

TIR-H

Transportering av industriella relationer mot vätgas

Rekommendationer för politiska åtgärder

Slutgiltigt dokument 4.3



Co-funded by the
European Union

Projektförkortning: TIR-H | Projektnummer. 101048682

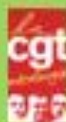
Samordnare

Mottagare

Anknutna enheter

Associerade partners

PROJEKTKONSORTIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 REKOMMENDATIONER FÖR POLITISKA ÅTGÄRDER

Dokumentinformation

Projektförkortning

TIR-H

Projektnummer

101048682

Slutprojektets nummer och titel

[D4.3.] [Rekommendationer för politiska åtgärder]

Offentlighetsnivå

Offentlig

Organisationsnamn

[ADAPT]

Inlämningsdatum

20/05/2024

Innehåll

Innehåll	3
Inledande överväganden och bakgrund	4
Rekommendationer	5
1. På EU-nivå	5
2. Till medlemsländer	7
3. Till sociala partners på nationell och sektoriell nivå	8
4. Till sociala partners på företagsnivå	9
Relevanta definitioner	11

Inledande överväganden och bakgrund

Bakgrund:

- Effektiva sociala dialoger och initiativ kan främja innovation som leder till positiva inverkningsområden såväl på marknaden som på samhället. Att stärka den sociala dialogen mellan EU:s medlemsländer, industriella aktörer, arbetsgivare, fackföreningar och arbetstagarföreträdare är med hänsyn till deras betydelse för den europeiska och globala ekonomin avgörande för att främja innovation hos stora och små- och mellanstora företag inom tillverkningssektorn (nämligen tillverkning av fordon för tunga transporter av varor och personer). Dessutom kan effektiv social dialog bidra till att minska klyftorna mellan företag som verkar inom EU och företag som verkar på andra platser för att säkerställa en grön och rättvis övergång för alla.
- Nationella sociala partners verksamma på den nationella och sektoriella nivån bär ansvar för att upprätta förutsättningar och riktlinjer för den gröna övergången inom tillverkningssektorn. De bör formulera och genomdriva regelverk på den sektoriella skalan, säkerställa en grön och rättvis övergång inom sektorn, samt främja en industripolitik som skapar förutsättningar för att bibehålla och utveckla tillverkningsverksamheten. Detta innefattar att tillgodose anställdas behov av utbildning mot bakgrund av de föränderliga kraven hos både arbetstagare och arbetsgivare i form av nya arbetsuppgifter, ny teknik och yrkesmässig rörlighet. Vidare innefattas hänsynstagande till aspekter såsom infrastruktur, färdigheter och utbildning, samt offentliga investeringar och upphandlingar.
- En grön och rättvis övergång inom tillverkningssektorn – tillsammans med främjandet av innovativ och hållbar teknik – kräver fortlöpande samarbete med både offentliga och privata aktörer. Även samarbete med nationella och lokala myndigheter i enlighet med sektorns specifika behov är avgörande. På företagsnivå måste sociala partners arbeta för att tillhandahålla och förvalta utbildningsmöjligheter på plats för arbetstagare och deras företrädare.

Rekommendationer

Vi rekommenderar:

1. På EU-nivå

- **Grön övergång: jämlikhet mellan EU och icke-EU-medlemsländer**

EU:s företag deltar just nu i aktiviteter som bidrar till miljöföroreningar i länder utanför EU eller ekonomiskt utsatta länder. Det är av största vikt för EU att erkänna och ta ansvar för miljöeffekterna av dess aktiviteter i dessa regioner. På så vis kan EU arbeta för att främja hållbara metoder längs hela värdekedjan, och säkerställa att den negativa påverkan av dess aktiviteter kan mildras, särskilt i de mest utsatta länderna (t.ex. EU:s batteripass som främjar hållbarhet på vägen mot en kretsloppsekonomi genom att standardisera dokumentation, förbättra insyn, främja återanvändning och återvinning, och höja innovationen och konkurrenskraften hos den europeiska batteriindustrin, i enlighet med klimatneutralitetsmålen).

