

TIR-H

Vztahy k vodíku v oblasti dopravy (Transporting Industrial Relations towards Hydrogen)

Doporučené zásady

Výsledek projektu 4.3



Co-funded by the
European Union

Zkratka projektu: TIR-H | Projekt č. 101048682

PROJEKTOVÉ KONSORCIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 DOKUMENT S DOPORUČENÝMI ZÁSADAMI

Informace o dokumentu

Zkratka projektu

TIR-H

Číslo projektu

101048682

Číslo a název výsledku projektu

[D4.3.] [Dokument s doporučenými zásadami]

Úroveň šíření

Veřejný

Název organizace

[ADAPT]

Datum předložení

20. 5. 2024

Obsah

Obsah	3
Předběžné úvahy a souvislosti	4
Doporučení	5
1. Na úrovni EU.....	5
2. Členským státům.....	7
3. Sociálním partnerům na národní úrovni a na úrovni odvětví.....	8
4. Sociálním partnerům na podnikové úrovni.....	9
Příslušné definice	11

Předběžné úvahy a souvislosti

Vzhledem k tomu, že:

- Účinný sociální dialog a iniciativy mohou udat směr inovacím tak, aby měly pozitivní dopad na trh i společnost. Posílení sociálního dialogu mezi členskými státy EU, průmyslovými subjekty, zaměstnavateli, odbory a zástupci zaměstnanců má zásadní význam pro podporu inovací ve velkých podnicích a malých a středních podnicích ve výrobním odvětví (konkrétně ve výrobě těžkých nákladních a osobních vozidel) vzhledem k jejich významu v evropském a světovém hospodářství. Kromě toho může účinný sociální dialog přispět ke snížení rozdílů mezi podniky působícími v EU a jinde, aby bylo zajištěno všeobecné dosažení cílů zelené transformace a spravedlnosti.
- Sociální partneři v jednotlivých zemích, působící na úrovni zemí a odvětví, nesou odpovědnost za budování základů a zavádění směrnic pro zelenou transformaci ve výrobním odvětví. Měli by formulovat a prosazovat předpisy pro jednotlivá odvětví a zajistit v nich ekologickou a spravedlivou transformaci, a zároveň prosazovat průmyslovou politiku, která vytvoří podmínky pro zachování a rozvoj výrobních činností. To zahrnuje poskytování odborné přípravy zaměstnancům, reakce na vyvíjející se požadavky pracovníků i zaměstnavatelů, včetně nových úkolů, technologií a profesních změn. Kromě toho je třeba brát ohled na aspekty, jako je infrastruktura, dovednosti a vzdělávání, veřejné investice a veřejné zakázky.
- Dosažení cíle ekologického a spravedlivého přechodu ve výrobním odvětví – spolu s podporou inovativních a udržitelných technologií – vyžaduje neustálou spolupráci s veřejnými i soukromými institucemi. Kromě toho je zásadní spolupráce s vnitrostátními a místními orgány přizpůsobená specifickým potřebám jednotlivých odvětví. Na podnikové úrovni musí sociální partneři zajišťovat řízení a poskytování odborné přípravy pracovníkům a jejich zástupcům na pracovišti.

Doporučení

Doporučujeme:

1. Na úrovni EU

- **Zelená transformace: rovnost mezi členskými zeměmi EU a ostatními zeměmi**

Podniky v Evropské unii se v současné době podílejí na činnostech, které přispívají ke znečišťování životního prostředí v zemích mimo EU nebo v ekonomicky znevýhodněných zemích. Je nezbytné, aby EU uznala dopad svých činností na životní prostředí v těchto oblastech a přijala k nim odpovědný přístup. Tak bude moci usilovat o podporu udržitelných postupů v celém svém hodnotovém řetězci a zajistit zmírnění nepříznivých dopadů své činnosti, zejména v nejzranitelnějších zemích (např. nařízení EU o pasech pro baterie, které podporuje cíle udržitelnosti a oběhového hospodářství standardizací dokumentace, zvýšením transparentnosti, usnadněním opětovného použití a recyklace a podporou inovací a konkurenceschopnosti v evropském bateriovém průmyslu, čímž je v souladu s cíli klimatické neutrality).

