu odborníkovi v souladu s vnitrostátními právními předpisy v souladu s evropskými předpisy. Pokud existují dohody podnikové rady (ERZ).
  - b. mapování kvantitativních a kvalitativních potřeb zaměstnanosti a dovedností, které jsou spojeny se strategiemi přechodu. Toto mapování by mohlo být založeno na stávajících dokumentech nebo odvětvové analýze a mělo by zohledňovat předvídatelný vývoj plynárenského odvětví a jeho dopad na zaměstnanost, dovednosti a pracovní podmínky a mělo by být doprovázeno víceletými plány politik zaměstnanosti, dovedností a odborné přípravy a pracovních podmínek ' vývoj, pokrývající všechny části operací. Víceleté plány zaměstnanosti budou vypracovány v souladu s článkem 5 o velké rozmanitosti na pracovišti.
5. Aby bylo možné efektivně rozvíjet plány spravedlivého přechodu, které budou zahrnovat posouzení sociálních dopadů a víceleté plány zaměstnanosti, musí být zástupcům zaměstnanců poskytnuty přiměřené a přiměřené prostředky (odbornosti, školicí prostory pro setkání) ze strany společnosti.
6. 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 informací, konzultačních postupů,

vnitrostátních zákonů a případně kolektivních smluv. 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 objevily příležitosti v zaměstnáních se stejnou nebo lepší úrovní zaměstnaneckých standardů a pracovních podmínek.

7. Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců se zavážou, že budou k dispozici pro spolupráci s veřejnými orgány, jako jsou veřejné služby zaměstnanosti a poskytovatelé odborného vzdělávání, vzdělávání a odborné přípravy.

## USTANOVENÍ 2: ZAJIŠTĚNÍ SILNÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO SPRÁVEDLIVÝ

### PŘECHOD

8. Silný sociální dialog pomáhá pracovníkům i zaměstnavatelům plnit cíle dekarbonizace a sociální cíle. Tato dohoda podporuje sociální dialog na všech úrovních.
9. Společnosti by měly dodržovat své informační a konzultační povinnosti a požadavky v souladu s právními předpisy EU a vnitrostátními právními předpisy.
10. Každá společnost musí respektovat právo pracovníka vstoupit do odborů a sociální dialog s odbory. Musí také plně respektovat práva odborů.
11. Společnosti podpoří jmenování zástupce (zástupců spravedlivého přechodu) pracovníků přednostně jmenovaných v orgánech zástupců zaměstnanců, včetně ERZ, a kteří by měli mít dostatečný a přiměřený čas, školení a zdroje v souladu s vnitrostátními zákony a postupy.
12. Sociální partneři se budou snažit vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, aby zajistili spravedlivý a spravedlivý přechod pro všechny pracovníky.
13. Na nově vytvořená pracovní místa by se měly vztahovat kolektivní smlouvy, které zajistí kvalitní zaměstnání a atraktivní pracovní podmínky.

## Ustanovení 3: Zajištění přechodu ze zaměstnání na zaměstnání

14. Společným cílem společností a odborů je zaručit kvalitní pracovní místa pro pracovníky, kteří v důsledku přechodu mění nebo přizpůsobují své zaměstnání. Toho bude dosaženo zavedením jasných programů pro přípravu pracovníků na školení, zvyšování kvalifikace, programy kariérního rozvoje a přechody z jednoho zaměstnání do druhého tam, kde je to

nutné . Společnosti se zavazují zajistit přechod k novým pracovním místům, která budou minimálně stejně kvalitní, jak je uvedeno v definici.

