

Rámcová dohoda EU o spravedlivém přechodu v odvětví plynu



Plynárenský sektor



220 000 pracovníků v plynárenství (výroba, distribuce a obchod)



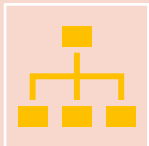
Pracovníci podle země:

Více než 8000 pracovníků : DE, PL, IT, FR, RO, NL

Mezi 5000-2000 pracovníky: CZ, HU, SL, ES

Mezi 1999-700 : AU, BG, HR, DK, IE, LV, PT

- 500 pracovníků : BE, EE, FIN, EL, LT, LU, SK, SE



Vysoce kvalifikovaná pracovní síla, která hraje klíčovou roli při přechodu k nulové síti a ke strategické autonomii

Hlavní změny v plynárenském sektoru



1) Potřeba dekarbonizace odvětví

iniciativy EU

- Cíle Zelené dohody
- Vhodné na 55
- Balíček trhu s vodíkem a dekarbonizovaným plynem
- REPowerEU s konkrétními cíli pro biometan a vodík

2) Potřeba zajistit přístup a dodávky v kontextu geopolitického napětí:

- Směrem k větší strategické autonomii
- Nové potrubí, terminály atd.

→ Méně neztenčeného zemního plynu, více biometanu a vodíku
→ Transformace, která ovlivní počet pracovních míst a typy pracovních míst v celé EU: rizika a příležitosti
→ Pracovníci procházejí rychlými změnami nebo zažívají nejistotu

Směrem k dohodě

- Společný závazek (2020) – Projekt (2021–2022) – Zpráva (2023)
- Konkrétní nástroj k zajištění spravedlivého přechodu pro plynárenské odvětví a jeho pracovníky: potřeba rámcové dohody EU
- Mandát odborů (společně schválený EPSU a industriAll Europe) a koncepční poznámka schválená představenstvem Eurogas
- Vyjednávací tým složený z členů z obou stran
- 5 společných jednání mezi červencem 2023 a únorem 2024



CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR
EMPLOYMENT IN THE GAS SECTOR IN THE
CONTEXT OF THE EUROPEAN ENERGY
TRANSITION: ENSURING A JUST TRANSITION
FOR WORKERS



Směrem k dohodě



- Prvním krokem je autonomní dohoda
- Rozsah: „platí pro všechny pracovníky a zaměstnavatele v plynárenském sektoru a národní a nadnárodní společnosti působící v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru“
- Plán : Preambule – definice – 6 vět

A Just Transition framework for the gas workers

European Framework Agreement between Eurogas, industriAll European Trade Union and EPSU

Introduction

- While the twin energy-digital transition towards Climate Neutrality will profoundly change the European gas sector and lead to transformation at the company and workforce level, it will also pave the way for a future-proof gas industry. The European Green Deal and specifically the Hydrogen and Decarbonised Gas Package are going to impact the sector's development with widespread implications for the present and future workforce. Organising training, upskilling, professional development programmes, and job-to-job transitions where necessary for the current workforce is a priority in many companies, while in others, attracting the future qualified workforce will be vital for the sector to transform.
- To ensure a Just Transition, companies must anticipate the changes that will occur to protect workers and ensure the company's sustainability. For the transition to be economically successful and socially responsible, considerations should be integrated into a long-term strategy. For that to happen, there is a need to anticipate developments in both employment and working conditions, in particular where these may be changing, as well as in areas where new jobs will be created.
- A Just Transition is facilitated, and the impact of industrial changes softened, if companies engage in comprehensive social dialogue with their workforce. That means timely and effective information sharing and consultation with the workforce, alongside effective collective bargaining to negotiate programmes to facilitate training, upskilling, and where necessary, job-to-job transitions. Company level Just Transition Plans, or any other equivalent

Ustanovení 1: Rámec předvídání a řízení přechodu na úrovni společnosti



Všechny společnosti přijmou Plán sociální spravedlivé transformace, který zmapuje a vyjasní potřeby zaměstnanosti a dovedností a doprovodná sociální opatření