Diskuse o zelené transformaci by neměla být chápána jako prostředek umožňující přesun činností způsobujících znečištění mimo EU při zachování přísných environmentálních norem v EU. Spíše je velmi důležité, aby ve všech státech EU, ve kterých podniky působí, platily jednotné normy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento přístup je v souladu se zásadami environmentální spravedlnosti a zdůrazňuje význam globálního závazku k udržitelným postupům.

Evropská unie by také měla zajistit, aby nadnárodní společnosti se sídlem v její jurisdikci povinně uplatňovaly rovnocenná opatření náležité péče v zemích mimo EU. V tomto ohledu by měla EU prosazovat konečné přijetí směrnice o náležité péči v oblasti udržitelnosti (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), aby byla celosvětově dodržována environmentální a sociální odpovědnost, podporovány udržitelné postupy a zmírňovány nepříznivé dopady na jednotlivé země.

- **Energetická politika a využívání vodíku**

Evropská unie učinila značný pokrok v prosazování vodíku jako klíčové součásti své energetické strategie. Iniciativy, jako je plán RepowerEU, stanovují ambiciózní cíle pro zavádění a integraci technologií využívajících vodík. Cílem těchto snah je posílit energetickou bezpečnost, snížit emise skleníkových plynů a podpořit udržitelný hospodářský růst. Je nutné pokračovat v podpoře těchto iniciativ a zároveň stanovit jasné a dosažitelné cíle do budoucna, aby bylo zajištěno úspěšné začlenění vodíku do energetického mixu EU. Je třeba si uvědomit, že průmyslový potenciál zeleného vodíku v Evropě je velmi nejistý. Přestože je výroba zeleného vodíku slibná, je stále neúměrně drahá z důvodu nízké účinnosti a přísným technickým požadavkům na skladování a přepravu. Tyto výzvy tudíž vyžadují neustálý výzkum, inovace a investice do zlepšení výrobních procesů a infrastruktury.

Vzhledem k vysoké výbušnosti vodíku je také velmi důležité zdůraznit význam zavedení přísných zdravotních a bezpečnostních opatření v celé Evropské unii. To zahrnuje zavedení přísných protokolů pro bezpečnou manipulaci s vodíkem, jeho skladování a přepravu, aby se zmírnila rizika a zajistila ochrana pracovníků, komunit a infrastruktury, jakož i poskytování vhodné odborné přípravy jak pracovníkům, tak i jejich zástupcům a společnostem.

- **Udržitelný rozvoj: podpora hospodářských, environmentálních a sociálních pilířů**

Ve snaze o skutečně udržitelný rozvoj je nezbytné, aby Evropská unie podporovala předpisy, které kladou stejný důraz na hospodářské, environmentální a sociální pilíře. Vyváženost těchto tří dimenzí zajišťuje, že rozvoj je komplexní a že se zabývá nejen hospodářským růstem, ale také ochranou životního prostředí a společenským blahobytem. Tento holistický přístup je nezbytný pro vytvoření udržitelné a odolné budoucnosti pro všechny.

Ekologická transformace je sice zásadní, ale neměla by zastínit význam spravedlivého přechodu. Spravedlivá transformace zohledňuje sociální a ekonomické aspekty a zajišťuje, že přechod na udržitelnější postupy nebude mít nepřiměřený dopad na některé komunity nebo skupiny. EU by měla ve svých politikách zdůrazňovat potřebu spravedlivé transformace, aby podpořila spravedlivější a inkluzní cestu k udržitelnosti.

EU by měla aktivně prosazovat politiky zaměřené na ochranu zranitelných skupin s cílem vytvořit inkluzní a podpůrné prostředí, zejména pro ty, kteří mohou čelit zvýšené zranitelnosti vůči hospodářským a sociálním problémům, mimo jiné pro ženy, starší osoby, osoby se zdravotním postižením a mladé lidi.