Diskussionen kring den gröna övergången ska inte tolkas som ett sätt att tillåta en omlokalisering av förorenande aktiviteter till utanför EU:s gränser medan stränga miljöstandarder bibehålls inom EU. Snarare finns det ett kritiskt behov av konsekventa hälso- och säkerhetsstandarder i alla länder där EU-företag är verksamma. Detta hållningsätt ligger i linje med principer kring miljö rättvisa och understryker vikten av globala åtaganden att främja hållbara metoder.

EU bör också säkerställa att multinationella företag med säte inom dess gränser är skyldiga att tillämpa motsvarande due diligence-åtgärder i länder utanför EU. EU bör verka för det slutliga antagandet av Corporate Sustainability Due Diligence-direktivet i syfte att upprätthålla miljö- och socialt ansvar globalt, främja hållbara metoder och motverka negativ miljöpåverkan över dess gränser.

- **Energipolitiska åtgärder och användning av väte**

EU har gjort betydande framsteg i att framhålla väte som en central del av dess energistrategi. Initiativ såsom Repower EU utgör en riktlinje för ambitiösa målsättningar för antagandet och inlemmandet av vätgasteknik. Dessa åtaganden har som mål att stödja energisäkerheten, minska växthusgasutsläpp, och främja hållbar ekonomisk tillväxt. Det är av stor betydelse att fortsätta stödja dessa initiativ och samtidigt upprätta tydliga, uppnåeliga mål för framtiden för att säkerställa lyckad integrering av vätgas i EU:s energisammansättning.

Det är viktigt att kännas vid de betydande osäkerhetsfaktorer som omger den industriella potentialen hos grön vätgas i Europa. Trots dess potential är grön vätgas fortsatt oöverkomligt dyr att producera på grund av låg effektivitet och strikta tekniska krav på förvaring och transporter. Dessa utmaningar kräver ytterligare forskning, innovation, och investeringar för att förbättra produktionsprocesser och infrastruktur. Dessutom är det med tanke på vätgasens högst explosiva natur viktigt att betona nödvändigheten i att tillämpa starka hälso- och säkerhetsåtgärder över hela EU. Detta innebär etablering av robusta säkerhetsprotokoll gällande hantering, förvaring och transport av vätgas för att minska

riskerna och säkerställa skydd av arbetstagare, samhällen, och infrastruktur, såväl som tillhandahållande av anpassad utbildning för såväl arbetstagare som deras representater och företag.

- **Hållbar utveckling: främja ekonomiska, miljömässiga och sociala dimensioner**

I strävandet efter genuin hållbar utveckling är det av yttersta vikt att EU främjar regelverk som likvärdigt betonar de ekonomiska, miljömässiga och sociala dimensionerna. Att balansera dessa tre säkerställer att utvecklingen är övergripande och inte enbart adresserar ekonomisk tillväxt utan även tar hänsyn till miljöfaktorer och socialt välmående. Detta holistiska hållningssätt är nödvändigt för att skapa en hållbar och motståndskraftig framtid för alla.

Samtidigt som den gröna övergången är avgörande bör den inte överskugga vikten av en rättvis sådan. En rättvis övergång tar de sociala och ekonomiska aspekterna i beaktning och säkerställer att skiftet till mer hållbara metoder inte oproportionerligt drabbar särskilda samhällen eller grupper. EU bör understryka behovet av en rättvis övergång för att främja en mer jämlik och inkluderande väg mot hållbarhet.

I syfte att främja en inkluderande och stöttande miljö bör EU aktivt lyfta fram politiska åtgärder som riktar in sig på att skydda utsatta grupper, i synnerhet de som är särskilt sårbara mot ekonomiska och sociala förändringar, däribland men inte enbart, kvinnor, äldre, personer med funktionsnedsättningar, och unga.

