

# TIR-H

Transport af Industrielle Relationer mod Brint

## Politiske anbefalinger

Leverance 4.3



Co-funded by the  
European Union

Projektets akronym: TIR-H | Projektnr. 101048682

## PROJEKTKONSORTIUM



Fondazione **ADAPT**



## D4.2 DOKUMENT MED POLITISKE ANBEFALINGER

### Information om dokumentet

Projektets akronym

TIR-H

Projektnummer

101048682

Leverancens nummer og titel

[D4.3.] [Dokument med politiske anbefalinger]

Formidlingsniveau

Offentligt

Organisationens navn

[ADAPT]

Dato for indsendelse

20/05/2024

## Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse .....	3
Indledende overvejelser og baggrund.....	4
Anbefalinger .....	5
1. På EU-niveau.....	5
2. Til medlemslandene.....	7
3. Til arbejdsmarkedets parter på nationalt og sektorielt plan.....	8
4. Til arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau .....	9
Relevante definitioner .....	11

## Indledende overvejelser og baggrund

I betragtning af, at:

- Effektiv social dialog og initiativer kan kanalisere innovation, så den får en positiv indvirkning på både markedet og samfundet. Styrkelse af den sociale dialog mellem EU's medlemsstater, industrielle aktører, arbejdsgivere, fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter er afgørende for at fremme innovation i store virksomheder og SMV'er i fremstillingssektoren (dvs. fremstilling af tunge køretøjer til transport af varer og personer) i betragtning af deres betydning i den europæiske og globale økonomi. Desuden kan en effektiv social dialog bidrage til at mindske kløften mellem virksomheder, der opererer inden for Unionen og andre steder, for at sikre, at målene for grøn omstilling og retfærdighed opfyldes overalt.
- Nationale arbejdsmarkedsparter, der opererer på nationalt og sektorielt plan, har ansvaret for at etablere grundlaget og retningslinjerne for den grønne omstilling i fremstillingssektoren. De bør formulere og håndhæve regler på sektorniveau, der sikrer en grøn og retfærdig omstilling inden for sektoren, samtidig med at de fremmer en industripolitik, der skaber forudsætningerne for at bevare og udvikle produktionsaktiviteter. Det indebærer at imødekomme medarbejdernes uddannelsesbehov og tage højde for de skiftende krav fra både arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder nye opgaver, teknologier og erhvervsmæssige overgange. Derudover indebærer det, at man overvejer aspekter som infrastruktur, færdigheder og uddannelse, offentlige investeringer og offentlige indkøb.
- Opnåelsen af målet om grøn og retfærdig omstilling i fremstillingssektoren - sammen med fremme af innovative og bæredygtige teknologier - kræver et kontinuerligt engagement med både offentlige og private institutioner. Desuden er samarbejde med nationale og lokale myndigheder, der er skræddersyet til sektorens specifikke behov, afgørende. På virksomhedsplan skal arbejdsmarkedets parter spille en rolle i at administrere og levere uddannelse på stedet til arbejdstagere og deres repræsentanter.

# Anbefalinger

Vi anbefaler:

## 1. På EU-niveau

- **Grøn omstilling: lighed på tværs af EU-medlemsstater og tredjelande**

EU's virksomheder er i øjeblikket involveret i aktiviteter, der bidrager til miljøforurening i lande uden for EU eller i økonomisk dårligt stillede lande. Det er afgørende, at EU anerkender og påtager sig ansvar for de miljømæssige konsekvenser af sine aktiviteter i disse regioner. På den måde kan EU arbejde for at fremme bæredygtig praksis i hele sin værdikæde og sikre, at de negative virkninger af sine aktiviteter mindskes, især i de mest sårbare lande (f.eks. EU's batteripasforordning, der fremmer bæredygtighed og mål for cirkulær økonomi ved at standardisere dokumentation, øge gennemsigtigheden, fremme genbrug og genanvendelse og fremme innovation og konkurrenceevne i den europæiske batteriindustri, hvilket er i overensstemmelse med målene for klimaneutralitet).