- **Kolektivní práva**

EU by měla uznat a podporovat kolektivní rozměr práce, který má velký význam pro podporu spolupráce, soudržnosti a inkluze na pracovištích. Zdůrazňování tohoto aspektu nejen posiluje vazby mezi pracovníky, ale také zvyšuje celkovou účinnost a efektivitu organizací. Tento důraz je v souladu se zásadami společenské odpovědnosti a podporuje harmonické pracovní prostředí.

EU by měla uznávat a chránit klíčovou úlohu odborů. Odbory jsou klíčovými aktéry nejen v podnicích, ale hrají roli také při utváření širších společenských diskusí a zásad. Zajištěním jejich význačného postavení může EU přispět ke spravedlivým a rovnocenným pracovním postupům.

Je třeba se důrazně postavit proti všem vnitrostátním právním předpisům, které narušují základní práva pracovníků, zejména právo organizovat se, stávkovat a demonstrovat. Tato práva jsou nedílnou součástí demokratické společnosti a přispívají ke spravedlivému a rovnému zacházení s pracovníky ve všech členských státech EU. Posílení postavení odborů přispívá k inkluznímu a spravedlivějšímu pracovnímu prostředí.

- **Podpora sociálního dialogu**

Absence smysluplného sociálního dialogu v některých členských státech EU vyžaduje, aby se na evropské úrovni vyjasnily nezbytné prvky účinného sociálního dialogu. Podpora společného porozumění zajišťuje, že sociální dialog je nejen přítomen, ale také pozitivně přispívá k sociální soudržnosti, hospodářskému rozvoji a celkovému blahobytu obyvatelstva. EU musí zejména řešit problém řízení sociálního dialogu v podnicích, kde je výroba zajišťována jinde, než kde se nachází jejich sídlo. EU by měla prozkoumat strategie pro zajištění účinné komunikace a spolupráce mezi zúčastněnými stranami a zároveň zohlednit jedinečnou dynamiku jednotlivých výrobních míst a dodržovat zastřešující zásady sociálního dialogu.

- **Právo na informace a projednávání**

Pokud jde o sociální dialog, EU by měla podporovat přechod od pouhého informování k projednávání a spolupráci s odbory a k participativnímu rozhodování. Tento posun uznává cenné poznatky a příspěvky odborů a zajišťuje, že jejich perspektivy jsou aktivně zohledňovány při tvorbě politik a strategií.

Návrh na povinné zavedení smysluplného projednávání v místech výroby podtrhuje závazek EU k inkluzi a transparentnímu rozhodování. Tím je zajištěno, že jsou zohledněny a do procesu rozhodování začleněny názory všech zúčastněných stran, včetně pracovníků a odborů.

Evropská unie musí podporovat fungování evropských rad zaměstnanců (ERZ), aby se zajistil jednotný proces informování a projednávání ve všech zemích, ve kterých podniky působí, a rovnost všech zaměstnanců. Tato podpora by měla zahrnovat iniciativy zaměřené na harmonizaci standardů komunikace a angažovanosti, usnadnění přeshraničního dialogu a také podporu účinného provádění revidované směrnice o ERZ ve všech členských státech.

- **Odmítnutí úsporných opatření**

EU by měla důrazně odmítat úsporná opatření a zdůraznit závazek vůči upřednostňování blahobytu a živobytí pracovníků a komunit. Úsporná opatření, často spojená s rozpočtovými škrty a omezováním sociálních výdajů, mohou prohlubovat nerovnosti a bránit udržitelnému rozvoji. EU by měla prozkoumat alternativní přístupy, které upřednostňují sociální blahobyt a hospodářskou stabilitu.

2. Členským státům

- **Úloha orgánů veřejné správy**

Každý členský stát by měl zdůraznit zásadní úlohu orgánů veřejné správy v regulačních procesech a uznat jejich odpovědnost jak při utváření a prosazování politik, tak při určování určitých tržních proměnných (např. cen), které mohou mít vliv na dynamiku výroby a nákupu nejen podniků, ale celé společnosti, aby bylo dosaženo „zelených“ cílů.