- **Kollektiva rättigheter**

EU bör erkänna och uppmuntra arbetets kollektiva dimension, vilket är av betydande vikt vad gäller främjandet av samarbete, sammanhållning och inkludering på arbetsplatser. Att betona denna aspekt stärker inte bara bandet mellan arbetare utan höjer även effektiviteten som helhet hos organisationer. Detta ligger i linje med principer av socialt ansvar och främjar en harmonisk arbetsmiljö.

Fackföreningars kritiska roll bör erkännas och skyddas av EU. Fackföreningar är nyckelaktörer inte bara inom företag utan även i att ge form åt bredare samhälleliga diskussioner och politiska åtgärder. Genom att säkra deras framträdande roll kan EU bidra till rättvisa arbetsförhållanden.

Nationella lagstiftningar som underminerar arbetares grundläggande rättigheter, i synnerhet rätten till organisering samt strejk- och demonstrationsfriheten, bör starkt fördömas. Dessa rättigheter är oundgängliga delar av demokratiska samhällen och bidrar till rättvis behandling av arbetare i alla EU-medlemsländer. Främjandet av fackföreningar bidrar till en mer inkluderande och rättvis arbetsmiljö.

- **Främjandet av social dialog**

I vissa EU-medlemsländer nödvändiggör avsaknaden av en meningsfull social dialog ett klagande på EU-nivå angående de nödvändiga delarna hos en effektiv social dialog. Klagandet av en gemensam förståelse ser till att social dialog inte bara är närvarande utan även bidrar positivt till social sammanhållning, ekonomisk utveckling och det övergripande välmåendet hos befolkningen. I synnerhet behöver EU adressera utmaningarna i att hantera den sociala dialogen inom företag där produktionen sker på annan plats än den juridiska hemvisten. EU bör utforska strategier som säkerställer effektiv kommunikation och samarbete mellan parter, och upprätthålla de övergripande principerna gällande social dialog och samtidigt ta hänsyn till de unika förhållandena vid varje produktionsanläggning.

- **Rätt till information och rådgivning**

EU bör uppmuntra övergången från relationer som främst består av informationsdelning, till relationer som består av konsultation och samarbete med fackföreningar, i riktning mot deltagarriktade beslutsprocesser. Detta skifte tar hänsyn till värdefulla insikter och bidrag från fackföreningar och ser

till att deras perspektiv värderas aktivt i samband med utformningen av politiska åtgärder och strategier.

Obligatoriskt inlemmande av meningsfull konsultation vid produktionsanläggningar understryker EU:s åtagande att anamma inkludering och transparens i sin beslutsfattning. Detta säkerställer att alla relevanta parter perspektiv, däribland arbetstagare och fackföreningar, tas i beaktning och inlemmas i ramverket för beslutsfattning.

EU måste stödja verksamheten hos europeiska företagsråd, ofta kallade European Works Councils (EWC:s) för att säkerställa konsekventa och gränsöverskridande informerings- och konsultationsprocesser i alla länder där ett företag bedriver verksamhet, samt rättvisa för alla arbetstagare. Detta stöd bör omfatta initiativ som riktar in sig på att harmonisera kommunikationsstandarder och engagemang, möjliggör dialog över gränserna, och även främjar effektiv införlivning av EWC-översedda direktiv i alla medlemsländer.

- **Fördömmande av åtstramningsåtgärder**

EU bör främja ett starkt fördömmande av åtstramningsåtgärder och betona sitt åtagande att prioritera välmåendet och försörjningen av arbetstagare och grupper. Åtstramningsåtgärder, ofta förknippade med budgetnedskärningar och reducerade sociala utgifter, kan fördjupa klyftor och förhindra hållbar utveckling. EU bör utforska alternativa tillvägagångssätt som prioriterar social välfärd och ekonomisk stabilitet.

2. Till medlemsländer

- **Offentliga myndigheters roll**

Varje medlemsland bör betona nyckelrollen hos offentliga myndigheter i regleringspraxis och erkänna deras ansvar både för att utforma och genomdriva politiska åtgärder, och för att fastställa vissa marknadsvariabler (t.ex. priser) som kan påverka produktions- och upphandlingsfaktorer, inte bara hos företag utan också hos samhället som helhet, för att uppnå "gröna" målsättningar.

