

TIR-H

Transportarea relațiilor industriale către hidrogen

Recomandări de politici

Document 4.3



Co-funded by the
European Union

Coordonator

Beneficiari

Entități afiliate

Parteneri asociați

CONSORȚIUL DE PROIECT



Fondazione **ADAPT**



D4.2 DOCUMENT DE RECOMANDĂRI DE POLITICI

Informații despre document

Acronimul proiectului

TIR-H

Numărul proiectului

101048682

Numărul și titlul documentului

[D4.3.] [Document de recomandări de politici]

Nivel de diseminare

Public

Numele organizației

[ADAPT]

Data depunerii

20/05/2024

Cuprins

| | |
|---|----|
| Cuprins..... | 3 |
| Considerații preliminare și context..... | 4 |
| Recomandări | 5 |
| 1. La nivelul UE | 5 |
| 2. Pentru statele membre | 7 |
| 3. Pentru partenerii sociali de la nivel național și sectorial..... | 8 |
| 4. Pentru partenerii sociali la nivel de companie | 9 |
| Definiții relevante..... | 11 |

Considerații preliminare și context

Dat fiind că:

- Dialogul social și inițiativele eficiente pot canaliza inovația pentru a produce efecte pozitive atât asupra pieței, cât și asupra societății. Consolidarea dialogului social între statele membre ale UE, actorii industriali, angajatori, sindicate și reprezentanții angajaților este esențială pentru stimularea inovației în cadrul întreprinderilor mari și IMM-urilor din sectorul de producție (și anume fabricarea de vehicule grele pentru transportul de mărfuri și persoane) și având în vedere importanța acestora în cadrul economiei europene și globale. În plus, dialogul social eficient poate contribui la reducerea decalajului dintre companiile care operează în Uniune și cele care operează în alte zone, asigurând astfel îndeplinirea obiectivelor de tranziție ecologică și echitate la nivel global.
- Partenerii sociali naționali care operează la nivel național și sectorial sunt responsabili pentru stabilirea bazelor și liniilor directoare în vederea tranziției ecologice în sectorul de producție. Aceștia ar trebui să formuleze și să aplice reglementări la nivel sectorial, asigurând o transformare „verde” și echitabilă în cadrul sectorului și promovând totodată o politică industrială care să creeze condițiile necesare pentru menținerea și dezvoltarea activităților de producție. Acest aspect presupune abordarea nevoilor de formare ale angajaților, examinarea evoluției cerințelor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv noile sarcini, tehnologii și tranziții ocupaționale. Mai mult decât atât, acest aspect implică evaluarea unor aspecte precum infrastructura, competențele și educația, investițiile publice și achizițiile publice.
- Îndeplinirea obiectivului de tranziție verde și justă în sectorul de producție – împreună cu promovarea tehnologiilor inovatoare și sustenabile – necesită colaborare continuă, atât cu instituțiile publice, cât și cu cele private. În plus, este crucială colaborarea cu autoritățile naționale și locale, adaptată nevoilor specifice ale sectorului. La nivel de companie, partenerii sociali trebuie să joace un rol în gestionarea și furnizarea de cursuri formare la sediul firmei pentru angajați și reprezentanții acestora.

Recomandări

Recomandăm:

1. La nivelul UE

- **Tranziție verde: egalitate între statele membre UE și cele non-UE**

Companiile din cadrul Uniunii Europene participă în prezent la activități care contribuie la poluarea mediului înconjurător în țările din afara UE sau dezavantajate economic. Este imperativ ca UE să recunoască și să își asume responsabilitatea privind efectul pe care operațiunile sale îl are asupra mediului înconjurător în aceste regiuni. Procedând astfel, UE poate depune eforturi pentru a promova practici sustenabile la toate nivelele lanțului valoric, asigurându-se că efectele adverse ale activităților sale sunt atenuate, în special în țările cele mai vulnerabile (de exemplu, prin intermediul regulamentului UE privind pașapoartele bateriilor, care promovează sustenabilitatea și obiectivele economiei circulare prin standardizarea documentației, sporirea transparenței, facilitarea reutilizării și reciclării și încurajarea inovației și a competitivității în industria europeană a bateriilor, aliniindu-se astfel la obiectivele de neutralitate climatică).

