

TIR-H

Пренасяне на Индуриалните Отношения към Водорода

Препоръки за политиката

Продукт 4,3



Co-funded by the
European Union

Акроним на проекта: ПИО-В | Проект No. 101048682

КОНСОРЦИУМ ПО ПРОЕКТА

Координатор



Бенефициенти



Свързани субекти

Fondazione **ADAPT**

Асоциирани партньори



D4.2 ДОКУМЕНТ С ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКАТА

Информация за документа

Акроним на проекта

TIR-H

Номер на проекта

101048682

Номер и заглавие на продукта

[D4.3.] [Документ с препоръки за политиката]

Ниво на разпространяване

Публично

Наименование на организацията

[ADAPT]

Дата на представяне

20/05/2024

Съдържание

Съдържание	3
Предварителни съображения и контекст	4
Препоръки.....	5
1. На равнище ЕС	5
2. Към държавите членки.....	7
3. Към социалните партньори на национално и секторно равнище.....	8
4. Към социалните партньори на фирмено равнище	9
Съответстващи определения	11

Предварителни съображения и контекст

Като се има предвид, че:

- Ефективният социален диалог и инициативи могат да насочат иновациите да окажат положително въздействие както върху пазара, така и върху обществото. Укрепването на социалния диалог между държавите членки на ЕС, индустриалните участници, работодателите, синдикатите и представителите на работниците е от съществено значение за насърчването на иновациите в големите предприятия и малките и средни предприятия (МСП) в производствения сектор (а именно производството на тежкотоварни превозни средства за превоз на стоки и хора), като се има предвид значението им в европейската и световната икономика. Освен това ефективният социален диалог може да допринесе за намаляване на различията между дружествата, работещи в рамките на Съюза и в други страни, за да се гарантира постигането на целите на екологичния преход и справедливост в световен мащаб.
- Националните социални партньори, работещи на национално и секторно равнище, носят отговорността за създаването на основите и насоките за екологичен преход в производствения сектор. Те следва да формулират и прилагат нормативните актове на секторно равнище, като гарантират екологична и справедлива трансформация в сектора, като същевременно насърчават индустриална политика, която ще създаде условия за запазване и развитие на производствените дейности. Това включва удовлетворяване на потребностите на служителите от обучение, като се отчитат променящите се изисквания както на работниците, така и на работодателите, включително нови задачи, технологии и преходи в професията. Освен това тя включва разглеждане на аспекти като инфраструктура, умения и образование, публични инвестиции и обществени поръчки.
- Постигането на целта за екологосъобразен и справедлив преход в производствения сектор, заедно с насърчването на иновативни и устойчиви технологии, изисква постоянна ангажираност както с публичните, така и с частните институции. Освен това сътрудничеството с националните и местните власти, съобразено със специфичните нужди на сектора, е от решаващо значение. На ниво предприятие социалните партньори трябва да играят роля в управлението и провеждането на обучение на място за работниците и техните представители.

Препоръки

Препоръчваме:

1. На равнище ЕС

- **Екологичен преход: Равнопоставеност между страните от ЕС и страните извън ЕС**

Понастоящем дружествата от Европейския съюз извършват дейности, които допринасят за замърсяването на околната среда в страни извън ЕС или в страни, които са в неравностойно икономическо положение. Наложително е ЕС да признае и да поеме отговорност за въздействието, което оказват дейностите му върху околната среда в тези региони. По този начин ЕС може да работи за насърчаване на устойчиви практики по цялата си верига за създаване на стойност, като гарантира, че неблагоприятните последици от неговите дейности са смекчени, особено в най-уязвимите държави (например регламентът на ЕС за паспорта на батериите, който насърчава целите за устойчивост и кръгова икономика чрез стандартизиране на документацията, повишаване на прозрачността, улесняване на повторната употреба и рециклирането и насърчаване на иновациите и конкурентоспособността в европейската промишленост за производство на батерии, като по този начин се съгласува с целите за неутралност по отношение на климата).

Дискусията, възникнала около екологичния преход, не бива да се тълкува като средство, което разрешава преместването на замърсяващи практики извън ЕС, като същевременно се поддържат строги екологични стандарти в рамките на ЕС. По-скоро съществува належаща необходимост от последователни стандарти за здраве и безопасност във всички държави, в които работят дружества от ЕС. Този подход е в съответствие с принципите на екологичната справедливост и подчертава значението на световния ангажимент за устойчиви практики.

