



Za konkurenčnejšo industrijo v močnejši Evropi: pogled Ceemeta

ceemet European Tech &
Industry Employers

- 200 000 podjetij
- 35 milijoni delavcev
- Socialni partner EU

O Ceemet

- ❖ Ceemet je evropska organizacija delodajalcev, ki zastopa interese kovinske, inženirske in tehnološke industrije (MET) s posebnim poudarkom na temah s področja zaposlovanja, socialnih zadev, industrijskih odnosov, zdravja in varnosti ter izobraževanja in usposabljanja.
- ❖ Člani Ceemeta so nacionalne zveze delodajalcev po Evropi in zunaj nje s sedežem v 20 državah. Zastopajo več kot 200.000 podjetij, ki so njihovi člani, od katerih je velika večina malih in srednjih podjetij.
- ❖ Člani Ceemeta neposredno in posredno zaposlujejo 35 milijonov ljudi in pokrivajo vse izdelke v industrijskih sektorjih MET, ki so podrobno opisani v nadaljevanju. Ta podjetja skupaj tvorijo največji evropski industrijski sektor, tako po stopnji zaposlenosti kot po dodani vrednosti, in so zato bistvena za zagotavljanje evropske gospodarske blaginje.





Beseda našega predsednika

Glede na prihajajoče volitve v Evropski parlament in nov kolegij evropskih komisarjev Ceemet izkorišča to priložnost, da se predstavi novim evropskim poslancem in komisarjem ter se ponovno predstavi svojim starim zaveznikom in prijateljem.

V tem dokumentu so predstavljene glavne točke našega pogleda na nadaljnji razvoj konkurenčne industrije v Evropi, ki dela za Evropo. Kot hrbtnica gospodarstev in družb po vsej Evropski uniji se veselimo sodelovanja z vsemi oblikovalci politik v naslednjih letih, da bi zgradili boljšo in svetlejšo prihodnost za našo evropsko industrijo.

Rainer LUDWIG

Ceemet Predsednika



Povzetek

	Uvod	p.5
1	Približevanje mobilnosti delovne sile na notranjem trgu brez trenj	p.6
2	Sprejetje uredbe, ki ustreza namenu in v celoti spoštuje pogodbe EU	p.9
3	Zagotavljanje visoko usposobljene delovne sile	p.17
4	Socialnim partnerjem dati ključno vlogo	p.21
	Zaključek	p.24
	Ključne zahteve	p.25

Uvod

Evropska kovinska, inženirska in tehnološka industrija (MET), ki jo zastopa Ceemet, je gonilo ustvarjanja delovnih mest, ki 17,1 milijonom Evropejcem omogoča dobre delovne pogoje, vrhunsko poklicno rast ter konkurenčen razvoj znanj in spretnosti. Je hrbtenica evropskega gospodarstva, ki prispeva skoraj 2 480 milijard evrov izvoza in približno 45 % izdatkov za raziskave in razvoj v gospodarstvu. Vendar so se podjetja, ki se ukvarjajo s TGO, v zadnjem skoraj pol desetletju od začetka zadnjega mandata Evropskega parlamenta in Komisije soočila z izjemno zahtevnim okoljem.

Že pred tem zadnjim mandatom so se podjetja soočala z zelo visokimi stopnjami nezasedenosti in pomanjkanjem konkurenčnosti v primerjavi z našimi mednarodnimi konkurenti. Od leta 2020 pa se morajo naše panoge soočiti z izrednimi izzivi, zaradi katerih so razmere še bolj negotove. Ti izzivi so se kazali v vseh oblikah, od omejitev proizvodnje do popolne prekinitve dobavnih verig; vse to je trajno vplivalo na našo konkurenčnost. Nato smo bili priča začetku strašne vojne v Ukrajini in strašni humanitarni krizi, ki jo je ta sprožila. Ta neupravičena agresija na evropski celini je še poslabšala izzive v dobavnih verigah, oskrba z energijo pa je postala orožje. Številni od teh dejavnikov so prispevali k divji inflaciji in upočasnitvi gospodarske rasti, ki še vedno vpliva na naše panoge.