15. Zprostředkování zaměstnání ve společnostech nebo outplacementy a spolupráce mezi společnostmi budou strategické pro řízení jakéhokoli přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, zejména u pracovních profilů, které by mohly zaniknout nebo se podstatně snížit. Společnosti se zavazují ke strategickému přechodu na pracovní místo a diskusi o rozvoji se zástupci zaměstnanců (jak je definováno v odstavcích 1 a 2). Tam, kde je nutný přechod mezi zaměstnáním, by měla být dána přednost internímu umístění v rámci stejné společnosti. Pokud nelze zajistit interní umístění v rámci společnosti, měly by být upřednostněny změny zaměstnání v rámci stejné skupiny společností. Pokud nelze zajistit umístění ve stejné skupině společností, měly by být prozkoumány dohody o spolupráci s podniky ze stejných nebo různých hospodářských odvětví, aby se podpořil přechod z jednoho zaměstnání do druhého. Společnosti se zavazují, že budou společně se zástupci zaměstnanců identifikovat příležitosti k umístění do zaměstnání a také možnosti outplacementů.
16. Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců uznávají, že pohovory o rozvoji kariéry jsou předpokladem správného předvídaní změn a úspěšného přechodu. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou pravidelně poskytovat pohovory o rozvoji kariéry potenciálně dotčeným pracovníkům bez ohledu na jejich zaměstnanecký status. Tyto pohovory prozkoumají a načrtnou individuální kariérní plány založené na celopodnikových plánech Social Just Transition a posouzení sociálních dopadů, jak je uvedeno v kapitole 1.
17. V rámci těchto pohovorů si zaměstnavatel a pracovník stanoví cíle a výsledky pro odbornou přípravu a celoživotní učení, aby dosáhli stanovených kariérních plánů.
18. Zástupci pracovníků budou úzce zapojeni do přípravy těchto pohovorů o rozvoji kariéry, aby byla zajištěna adekvátní kvalita a způsoby. Za účelem poradenství pracovníkům ohledně jejich kariérního rozvoje mají pracovníci možnost, aby je při těchto pohovorech doprovázel zástupce pracovníků. Zaměstnavatelé mají také možnost doprovodu. Pokud chce strana doprovod, bude o tom druhou stranu předem informovat.

#### Ustanovení 4: Kvalitní školení jako klíč k jistotě zaměstnání

19. Sociální partneři uznávají, že odborná příprava a celoživotní vzdělávání jsou nezbytné pro udržení kvalifikace a dovedností pracovníků a pro zajištění jejich jistoty zaměstnání. Zaměstnanci tak budou mít přístup k vhodnému školení.
20. V souladu s pohovory o profesním rozvoji, jak je definováno v článku 3, mají všichni pracovníci právo na vhodné školení, aby své dovednosti přizpůsobili svému budoucímu

zaměstnání. Možnosti školení spojené s cíli/výsledky pohovoru by měly být pravidelně aktualizovány a měly by být nezávislé na programu udržování dovedností.

21. Nabízené školení musí být dostatečně kvalitní, aby bylo těchto cílů dosaženo. V politikách odborné přípravy, jak jsou nastíněny v plánu sociálně spravedlivé transformace a odrážejí se ve výsledcích a cílech individuálních pohovorů o rozvoji kariéry, je třeba odkazovat na stávající evropské a/nebo mezinárodní rámce odborného vzdělávání a přípravy. Zaměstnavatelé budou pravidelně zapojovat zástupce zaměstnanců do rozvoje těchto školicích politik, včetně doby trvání, míry dokončení, celkových rozpočtů školení atd.
22. Sociální partneři uznávají důležitost osobního školení.
23. Školení bude přístupné zranitelným skupinám a bude podporovat začlenění a rozmanitost.
24. Zaměstnavatelé uznávají sociální odpovědnost vůči mladým lidem a potřebu investovat do jejich začlenění a přípravy na jejich budoucí zaměstnání, zejména prostřednictvím kvalitního učňovského vzdělávání. Zaměstnavatelé se přitom budou snažit podporovat rozmanitost a rovnost pohlaví na pracovištích.
25. Školení musí být validováno, uznáno a vedeno k certifikované kvalifikaci. Tyto kvalifikace by měly být spojeny s příležitostmi pro pracovníky zůstat v zaměstnání a získat potřebné dovednosti pro své budoucí zaměstnání v souladu s výše uvedenými zavedenými kariérními cestami.
26. Náklady na školení hradí zaměstnavatel v souladu s ustanoveními o odborném vzdělávání na úrovni členského státu. Čas strávený přípravou a následným zpracováním školení, stejně jako čas strávený samotným školením, musí být považován za pracovní dobu a musí být odpovídajícím způsobem placen v souladu s vnitrostátními zákony a kolektivními smlouvami.
27. Společnosti, které se potýkají s finančními potížemi, by měly mít přístup k vyhrazeným finančním prostředkům na školení pracovníků ovlivněných změnou zaměstnání.