Европейският съюз следва също така да гарантира, че многонационалните корпорации със седалище под негова юрисдикция, са длъжни да прилагат еквивалентни мерки за надлежна проверка в държави извън ЕС. Във връзка с това ЕС следва да се застъпи за окончателното приемане на Директивата за надлежна проверка на корпоративната устойчивост, така че екологичната и социалната отговорност да се спазва в световен мащаб, като се насърчават устойчивите практики и се смекчават неблагоприятните въздействия отвъд неговите граници.

- **Енергийни политики и използването на водород**

Европейският съюз е постигнал значителен напредък в това да насърчава използването на водорода като ключов компонент на енергийна си стратегия. Инициативи като плана "RepowerEU" очертават амбициозни цели за внедряването и интегрирането на водородните технологии. Тези усилия са насочени към укрепване на енергийната сигурност, намаляване на емисиите на парникови газове и насърчаване на устойчив икономически растеж. От жизненоважно значение е да продължим да подкрепяме тези инициативи, като същевременно поставяме ясни и постижими цели за бъдещето, за да гарантираме успешното интегриране на водорода в енергийния баланс на ЕС.

От съществено значение е да се признае значителната несигурност, свързана с промишления потенциал на екологичния водород в Европа. Въпреки обещанията си, производството на екологичен водород остава непосилно скъпо поради ниските нива на ефективност и строгите технически изисквания за съхранение и транспортиране. В този смисъл тези предизвикателства изискват постоянни научни изследвания, иновации и инвестиции за подобряване на производствените процеси и инфраструктурата.

Освен така, предвид силно експлозивния характер на водорода, е изключително важно да се подчертае значението на прилагането на строги мерки за здраве и безопасност в целия

Европейски съюз. Това предполага създаването на строги протоколи за безопасно боравене, съхранение и транспортиране на водорода, за да се намалят рисковете и да се гарантира защитата на работниците, общностите и инфраструктурата, както и предоставянето на специално обучение по тези въпроси както за работниците, така и за техните представители и дружествата.

- **Устойчиво развитие: Насърчаване на икономическите, екологичните и социалните стълбове**

За постигането на истинско устойчиво развитие е от решаващо значение Европейският съюз да насърчава регламенти, които отдават еднакво значение на икономическите, екологичните и социалните стълбове. Балансирането на тези три измерения гарантира, че развитието е всеобхватно и е насочено не само на икономическия растеж, но и на опазването на околната среда и социалното благополучие. Този цялостен подход е от съществено значение за създаването на устойчиво и устойчиво бъдеще за всички.

Въпреки че екологичният преход е от решаващо значение, той не трябва да засенчва значението на справедливия преход. При справедливия преход се отчитат социалните и икономическите аспекти, като се гарантира, че преминаването към по-устойчиви практики няма да засегне непропорционално определени общности или групи. ЕС следва да подчертае в своите политики необходимостта от справедлив преход, за да насърчи по-справедлив и приобщаващ път към устойчивостта.

ЕС следва активно да подкрепя политиките, насочени към защита на уязвимите групи, към създаване на приобщаваща и подкрепяща среда, особено за тези, които може да са изправени пред нарастваща уязвимост по отношение на икономическите и социалните предизвикателства, включително, но не само, жените, възрастните хора, хората с увреждания и младите хора.

- **Колективни права**

ЕС следва да признае и насърчи колективното измерение на труда, което има огромно значение за насърчаване на сътрудничеството, сближаването и приобщаването на работното място. Подчертаването на този аспект не само укрепва връзките между работниците, но и повишава цялостната ефективност и ефективност на организациите. Този акцент е в съответствие с принципите на социалната отговорност и насърчава хармоничната работна среда.

Ключовата роля на профсъюзите трябва да бъде призната и защитена от ЕС. Профсъюзите играят ключова роля не само в рамките на дружествата, но и при формирането на по-широки обществени дискусии и политики. Като гарантира тяхната значимост, ЕС може да допринесе за справедливи и равноправни трудови практики.

Трябва да се заеме твърда позиция срещу всяко национално законодателство, което подкопава основните права на работниците, по-специално правото на организиране, стачки и демонстрации. Тези права са неразделна част от демократичните общества и допринасят за справедливото и равноправно третиране на работниците в държавите членки на ЕС. Овластяването на профсъюзите допринася за по-приобщаваща и справедлива работна среда.

- **Насърчаване на социалния диалог**

Липсата на съдържателен социален диалог в някои държави членки на ЕС налага изясняване на европейско равнище на необходимите елементи на ефективния социален диалог. Установяването на общо разбиране гарантира, че социалният диалог не само присъства, но и допринася положително за социалното сближаване, икономическото развитие и цялостното благосъстояние на населението.