Eden od stebrov svetovnega gospodarstva, svetovna prosta trgovina, je zdaj v nekaterih regijah sveta na udaru. Trenutno delujemo v industrijskem okolju, kjer smo priča velikim mednarodnim pritiskom in tekmi za subvencioniranje industrije. To se dogaja v času, ko se naš sektor pripravlja na nadaljnje napredovanje dvojnega prehoda, ki je verjetno ena od najglobljih sprememb v industriji v zadnjem času. Zato se mora zakonodajni poudarek preusmeriti - socialni standard AAA že imamo, poleg nujne upočasnitve zakonodajnega programa na ravni EU pa se moramo jasno osredotočiti na konkurenčnost. Socialna politika se mora vrniti k osnovam in sprejemati zakonodajo na področjih, ki prinašajo dodano vrednost.

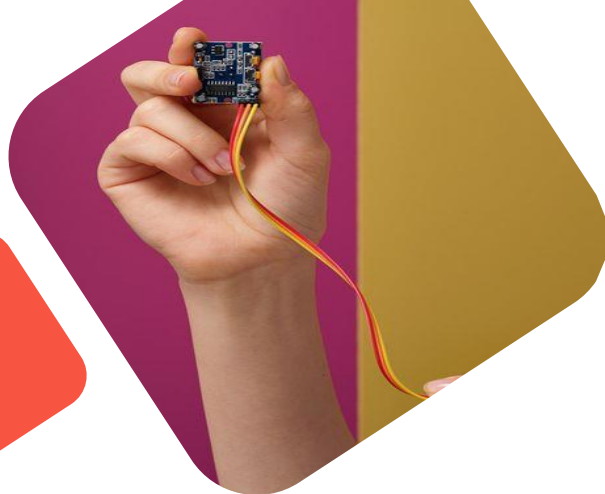
Podjetja poslujejo v posebej zaostrenih razmerah na trgu dela, kar povzroča dodatne ovire v proizvodnji. Podjetja, ki se ukvarjajo s TGO, se danes dejansko soočajo z vse hujšim izzivom pomanjkanja delovne sile, ki je posledica kombinacije številnih gospodarskih in strukturnih dejavnikov, vključno z demografskimi razmerami ter nedavnimi trendi in spremembami na trgu dela. Pomanjkanje delovne sile je danes izziv številka ena za naša podjetja in vse bolj ovira konkurenčnost podjetij MET ter njihovo sposobnost za inovacije in ustvarjanje kakovostnih delovnih mest.

Pot blaginje se mora nadaljevati, zato se morajo predlogi EU osredotočiti na to, da Evropa postane najbolj konkurenčna regija na svetu. Menimo, da se je treba ponovno osredotočiti na temelje Evropske unije: štiri svoboščine, gospodarsko sodelovanje in konkurenčnost.





Približevanje mobilnosti delovne sile na notranjem trgu brez trenj



a. Poglobitev enotnega trga

Vzpostavitev prostega pretoka blaga, storitev, kapitala in ljudi - notranjega trga EU - je bil eden največjih dosežkov gospodarskega povezovanja v moderni dobi in je še vedno eden največjih dosežkov EU. Vendar ne smemo počivati na lovorikah in tega velikega evropskega dosežka ne smemo jemati za samoumevna. Namesto tega ga moramo okrepiti in predvsem zaščititi.

Evropska podjetja TGO so močno vpeta v notranji trg, saj proizvajajo visokotehnološko blago in opravljajo z njim povezane storitve. Zato je prosta in nemotena mobilnost delovne sile na enotnem trgu ključnega pomena za podjetja MET. Kljub temu opazujemo resne ovire, ki ostajajo in se celo povečujejo v zvezi s prostim pretokom delavcev. Prosti pretok storitev, pravica opravljati storitve v državi in jih tudi prejemati iz druge države, je osnova za trdno evropsko gospodarstvo.