- **Energetické regulace**

Je třeba si uvědomit, že požadavky jednotlivých států musí být specifické vzhledem k různým podílům energie. Každý členský stát by měl uznat, že je nezbytné přizpůsobit politiky týkající se energetiky jedinečným energetickým podílům jednotlivých států a zohlednit různorodost energetických potřeb a spotřeby.

Členské státy by měly na vodík pohlížet nikoli v ideologickém smyslu jako na konečné řešení, ale v pragmatickém smyslu jako na jedno z reálných řešení energetických výzev.

- **Náležitá péče**

Členské státy by měly podpořit snahu Evropské unie o vytvoření regulačního rámce, který bude od společností se sídlem v Evropské unii vyžadovat odpovědnost za celý jejich hodnotový řetězec a zajistí, že budou v rámci celého výrobního procesu postupovat s náležitou péčí. Doufáme, že členské státy budou hlasovat pro návrh směrnice o náležitě péči v oblasti udržitelnosti podniků (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) a zdůrazní potřebu zabývat se lidskými právy a spravedlivou zelenou transformací v celém hodnotovém řetězci, a to i ve třetích zemích.

V tomto smyslu by členské státy měly také zdůraznit, že je důležité vést smysluplný dialog se sociálními partnery, zaměstnavateli a zaměstnanci s cílem vypracovat politiky, které zohlední zájmy všech zúčastněných stran v transformačních procesech.

- **Sociální výzvy**

Každý členský stát by se měl zasazovat o lepší přístupnost pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a zranitelné skupiny obecně, přičemž konkrétní požadavky by měly vyjádřit odbory.

Členské státy by se měly zaměřit na mladší demografickou populaci a zaměstnance na začátku kariéry a zdůraznit význam politik transformace, které významně ovlivňují jejich budoucnost.

- **Odborná příprava**

Členské státy by měly podporovat, a to i finančně, poskytování odborné přípravy, spolupracovat mezi sebou, se třetími zeměmi, ve kterých jejich podniky působí, a s podniky, aby zajistily, že všem pracovníkům zapojeným do transformačních procesů bude v průběhu transformace poskytována náležitá podpora a ochrana.

Členské státy by měly zajistit, že každý pracovník bude vybaven různými dovednostmi, které jsou nezbytné pro měnící se požadavky na budoucí pracovní sílu. Tyto dovednosti by měly být širší než ty, které se obvykle získávají v rámci odborné přípravy na pracovišti, a měly by zahrnovat kritické myšlení, řešení problémů, kreativitu a přizpůsobivost, které jsou nezbytné pro orientaci ve složitém a rychle se měnícím prostředí. V tomto smyslu by členské státy měly podporovat investice do vzdělávání, aby podpořily inovaci, hospodářský růst a sociální rozvoj ve stále konkurenčnějším globálním prostředí.

- **Průmyslové politiky a sociální dialog**

Členské státy by měly podporovat průmyslové politiky, které nevyžadují zásahy států do řízení podniků, ale spíše podporují transformovaná odvětví a prosazují aktivní účast v sociálním dialogu a podpůrná opatření. Členské státy by měly podporovat spolupráci mezi státy, společnostmi, podniky a odbory v procesech transformace. To zahrnuje: vytvoření komplexní mapy pro růst pracovních míst, vymezení nových pracovních příležitostí a přilákání investic. Cílem je postavit tyto subjekty do čela transformačních procesů a podpořit aktivní dialog a účast.

3. Sociálním partnerům na národní úrovni a na úrovni odvětví

- **Podpora kultury transformace**

Sociální partneři na národní úrovni musí podporovat kulturní změnu jak ve velkých podnicích a malých a středních podnicích, tak mezi zaměstnanci, aby se vytvořila „kultura transformace“. V tomto ohledu by měly strany mezi pracovníky podporovat myšlení, které přijímá změny a přizpůsobování se novým technologiím a postupům, a zároveň prosazovat myšlenku a nutnost celoživotního vzdělávání.