- **Energilagstiftning**

På grund av olika sammansättningar av energiandelar måste behovet av specificitet gällande enskilda medlemsländers behov tas i beaktning. Varje medlemsland bör erkänna nödvändigheten i att anpassa energirelaterade politiska åtgärder enligt varje lands unika energisammansättning, och erkänna mångfald i energibehov och konsumtionsmönster.

Medlemsländer bör undvika att referera till vätgas som den fulländade lösningen i ideologisk mening, utan istället anamma en pragmatisk hållning till vätgas som en av de gångbara energikällor som effektivt kan hantera framtida energiutmaningar.

- **Due Diligence-regelverk**

Medlemsländer bör stödja EU:s arbete för att skapa ett ramverk som håller företag med säte inom EU ansvariga för sin fullständiga värdekedja, och se till att de utövar due diligence genom hela produktionsprocessen. Förhoppningen är att medlemsländer röstar för det föreslagna Corporate Sustainability Due Diligence-regelverket, vilket betonar vikten av att beakta mänskliga rättigheter och en rättvis energiövergång i hela värdekedjan, även i tredje land. Med detta i åtanke bör medlemsländer också betona vikten av att upprätthålla en meningsfull dialog med sociala partners, arbetsgivare, och arbetstagare för att utveckla regelverk som håller alla parter intressen i åtanke,

- **Sociala utmaningar**

Varje medlemsland bör verka för ökad tillgänglighet till arbetsmöjligheter för personer med funktionsnedsättningar och utsatta grupper i allmänhet, med en särskild önskan uttryckt av fackföreningar.

Uppmärksamheten bör riktas mot den yngre demografin och lågkvalificerad anställning. Medlemsländer bör betona vikten av politiska åtgärder i samband med övergången eftersom det betydligt påverkar deras framtid.

- **Fortbildning**

Medlemsländer bör, även finansiellt, stödja organiseringen av fortbildningsprogram och samarbeta mellan varandra, med tredje länder där deras företag är verksamma, och företag för att säkerställa att alla arbetstagare som berörs av övergångsprocessen är vägledade och skyddade genom övergången.

Medlemsländer bör se till att alla arbetstagare är utrustade med breda färdigheter, vilket är avgörande för den framtida arbetskraftens föränderliga krav. Dessa färdigheter bör nå bortom de som generellt förvärvas genom fortbildning på arbetsplatsen, och inkludera kritiskt tänkande, problemlösning, kreativitet, och anpassningsförmåga, vilka är avgörande för att navigera komplexa och snabbt föränderliga miljöer. Till detta ändamål bör medlemsländer stödja investeringar i utbildning för att främja innovation, driva ekonomisk tillväxt, och främja social utveckling i ett globalt landskap som ökar i komplexitet.

- **Industriella politiska åtgärder och social dialog**

Medlemsländer bör uppmuntra industriella politiska åtgärder som inte innebär statligt ingripande i företagsadministrationen, utan som stödjer övergångssektorer samt främjar aktivt deltagande i social dialog och stödjande åtgärder. Medlemsländer bör uppmuntra samarbete mellan länder, företag, och fackföreningar i övergångsprocesserna. Detta innefattar: skapa en övergripande översikt för tillväxt på arbetsmarknaden, definiera nya arbetsmöjligheter och främja investeringar. Målet är att ställa dessa enheter i framkant av övergångsprocesserna i syfte att stödja aktiv dialog och deltagande.

3. Till sociala partners på nationell och sektoriell nivå

- **Främja en övergångskultur**

Sociala partners på nationell nivå måste stödja ett kulturellt skifte inom såväl stora som små till medelstora företag, samt bland arbetstagare, för att bidra till en "övergångskultur". Mot bakgrund av detta uppmuntras parterna till att främja en tankesyn bland arbetstagare som välkomnar förändring och anpassning till ny teknologi och nya metoder, och samtidigt framhåller tanken bakom och nödvändigheten av livslångt lärande.