## Ustanovení 5: Silná rozmanitost na pracovišti

28. Rozmanitost, rovnost a začlenění (DEI) jsou základními hodnotami a cíli EU, které je třeba podporovat, zaručovat a provádět v rámci spravedlivého přechodu v odvětví plynu. DEI na pracovišti se musí řídit zásadou nediskriminace, rovného zacházení a rovných příležitostí. Přímá a nepřímá diskriminace není povolena. Jak zástupci zaměstnanců, tak společnosti budou spolupracovat, aby jim zabránili a odstranili je z pracoviště v souladu s vnitrostátními postupy.



29. DEI se mimo jiné týká následujících kategorií: pohlaví, fyzický vzhled, příjmení, místo bydliště nebo narození, věk, postižení, politické nebo náboženské přesvědčení, sexuální orientace a genderová identita nebo členství v odborech.
30. Aby se podpořilo inkluzivní zastoupení mezi celkovou pracovní silou, napříč všemi profesními kategoriemi, měly by společnosti spolu se zástupci zaměstnanců identifikovat hlavní překážky a v rámci Plánů sociální spravedlivé transformace vyvinout, zavést a monitorovat rovnost a strategie začlenění, která bude definována na pracovišti. Tento plán objasní cíle, časový plán, opatření a osvědčené postupy, přidělení odpovědností, monitorování, hodnocení a podávání zpráv s cílem podporovat začlenění a respektování rozmanitosti, spravedlnosti a začlenění na pracovišti po celou dobu přechodu.
31. Společnosti se během přechodu budou snažit dosáhnout různorodého zastoupení na všech úrovních, a to zvýšením podílu nedostatečně zastoupených skupin v případě silné nerovnováhy. Různorodé vedení může udávat tón zbytku společnosti.
32. Rozvoj a vznik nových profesí souvisejících s energetickou transformací je příležitostí k podpoře rozmanitosti. Společnosti by měly podporovat iniciativy DEI ve všech funkcích, zejména v technických oblastech, a na všech úrovních včetně vedoucích pozic.
33. Společnosti a zástupci zaměstnanců budou podporovat profese ovládané ženami a učinit je stejně atraktivními pro muže jako pro ženy. Zároveň budou podporovat profese ovládané muži a učinit je stejně atraktivními pro ženy jako pro muže.
34. Sociální partneři uznávají, že atraktivita je klíčovým prvkem spravedlivé transformace, a zavazují se ji uznat v plánech sociálně spravedlivé transformace. Atraktivita je v první řadě spojena s dobrými pracovními podmínkami, dobrou rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, včetně těch, kteří mají pečovatelské povinnosti, spravedlivé mzdy a neustálý profesní rozvoj.
35. Aby podniky přilákaly různorodou, mladou pracovní sílu, měly by ve spolupráci se zástupci zaměstnanců navrhnout řadu dalších interních i externích aktivit. Externí činnosti by mohly mimo jiné zahrnovat kampaně a iniciativy se školami a univerzitami na podporu nových energetických profesí, a zejména technických profesí pro ženy. Interně by to mělo zahrnovat provádění programů zvyšování povědomí a dalších souvisejících politik.
36. Aby si společnosti udržely starší pracovníky, měly by ve spolupráci se zástupci zaměstnanců podporovat školení pro zvyšování kvalifikace pro nové energetické profese, rozvíjet mentorské programy zaměřené na podporu sdílení a předávání znalostí, poskytovat příležitosti pro kariérní rozvoj a/nebo přizpůsobené pracovní podmínky tam, kde je to možné.