Složen z

- 1) Posouzení sociálních dopadů
- 2) Mapování kvantitativních a kvalitativních potřeb zaměstnanosti a dovedností a víceleté plány politik zaměstnanosti, dovedností a odborné přípravy, rozvoje pracovních podmínek



Tam, kde je to nevyhnutelné, závazné sociální plány upřednostňující outplacement v zaměstnání se stejnou nebo lepší úrovní pracovních podmínek

Ustanovení 2: Zajištění silného sociálního dialogu pro spravedlivý přechod



**Respekt pracovníka ke
spojení odborů a sociální
dialog. Plné respektování
práv odborů**

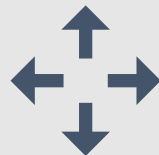


**Určení zástupce
(zástupců) spravedlivých
přechodových pracovníků**



**Na nově vytvořená
pracovní místa by se
měly vztahovat kolektivní
smlouvy**

Ustanovení 3: Zajištění přechodu ze zaměstnání na zaměstnání



**Strategický pracovní přechod a diskuse
o rozvoji se zástupci zaměstnanců**

**Za prvé, interní umístění v rámci
společnosti**

**Za druhé, v rámci stejné skupiny
společností**

**Za třetí, podniky ze stejných nebo
různých hospodářských odvětví
(prostřednictvím dohod o spolupráci)**



**Pohovory o kariérním rozvoji s cíli
školení a celoživotního učení (se
zapojením zástupců zaměstnanců)**

Ustanovení 4: Kvalitní školení jako klíč k jistotě zaměstnání



Všichni pracovníci mají právo na vhodnou odbornou přípravu, aby své dovednosti přizpůsobili svému budoucímu zaměstnání

Pravidelně aktualizováno

Nezávislé na programu udržování dovedností



Uvědomte si důležitost osobního školení

Přístupné pro zranitelné skupiny, podpora začlenění a rozmanitosti

Kvalitní učňovské obory

Vede k certifikaci

Náklady nese zaměstnavatel

Ustanovení 5: Silná rozmanitost na pracovišti



**Diverzita,
rovnost a
inkluzie**



**Prevence a
odstranění
diskriminace**



**Strategie
spravedlnos
ti a inkluze
v Plánu
sociální
spravedlivé
transformac
e**



**Spojte
atraktivitu a
DEI

Udržet si
starší
pracovníky**



**Rovné
mzdy,
WLB,...**



**Zásady
proti
sexuálnímu
obtěžování**

Ustanovení 6: Implementace



Autonomní dohoda sociálního partnera

Signatáři – EPSU, IndustriAll , Eurogas

**Zavazuje členy k provádění dohody
podle prováděcích pokynů**

Neregresní klauzule

Nejpříznivější stav



**Musí být implementovány sociálními
partnery na příslušné úrovni – ať už
vnitrostátní, sektorové nebo podnikové**

**Sociální partneři by měli o provádění
podávat zprávy „nejlépe společně“.**

Ustanovení 6: Implementace



Implementační pokyny pro každou klauzuli

PŘÍKLAD:

- 1. Sociální spravedlivé přechodové plány**
- 2, Podíl pracovníků, na které se vztahují kolektivní smlouvy, zástupce pracovníků JT,...**
- 3, Počet rozhovorů s vývoj**
- 4, Vhodné plány školení, procento vyškolených pracovníků, počet učňovských míst**
- 5, distribuce dat v pracovní síle...**



Vytvoření monitorovacího výboru

Skládá se ze 7 členů z každé signatářské strany

Setkávejte se jednou ročně

Obdržet národní implementační zprávu

Vyřešte problémy při implementaci

Nahlaste SSDC Gas

Další kroky

- Diskuse v SSDC Gas dne 27. února
- EPSU: hlasování ve Stálém výboru UT 5. března ; hlasování ve výkonném výboru 21. března
- IndustriAll : Konzultace výkonného výboru prostřednictvím písemného postupu (4 týdny)
- Eurogas : hlasování členů představenstva
- Podpis 19. dubna (za přítomnosti Nicolase Schmita)
- Dohoda vstoupí v platnost šest měsíců po podpisu
- První zasedání monitorovacího výboru o rok později
- Budoucí možnost převzít prvky pro směrnici