Notranji trg, ki je leta 2023 praznoval 30th obletnico, ima številne prednosti. Podjetjem odpira nove priložnosti, saj jim omogoča dostop do največjega enotnega tržnega območja na svetu, potrošnikom pa posledično omogoča večjo izbiro. Vendar pa mora Evropska komisija nadaljevati svoje delo za njegov nadaljnji razvoj.

Komisija je že leta 2011 predstavila Akt za enotni trg. Po krizi v letih 2008/2009 je ta instrument izkoristil potencial notranjega trga za ustvarjanje gospodarske rasti in zaposlovanja. Novejše pobude, kot je instrument za izredne razmere na enotnem trgu, dodatno krepijo notranji trg, ko se pojavijo kritične razmere, kot sta pandemija COVID-19 in ruska invazija v Ukrajino.

Dobro delujoč enotni trg bo še naprej zagotavljal delovna mesta in rast BDP, ki smo jih v Evropi vajeni, ter tako še naprej zagotavljal socialno Evropo, na kateri so bila ustvarjena naša gospodarstva. Zato morajo biti vsi vpleteni akterji pripravljeni zagotoviti, da bo enotni trg resnično deloval za naša evropska gospodarstva.

b. Zagotavljanje prostega pretoka delavcev in storitev.

V sedanjem gospodarskem modelu, katerega stebri so bili vzpostavljeni po koncu druge svetovne vojne, so čezmejne dobavne in vrednostne verige postale običajen način delovanja industrije za ustvarjanje dodane vrednosti. To prinaša številne koristi: industrija lahko na različnih lokacijah ustvari specializirane centre in s tem poveča učinkovitost, poleg tega pa lahko rast zaposlovanja in BDP razširi na širše območje in s tem ustvari družbeno korist. Vendar je za delovanje dobavne verige pomembno blago vseh vrst in stopenj kompleksnosti, zato je svobodna mobilnost delovne sile brez trenj bistvenega pomena, da lahko podjetja, ki se ukvarjajo s TGO, zagotavljajo tudi potrebne storitve za delovanje teh natančno uglasenih verig.

Zato je ta gospodarski model brez mobilnosti delovne sile brez trenja neuspešen, kar je bistvenega pomena za podjetja, ki sestavljajo industrijo TGO. Čeprav koristi nimajo samo podjetja, imajo tudi delavci koristi od možnosti zaposlitve v drugih državah ter od možnosti razvoja in učenja novih spretnosti. To je situacija, v kateri imajo koristi vsi.

Vendar se v praksi mnoga podjetja, ki uporabljajo TGO, soočajo z velikim regulativnim bremenom, ko pošiljajo svoje zaposlene po vsej EU. Leta 2024 to ne bo več mogoče. Zagotoviti moramo prostor EU za mobilnost delovne sile, ki bo aktivno olajševal mobilnost delovne sile in izboljšal dostop do informacij o pravicah in obveznostih, povezanih z mobilnostjo in napotitvijo delovne sile. Zato pozivamo institucije EU, naj izpolnijo obljubo o enotnem trgu s posodobitvijo zakonodaje EU, da odpravijo preostale ovire za mobilnost delovne sile v EU in zmanjšajo upravno breme, s katerim se v skladu z veljavno zakonodajo EU še vedno soočajo podjetja TGO, ki napotujejo delavce v druge države članice.