Diskussionen om den grønne omstilling bør ikke opfattes som et middel til at tillade udflytning af forurenende praksisser til lande uden for EU, samtidig med at man opretholder strenge miljøstandarder inden for EU. Der er snarere et kritisk behov for ensartede sundheds- og sikkerhedsstandarder i alle lande, hvor EU-virksomheder opererer. Denne tilgang er i overensstemmelse med principperne om miljømæssig retfærdighed og understreger vigtigheden af et globalt engagement i bæredygtig praksis.

EU bør også sikre, at multinationale selskaber, der er hjemmehørende inden for EU's jurisdiktion, er forpligtet til at anvende tilsvarende due diligence-foranstaltninger i lande uden for EU. I den forbindelse bør EU slå til lyd for den endelige vedtagelse af direktivet om virksomheders due diligence i forbindelse med bæredygtighed, så det miljømæssige og sociale ansvar opretholdes globalt, fremmer bæredygtig praksis og afbøder negative indvirkninger på tværs af grænserne.

- **Energipolitik og brug af brint**

EU har gjort store fremskridt med at fremme brint som et centralt element i sin energistrategi. Initiativer som RepowerEU-planen skitserer ambitiøse mål for vedtagelse og integration af brintteknologier. Disse bestræbelser har til formål at styrke energisikkerheden, reducere udledningen af drivhusgasser og fremme bæredygtig økonomisk vækst. Det er vigtigt at fortsætte med at støtte disse initiativer og samtidig sætte klare, opnåelige mål for fremtiden for at sikre en vellykket integration af brint i EU's energimix.

Det er vigtigt at anerkende den betydelige usikkerhed, der er omkring det industrielle potentiale for grøn brint i Europa. På trods af det lovende potentiale er grøn brint stadig uoverkommeligt dyr at producere på grund af den lave effektivitet og de strenge tekniske krav til lagring og transport. I den forstand kræver disse udfordringer løbende forskning, innovation og investeringer for at forbedre produktionsprocesser og infrastruktur.

I betragtning af brints meget eksplosive natur er det også afgørende at understrege vigtigheden af at implementere stærke sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger i hele EU. Dette indebærer etablering af strenge protokoller for sikker håndtering, opbevaring og transport af brint for at mindske risici og sikre beskyttelse af arbejdstagere, lokalsamfund og

infrastruktur samt tilvejebringelse af skræddersyet uddannelse i disse spørgsmål både for arbejdstagere, deres repræsentanter og virksomheder.

- **Bæredygtig udvikling: fremme af økonomiske, miljømæssige og sociale søjler**

I bestræbelserne på at opnå en sand bæredygtig udvikling er det afgørende, at EU fremmer regler, der tillægger de økonomiske, miljømæssige og sociale søjler lige stor betydning. Ved at afbalancere disse tre dimensioner sikres det, at udviklingen er omfattende og ikke kun handler om økonomisk vækst, men også om miljøbeskyttelse og social velfærd. Denne holistiske tilgang er afgørende for at skabe en bæredygtig og modstandsdygtig fremtid for alle.

Selv om den økologiske omstilling er afgørende, bør den ikke overskygge vigtigheden af en retfærdig omstilling. En retfærdig omstilling tager højde for sociale og økonomiske aspekter og sikrer, at overgangen til en mere bæredygtig praksis ikke påvirker visse samfund eller grupper uforholdsmæssigt meget. EU bør i sine politikker understrege behovet for en retfærdig omstilling for at fremme en mere retfærdig og inkluderende vej til bæredygtighed.

EU bør aktivt fremme politikker, der sigter mod at beskytte sårbare grupper, for at skabe et inkluderende og støttende miljø, især for dem, der kan være mere sårbare over for økonomiske og sociale udfordringer, herunder, men ikke begrænset til, kvinder, ældre, personer med handicap og unge.

- **Kollektive rettigheder**

EU bør anerkende og fremme den kollektive dimension af arbejdet, som har stor betydning for at fremme samarbejde, samhørighed og inklusion på arbejdspladserne. Fremhævelsen af dette aspekt styrker ikke kun båndene mellem arbejdstagerne, men forbedrer også organisationernes overordnede effektivitet. Denne vægtning er i overensstemmelse med principperne om socialt ansvar og fremmer et harmonisk arbejdsmiljø.