По-специално, ЕС трябва да се справи с предизвикателството да управлява социалния диалог в дружествата, където производството се извършва на места, различни от юридическото седалище. ЕС следва да проучи стратегиите за осигуряване на ефективна комуникация и сътрудничество между заинтересованите страни, като отчита уникалната динамика на всеки производствен обект и същевременно спазва основополагащите принципи на социалния диалог.

- **Права на информиране и консултиране**

Що се отнася до социалния диалог, ЕС следва да насърчава прехода от чисто информационни отношения към консултации и сътрудничество с профсъюзите и към вземането на решения с по-широко

участие. Тази промяна признава ценните прозрения и приноса на профсъюзите, като гарантира, че техните гледни точки са активно обмисляни при изготвянето на политики и стратегии.

Предложението на задължително провеждане на целенасочени консултации на производствените обекти подчертава ангажимента на ЕС за приобщаване и прозрачност при вземането на решения. По този начин се гарантира, че гледните точки на всички заинтересовани страни, включително работниците и синдикатите, се разглеждат и включват в рамката за вземане на решения.

Европейският съюз трябва да подкрепи функционирането на европейските работнически съвети (ЕРС), за да се гарантират последователни процеси на информиране и консултиране в различните страни, в които дадено дружество осъществява дейност, и равенство между всички работници. Тази подкрепа следва да включва инициативи, насочени към хармонизиране на стандартите за комуникация и ангажираност, улесняване на трансграничния диалог, както и насърчаване на ефективното прилагане на преразгледаната директива за ЕРС във всички държави членки.

- **Отхвърляне на строгите мерки за икономии**

ЕС следва да насърчи категоричното отхвърляне на строгите мерки за икономии, като подчертае ангажимента си за приоритизиране на благосъстоянието и поминъка на работниците и общностите. Строгите мерки за икономии, които често се свързват с бюджетни съкращения и намаляване на социалните разходи, могат да задълбочат неравенствата и да възпрепятстват устойчивото развитие. ЕС следва да проучи алтернативни подходи, които дават приоритет на социалното благосъстояние и икономическата стабилност.

2. Към държавите членки

- **Ролята на публичните власти**

Всяка държава членка следва да подчертае съществената роля на публичните власти в регулаторните процеси, като признае отговорността им както при изготвянето, така и при прилагането на политиките, така и за определянето на някои пазарни променливи (например цени), които могат да окажат въздействие върху динамиката на производството и покупателните способности не само от страна на дружествата, но и от страна на обществото като цяло, за да се постигнат „зелените“ цели.

- **Енергийни регламенти**

Следва да се признае необходимостта от специфика в изискванията на всяка държава поради различните енергийни дялове. Всяка държава членка следва да признае необходимостта от адаптиране на политиките, свързани с енергетиката, в съответствие с уникалните енергийни дялове на всяка държава, като се отчита разнообразието в енергийните нужди и моделите на потребление.

Държавите членки следва да се отнасят към водорода не в идеологически смисъл като към крайно решение, а в прагматичен смисъл като към едно от жизнеспособните решения за справяне с енергийните предизвикателства.

- **Регулиране на надлежната проверка**

Държавите членки следва да подкрепят усилията на Европейския съюз за изграждане на регулаторна рамка, която да държи дружествата със седалище в Европейския съюз отговорни за цялата им верига на създаване на стойност, като гарантира, че те извършват надлежни проверки по време на целия си производствен процес. Очаква се, че държавите членки ще гласуват в подкрепа на предложената директива за Надлежна проверка на корпоративната устойчивост, като подчертаят необходимостта да се обърне внимание на правата на човека и на справедливия екологичен преход по цялата им верига на създаване на стойност, дори и в трети държави.

В този смисъл държавите членки следва също така да подчертаят значението на провеждането на конструктивни диалози със социалните партньори, работодателите и служителите за разработване на политики, които отчитат интересите на всички заинтересовани страни в процесите на преход.

- **Социални предизвикателства**

Всяка държава членка следва да се застъпва за по-добра достъпност до възможности за работа за хората с увреждания като цяло, за уязвимите групи, с конкретно искане, изразено от профсъюзите.

Като насочват вниманието си към по-младите хора и тези с начална заетост, държавите членки следва да подчертаят значението на политиките за преход, тъй като те оказват значително въздействие върху тяхното бъдеще.

- **Обучение**

Държавите членки следва да подкрепят, включително финансово, организирането на програми за обучение, като си сътрудничат помежду си, с трети страни, в които работят техните дружества, и с дружества, за да гарантират, че всички работници, участващи в процесите на преход, са ръководени и защитени по време на прехода.