- **Främja social dialog**

Genom att betona vikten av genuin dialog med regeringar, arbetsgivare och företag, inklusive de som motsätter sig eller inte erkänner vikten av en grön övergång, måste sociala partners på nationell nivå kräva och uppmuntra konstruktiva samtal för att överbrygga klyftor och bidra till förståelse mellan parter.

Sociala partners måste främja den centrala rollen hos fackföreningar i att hantera utmaningar relaterade till utbildning, anställning och övergångsprocessen som helhet.

- **Fortbildning**

Nationella sociala partners måste utveckla fortbildningsprogram för arbetare för att mildra potentiella negativa effekter på arbetsmarknaden i samband med övergångsprocesserna. Samtidigt ombeds nationella sociala partners att utforma utbildningsvägar för arbetstagarföreträdare för att säkerställa deras kompetens och kunskap i syfte att aktivt kunna bidra till en sektoriell social dialog för att utforma rättvisa övergångsprocesser.

Utbildningsresurser har en nyckelroll i främjandet av högkvalitativt, effektivt och inkluderande livslångt lärande som gör det möjligt för arbetstagare att omsätta sina färdigheter såväl i sina nuvarande roller som när de söker anställning inom andra sektorer. Vidare bör detta utbildningsmaterial rikta sig mot specifika fortbildningsbehov med fokus på att främja överförbara läranderesultat och färdigheter genom validerings- och certificeringsverktyg erkända på europeisk nivå. Involverade partner bör etablera professionella utbildningsvägar som förhöjer anställningsbarhet genom hela karriären, istället för att enbart reagera på omständigheter såsom nya tekniska innovationer.

Nationella sociala partners bör erkänna och främja behovet av ny forskning på framtida väsentliga färdigheter, vilka omfattar både "hard skills", såsom digitala färdigheter, och "soft skills", såsom anpassningsförmåga och kommunikation.

4. Till sociala partners på företagsnivå

- **Främja social dialog**

På företagsnivå ombeds sociala partners främja och genomföra informations- och konsultationsrättigheter för att möjliggöra för fackföreningar och arbetstagarföreträdare att medverka i beslutsfattande processer som tar i åtanke perspektiv och intressen hos båda parter. Vad gäller multinationella företag måste sociala partners erkänna nyckelrollen som spelas av europeiska företagsråd (EWC:s) i underlättandet av beslutsfattande och kommunikativa processer. Ett enhetligt tillvägagångssätt gentemot beslutsfattande på den multinationella skalan säkerställs genom att betona nödvändigheten av samarbete och informationsutbyte genom EWC och företagsföreträdare.

- **Hantering av specifika förhållanden på territoriell- och företagsnivå**

Vid utvärdering av den territoriella dimensionen, särskilt i samband med övergångsprocesser som kan leda till förlust av arbete och förändringar i särskilda regioner, måste sociala partners erkänna på företagsnivå vikten av att ta hänsyn till regionala och territoriala aspekter i beslutsprocessen. Målet är att säkerställa att beslutet överväger den bredare påverkan på individer och grupper inom specifika territorier.

Företag ombeds att främja mänskliga rättigheter och ekologiska övergångsprocesser längs med hela den globala värdekedjan och de globala logistikkedjorna. De bör hålla i åtanke de specifika förhållandena i varje land där de bedriver verksamhet, samt säkra skyddet av mänskliga rättigheter och en rättvis ekologisk omställning för alla.

De sociala parterna spelar en betydande roll i bedömningen och höjandet av anställdas tillfredsställelse inom företaget. En tillfredsställd arbetskraft bidrar inte enbart positivt till arbetsmiljön utan påverkar även framgången och produktiviteten hos organisationen som helhet. Ett fokus på tillfredsställelse bland anställda ligger i linje med det övergripande målet att skapa en harmonisk och blomstrande arbetsplats.

Fackföreningar på företagsnivå samt arbetstagarföreträdare bör stödjas både på europeisk och nationell nivå genom att säkerställa att de ges befogenhet att verka för sociala och miljöorienterade skyddsåtgärder.