Fagforeningernes kritiske rolle bør anerkendes og beskyttes af EU. Fagforeninger er nøgleaktører, ikke kun i virksomheder, men også i udformningen af bredere samfundsmæssige diskussioner og politikker. Ved at sikre dem en fremtrædende plads kan EU bidrage til en rimelig og retfærdig arbejdspraksis. Der skal tages skarp afstand fra enhver national lovgivning, der underminerer arbejdstagernes grundlæggende rettigheder, især retten til at organisere sig, strejke og demonstrere. Disse rettigheder er en integreret del af demokratiske samfund og bidrager til en rimelig og retfærdig behandling af arbejdstagere på tværs af EU's medlemslande. Styrkelse af fagforeninger bidrager til et mere inkluderende og retfærdigt arbejdsmiljø.

- **Fremme af social dialog**

Fraværet af en meningsfuld social dialog i visse EU-medlemsstater gør det nødvendigt med en afklaring på europæisk plan af de nødvendige elementer i en effektiv social dialog. Etablering af en fælles forståelse sikrer, at den sociale dialog ikke kun er til stede, men også bidrager positivt til social samhørighed, økonomisk udvikling og befolkningens generelle velvære.

EU er især nødt til at imødegå udfordringen med at styre den sociale dialog i virksomheder, hvor produktionen foregår på andre steder end det juridiske hovedkvarter. EU bør udforske strategier for at sikre effektiv kommunikation og samarbejde mellem interessenter, der anerkender den unikke dynamik på hvert produktionssted, samtidig med at de overordnede principper for social dialog opretholdes.

- **Rettigheder til information og høring**

Hvad angår den sociale dialog, bør EU tilskynde til en overgang fra et rent informationsforhold til et forhold, der omfatter høring og samarbejde med fagforeninger med henblik på deltagelsesbaseret beslutningstagning. Dette skift anerkender

fagforeningernes værdifulde indsigt og bidrag og sikrer, at deres perspektiver tages aktivt i betragtning i udformningen af politikker og strategier.

Forslaget om obligatorisk gennemførelse af meningsfulde høringer på produktionsstederne understreger EU's forpligtelse til inklusion og gennemsigtighed i beslutningstagningen. Det sikrer, at perspektiverne hos alle relevante interessenter, herunder arbejdstagere og fagforeninger, tages i betragtning og indarbejdes i beslutningsprocessen.

EU skal støtte funktionen af europæiske samarbejdsudvalg (EWC'er) for at sikre konsekvente informations- og høringsprocesser på tværs af de forskellige lande, hvor en virksomhed opererer, og lighed blandt alle arbejdstagere. Denne støtte bør omfatte initiativer, der sigter mod at harmonisere standarder for kommunikation og engagement, lette grænseoverskridende dialog og også fremme en effektiv implementering af det reviderede direktiv om europæiske samarbejdsudvalg på tværs af medlemsstaterne.

- **Afvisning af spareforanstaltninger**

EU bør fremme en stærk afvisning af spareforanstaltninger og understrege forpligtelsen til at prioritere arbejdstagernes og lokalsamfundenes velfærd og levebrød. Spareforanstaltninger, der ofte forbindes med budgetnedskæringer og reducerede sociale udgifter, kan forværre ulighederne og hindre bæredygtig udvikling. EU bør udforske alternative tilgange, der prioriterer social velfærd og økonomisk stabilitet.

## 2. Til medlemslandene

- **De offentlige myndigheders rolle**

Hvert medlemsland bør understrege de offentlige myndigheders vigtige rolle i reguleringsprocesser og anerkende deres ansvar for både at udforme og håndhæve politikker og for at bestemme visse markedsvariabler (f.eks. priser), der kan have indflydelse på produktions- og indkøbsdynamikken, ikke kun i virksomheder, men i samfundet som helhed, for at nå "grønne" mål.

- **Energibestemmelser**

Det bør anerkendes, at der er behov for specificitet i de enkelte staters behov på grund af forskellige energiandele. Hvert medlemsland bør anerkende nødvendigheden af at skræddersy energirelaterede politikker i henhold til de enkelte landes unikke energiandele og anerkende diversiteten i energibehov og forbrugsmønstre.