Държавите членки следва да гарантират, че всеки работник разполага с разнообразен набор от умения, които са от съществено значение за променящите се изисквания на бъдещата работна сила. Тези умения трябва да надхвърлят обичайните умения, придобити чрез обучение на работното място, и да включват критично мислене, решаване на проблеми, творчество и адаптивност, които са жизненоважни за ориентиране в сложни и бързо променящи се среди. В този смисъл държавите членки следва да подкрепят инвестициите в образованието, за да насърчат иновациите, да стимулират икономическия растеж и да насърчат социалното развитие в условията на все по-конкурентна глобална среда.

- **Индустриални политики и социален диалог**

Държавите членки следва да насърчават индустриалните политики, които не предполагат държавна намеса в управлението на предприятията, а по-скоро да подпомагат секторите в преход, като се застъпват за активно участие в социалния диалог и подкрепящите мерки. Държавите членки следва да насърчават сътрудничеството между държавите, фирмите, предприятията и профсъюзите в процесите на преход. Това включва създаване на цялостна карта за растеж на заетостта, определяне на нови възможности за заетост и привличане на инвестиции. Целта е тези структури да бъдат поставени начело на процесите на преход, като се насърчават активният диалог и участието.

3. Към социалните партньори на национално и секторно равнище

- **Насърчаване на културата на прехода**

Социалните партньори на национално равнище трябва да подкрепят културна промяна както в големите фирми, така и сред работниците, за да се създаде „култура на прехода“. В тази връзка страните се насърчават да поощряват сред работниците нагласа, която приема промяната и адаптирането към новите технологии и практики, като същевременно се застъпват за идеята и необходимостта да се учим през целия си живот.

- **Насърчаване на социалния диалог**

Като подчертават значението на истинския диалог с правителствата, работодателите и дружествата, включително тези, които се противопоставят или не признават необходимостта от екологичен преход, социалните партньори на национално равнище трябва да изискват и насърчават конструктивни разговори за преодоляване на различията и насърчаване на разбирателството между заинтересованите страни.

Социалните партньори трябва да насърчават основната роля на профсъюзите за справяне с предизвикателствата, свързани с обучението, заетостта и процеса на прехода като цяло.

- **Обучение**

Националните социални партньори трябва да разработят програми за обучение на работниците, за да смекчат потенциалните отрицателни въздействия върху заетостта по време на процесите на преход. Едновременно с това националните социални партньори се призовават да разработят програми за обучение на представителите на работниците, които да гарантират тяхната компетентност и знания, за да могат те активно да допринасят за секторния социален диалог при изграждането на честни и справедливи процеси на прехода.

Ресурсите за обучение играят решаваща роля за насърчаване на висококачествено, ефективно и приобщаващо учене през целия живот, което дава възможност на работниците да въвеждат иновации и да прилагат уменията си, независимо дали на настоящата си длъжност или при търсене на работа в различни сектори. Освен това тези модули следва да отговарят на специфичните нужди от обучение, като се акцентира върху насърчаването на лесно преносими резултати и умения от обучението чрез признати на европейско равнище инструменти за валидиране и сертифициране. В този смисъл участващите страни следва да създават пътища за професионално обучение, които да повишават пригодността за заетост през цялата кариера, а не просто да реагират на непредвидени обстоятелства като нови технологични иновации.

Националните социални партньори следва да признаят и подкрепят необходимостта от нови изследвания на бъдещите основни умения, които да обхващат както професионални умения, като например умения в областта на цифровите технологии, така и социални умения като адаптивност и комуникативност.

4. Към социалните партньори на фирмено равнище

- **Насърчаване на социалния диалог**

От социалните партньори на фирмено равнище се изисква да насърчават и прилагат правата на информиране и консултиране, като дават възможност на профсъюзите и представителите на работниците да участват в процесите на вземане на решения, при които се отчитат гледните точки и интересите на двете страни. В контекста на многооналните корпорации социалните партньори следва да признаят решаващата роля, която изпълняват европейските работнически съвети (ЕРС) за улесняване на процесите на вземане на решения и на комуникация. Подчертаването на необходимостта от сътрудничество и обмен на информация между ЕРС и представителите на дружеството гарантира съгласуван подход към вземането на решения в контекста на многонационалните компании.

- **Отчитане на териториалните и фирмените особености**

При разглеждането на териториалното измерение, особено в контекста на преходите, които биха могли да доведат до загуба на работни места и предизвикателства в определени региони, социалните партньори на фирмено равнище трябва да признаят решаващото значение при отчитането на регионалните и териториалните аспекти в процесите на вземане на решения. Целта е да се гарантира, че решенията отчитат по-широкото въздействие върху хората и общностите в рамките на конкретните територии.