37. V souladu s vnitrostátními právními předpisy a kolektivním vyjednáváním společnosti přezkoumají popisy pracovních míst, aby odstranily kritéria založená na stereotypech , a zavedou postup, který zajistí, aby nové profily pracovních míst byly inkluzivní a založené na zásluhách. Popisy pracovních míst nesmí být založeny na stereotypech týkajících se specifčnosti pracovního místa nebo jejich předpokládaných vlastností (dostupnost, mobilita).
38. Společnosti by měly identifikovat a monitorovat nediskriminační charakter náborového procesu a v případě potřeby zavést nápravná opatření. Nábor bude založen na schopnostech, kvalifikaci a odborných zkušenostech. Osoba nesmí být vyloučena z náborového procesu kvůli svým charakteristikám, mimo jiné včetně pohlaví, fyzického vzhledu, příjmení, místa bydliště nebo narození, věku, postižení, politického nebo náboženského přesvědčení, sexuální orientace a genderové identity nebo členství. odborové organizace, jak je uvedeno v odstavci 29.
39. Sociální partneři se shodují, že školení, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace jsou zásadní pro lepší zaměstnatelnost a pro kariérní rozvoj, který je atraktivní pro všechny pracovníky v inkluzivní sociálně spravedlivé transformaci. Školící příležitosti jsou důležitými vektory k silné rozmanitosti na pracovišti. Zástupci společností a zaměstnanců proto zajistí rovný přístup ke všem rozvojovým školením a kvalifikacím na všech úrovních, včetně nejvyšších pozic, a zejména na pracovních místech, kterých se přechod týká. To platí i pro ty, kteří nejsou zaměstnání na plný úvazek. Zástupci společností a zaměstnanců zajistí, aby pružná pracovní ujednání neměla negativní dopad na rozvoj odborných, pracovních kompetencí nebo možností postupu jednotlivce.
40. Společnosti zajistí, aby nedocházelo k diskriminaci na základě vlastností, včetně, ale nejen, pohlaví, fyzického vzhledu, příjmení, místa bydliště nebo narození, věku, zdravotního postižení, politického nebo náboženského přesvědčení, sexuální orientace a genderové identity nebo členství v oboru. odbory, jak je uvedeno v odstavci 29, nastává, pokud jde o úrovně odměňování, zvyšování platů a udělování bonusů. Společnosti zajistí, aby pracovníci nebyli nuceni odhalovat své vlastnosti, které pracovní smlouva nevyžaduje, pokud si to nepřejí.
41. Zaměstnavatelé budou sledovat výši mezd mužů a žen na srovnatelných pozicích a poskytovat transparentní srovnatelné informace o platových rozpětích. Měli by hodnotit a porovnávat hodnotu práce na objektivních kritériích pro prevenci nebo identifikaci a řešení možné diskriminace v odměňování na základě neobjektivního odměňování, jako jsou: požadavky na vzdělání, odbornost a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonaná práce a povaha úkolů. Za účelem odstranění všech zjištěných rozdílů v odměňování

žen a mužů se společnosti a zástupci zaměstnanců dohodnou na konkrétních ukazatelích a seznamu opatření k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a měli by pracovníkům zpřístupnit pravidla a kritéria (např. vnitrostátní zákony, kolektivní smlouvy, odvětvové resp. pravidla společnosti) sloužící ke stanovení pohyblivých složek odměn, jako jsou naturální platby a prémie.