Številna tehnološka in industrijska podjetja s sedežem v EU pošiljajo svoje zaposlene v druge države članice EU, da bi opravljali storitve, povezane z blagom, ki ga proizvajajo, na primer namestitve ali popravilo tega blaga (tako imenovane storitve, povezane z industrijo). Ta kratka potovanja znotraj enotnega trga so lahko precej pogosta, vendar običajno trajajo le določeno število dni. Te kratke napotitve v tujino, ne glede na to, ali gre za službena potovanja ali kratka potovanja za opravljanje storitev, niso predmet problematičnih napotitev. Vendar jih je treba zaradi zakonodaje EU o usklajevanju socialne varnosti pred napotitvijo na delo v tujino prigrasiti pristojnim organom. To povzroča nepotrebno in obsežno upravno breme. Ceemet zato vidi resnično potrebo po tem, da se tako službena potovanja kot tudi dejavnosti v tujini, ki trajajo le omejeno število dni, izvamejo iz zahteve po predhodni prijavi.

Poleg tega je zaradi zapletenosti, ki jo uvaja direktiva o napotitvi delavcev iz leta 2018, za podjetja vse težje dobro razumeti, kakšna je natančna plača, ki se uporablja za napotene delavce, in kakšni so nadaljnji sestavni deli plačila. Tudi v zvezi s pogoji zaposlitve tuja podjetja ne morejo vedno vedeti, katere kolektivne pogodbe se uporabljajo za napotene delavce, podjetja pa načeloma ne poznajo veljavnega delovnopравниh sistema države članice gostiteljice. Podjetja, ki jim je priznana TGO, potrebujejo zakonodajo, ki je enostavna za izvajanje, zagotavlja pravno varnost in deluje v praksi.



c. Spodbujanje digitalizacije na področju mobilnosti delovne sile v EU

Živimo v svetu, v katerem je digitalizacija postala stalnica v skoraj vseh vidikih našega življenja, tako poklicnega kot zasebnega. Zato moramo končno poskrbeti, da to postane del prostega pretoka delavcev v EU. Z digitalizacijo izmenjave podatkov med državami članicami bi lahko zagotovili pravilno izvajanje pravil EU in hkrati olajšali prost pretok delavcev.

Rešitev v zvezi s tem bi morala biti popolna izvedba projekta elektronske izmenjave informacij o socialni varnosti (EESSI). S tem bo dokončana učinkovitejša in enotnejša izmenjava med upravami v vseh državah članicah.



Poleg tega bi lahko evropski potni list za socialno varnost (ESSPASS), če bi bil ustrezno urejen, olajšal pravno varnost za delavce in podjetja, pravično mobilnost in učinkovito zaščito, prenosljivost pravic iz socialne varnosti, sledljivost in uveljavljanje pravic delavcev. Poleg tega bi lahko podprl pošteno konkurenco in zagotovil enake konkurenčne pogoje za podjetja. ESSPASS bi moral dopolnjevati nacionalne številke in predpise o socialni varnosti.

Prav tako bi moral olajšati EESSI, da bi se izboljšalo usklajevanje in izmenjava informacij med pristojnimi nacionalnimi organi ter omogočilo hitro in natančno preverjanje statusa zavarovanja za socialno varnost. To bo posameznikom in organom zagotovilo nadzorni mehanizem za enostavno preverjanje zavarovanja in prispevkov.

Ceemet podpira naslednji dve digitalni orodji:

- **eDeklaracija**

Na tisoče evropskih delavcev je vsak dan na čezmejnih nalogah iz različnih razlogov, vključno s prodajnimi sestanki, vzdrževanjem ali udeležbo na sejmi in konferencah. Kot je bilo navedeno zgoraj, sta prost pretok delavcev in svoboda opravljanja storitev dve od štirih temeljnih svoboščin EU in sta nujni za uspeh evropskih podjetij.

Trenutno obstaja kopica nacionalnih predpisov, ki jih je treba upoštevati v primeru napotitve ali celo kratkoročne napotitve zaposlenih in službenih potovanj v druge države EU. To precej otežuje izvajanje teh dejavnosti. Zato odločno podpiramo pobudo Evropske komisije za oblikovanje e-deklaracije, da bi poenotili in poenostavili obveznosti poročanja o napotitvah v Evropski uniji. Da bi bila ta pobuda uspešna, pozivamo države članice, naj postanejo del projekta in začnejo izvajati e-deklaracijo na nacionalni ravni.