Discuția despre tranziția ecologică nu ar trebui interpretată ca un mijloc de a permite relocarea practicilor poluante în afara UE în timp ce sunt menținute standarde stricte pentru mediul înconjurător în cadrul UE. Mai degrabă, există o nevoie critică de standarde consecvente de sănătate și siguranță în toate statele în care își desfășoară activitatea companiile din UE. Această abordare este în conformitate cu principiile justiției privind problemele de mediu înconjurător și subliniază importanța unui angajament global față de practicile sustenabile.

De asemenea, Uniunea Europeană ar trebui să se asigure că corporațiile multinaționale cu domiciliul în jurisdicția sa sunt obligate să aplice obligațiile de diligență și în țările din afara UE. În acest sens, UE ar trebui să pledeze pentru adoptarea finală a „Directivei privind obligațiile de diligență în materie de sustenabilitate corporativă”, astfel încât responsabilitatea socială și de mediu înconjurător să fie susținută la nivel global, încurajând practicile sustenabile și atenuând efectele negative dincolo de granițele sale.

- **Politici energetice și utilizarea hidrogenului**

Uniunea Europeană a făcut progrese semnificative în promovarea hidrogenului ca o componentă cheie a strategiei sale energetice. Inițiative precum planul „RepowerEU” conturează obiective ambițioase pentru adoptarea și integrarea tehnologiilor cu hidrogen. Aceste eforturi au ca scop consolidarea securității energetice, reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și stimularea creșterii economice sustenabile. Este vital să sprijinim în continuare aceste inițiative, stabilind în același timp obiective clare și realizabile pentru viitor, pentru a asigura integrarea cu succes a hidrogenului în mixul energetic al UE.

Este esențial să recunoaștem incertitudinile semnificative în ceea ce privește potențialul industrial al hidrogenului verde în Europa. În ciuda potențialului său, hidrogenul verde este extrem de scump de produs datorită ratelor scăzute de eficiență și cerințelor tehnice stricte pentru depozitare și transport. În acest sens, aceste provocări necesită cercetare, inovare și investiții continue pentru a îmbunătăți procesele de producție și infrastructura.

De asemenea, având în vedere natura extrem de explozivă a hidrogenului, este esențial să se sublinieze importanța implementării unor măsuri puternice de sănătate și siguranță în întreaga Uniune Europeană. Acest aspect presupune stabilirea de protocoale riguroase privind manipularea, depozitarea și transportul în siguranță a hidrogenului pentru a atenua riscurile și a asigura protecția angajaților, comunităților și infrastructurii, precum și furnizarea de cursuri de formare personalizate privind aceste aspecte pentru angajați, reprezentanții acestora și companii.

- **Dezvoltare sustenabilă: stimularea pilonilor economici, de mediu înconjurător și sociali**

În procesul de dezvoltare sustenabilă veritabilă, este esențial ca Uniunea Europeană să promoveze reglementări care acordă o importanță egală pilonilor economici, de mediu înconjurător și sociali. Echilibrarea acestor trei dimensiuni asigură o dezvoltare amplă, abordând nu numai creșterea economică, ci și conservarea mediului înconjurător și bunăstarea socială. Această abordare holistică este esențială pentru crearea unui viitor sustenabil și sigur pentru noi toți.

Deși tranziția ecologică este crucială, ea nu ar trebui să umbrească importanța unei tranziții juste. O tranziție justă ia în considerare aspectele sociale și economice, asigurându-se că trecerea la practici mai sustenabile nu afectează în mod disproporționat anumite comunități sau grupuri. UE ar trebui să sublinieze în politicile sale necesitatea unei tranziții juste, pentru a promova cea mai echitabilă și incluzivă cale către sustenabilitate.

UE ar trebui să susțină în mod activ politicile menite să protejeze grupurile vulnerabile, să creeze un mediu incluziv și de susținere, în special pentru cei care se pot confrunta cu o vulnerabilitate sporită la provocările economice și sociale, inclusiv, dar fără a se limita la femei, persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități și tineri.