42. Společnosti musí zajistit, aby mateřská dovolená nebyla prvkem, který ovlivní zvýšení platů, povýšení a udělování odměn. Taková úvaha by se měla vztahovat i na rodičovskou a otcovskou dovolenou v souladu s právními předpisy EU a vnitrostátními právními předpisy a kolektivními smlouvami.

43. Ve všech společnostech musí být ve spolupráci se zástupci zaměstnanců zavedena politika proti sexuálnímu obtěžování, obtěžování/mobbingu, sexuálními předsudkům a diskriminaci. Taková politika by měla:

- Jasně uveďte, co je považováno za nevhodné chování na pracovišti
- Podporovat preventivní a osvětová opatření
- Vysvětlete, že takové chování může být nezákonné
- Odrazte od všech forem nevhodného chování a uveďte, že toto bude na pracovišti sankcionováno, bez ohledu na jakékoli právní kroky
- Obsahují jasná, přiměřená, progresivní a řádně vymáhaná disciplinární řízení
- Rozšiřte ochranu před obtěžováním a násilím na každou osobu, která by mohla být ovlivněna chováním, které lze přičíst zaměstnancům společností a/nebo komukoli, kdo spolupracuje nebo pracuje jménem nebo jménem nebo v zájmu společností, jako jsou zákazníci, dodavatelé, smluvní pracovníci, obchodní a průmysloví partneři.

44. Soukromí, důvěrnost a bezpečnost budou zaručeny po celou dobu a po stížnosti na ochranu oběti, svědků a údajného pachatele, dokud nebude prokázána vina. Společnosti budou podporovat osvětové kampaně prostřednictvím školení, komunikace a e-learningu.

45. Každému, kdo nahlásí incident, musí být zajištěno soukromí a důvěrnost, aby se předešlo jakýmkoli diskriminačním opatřením.

## Ustanovení 6: Implementace

46. Tato rámcová dohoda je autonomní iniciativou a výsledkem jednání mezi evropskými sociálními partnery v odvětví plynu. V kontextu článku 155 Smlouvy tato autonomní evropská rámcová dohoda zavazuje členy Eurogas, industriAll Europe a EPSU ke společné podpoře a implementaci nástrojů a opatření v souladu s implementačními pokyny v odstavcích 53 až 57 na příslušné úrovni, ať již na národní úrovni, sektorové a/nebo podnikové úrovni, v souladu

s příslušnými právními předpisy, postupy a praxí specifickými pro management a zaměstnance v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru. Signatářské strany rovněž vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích k implementaci této dohody.

47. Provádění ustanovení této dohody nepředstavuje platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody. Sociální partneři a/nebo členské státy nemohou využívat provádění dohody jako záminku ke snižování úrovně ochrany získané před prováděním rámcové dohody.
48. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni dohody provádějící a/nebo doplňující tuto dohodu za předpokladu, že je zajištěna obecná úroveň ochrany pracovníků.
49. Podepsané strany vyhodnotí a přezkoumají uplatňování dohody každé 3 roky po datu podpisu. Monitorovací výbor (jak je definován v odstavci 53) stanoví kritéria pro hodnocení uplatňování dohody.
50. Dohoda zůstane v platnosti, pokud se strany nerozhodnou znovu projednat.
51. V případě dotazů k obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace společně nebo samostatně odkázat na signatářské strany, které společně nebo samostatně odpoví na základě vysvětlení společně vypracovaného signatářskými stranami. Otázky související s výkladem dohody by měly být vyřízeny co nejdříve.
52. Proporcionalita zohledňuje velikost společnosti, aby bylo zajištěno, že malé a střední podniky (MSP) nebudou neúměrně ovlivněny. Tři relevantní velké společnosti k posouzení, jak jsou definovány v příloze doporučení Komise 2003/361/ES (13), jsou mikro, malé a střední. Doporučení rovněž stanoví přístup proporcionality, který by měl být dodržován při provádění této dohody.