- **Enotna nacionalna spletišča**

Zagotavljanje informacij mora biti prilagojeno potrebam vseh delavcev in delodajalcev, da se poveča ozaveščenost in izboljša skladnost. Eden od načinov, kako to doseči, je uporaba enake strukture na vsakem posameznem nacionalnem spletišču, pri čemer je treba poudariti posebnosti vsakega nacionalnega sistema. S tem se bo povečala prijaznost do uporabnika, kar bo v pomoč tako delavcem kot delodajalcem. Za pregled enotnih nacionalnih spletišč je treba uporabiti pot stranke, pri čemer se začne z uporabo in analizo iste predloge vprašalnika za obiskovalce vseh enotnih nacionalnih spletišč.



2. Sprejetje uredbe, ki ustreza namenu in v celoti spoštuje pogodbe EU

2

a. Pri sprejemanju zakonodaje ostati v pristojnosti EU

➤ Spoštovanje subsidiarnosti in sorazmernosti

Načeli subsidiarnosti in sorazmernosti sta temeljni načeli zakonodaje EU in sta med temeljnimi načeli Pogodb EU. Kljub temu kot delodajalci, ki se ukvarjajo s TGO, pogosto opažamo, da zakonodajalci EU ne le kršijo načelo subsidiarnosti, temveč celo delujejo na področjih, za katera so v skladu s Pogodbama EU le malo pristojni ali pa sploh niso pristojni. Socialna politika ima posebno vlogo, ki je jasno opredeljena v pogodbah.

V njih je jasno zapisano, da EU ne more sprejemati zakonodaje na področju plač, pravice do združevanja, pravice do stavke ali pravice do uvedbe izrednih delovnih razmer.

Zagotoviti je treba, da se predpisi EU in predvsem njihovo izvajanje na nacionalni ravni preverjajo v skladu s temi načeli. V skladu z načelom subsidiarnosti bi morala EU ukrepati na področjih, ki niso v njeni izključni pristojnosti, le, če ciljev predlaganega ukrepa ne morejo ustrezno doseči države članice. Poleg tega so za opredelitev potrebne in sorazmerne zakonodaje EU bistvenega pomena izboljšane ocene učinka.

➤ Vrnitev k osnovam socialne politike EU

V zadnjem desetletju je EU postala veliko dejavnejša pri sprejemanju zakonodaje na področju politike zaposlovanja in socialnih zadev.

V teh letih je postalo bolj očitno, da pogosto ni univerzalne rešitve za reševanje izzivov na tem področju politike, že samo zaradi različnih zakonodajnih sistemov držav članic EU.

Namesto tega bi se morala zakonodaja osredotočiti na odpravo določene težave in samo težave, ne pa na obremenjevanje podjetij, ki že zdaj spoštujejo zakone.

Poleg tega skladnosti z zakonodajo ni mogoče zagotoviti tako, da se zakonodaja za podjetja še bolj zaplete. Učinkovitejše izvrševanje veljavne zakonodaje bi imelo prednost pred doslednim oblikovanjem nove zakonodaje.

To ni nikjer bolj očitno kot pri preučevanju različnih potreb nacionalnih trgov dela. Zato je izredno pomembno, da se še posebej skrbno poskrbi za to, da bodo predlogi socialne politike, ki jih je pripravila Komisija, ostali trdno usklajeni z evropskimi pogodbami.

V tem okviru ni mogoče preceniti vloge socialnih partnerjev, ki so pri pripravi zakonodaje v pomoč. Poleg tega je treba v celoti spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev. Le tako lahko socialni partnerji odigrajo svojo vlogo pri oblikovanju najprimernejših in najučinkovitejših rešitev za posamezne trge dela in panoge.