- **Podpora sociálního dialogu**

Zdůrazňující význam skutečného dialogu s vládami, zaměstnavateli a podniky, včetně těch, které se staví proti zelené transformaci nebo ji neuznávají, musí sociální partneři na národní úrovni požadovat a podporovat konstruktivní rozhovory, aby překlenuli rozdíly a podpořili porozumění mezi zúčastněnými stranami.

Sociální partneři musí podporovat ústřední roli odborů při řešení problémů souvisejících s odbornou přípravou, zaměstnaností a procesem transformace obecně.

- **Odborná příprava**

Národní sociální partneři musí vypracovat programy odborné přípravy pro pracovníky, aby zmírnili možné negativní dopady na zaměstnanost během procesů transformace. Současně jsou národní sociální partneři vyzváni, aby navrhli způsoby vzdělávání zástupců zaměstnanců a zajistili jejich kompetence a znalosti, které jim umožní aktivně přispívat k sociálnímu dialogu při vytváření spravedlivých procesů transformace v jednotlivých odvětvích.

Vzdělávací zdroje hrají klíčovou roli při podpoře kvalitního, efektivního a inkluzního celoživotního vzdělávání, které umožňuje pracovníkům inovovat a uplatňovat své dovednosti, ať už v jejich současných pozicích, nebo při hledání zaměstnání v různých odvětvích. Kromě toho by tyto moduly měly řešit specifické potřeby v oblasti odborné přípravy se zaměřením na podporu snadno přenositelných výsledků učení a dovedností prostřednictvím validačních a certifikačních nástrojů uznávaných na evropské úrovni. V tomto smyslu by zúčastněné strany měly vytvořit cesty odborného vzdělávání, které podporují zaměstnatelnost v průběhu celé kariéry, a ne pouze reagovat na nepředvídatelné události, jako jsou technologické inovace.

Národní sociální partneři by měli uznat a podpořit potřebu nového výzkumu budoucích základních dovedností, který by zahrnoval jak tvrdé dovednosti, jako jsou digitální dovednosti, tak měkké dovednosti, jako je přizpůsobivost a komunikace.

4. Sociálním partnerům na podnikové úrovni

- **Podpora sociálního dialogu**

Na podnikové úrovni se od sociálních partnerů očekává, že budou podporovat a uplatňovat práva na informace a projednávání a umožní odborům a zástupcům zaměstnanců účastnit se rozhodovacích procesů, které zohledňují perspektivy a zájmy obou stran. V kontextu nadnárodních společností by sociální partneři měli uznat klíčovou roli, kterou hrají evropské rady zaměstnanců (ERZ) při usnadňování komunikace a rozhodovacích procesů. Zdůrazňování nutnosti spolupráce a výměny informací mezi ERZ a zástupci podniků zajišťuje soudržný přístup k rozhodování v nadnárodním kontextu.

- **Řešení územních a podnikových specifíků**

Při zkoumání územního rozměru, zejména v souvislosti s transformacemi, které by mohly vést ke ztrátě pracovních míst a problémům v některých regionech, musí sociální partneři na podnikové úrovni uznat zásadní význam řešení regionálních a územních aspektů v rozhodovacích procesech. Cílem je zajistit, aby rozhodnutí zohledňovala širší dopad na jednotlivce a komunity na konkrétních územích. Od společností se očekává, že budou podporovat dodržování lidských práv a procesy ekologické transformace v rámci globálních hodnotových řetězců a globálních dodavatelských řetězců. Měly by zohledňovat specifika jednotlivých zemí, ve kterých působí, a zároveň zajistit ochranu lidských práv a spravedlivou ekologickou transformaci pro všechny.

Sociální partneři hrají významnou roli také při sledování a zvyšování spokojenosti zaměstnanců ve společnosti. Spokojení zaměstnanci nejen pozitivně přispívají k pracovnímu prostředí, ale také ovlivňují celkový úspěch a produktivitu organizace. Toto zaměření na spokojenost zaměstnanců je v souladu s širším cílem vytvořit harmonické a prosperující pracoviště.

Odborové organizace na podnikové úrovni a zástupci zaměstnanců by měli být podporováni jak na evropské, tak na vnitrostátní úrovni, aby mohli prosazovat ochranná opatření na společenské a environmentální úrovni.

