**Справедлив преход към неутрална по отношение на климата икономика – проучване на уменията и нагласите за развитие на наетите лица от ТЕЦ и въглищните мини в областите Стара Загора, Перник и Кюстендил**

*(основни изводи и препоръки)*

От началото на м. април 2024 г. се извърши проучване за идентифициране на наличните професионални умения и нагласите за развитие на пряко заетите лица в ТЕЦ и въглищните мини в областите Стара Загора, Кюстендил и Перник. Проектът се изпълнява по Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 г. с бенефициент МТСП и партньори КНСБ, КТ „Подкрепа“, НСИ и Агенция по заетостта. Работата по проекта продължава до края на 2025 г., но вече са ясни водещите изводи, които дават основание на КНСБ да направи и конкретни препоръки към държавните институции, за които ще стане дума по-долу.

**Целта на проекта е:**

* Да повиши ефективността на провежданите политики на пазара на труда с оглед запазване на заетостта и минимизиране на последиците от затихване на добива на въглища и на производството на електроенергия от въглища в България;
* Да се извърши идентифициране и картографиране на наличните умения и нагласи за развитие, повишаване на квалификацията и преквалификация, обучение на нови умения на наетите лица в ТЕЦ-те и въглищните мини в областите Стара Загора, Кюстендил и Перник;

Картографирането на уменията ще допринесе и за предоставянето на необходимата информация за разработване, планиране и предоставяне на подходящи мерки за кариерна подкрепа и повишаване на квалификацията/преквалификация и уменията на работната сила, засегната от нисковъглеродния преход, в рамките на планираните инвестиции по Териториалните планове за справедлив преход на области Стара Загора, Кюстендил и Перник, които ще се финансират в рамките на ПРР със средства от ФСП.

**Основни стъпки по реализация на проекта**

В рамките на проекта приключва масово проучване на пряко заетите във въглищната индустрия – 13 409 лица. Обхванати в проучването са 12 460 души в трите въглищни района – Стара Загора, Перник и Кюстендил. Това мащабно проучване беше наложително, за да се осигури реалистична картина на социално-икономическите профили на работещите, тяхната възраст, трудов стаж, образование и компетенции, желание за адаптация, мобилност и нагласи към алтернативна заетост и обучения.

Картографираните лица съставляват около 92.9% от реално заетите в тези региони, което осигурява висока представителност и надеждност на данните за анализ и планиране на мерки за справедлив преход.

* Стара Загора: Представителност: 91,2%. Общо 9 918 картографирани лица. Реално заети: 10 867.
* Перник: Представителност: 100 %. Общо 923 картографирани лица. Реално заети: 923.
* Кюстендил: Представителност: 100%. Общо 1 619 картографирани лица. Реално заети: 1 619

**Ключови изводи:**

1. Изводите от проучването категорично показват, че преходът към чиста енергия трябва да бъде социално отговорен, адаптиран към местните реалности и фокусиран върху хората. **Проучването предоставя необходимата база данни, върху която да се изградят реалистични, справедливи и регионално адаптирани политики.**
2. Картографирането на наличните умения и нагласите за развитие на заетите лица в ТЕЦ и въглищните мини в трите региона показва, че **предприятията са изправени пред значителни рискове за работната заетост**, засягащи както работниците, така и техните домакинства. Макар, че настоящето изложение се отнася преди всичко до пряко заетите и техните семейства, следва да се подчерта е и фактът, че процесите засягат и лица, които не са пряко заети в съответните дружества, но имат отношение към обезпечаване на тяхното функциониране.
3. Горните заключения се базират на следните факти за профила на работната сила, като в това отношение :
* **Особено критична е възрастовата структура на заетите**: над 53% са на възраст над 50 години, а 81% – над 40 години. Това означава, че по-голямата част от работниците са в рискови групи за преквалификация и мобилност, което изисква целенасочени, локално адаптирани решения. До 5 години ще придобият право на пенсиониране в област Ст. Загора 17,7% от анкетираните лица, Кюстендил – 24.6%, Перник – 19,6%. Работещите в пенсионна възраст са 13,8% от анкетираните в област Кюстендил, 13% в област Перник. Най-малък е делът на работещите пенсионери в област Ст. Загора - 3%.. Това показва, че в Кюстендил и Перник ще бъде по-лесно, като част от прехода да се осигури чрез мерки за предсрочно пенсиониране.
1. **Същевременно, работниците демонстрират силна привързаност към региона и сектора, а желанието за мобилност е минимално**:
* Над 85% от анкетираните заявяват, че биха останали в енергийния сектор, ако им се предостави възможност – категоричен индикатор за силна професионална идентичност и желание за стабилност.
* Над 60% от всички участници биха приели друга дейност в същото предприятие, ако тя съответства на техните умения или бъде подкрепена с обучение.
* Стара Загора показва най-висока мобилност – 46,9% са готови да пътуват ежедневно, докато в Перник само 11,4% заявяват такава готовност. Това подчертава нуждата от различни подходи в трите региона. За област Перник и Кюстендил желанието за мобилност е минимално, защото в предприятията заетите лица са дългогодишни кадри и при тях е по-трудна нагласата за мобилност и преквалификация. Това предполага нужда от по-интензивна социална подкрепа и по-дълги програми за адаптация в Перник и Кюстендил.
1. **По отношение на необходимите обучения, като цяло работниците проявяват слаб до умерен интерес към обучения, предимно свързани с технически умения и с осигурена реализация след тях.**
* Нагласите за обучение показват интерес към усъвършенстване на технически умения, като в Кюстендил и Стара Загора този дял е около 18-22%, а в Перник е по-нисък (15%). Желанието за чуждоезикови курсове е най-голямо в Стара Загора (39,8%).
* **Популярни направления за обучителни курсове**: машинен оператор, монтажник на слънчеви панели, аналитична дейност в химическа лаборатория, специалист управление и поддържка на газова електроцентрала, експлоатация и поддръжка на конвенционални енергийни съоръжения, счетоводство и финанси, рекултивация (основно в Перник).
* Значително предпочитание има и към специфичните дигитални умения, особено в Стара Загора (10,6%), докато базовите дигитални умения са с по-умерени проценти, като най-високи са в Кюстендил (9,5%) и Стара Загора (6,2%).