Poleg tega sta v številnih državah določanje plač in kolektivna pogajanja avtonomna procesa socialnih partnerjev in ena od njihovih ključnih pristojnosti. To načelo je tako pomembno, da ima v nekaterih državah članicah celo ustavni status. Odprava političnega vpliva na določanje plač je bilo eno od temeljnih načel povojnega demokratičnega soglasja, ki ga je treba v današnjem času ponovno odločneje zagovarjati. Na ravni EU ne smemo videti nobenih ukrepov, ki bi posegali v te zapletene procese.

Januarja 2023 je Komisija predstavila dve pobudi o socialnem dialogu, ki potrjujeta zavezanost EU k nadaljnji krepitvi in spodbujanju socialnega dialoga s posebnimi ukrepi na nacionalni ravni in ravni EU. V zvezi s sporočilom o krepitvi socialnega dialoga z zadovoljstvom ugotavljamo, da bo Komisija v vsaki službi Komisije imenovala koordinatorja za socialni dialog, s čimer bo izboljšala razumevanje socialnega dialoga v vseh generalnih direktoratih Komisije. Kljub temu smo še vedno zaskrbljeni zaradi namere Komisije, da posodobi pravni okvir za odbore za sektorski socialni dialog z morebitno revizijo Sklepa o

sektorskem socialnem dialogu iz leta 1998.

Delodajalci iz TGO so prepričani, da bi morala biti Komisija še naprej odgovorna za financiranje in organizacijo sestankov Odbora za sektorski socialni dialog v sodelovanju s socialnimi partnerji, da se zagotovi dobro delujoč, učinkovit in vrednostno naravnani sektorski socialni dialog na ravni EU.

Kar zadeva posvetovanja s socialnimi partnerji, namerava Komisija del teh ciljno usmerjenih posvetovanj organizirati na poenostavljen način, da bi izboljšala vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje politike EU. Obe fazi posvetovanja s socialnimi partnerji lahko običajno potekata v obliki dopisov ali priložnostnih srečanj. Medtem ko je večina takšnih posvetovanj v zadnjih letih potekala z dopisi, Komisija zdaj predlaga pogostejšo uporabo ad hoc sestankov. Cilj je bistveno skrajšati čas, ki ga Komisija potrebuje za predložitev predlogov v skladu s členom 153 PDEU. Ceemet ne nasprotuje temu novemu postopku, če se izvaja le za vsak primer posebej in vedno v soglasju s socialnimi partnerji.

Glede predlaganega priporočila Sveta o krepitvi socialnega dialoga v EU, ki je bilo soglasno sprejeto 12. junija 2023, lahko Ceemet samo pozdravi njegovo sprejetje, saj gre za pomemben korak Sveta v podporo socialnemu dialogu, pri čemer v celoti spoštuje avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo vlogo pri urejanju trga dela ter nacionalnih sistemov kolektivnih pogajanj.





b. Zmanjšanje nepotrebnega upravnega bremena za podjetja

Podjetja že predolgo poslujejo v vedno težjih časih. Nujno potrebujejo prostor za dihanje

Vendar sedanji scenarij, v katerem je v nekaterih primerih ogrožen njihov obstoj, za evropsko industrijo ni vzdržen. To ni nikjer bolj očitno kot v evropskih energetske intenzivnih panogah, ki so jih visoki stroški energije še posebej močno prizadeli. Posledice pomanjkanja surovin za industrije, ki se ukvarjajo s TGO, so bile velike, zaradi česar so bili vložki kratkoročno zelo dragi, med drugim tudi zaradi negotovosti oskrbe. Tega scenarija ne smemo dovoliti, da bi se ponovil.

Stroški energije za podjetja, ki jih je v veliki meri povzročila cena utekočinjenega zemeljskega plina, so bili v nekaterih državah astronomski. Od podjetij ni mogoče pričakovati, da bodo v prihodnje plačevala takšne cene, saj se bo v tem primeru konkurenčnost našega sektorja močno zmanjšala.