## Pokyny pro implementaci

### **Implementace a monitorování**

53. Pro sledování pokroku a provádění dohody na evropské úrovni se strany dohodly na zřízení specializovaného monitorovacího výboru na evropské úrovni složeného společně ze zástupců zaměstnavatelů a odborů. Velikost výboru musí být taková, aby byla v praxi proveditelná a je stanovena na maximálně 21 (tj. 7 na signatářskou stranu) včetně sekretariátů. Výbor se bude scházet jednou ročně.
54. Hlavním cílem tohoto výboru je sledovat provádění a výklad dohody, identifikovat stávající problémy a navrhnout možná řešení.

55. Sociální partneři na příslušné úrovni, ať už na evropské, vnitrostátní, odvětvové, podnikové a/nebo jakékoli relevantní úrovni předpokládané vnitrostátní praxí a/nebo kolektivními smlouvami, podají zprávu, pokud možno společně, o provádění této dohody (nová nebo stávající opatření nebo plány) výboru. To by mělo být provedeno jednou ročně před zasedáním Monitorovacího výboru. Informace budou sdíleny a projednány s Evropským výborem pro odvětvový sociální dialog pro plynárenský sektor.
56. V případě, že po jednom roce nedojde k žádnému vykazování a/nebo provádění, budou společně s národními sociálními partnery dotčených zemí podniknuty společné akce s cílem určit nejlepší cestu vpřed při provádění této rámcové dohody ve vnitrostátním kontextu.
57. Zpráva o provádění se bude týkat všech ustanovení této dohody a bude se zabývat klíčovými ukazateli, jako jsou:
- a. Ustanovení 1: Plány sociální spravedlivé transformace
    - Posouzení sociálních dopadů (jak z hlediska kvantity, tak kvality)
    - Mapování kvantitativních a kvalitativních potřeb zaměstnanosti a dovedností spojených se strategiemi přechodu
    - Víceleté plány zaměstnanosti, zvyšování kvalifikace, rekvalifikace a pracovních podmínek (včetně přechodu mezi zaměstnáním)
  - b. Ustanovení 2: Sociální dialog pro spravedlivý přechod
    - Podíl pracovníků, na které se vztahují kolektivní smlouvy
    - Zapojení zaměstnanců (zastupitelský orgán zaměstnanců, na jaké úrovni společnosti, počet jednání)
    - Jen zástupce přechodného pracovníka (a na jaké úrovni)
    - Kolektivní smlouvy o spravedlivém přechodu (a na jaké úrovni)
    - Nová pracovní místa a činnosti, na které se vztahují kolektivní smlouvy
  - c. Ustanovení 3: Přechody mezi jednotlivými úkoly
    - Programy pro přípravu přechodu mezi zaměstnáním pro který typ zaměstnání
    - Počet míst obsazených prostřednictvím vnitřní mobility
    - Počet pracovníků využívajících outplacement
    - Počet rozvojových rozhovorů a procento rozhovorů vzhledem k celkové pracovní síle
  - d. Ustanovení 4: Kvalitní školení
    - Vhodné tréninkové plány/nabídky pro přizpůsobení dovedností pro budoucí zaměstnání

- Procento a počet vyškolených pracovníků (rozděleno podle charakteristik, jako je genderová identita a osoba se zdravotním postižením)
- Počet zpřístupněných osobních / e-learningových kurzů
- Počet učňovských oborů
- Validace, uznávání a/nebo certifikace spojená se školeními
- Zdroj financování školení

#### E. C kapitola 5: Rozmanitost

- Počet realizovaných akčních plánů diverzity a inkluze
- Distribuce dat v pracovní síle z hlediska:
  1. Počet a poměry (%) podle genderové identity
  2. Počet a poměry (%) pracovníků se zdravotním postižením
  3. Věková pyramida (počet a poměry)
  4. Sociálně-profesionální kategorie podle národní klasifikace (jako je dělník, zaměstnanec, technik, vedoucí technik, manažer)
- Na problém jako:
  1. Všeobecné pracovní podmínky
    - Pracovní síla
      - Smlouvy na dobu neurčitou a na dobu určitou
    - Pracovní doba a organizace práce
      - Práce na plný nebo částečný úvazek
    - Rodičovská dovolená (bez ohledu na pohlaví)
    - Nábor
  2. Odměna
    - Hrubé roční platy
  3. Výcvik
    - Počet hodin školení

## Financování

58. Sociální partneři společně prozkoumají možnosti financování ze strany Evropské komise na podporu provádění a hodnocení dohody.