Призовават се дружествата да насърчават зачитането на правата на човека и процесите на екологичен преход по цялата глобална верига за създаване на стойност и световните вериги за доставки. Те следва да отчитат особеностите на всяка страна, в която извършват дейност, като същевременно гарантират защитата на правата на човека и справедливия екологичен преход за всички.

Социалните партньори също играят важна роля в наблюдението и повишаването на удовлетвореността на служителите във фирмата. Доволните и удовлетворени служители не само допринасят положително за работната среда, но и влияят върху цялостния успех и производителност на организацията. Този фокус върху удовлетвореността на служителите е в съответствие с по-широката цел за създаване на хармонично и процъфтяващо работно място.

Профсъюзите на фирмено равнището и представителите на работниците следва да бъдат подкрепяни както на европейско, така и на национално равнище, като се гарантира, че те са оправомощени да се застъпват за мерките свързани със социалната и екологичната защита.

- **Обучение**

Социалните партньори на фирмено равнище трябва да се застъпват за всеобхватни програми за обучение, включващи екологични и цифрови умения и насърчаване на ученето през целия живот, като подчертават отговорността на фирмата да допринесе за непрекъснатото развитие на своята работна сила. Като възприемат този подход, социалните партньори трябва да си сътрудничат, за да създадат учебна среда, която да отговаря на динамичните изисквания на съвременния трудов пейзаж, като също така се стремят да подготвят хората за пригодността им за заетост, като по този начин се повишават тяхната адаптивност към развиващия се трудов пазар. Насърчаването на работна сила, способна да се адаптира към различни роли, е от съществено значение за намаляване на потенциалните отрицателни въздействия на процесите на преход.

Освен това, като признават значението на добре информирани и квалифицирани представители на работниците, социалните партньори следва да подкрепят инициативи за тяхното обучение и преквалификация. Това гарантира, че представителите на служителите разполагат с необходимите умения и знания, за да допринасят активно за процесите на вземане на решения в самите дружества, като насърчават ефективната комуникация и сътрудничество.

Съответстващи определения

ЕФЕКТИВЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Социалният диалог може да се определи като всички видове преговори, консултации, съвместни действия или просто обмен на информация или дискусии между или сред представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика. Той може да съществува като тристранен процес, в който правителството е официална страна в диалога, или може да се състои от двустранни отношения само между работниците и управлението (или профсъюзите и организациите на работодателите), със или без непрякото участие на правителството. Процесите на социален диалог могат да бъдат неформални или институционализирани а често са комбинация от двете. Той може да се провежда на национално, регионално или фирмено равнище и може да бъде междупрофесионално, секторно или комбинация от тях.

Основната цел на самия социален диалог е да насърчи постигането на консенсус и демократичното участие на основните заинтересовани страни в областта на труда. Успешните структури и процеси на социален диалог, които балансират интересите на работниците и работодателите и допринасят както за икономическата конкурентоспособност, така и за социалното сближаване, имат потенциала да разрешават важни икономически и социални въпроси, да насърчават доброто управление, да укрепват социалния и индустриалния мир и стабилност и да стимулират икономическия напредък. (ILO; Eurofound)

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Професионалното образование и обучение, съкратено като ПОО, понякога наричано просто професионално обучение, е обучението в умения и преподаване на знания, свързани с конкретен занаят, професия или призвание, в които участват студентите или служителите. То осигурява практическо обучение, съобразено със спецификата на работата, и може да доведе до получаване на сертификат, диплома а, понякога, дори и на степен за завършено полувисшо образование.

Професионалното образование може да се провежда в образователна институция като част от средното или висшето образование или да е част от първоначалното обучение по време на работа, например като чирак или като комбинация от формално образование и обучение на работното място. То се нарича първоначално професионално образование и обучение (ППОО) и обхваща обучението, провеждано в системата на първоначалното професионално образование и обучение, обикновено преди да се навлезе на пазара на труда, за придобиване на умения и компетентности, които водят до определена професия или работа.

От друга страна, продължаващото професионално образование и обучение (ППОО) се отнася до обучението, предприето след първоначалното образование или обучение - или след навлизането в трудовия живот, което има за цел да подобри или актуализира знанията, ноу-хау и уменията (повишаване на квалификацията); придобиване на нови умения за професионално израстване (преквалификация); подпомагане на професионалното развитие.

ПОО може да се проведе в широк кръг от формални и неформални среди и публични или частни сектори. (CEDEFOP; Европейска комисия)