Medlemsstaterne bør ikke betragte brint som den ultimative løsning i ideologisk forstand, men i pragmatisk forstand som en af de levedygtige løsninger til at håndtere energiudfordringer.

- **Due Diligence-regulering**

Medlemslandene bør støtte EU's bestræbelser på at skabe en lovgivningsmæssig ramme, der holder virksomheder med hovedsæde i EU ansvarlige for hele deres værdikæde og sikrer, at de udviser rettidig omhu i hele deres produktionsproces. Det er håbet, at medlemsstaterne vil stemme for det foreslåede direktiv om due diligence i forbindelse med virksomheders bæredygtighed og understrege behovet for at tage højde for menneskerettigheder og en retfærdig grøn omstilling i hele deres værdikæde, selv i tredjelande.

I den forbindelse bør medlemsstaterne også understrege vigtigheden af at indgå i meningsfulde dialoger med arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og arbejdstagere for at udvikle politikker, der tager højde for alle interessenters interesser i overgangsprocesserne.

- **Sociale udfordringer**

Hvert medlemsland bør fremme øget adgang til jobmuligheder for personer med handicap, generelt for sårbare grupper, med et specifikt krav fra fagforeninger.

Medlemsstaterne bør rette opmærksomheden mod den yngre demografi og lavt kvalificeret arbejde og understrege vigtigheden af omstillingspolitikker, da det har stor indflydelse på deres fremtid.

- **Uddannelse**

Medlemslandene bør støtte tilrettelæggelsen af uddannelsesprogrammer, også økonomisk, og samarbejde indbyrdes, med tredjelande, hvor deres virksomheder opererer, og med virksomheder for at sikre, at alle arbejdstagere, der er involveret i omstillingsprocesser, vejledes og beskyttes gennem overgangene.

Medlemslandene bør sikre, at alle arbejdstagere er udstyret med en bred vifte af færdigheder, som er afgørende for den fremtidige arbejdsstyrkes skiftende behov. Disse færdigheder bør række ud over dem, der typisk erhverves gennem uddannelse på arbejdspladsen, og omfatte kritisk tænkning, problemløsning, kreativitet og tilpasningsevne, som er afgørende for at kunne navigere i komplekse og hurtigt skiftende miljøer. I den forstand bør medlemslandene støtte investeringer i uddannelse for at fremme innovation, skabe økonomisk vækst og fremme social udvikling i et stadig mere konkurrencepræget globalt landskab.

- **Industripolitik og social dialog**

Medlemsstaterne bør tilskynde til industripolitikker, der ikke indebærer statslig indgriben i virksomhedsledelse, men snarere støtter overgangssektorer, der går ind for aktiv deltagelse i social dialog og understøttende foranstaltninger. Medlemslandene bør opmuntre til samarbejde mellem stater, virksomheder og fagforeninger i overgangsprocesser. Dette omfatter: at skabe et omfattende kort over jobvækst, definere nye beskæftigelsesmuligheder og tiltrække investeringer. Målet er at placere disse enheder i spidsen for overgangsprocesser ved at fremme aktiv dialog og deltagelse.

### 3. Til arbejdsmarkedets parter på nationalt og sektorielt plan

- **Fremme af en omstillingskultur**

Arbejdsmarkedets parter på nationalt plan skal støtte en kulturændring i både store virksomheder og små og mellemstore virksomheder og blandt arbejdstagerne for at skabe en "omstillingskultur". I den forbindelse opfordres parterne til at fremme en tankegang blandt arbejdstagerne, der omfavner forandring og tilpasning til nye teknologier og praksisser, samtidig med at fremmer ideen om og nødvendigheden af livslang læring.

- **Fremme af social dialog**

Ved at understrege vigtigheden af reel dialog med regeringer, arbejdsgivere og virksomheder, herunder dem, der er imod eller ikke anerkender behovet for en grøn omstilling, skal arbejdsmarkedets parter på nationalt plan kræve og tilskynde til konstruktive samtaler for at bygge bro over kløfter og fremme forståelsen mellem de berørte parter.