- **Drepturi colective**

UE ar trebui să recunoască și să încurajeze dimensiunea colectivă a muncii, care are o importanță semnificativă în stimularea colaborării, a coeziunii și a incluziunii la locurile de muncă. Sublinierea acestui aspect nu numai că întărește legăturile dintre angajați, ci și sporește eficiența și eficacitatea generală a organizațiilor. Acest aspect se aliniază cu principiile responsabilității sociale și promovează un mediu de lucru armonios.

Rolul critic al sindicatelor ar trebui să fie recunoscut și protejat de UE. Sindicatele servesc ca actori cheie nu numai în cadrul companiilor, ci și în modelarea discuțiilor și politicilor societale mai ample. Asigurându-le proeminența, UE poate contribui la practici de muncă corecte și echitabile.

Trebuie adoptată o poziție fermă împotriva oricărei legislații naționale care subminează drepturile fundamentale ale angajaților, în special dreptul de organizare, grevă și manifestare. Aceste drepturi sunt componente integrante ale societăților democratice și contribuie la tratamentul corect și echitabil al angajaților din statele membre ale UE. Responsabilizarea sindicatelor contribuie la un mediu de lucru mai incluziv și mai echitabil.

- **Stimularea dialogului social**

Absența unui dialog social semnificativ în anumite state membre ale UE necesită o clarificare la nivel european cu privire la elementele necesare unui dialog social eficient. Stabilirea unei înțelegeri comune asigură că dialogul social nu numai că este prezent, ci și contribuie pozitiv la coeziunea socială, dezvoltarea economică și bunăstarea generală a populației.

În special, UE trebuie să abordeze provocarea gestionării dialogului social în companiile în care producția are loc în locații diferite decât sediul legal. UE ar trebui să exploreze strategii pentru a asigura comunicarea și colaborarea eficientă între părțile implicate, recunoscând dinamica unică a fiecărui loc de producție și respectând în același timp principiile generale ale dialogului social.

- **Drepturi de informare și consultare**

În ceea ce privește dialogul social, UE ar trebui să încurajeze tranziția de la o relație pur informațională la una de consultare și colaborare cu sindicatele, făcând astfel tranziția către un proces decizional participativ. Această schimbare recunoaște perspectivele și contribuțiile valoroase ale sindicatelor și asigură faptul că perspectivele lor sunt luate în considerare în mod activ în ceea ce privește conturarea politicilor și strategiilor.

Propunerea de implementare obligatorie a unei consultări semnificative la locurile de producție subliniază angajamentul UE față de incluziune și transparență în procesul decizional. Acest lucru asigură că perspectivele tuturor părților implicate relevante, inclusiv a angajaților și sindicatelor, sunt luate în considerare și încorporate în procesul decizional. Uniunea Europeană trebuie să sprijine funcționarea Comitetelor Europene de Întreprindere (EWC) pentru a asigura procese coerente de informare și consultare în diferitele țări în care operează o companie și egalitate între toți lucrătorii. Acest tip de sprijin ar trebui să cuprindă inițiative care vizează armonizarea standardelor de comunicare și implicare, facilitarea dialogului transfrontalier și promovarea implementării eficiente în statele membre a directivei revizuite a EWC .

- **Respingerea măsurilor de austeritate**

UE ar trebui să promoveze o respingere fermă a măsurilor de austeritate, subliniind angajamentul față de prioritizarea bunăstării și calității vieții angajaților și comunităților. Măsurile de austeritate, adesea asociate cu reduceri bugetare și cheltuieli sociale reduse, pot exacerba inegalitățile și pot împiedica dezvoltarea sustenabilă. UE ar trebui să exploreze abordări alternative care să acorde prioritate bunăstării sociale și stabilității economice.

2. Pentru statele membre

- **Rolul autorităților publice**

Fiecare stat membru ar trebui să sublinieze rolul esențial al autorităților publice în procesele de reglementare, recunoscându-și responsabilitatea atât în dezvoltarea și aplicarea politicilor, cât și în determinarea anumitor variabile de piață (de exemplu, prețurile) capabile să aibă un impact asupra dinamicii dintre producție și achiziții, față de companii și societate, pentru a îndeplini obiective „verzi”.