Общата картина отразява различни нагласи и приоритети към професионалното развитие, които следва да бъдат взети предвид при планиране на обучения и квалификации в трите региона.

1. **Доходи:**
* По отношение на доходите Перник доминира с 43% от работещите с брутна заплата между 1501 и 2000 лв., заплати над 2500 лв. получават до 8% от картографираните лица в Перник, докато в Стара Загора почти 24% получават над 3500 лв., което отразява по-разнообразна и по-добре платена икономика. Тези различия могат да се отразят на икономическото благосъстояние и мотивацията за обучение и професионално развитие в отделните региони.
* Около 23% от домакинствата в Стара Загора и 18,7% в Кюстендил имат повече от един член, зает в сектора – над една пета от анкетираните са изложени на потенциална двойна загуба на доход, което увеличава риска от двойна безработица при затваряне на производства, особено в Стара Загора.

**Препоръки**

Представените препоръки отразяват реалните нужди, тревоги и предложения, изразени както от работници и от мениджъри в рамките на **проведените групови дискусии.** Подчертава се необходимостта от координирани действия между държавата, местната власт, бизнеса и социалните партньори, както и от целенасочена подкрепа за хората – чрез обучение, заетост, социална сигурност и участие в процесите на планиране.

**Въз основа на проведените дискусии се очертават следните ключови препоръки за стъпки на всички съответни нива относно:**

* **Редовна и прозрачна информация относно бъдещите стъпки в енергийния преход**. Информираност за всякакви решения, касаещи работните места. Институционализиране на социален диалог и участие на заинтересованите страни. Създаване на постоянни и структурирани механизми за участие на работници, мениджъри, синдикати, общини и граждански организации в процесите на вземане на решения, свързани с прехода.
* **Приоритетно обучение и повишаване на квалификацията на заетите с фокус върху практическа приложимост**. Да се разработят и предлагат краткосрочни, сертифицирани обучения, съобразени с възрастовата структура и настоящите умения на работната сила. Обученията трябва да включват и „меки умения“ – комуникация, работа в екип, дигитална грамотност. Съдържанието на обученията следва да бъде тясно обвързано с реални работни позиции в региона и с очакваното развитие на зелени и устойчиви индустрии.
* **Подкрепа за млади работници и стажантски програми**. Да се въведат специални програми за задържане и привличане на млади хора в регионите чрез стажантски позиции, дуално обучение и субсидирана заетост в нововъзникващи сектори. Задържането на младите изисква и инвестиции в качество на живот, достъпни жилища и социални услуги.
* **Подкрепа за работници в предпенсионна възраст**. Да се предвидят специални мерки за служители над 55-годишна възраст, които са с ограничена мобилност и ниска мотивация за преквалификация. Това включва частична заетост, финансови стимули, възможност за „гъвкаво пенсиониране“ и участие в подпомагащи дейности. Необходимо е да се създадат целеви програми за преход към по-леки и подкрепящи роли в рамките на съществуващите предприятия, които да запазят социалната и икономическа стабилност.
* **Запазване на индустриалната заетост чрез технологично обновление**. Да се насърчава трансформацията на съществуващи производства чрез инвестиции в технологии за улавяне на въглерод, производство на водород или други нисковъглеродни решения. Държавата да поеме водеща роля в осигуряването на преходни механизми и партньорства с международни инвеститори.
* **Развитие на местната икономика чрез привличане на нови инвеститори**. Местната власт и държавата да насочат усилия към привличане на устойчиви и зелени бизнеси в региона, за да се разширят възможностите за заетост. За да се постигне дългосрочен ефект, следва да се **разработят интегрирани териториални инвестиционни планове** с участието на местния бизнес, образователни институции и социални партньори.
* Преодоляване на ограниченията за мобилност. Да се развие обществен транспорт между населени места и индустриални зони с оглед на ниската готовност за пътуване на големи разстояния. Създаване на регионални транспортни схеми, базирани на нуждите на работниците и интегрирани с работното време на предприятията.
* **Финансова подкрепа за мобилност и започване на работа**. Да се създадат схеми за подпомагане на работници, които сменят работното си място, като се покриват транспортни разходи, наеми или други начални разходи. Това е особено важно за хора, готови да работят на повече от 50 км от дома, но без икономически възможности да поемат свързаните разходи. Подобни стимули са необходими за привличане на работна сила.
* Специализирана помощ от Агенцията по заетостта за започване на нова работа. Да се активира и разшири участието на Агенцията по заетостта чрез предоставяне на индивидуални планове за заетост, кариерно консултиране, помощ при кандидатстване за работа и посредничество с работодатели. Необходими са и мобилни екипи в по-малки населени места.