## Doložka o mlčenlivosti

59. Pokud jde o poskytování informací, může společnost uložit požadavek důvěrnosti, pokud k tomu existují přiměřené důvody. Je-li to možné, uvedou se důvody pro uložení povinnosti mlčenlivosti, doba trvání mlčenlivosti, informace podléhající této povinnosti („důvěrné informace“) v souladu s vnitrostátními právními předpisy o ochraně důvěrnosti, pokud existují.

## Překlad

Tato dohoda bude přeložena do všech úředních jazyků EU. Pro výklad je závazná anglická verze.

## Vstup do efektu

Tato dohoda vstoupí v platnost šest měsíců po podpisu smluvními stranami.

## Příloha: Příslušné evropské reference:

- Mezinárodní organizace práce definuje spravedlivý přechod jako ekologizaci ekonomiky způsobem, který je co nejspravedlivější a nejinkluzivnější pro všechny zúčastněné a vytváří důstojné pracovní příležitosti a nikoho nenechá pozadu.
- V prosinci 2023 zveřejnil Evropský hospodářský a sociální výbor průzkumné stanovisko, které stanoví šest klíčových prvků rámce politiky spravedlivého přechodu. Stanovisko konstatuje, že spravedlivý přechod by měl být na předním místě politického programu příštího volebního období a měl by být rozvíjen a prováděn prostřednictvím smysluplného sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, občanského dialogu a zapojení regionálních a místních orgánů.
- Listina základních práv Evropské unie zakotvuje zásady nediskriminace, rozmanitosti a rovnosti a práva pracovníků na informace a konzultace, kolektivní vyjednávání a jednání a spravedlivé a spravedlivé pracovní podmínky.
- Revidovaná sociální charta Rady Evropy z roku 1996 obsahuje podobná práva, včetně práva na spravedlivé pracovní podmínky, bezpečné a zdravé pracovní podmínky, spravedlivé odměňování, kolektivní vyjednávání, informace a konzultace a rovné příležitosti.
- Evropský pilíř sociálních práv stanoví 20 zásad na podporu dobře fungujících a spravedlivých trhů práce a systémů sociálního zabezpečení. Zásada 1 stanoví právo na vzdělání, odbornou přípravu a celoživotní učení, aby bylo možné zvládat pracovní přechody. Zásada 2 a Zásada 3 posilují základní zásady EU týkající se rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí na trhu práce. Zásada 5 zakotvuje právo na bezpečné a přizpůsobivé zaměstnání. Zásada 7 a Zásada 8 posilují práva pracovníků na informace a sociální dialog.
- Směrnice o rovnosti ras a etnicity (2000/43/ES) zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.
- Směrnice o rovném zacházení (2006/54/ES) zavádí zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnání a povolání.
- V dubnu 2023 přijaly Evropský parlament a Rada EU směrnici o transparentnosti odměňování, která má posílit uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

pro muže a ženy prostřednictvím transparentnosti odměňování a donucovacích mechanismů. Členské státy mají tři roky na to, aby provedly směrnici do vnitrostátního práva.