- **Reglementări energetice**

Ar trebui să se recunoască nevoia de specificitate privind cerințele fiecărui stat datorită diverselor pondere de energie. Fiecare stat membru ar trebui să recunoască nevoia de a adapta politicile legate de energie în funcție de ponderea unică de energie a fiecărui stat, recunoscând diversitatea nevoilor energetice și a modelelor de consum.

Statele membre ar trebui să se refere la hidrogen într-un mod pragmatic, ca la una dintre soluțiile viabile pentru a aborda provocările energetice, și nu într-un mod ideologic, ca soluție finală,

- **Reglementarea privind obligațiile de diligență**

Statele membre ar trebui să susțină eforturile Uniunii Europene de a construi un cadru de reglementare care să tragă la răspundere companiile cu sediul în Uniunea Europeană pentru întregul lor lanț valoric, asigurându-se că sunt exercitate obligațiile de diligență pe parcursul întregului proces de producție. Se speră că statele membre vor vota în favoarea „Directivei privind obligațiile de diligență în materie de sustenabilitate corporativă”, subliniind necesitatea de a aborda drepturile omului și o tranziție verde echitabilă la toate nivelele lanțului valoric, chiar și în țările ce acționează ca terțe părți.

În acest sens, statele membre ar trebui să sublinieze importanța participării la dialoguri semnificative cu partenerii sociali, angajatorii și angajații pentru a dezvolta politici care să ia în considerare interesele tuturor părților ce participă la procesele de tranziție.

- **Provocări sociale**

Fiecare stat membru ar trebui să pledeze pentru o mai bună accesibilitate la oportunități de angajare pentru persoanele cu dizabilități și în general pentru grupurile vulnerabile, prin cereri specifice exprimate de sindicate.

Prin îndreptarea atenției către tineri și angajării începătorilor, statele membre ar trebui să sublinieze importanța politicilor de tranziție, deoarece acestea au un impact semnificativ asupra viitorului lor.

- **Formare**

Statele membre ar trebui să sprijine, de asemenea, financiar, organizarea de programe de formare, colaborând între ele, cu țările care acționează ca terțe părți, în care companiile acestora își desfășoară activitatea, și cu companiile pentru a se asigura că toți angajații implicați în procesele de tranziție sunt ghidați și protejați pe parcursul tranzițiilor.

Statele membre ar trebui să se asigure că fiecare angajat este echipat cu un set divers de competențe, esențiale pentru cerințele în permanentă evoluție, care vor fi cerute de la viitoarea forță de muncă. Aceste competențe ar trebui să se extindă dincolo de cele dobândite de obicei prin formarea la locul de muncă și să includă gândirea critică, rezolvarea problemelor, creativitatea și adaptabilitatea, aspecte vitale pentru navigarea în medii complexe și în care se produc schimbări rapide. În acest sens, statele membre ar trebui să sprijine investițiile în educație pentru a stimula inovarea și creșterea economică, respectiv promovarea dezvoltării sociale într-un peisaj global, din ce în ce mai competitiv.

- **Politici industriale și dialog social**

Statele membre ar trebui să încurajeze politicile industriale care nu implică intervenția statului în managementul afacerilor, ci mai degrabă sprijină sectoarele în tranziție, pledând pentru participarea activă la dialogul social și măsuri de susținere. Statele membre ar trebui să încurajeze colaborarea între state, companii, întreprinderi și sindicate în procesele de tranziție. Acest aspect include: cartografierea unui plan pentru creșterea locurilor de muncă, definirea noilor oportunități de angajare și atragerea investițiilor. Scopul este de a plasa aceste entități în fruntea proceselor de tranziție, încurajând dialogul activ și participarea.

3. Pentru partenerii sociali de la nivel național și sectorial

- **Promovarea culturii tranziției**

Partenerii sociali de la nivel național trebuie să susțină o schimbare culturală atât în cadrul marilor companii, cât și în cadrul IMM-urilor și în rândul angajaților, pentru a crea o „cultură a tranziției”. În acest sens, părțile sunt încurajate să promoveze în rândul angajaților o mentalitate care susține schimbarea și adaptarea la noile tehnologii și practici, sprijinind în același timp ideea și necesitatea învățării pe tot parcursul vieții.