- **Odborná příprava**

Sociální partneři na podnikové úrovni se musí zasazovat o komplexní programy odborného vzdělávání zahrnující ekologické a digitální dovednosti a podporu celoživotního vzdělávání a zdůrazňovat odpovědnost podniku vůči trvalému rozvoji svých zaměstnanců. Přijetím tohoto přístupu se sociální partneři zavazují ke spolupráci na vytvoření vzdělávacího prostředí, které odpovídá dynamickým požadavkům současného pracovního prostředí a jehož cílem je také připravit jednotlivce na zaměstnání a umožnit jim tak přizpůsobit se vývoji na trhu práce. Podpora pracovních sil schopných přizpůsobit se různým rolím má zásadní význam pro snížení možných negativních dopadů procesů transformace.

Sociální partneři by také měli podporovat iniciativy na jejich vzdělávání a rekvalifikaci, protože uznávají význam dobře informovaných a kvalifikovaných zástupců zaměstnanců. Tím se zajistí, že zástupci zaměstnanců budou vybaveni potřebnými dovednostmi a znalostmi, aby se mohli aktivně podílet na rozhodovacích procesech ve společnosti a podporovat efektivní komunikaci a spolupráci.

Příslušné definice

ÚČINNÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

Sociální dialog lze definovat jako všechny druhy vyjednávání, projednávání, společných akcí nebo jen výměnu informací či diskusí mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců o otázkách společného zájmu týkajících se hospodářské a sociální politiky. Může existovat jako tripartitní proces s vládou jako oficiální stranou nebo se může skládat z bipartitních vztahů pouze mezi pracovníky a vedením (nebo odbory a organizacemi zaměstnavatelů), s nepřímou účastí vlády nebo bez ní. Procesy sociálního dialogu mohou být neformální nebo institucionalizované a často se jedná o kombinaci obou. Sociální dialog může probíhat na celostátní, regionální nebo podnikové úrovni a může se týkat oborů, odvětvoví nebo obou.

Hlavním cílem sociálního dialogu jako takového je podporovat vytváření konsenzů a demokratické zapojení hlavních zúčastněných stran ve světě práce. Úspěšné struktury a procesy sociálního dialogu, které vyvažují zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a přispívají k hospodářské konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti, jsou schopny řešit důležité hospodářské a sociální otázky, podporovat řádnou správu věcí veřejných, sociální a průmyslový mír a stabilitu a zvyšovat hospodářský pokrok. (ILO; Eurofound)

ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Odborné vzdělávání a příprava, někdy nazývané jednoduše odborná příprava, je školení zaměřené na rozvoj dovedností a výuka související s určitým řemeslem, povoláním nebo profesí, které je určeno studentům nebo zaměstnancům. Poskytuje praktickou výuku zaměřenou na konkrétní povolání a může být ukončeno získáním osvědčení, diplomu a někdy i odborného titulu.

Odborná příprava může probíhat ve vzdělávací instituci jako součást středoškolského nebo vysokoškolského vzdělávání nebo může být součástí vzdělávání při zaměstnání, například jako učňovské obory, nebo jako kombinace formálního vzdělávání a výuky na pracovišti. Označuje se jako počáteční odborné vzdělávání a příprava (počáteční OVP) a zahrnuje učení v systému počátečního odborného vzdělávání a přípravy, obvykle před vstupem na trh práce, s cílem získat dovednosti a kompetence, které umožňují výkon určitého povolání nebo zaměstnání.

Naopak další odborné vzdělávání a příprava (CVET) se vztahuje na vzdělávání po ukončení počátečního vzdělávání nebo odborné přípravy nebo po nástupu do zaměstnání a má za cíl zlepšit nebo aktualizovat znalosti, know-how a dovednosti, získat nové dovednosti pro kariéerní postup (rekvalifikace) a podpořit profesní rozvoj.

Odborné vzdělávání a příprava mohou probíhat v široké škále formálních i neformálních prostředí a ve veřejných i soukromých sektorech. (CEDEFOP; Evropská komise)