- Doporučení Rady o evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovské vzdělávání z listopadu 2017 stanoví 14 kritérií pro definování kvalitního a efektivního učňovského vzdělávání, včetně platů a/nebo náhrad, zdraví a bezpečnosti, zapojení sociálních partnerů a flexibilních cest a mobility.
- V lednu 2023 Evropský hospodářský a sociální výbor zveřejnil stanovisko, v němž vítá navrhované doporučení Rady o posílení sociálního dialogu a zdůrazňuje, že sociální dialog hraje klíčovou roli při utváření hospodářských, pracovních a sociálních politik, které podporují vzestupnou konvergenci životních a pracovních podmínek.
- z června 2023 o posílení sociálního dialogu v Evropské unii uznává, že sociální dialog je klíčovou hybnou silou hospodářské a sociální odolnosti, konkurenceschopnosti, spravedlnosti a udržitelného růstu. Mimo jiné doporučuje, aby členské státy systematicky, smysluplně a včas zapojily sociální partnery do navrhování a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a případně hospodářských a jiných veřejných politik.
- Přepřacovaná směrnice o evropské radě zaměstnanců (2009/38/ES) uznává potřebu zajistit, aby zaměstnanci podniků s významem na úrovni Unie nebo skupin podniků s významem na úrovni Unie byli řádně informováni a konzultováni, když jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státě, než ve kterém jsou zaměstnáni.
- Rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 z listopadu 2022 stanoví hlavní směry politik zaměstnanosti členských států. Hlavní směr 7 vyzývá členské státy, aby mimo jiné spolupracovaly se sociálními partnery na spravedlivých, transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, vyvažování práv a povinností a aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění zaměstnanost, sociální a případně hospodářské reformy a politiky, včetně podpory zvýšené kapacity sociálních partnerů.
- V lednu 2013 přijal Evropský parlament usnesení s doporučeními pro Komisi o informování pracovníků a konzultacích s nimi, předvídaní a řízení restrukturalizace (Cercasova zpráva).
- V reakci na Cercasovu zprávu zveřejnila Komise v prosinci 2013 své sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Rámci kvality EU pro předvídaní změn a restrukturalizaci. (QFR). QFR vyžaduje, aby byly lépe identifikovány a monitorovány určité zásady a osvědčené postupy předvídaní změn a řízení restrukturalizačních činností v rámci společností i ze strany veřejných orgánů.
- V září 2021 zveřejnil Evropský hospodářský a sociální výbor stanovisko, ve kterém zdůraznil, že sociální dialog je zásadní pro předvídaní a řízení změn ve světě práce, které přináší zelené, digitální a demografické přechody; zlepšení prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání; a být připraven na případné budoucí zdravotní krize.
- Směrnice (EU) 2022/2464, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv o udržitelnosti podniků, stanoví, že standardy podávání zpráv o udržitelnosti upřesnit informace, které mají podniky zveřejňovat o pracovních podmínkách, včetně bezpečného zaměstnání, pracovní doby, přiměřené mzdy, sociálního dialogu, svobody sdružování, existence podnikových rad, kolektivního vyjednávání, včetně podílu pracovníků, na které se vztahují kolektivní smlouvy, informace, práva pracovníků na konzultace a účast, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a zdraví a bezpečnost.
- V prosinci 2023 dosáhly Evropský parlament a Rada dohody o směrnici o náležité péči o udržitelnosti podniků, jejímž cílem je zajistit důstojné a bezpečné pracovní podmínky po celém světě a přimět podniky k odpovědnosti za normy v jejich dodavatelských řetězcích, a to jak v EU, tak mimo ni. a za dopad jejich činností na lidská práva a životní prostředí. Směrnice přisuzuje důležitou roli odborům a zástupcům zaměstnanců při vytváření strategií náležité péče a obchodních plánů.



## Příloha: Seznam členů signatářských stran

Seznam členů Eurogas je k dispozici zde: <https://www.eurogas.org/purpose-and-values/members/>

Seznam členů industriAll European Trade Union je k dispozici zde: <https://news.industrial-europe.eu/p/affiliates>

Seznam členů EPSU je k dispozici zde: <https://www.epsu.org/affiliated-unions>