- **Stimularea dialogului social**

Este esențială sublinierea importanței dialogului veritabil cu guvernele, angajatorii și companiile, inclusiv cu cele care se opun sau nu recunosc necesitatea unei tranziții ecologice; partenerii sociali de la nivel național trebuie să ceară și să încurajeze conversații constructive pentru a reduce decalajele și a favoriza înțelegerea între părțile implicate.

Partenerii sociali trebuie să promoveze rolul central al sindicatelor în abordarea provocărilor legate de formare, angajare și procesul de tranziție în general.

- **Formare**

Partenerii sociali naționali trebuie să dezvolte programe de formare pentru angajați, atenuând astfel potențialele impacturi negative asupra ocupării forței de muncă în timpul proceselor de tranziție. Simultan, partenerii sociali naționali sunt rugați să conceapă trasee de formare pentru reprezentanții angajaților, asigurându-le competența și cunoștințele necesare pentru a contribui activ la dialogul social sectorial în vederea dezvoltării unor procese de tranziție echitabile și juste.

Resursele de formare joacă un rol crucial în promovarea învățării pe tot parcursul vieții, de calitate, eficientă și incluzivă, permițând lucrătorilor să inoveze și să își aplice competențele, fie în rolurile lor curente, fie atunci când își caută locuri de muncă în diferite sectoare. În plus, aceste module ar trebui să abordeze nevoile specifice de formare, cu accent pe promovarea rezultatelor învățării și competențelor ușor transferabile, folosind instrumente de validare și certificare recunoscute la nivel european. În acest sens, părțile implicate ar trebui să stabilească trasee de formare profesională care să îmbunătățească posibilitatea de angajare de-a lungul carierei și nu doar să reacționeze la situații neprevăzute, cum ar fi noile inovații tehnologice.

Partenerii sociali naționali ar trebui să recunoască și să susțină necesitatea unor noi studii de cercetare privind viitoarele competențele esențiale, care să cuprindă atât competențele „hard”, cum ar fi cele digitale, cât și competențele „soft” precum adaptabilitatea și comunicarea.

4. Pentru partenerii sociali la nivel de companie

- **Stimularea dialogului social**

La nivel de companie, partenerii sociali li se cere să promoveze și să implementeze drepturile de informare și consultare, permițând sindicatelor și reprezentanților angajaților să participe la procesele de luare a deciziilor care iau în considerare perspectivele și interesele ambelor părți. În contextul corporațiilor multinaționale, partenerii sociali ar trebui să recunoască rolul crucial jucat de Comitetul European de Întreprindere (EWC) în facilitarea proceselor decizionale și de comunicare. Sublinierea necesității colaborării și schimbului de informații între EWC și reprezentanții companiei asigură o abordare coerentă a procesului decizional în contextul multinațional.

- **Abordarea specificităților companiei și teritoriale**

Atunci când examinează dimensiunea teritorială, în special în contextul tranzițiilor care ar putea duce la pierderi de locuri de muncă și provocărilor din anumite regiuni, partenerii sociali de la nivelul companiei trebuie să recunoască importanța crucială a abordării aspectelor regionale și teritoriale în procesele decizionale. Obiectivul este de a se asigura că deciziile iau în considerare impactul mai amplu asupra indivizilor și comunităților din teritoriile respective.

Companiile sunt rugate să promoveze respectul pentru drepturile omului și procesele de tranziție ecologică la toate nivelele lanțului valoric global și ale lanțului global de aprovizionare. Acestea ar trebui să țină cont de specificul fiecărei țări în care își desfășoară activitatea, asigurând în același timp protecția drepturilor omului și o tranziție ecologică justă pentru toți.

Partenerii sociali joacă, de asemenea, un rol semnificativ în monitorizarea și creșterea satisfacției angajaților în cadrul companiei. O forță de muncă satisfăcută și împlinită contribuie pozitiv la mediul de lucru, influențând în același timp succesul general și productivitatea organizației. Acest accent pus pe satisfacția angajaților se aliniază cu obiectivul mai amplu de creare a unui loc de muncă armonios și înfloritor.

La nivel de companie, sindicatele și reprezentanții angajaților ar trebui sprijiniți atât la nivel european, cât și la nivel național, asigurându-se responsabilizarea acestora în vederea pledării pentru măsuri de protecție socială și de mediu.