Arbejdsmarkedets parter skal fremme fagforeningernes centrale rolle i håndteringen af udfordringer i forbindelse med uddannelse, beskæftigelse og overgangsprocessen generelt.



- **Uddannelse**

Nationale arbejdsmarkedsparter skal udvikle uddannelsesprogrammer for arbejdstagere for at afbøde potentielle negative virkninger på beskæftigelsen under overgangsprocesser. Samtidig opfordres de nationale arbejdsmarkedsparter til at udforme uddannelsesforløb for arbejdstagerrepræsentanter for at sikre deres kompetence og viden, så de aktivt kan bidrage til den sociale dialog i sektoren og skabe rimelige og retfærdige overgangsprocesser.

Uddannelsesressourcer spiller en afgørende rolle i at fremme effektiv og inkluderende livslang læring af høj kvalitet, så arbejdstagere kan innovere og anvende deres færdigheder, uanset om det er i deres nuværende roller eller når de søger beskæftigelse i andre sektorer. Desuden bør disse moduler opfylde specifikke uddannelsesbehov med fokus på at fremme læringsresultater og -færdigheder, der let kan overføres, gennem validerings- og certificeringsværktøjer, der er anerkendt på europæisk plan. I den forstand bør de involverede parter etablere faglige uddannelsesforløb, der forbedrer beskæftigelsesegnetheden gennem hele karrieren, i stedet for blot at reagere på uforudsete situationer som f.eks. nye teknologiske innovationer.

Nationale arbejdsmarkedsparter bør anerkende og støtte behovet for ny forskning i fremtidige vigtige færdigheder, der omfatter både hårde færdigheder som digitale færdigheder og bløde færdigheder som tilpasningsevne og kommunikation.

## 4. Til arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau

- **Fremme af social dialog**

På virksomhedsniveau opfordre arbejdsmarkedets parter til at fremme og implementere retten til information og høring, så fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter kan deltage i beslutningsprocesser, der tager højde for begge parter perspektiver og interesser. I forbindelse med multinationale selskaber bør arbejdsmarkedets parter anerkende den afgørende rolle, som de europæiske samarbejdsudvalg (EWC'er) spiller for at lette beslutnings- og kommunikationsprocesserne. Ved at understrege nødvendigheden af samarbejde og informationsudveksling mellem EWC og virksomhedsrepræsentanterne sikres en sammenhængende tilgang til beslutningstagning i den multinationale kontekst.

- **Håndtering af territoriale og virksomhedsspecifikke forhold**

Når man undersøger den territoriale dimension, især i forbindelse med omstillinger, der kan føre til tab af arbejdspladser og udfordringer i visse regioner, må arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau anerkende den afgørende betydning af at tage højde for regionale og territoriale aspekter i beslutningsprocesserne. Målet er at sikre, at beslutninger tager højde for den bredere indvirkning på enkeltpersoner og samfund inden for specifikke områder.

Virksomhederne opfordres til at fremme respekt for menneskerettigheder og økologiske omstillingsprocesser i hele den globale værdikæde og i de globale forsyningskæder. De bør tage hensyn til de særlige forhold i hvert enkelt land, hvor de opererer, og samtidig sikre beskyttelse af menneskerettighederne og en retfærdig økologisk omstilling for alle.

Arbejdsmarkedets parter spiller også en vigtig rolle i overvågningen og forbedringen af medarbejdertilfredsheden i virksomheden. En tilfreds og selvrealiseret arbejdsstyrke bidrager ikke kun positivt til arbejdsmiljøet, men påvirker også organisationens overordnede succes og produktivitet. Dette fokus på medarbejdertilfredshed stemmer overens med det bredere mål om at skabe en harmonisk og blomstrende arbejdsplads.

Fagforeninger på virksomhedsniveau og arbejdstagerrepræsentanter bør støttes både på europæisk og nationalt niveau for at sikre, at de er i stand til at slå til lyd for sociale og miljømæssige beskyttelsesforanstaltninger.