С оглед развитие на политиките за адресиране на предизвикателствата на пазара на труда, свързани с прехода към климатично неутрална икономика на областта и въз основа на обобщените данни от качественото и количественото проучване със заетите лица в засегнатите предприятия в трите области предлагаме следните препоръки:

**Препоръки към правителството:**

1. **Създаване на междуведомствен орган за координация на прехода на въглищните региони**, с представителство от министерствата на енергетиката, труда и социалната политика, икономиката и регионалното развитие. Този орган да отговаря за стратегическото планиране, координацията на инвестициите и мониторинга на изпълнението на мерките, като докладва периодично пред Народното събрание.
2. **Разработване и приемане на нормативен пакет за справедлив преход,** който да регламентира правата на работниците в засегнатите отрасли, да осигурява социална защита, механизми за преквалификация и насърчаване на заетостта в новите сектори. В този пакет да се включат задължения за ползване на ресурси от Фонда за справедлив преход, свързани с конкретни цели и индикатори с насоченост към запазване на работните места и модерно индустриално развитие в регионите. Разработване и спешно приемане на цялостна национална стратегия, която съчетава енергийна трансформация с регионално насочени социално-икономически политики, която да стъпва на разработените ТПСП и да отчита конкретните резултати от картографирането.
3. **Разработване на пазарно релевантни и социално адаптирани програми за повишаване на квалификацията, преквалификация и професионална мобилност**. Особен акцент трябва да се постави върху развитието на умения, свързани с зелената икономика, дигитализацията и грижата за хората. Изключително важно е обучителните формати да бъдат съобразени с възрастта, образователното равнище и мобилността на участниците, като се използват данните от проведеното проучване на уменията и нагласите за развитие на работещите във трите въглищни региона.
4. **Създаване на предпоставки за привличане на стратегически инвеститори и развитие на нови икономически направления.** Това включва изграждане на индустриални зони, данъчни и регулаторни стимули за развитие на нови предприятия или клонове на съществуващи големи предприятия, целеви инфраструктурни инвестиции в енергийни и транспортни мрежи и сътрудничество с международни финансови институции. Успехът на прехода зависи от способността да се създаде нова икономическа база, способна да осигури качествена и дългосрочна заетост за засегнатото население, на базата на съществуващия ресурсен и човешки потенциал.
5. **Оценка и осигуряване на достатъчен финансов ресурс за социални разходи, включително предсрочно пенсиониране на работници с оставащи до 5 години до навършване на пенсионна възраст**. Подобна мярка следва да бъде включена в рамките на социалната защита при преход, като тя отчита не само икономическите, но и дълбоко човешките измерения на процеса на трансформация. Предсрочното пенсиониране може да изпълни буферна роля и да редуцира социалното напрежение в най-засегнатите общности.
6. Приоритизиране на критериите от процедурите по Фонда за справедлив преход (ФСП) и разработвания в момента Социален план за климата така, че да отразяват конкретно нуждите на работещите в засегнатите отрасли. Необходимо е приоритетно да се включат механизми за насочване на финансирането към проекти, които гарантират пряка заетост на освободени работници от въглищните предприятия.
7. Въвеждане на механизъм за публичен контрол и прозрачност, чрез създаване на онлайн платформа, където да се публикуват подробни данни за напредъка по проектите, финансовите разходи и резултатите от реализираните мерки. Така ще се гарантира, че средствата не се усвояват без реална полза за работещите и регионите.
8. Приемане на законови норми за ангажиране на местните общности и синдикатите в процеса на вземане на решения, включително чрез задължително провеждане на обществени консултации и механизми за включване на работниците и мениджърите в планирането и мониторинга на прехода.
9. Въвеждане на финансови стимули и гаранции за инвеститорите, насочени към създаване на устойчива икономика в засегнатите региони, с особено внимание към индустриите с нисък въглероден отпечатък, иновациите и модернизацията.

Тези мерки изискват неотложна политическа ангажираност и съгласувани усилия на всички нива на управление. Необходима е отговорност, прозрачност и дългосрочно планиране, за да не допуснем социални и икономически кризи, да гарантираме запазване на заетостта и енергийна сигурност и да превърнем предизвикателствата в нови възможности за развитие.