- **Formare**

La nivel de companie, partenerii sociali trebuie să pledeze pentru programe complexe de formare care să cuprindă competențe ecologice și digitale, respectiv promovarea învățării pe tot parcursul vieții, subliniind responsabilitatea companiei de a contribui la dezvoltarea continuă a forței de muncă. Prin adoptarea acestei abordări, partenerii sociali trebuie să lucreze în tandem pentru a crea un mediu de învățare care să se alinieze cu cerințele dinamice ale peisajului contemporan al muncii, urmărind, de asemenea, să pregătească indivizii pentru angajare și sporind astfel adaptabilitatea acestora la o piață a muncii în continuă evoluție. Promovarea unei forțe de muncă capabile să se adapteze la diferite roluri este esențială pentru reducerea potențialelor impacturi negative ale proceselor de tranziție.

De asemenea, trebuie recunoscută importanța calificărilor și informațiilor deținute de reprezentanții angajaților, iar partenerii sociali sunt nevoiți să sprijine inițiativele de formare și recalificare a acestora. Acest lucru asigură că reprezentanții angajaților sunt dotați cu competențele și cunoștințele necesare pentru a contribui activ la procesele decizionale din cadrul companiei, favorizând comunicarea și colaborarea eficientă.

Definiții relevante

DIALOG SOCIAL EFICIENT

Dialogul social poate fi definit ca orice tip de negociere, consultare, acțiune comună sau pur și simplu schimb de informații sau discuții între sau cu reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și angajaților, în ceea ce privește problemele de interes comun legate de politica economică și socială. Poate exista ca un proces tripartit, cu guvernul ca parte oficială a dialogului sau poate presupune relații bipartite doar între forța de muncă și conducere (sau sindicate și organizații patronale), cu sau fără implicarea indirectă a guvernului. Procesele de dialog social pot fi informale sau instituționalizate și sunt adesea o combinație între cele două opțiuni. Poate avea loc la nivel național, regional sau la nivel de companie și poate fi interprofesional, sectorial sau o combinație a acestora.

Scopul principal al dialogului social în sine este de a promova construirea consensului și implicarea democratică în rândul principalelor părți interesate din lumea muncii. Prin echilibrarea intereselor angajaților și angajatorilor, respectiv prin contribuția la competitivitatea economică și la coeziunea socială, structurile și procesele eficiente de dialog social au potențialul de a rezolva probleme economice și sociale importante, de a încuraja buna guvernare, de a promova pacea și stabilitatea socială și industrială și de a stimula progresul economic. (ILO; Eurofound)

FORMARE PROFESIONALĂ

Educația și formarea profesională, prescurtată ca VET, uneori numită simplu formare profesională, reprezintă dezvoltarea de competențe și predarea de cunoștințe privind o anumită meserie, ocupație sau vocație la care participă un student sau un angajat. Aceasta oferă instrucțiuni practice, specifice unui loc de muncă și poate duce la obținerea unei certificări, a unei diplome sau, uneori, a unei diplome de studii post-liceale.

Învățământul profesional poate fi efectuat într-o instituție de învățământ, ca parte a învățământului secundar sau terțiar, poate face parte din formarea inițială din timpul angajării, de exemplu ca ucenic, sau ca o combinație de educație formală și formare la locul de muncă. Aceasta mai este numită și educație și formare profesională inițială (IVET) și cuprinde învățarea efectuată în sistemul de educație și formare profesională înainte de a intra pe piața muncii, în vederea dobândirii de abilități și competențe necesare pentru o anumită ocupație sau loc de muncă.

În schimb, educația și formarea profesională continuă (CVET) se referă la învățarea întreprinsă după educația sau formarea inițială - sau după începerea vieții profesionale - care are ca scop îmbunătățirea sau actualizarea cunoștințelor, metodelor și competențelor (perfecționarea calificărilor); dobândirea de noi competențe pentru a avansa în carieră (recalificare/reformare); sprijinirea dezvoltării profesionale.

VET se poate desfășura într-o gamă variată de medii – formale și non-formale – și sectoare – publice sau private. (CEDEFOP; Comisia Europeană)