- **Uddannelse**

Arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau skal være fortalere for omfattende uddannelsesprogrammer, der omfatter grønne og digitale færdigheder og fremme af livslang læring, og understrege virksomhedens ansvar for at bidrage til den fortsatte udvikling af arbejdsstyrken. Med denne tilgang skal arbejdsmarkedets parter samarbejde om at skabe et læringsmiljø, der er i overensstemmelse med de dynamiske krav i det moderne joblandskab, og som også sigter mod at forberede enkeltpersoner på beskæftigelsesegnethed og derved forbedre deres tilpasningsevne til det arbejdsmarked, der er under udvikling. Det er afgørende at fremme en arbejdsstyrke, der er i stand til at tilpasse sig forskellige roller, for at mindske de potentielle negative virkninger af overgangsprocesser.

I erkendelse af betydningen af velinformerede og kvalificerede arbejdstagerrepræsentanter bør arbejdsmarkedets parter også støtte initiativer til uddannelse og omskoling af dem. Det sikrer, at medarbejderrepræsentanterne er udstyret med de nødvendige færdigheder og viden til aktivt at bidrage til beslutningsprocesserne i virksomheden og fremme effektiv kommunikation og samarbejde.

## Relevante definitioner

### EFFEKTIV SOCIAL DIALOG

Social dialog kan defineres som alle former for forhandling, høring, fælles aktioner eller blot udveksling af oplysninger eller drøftelser mellem eller blandt repræsentanter for regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere om spørgsmål af fælles interesse i forbindelse med økonomisk og social politik. Den kan eksistere som en trepartsproces, hvor regeringen er en officiel part i dialogen, eller den kan bestå af topartsrelationer kun mellem arbejdstagere og ledelse (eller fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer), med eller uden indirekte regeringsdeltagelse. Sociale dialogprocesser kan være uformelle eller institutionaliserede, og ofte er det en kombination af de to. Den kan finde sted på nationalt, regionalt eller virksomhedsniveau, og den kan være tværfaglig, sektorspecifik eller en kombination af disse.

Hovedformålet med social dialog er at fremme konsensusdannelse og demokratisk engagement blandt de vigtigste interessenter i arbejdslivet. Ved at afveje arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser og bidrage til både økonomisk konkurrenceevne og social samhørighed har vellykkede strukturer og processer for social dialog potentiale til at løse vigtige økonomiske og sociale spørgsmål, tilskynde til god regeringsførelse, fremme social og arbejdsmarkedsmæssig fred og stabilitet og øge den økonomiske fremgang. (ILO; Eurofound)

### ERHVERVSUDDANNELSE

Erhvervsuddannelse, forkortet VET, nogle gange blot kaldet erhvervsuddannelse, er uddannelse i færdigheder og undervisning i viden relateret til en specifik branche, beskæftigelse eller et erhverv, som den studerende eller de ansatte deltager i. Den giver praktisk, jobspecifik undervisning og kan føre til certificering, et diplom eller nogle gange endda en videregående uddannelse.

Erhvervsuddannelser kan tages på en uddannelsesinstitution som en del af en videregående uddannelse, eller de kan være en del af grunduddannelsen i forbindelse med beskæftigelse, f.eks. som lærling eller som en kombination af formel uddannelse og læring på arbejdspladsen. Det kaldes grundlæggende erhvervsgrunduddannelse (IVET) og omfatter læring, der gennemføres i erhvervsgrunduddannelsessystemet, normalt før man kommer ind på arbejdsmarkedet, for at tilegne sig færdigheder og kompetencer, der fører til et specifikt erhverv eller job.

Omvendt henviser efter- og videreuddannelse (CVET) til læring, der finder sted efter grunduddannelsen - eller efter indtræden på arbejdsmarkedet - og som har til formål at forbedre eller opdatere viden, knowhow og færdigheder (opkvalificering), tilegne sig nye færdigheder med henblik på karriereudvikling (omskoling/efteruddannelse) og støtte faglig udvikling.

Erhvervsuddannelse kan finde sted i en bred vifte af - formelle og ikke-formelle - miljøer og - offentlige eller private - sektorer. (CEDEFOP; Europa-Kommissionen)