- **Fortbildning**

Sociala partners på företagsnivå måste verka för omfattande fortbildningsprogram som innefattar gröna och digitala färdigheter samt främjandet av livslångt lärande, vilket understryker företagets ansvar att bidra till den fortlöpande utvecklingen av sin arbetskraft. Genom att anta detta förhållningssätt måste sociala partners samarbeta för att skapa en läromiljö som ligger i linje med den samtida arbetsmarknadens dynamiska karaktär, och även sikta mot att bidra till individers anställningsbarhet, vilket ökar deras anpassningsförmåga på den skiftande arbetsmarknaden. Att främja en motståndskraftig arbetskraft är centralt för att minska de möjliga negativa effekterna av övergångsprocesserna.

Sociala partners bör erkänna betydelsen av välinformerade och skickliga arbetstagarföreträdare och därigenom stödja initiativ som verkar för deras fortbildning och omskolning. Detta säkerställer att arbetstagarföreträdare är utrustade med de nödvändiga färdigheter och kunskaper som krävs för att aktivt bidra till beslutsprocesser inom företaget, vilket främjar effektiv kommunikation och samarbete.

Relevanta definitioner

EFFEKTIV SOCIAL DIALOG

Social dialog kan definieras som alla typer av förhandlingar, konsultationer, gemensamma åtgärder eller allt utbyte av information eller diskussioner mellan eller bland företrädare för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare, gällande frågor av gemensamt intresse i förhållande till ekonomiska eller sociala åtgärder. Den kan existera som trepartssamråd, med regeringen som en officiell part i dialogen, eller som en bilateral relation mellan enbart arbetstagare och arbetsgivare (eller fackföreningar och arbetsgivarorganisationer), med eller utan indirekt involvering från regeringen. Sociala dialogprocesser kan vara informella eller institutionaliserade, och ofta är de en kombination av de två. De kan ta plats på nationell, regional eller företagsnivå och kan vara yrkesövergripande, sektoriella eller en kombination av dessa.

Huvudmålet med social dialog som sådan är att främja bildandet av konsensus och demokratiskt deltagande mellan de huvudsakliga intressparterna i arbetslivet. Genom att balansera intressena hos arbetstagare och arbetsgivare samt bidra både till ekonomisk konkurrenskraft och social sammanhållning har lyckade sociala dialogstrukturer och processer möjligheten att lösa viktiga ekonomiska och sociala frågor, främja god samhällsstyrning och arbetsfred samt driva ekonomiska framsteg.

YRKESUTBILDNING

Yrkesutbildning och fortbildning, förkortat VET, ibland enkelt kallat yrkesutbildning, är utbildning i färdigheter och utlärande av kunskaper relaterade till ett specifikt yrke eller yrkesposition där eleven eller de anställda deltar. Den erbjuder praktiskt lärande specifikt utformat för yrkesrollen och kan leda till en certifiering, ett diplom, eller ibland även en Associate's Degree.

En yrkesutbildning kan genomföras vid ett lärosäte, som del av sekundär eller tertiär utbildning, eller vara en del av grundläggande utbildning under anställningen, t.ex. som lärling, eller som en kombination av formell utbildning och inläring på arbetsplatsen. Detta kallas Initial Vocational Education and Training (IVET), och omfattar lärande som sker i det första skedet av yrkesutbildningen, oftast innan inträde på arbetsmarknaden, för att förvärva färdigheter och kompetenser som leder till ett specifikt yrke eller arbete.

I motsats syftar fortbildning (CVET) till inläring som sker efter att det första skedet av yrkesutbildningen slutförts, eller efter inträde på arbetsmarknaden, som ämnar att förbättra eller uppdatera kunskaper och färdigheter (uppskilling); främja förvärvandet av nya färdigheter för karriärutveckling (omskolning/reskilling); stödja professionell utveckling.

VET kan ta plats i en mängd olika – formella och icke-formella – miljöer och – offentliga eller privata – sektorer. (CEDEFOP; European Commission)