Te sistemske izzive je v zadnjih petih letih še poslabšalo izjemno veliko predpisov, kar velja za vsa področja politike, zlasti pa za socialno politiko.

Izvajanje teh novih zakonov bo trajalo nekaj časa; že zdaj je jasno, da bodo številni od njih povečali že tako visoko raven birokracije, s katero se morajo spopadati podjetja.

Podjetjem je treba dati prostor in sredstva, da postanejo gonilo rasti naših gospodarstev. Delodajalci, ki se ukvarjajo s tržnim gospodarstvom, se lahko sprizajni s tem, da reševanje zgornjih izzivov ni vedno v pristojnosti EU. Vendar pa je EU zagotovo pristojna za to, da podjetjem omogoči odmik od pretirane regulacije in racionalizacijo obstoječih pravil, in zdaj je čas, da to pristojnost izkoristi.

Podjetja delujejo v globaliziranem svetu, kjer so zapletene dobavne verige stalnica. Vendar sodobna industrija ne sodeluje več s stalnimi dobavitelji, temveč z množico dobaviteljev. Zato je bil razvoj evropskih standardov s ciljem pridobiti enake konkurenčne pogoje na enotnem trgu v okviru dobavnih verig, redko kdaj bolj pomemben za našo industrijo.



Nazadnje je Komisija začela priznavati to ponovno poudarjanje načela "ena-in-ena-out". Sporočilo o dolgoročni konkurenčnosti evropske industrije, vključno s ciljem Komisije za zmanjšanje birokracije, zlasti obveznosti poročanja, je dober začetek. Vendar morajo vse te pobude voditi do konkretnih ukrepov, ki bodo za podjetja resnično opazni! Z nedavno sprejetimi direktivami, kot sta direktiva o trajnostnem poročanju podjetij (CSRD) in direktiva o preglednosti plač, pa je obveznosti poročanja veliko več, ne manj. Zakonodaja, ki vsebuje trajnostni razvoj in poročanje, mora biti skladna z uveljavljenimi orodji na tem področju, kot so smernice OECD za večnacionalna podjetja in vodilna načela Združenih narodov o poslovanju in človekovih pravicah, ter jih dopolnjevati.

Ocene učinka so ključnega pomena pri oblikovanju zakonodaje EU, vendar sedanja oblika ocene učinka ni primerna za ta namen. Zapleten zakonodajni postopek v EU omogoča več stopenj sprememb in razprav, zato predlog Komisije, na podlagi katerega je bila opravljena začetna ocena učinka, pogosto ni

podoben končnemu rezultatu. Zagotoviti moramo, da se ocene učinka ne izvajajo le na začetku, temveč tudi med zakonodajnim postopkom, poročilo pa se pripravi po dokončanju zakonodaje. Te ocene učinka je mogoče dodatno okrepiti s pravilno uporabo načela "misli na male" pri testih MSP in hitro uvedbo preverjanja konkurenčnosti v skladu s številnimi napovedmi Evropske komisije in drugih institucij EU.

Tistim, ki se ukvarjajo z različnimi področji politike, je jasno, da Evropska komisija še naprej deluje v zaprtih sistemih, saj generalni direktorati pogosto ne usklajujejo svojih pristopov. Vendar pa je, kot je bilo omenjeno zgoraj, Komisija nedavno predlagala, da bi v vsakem generalnem direktoratu imeli koordinatorja za socialni dialog, kar je predlog, ki ga Ceemet iskreno podpira in bi ga lahko uporabili kot načrt za prihodnje usklajevanje med ustreznimi generalnimi direktorati Komisije.

Ceemet podpira naslednje predloge:

- Izvajanje načela "ena-in-ena-out" in cilja zmanjšanja obveznosti poročanja za 25 odstotkov v generalnih direktoratih Komisije.
- Na podlagi tega bi moral vsak generalni direktorat ob koncu vsakega mandata pokazati, kako je izvajal načelo "ena-in-ena-out".
- Zagotovite ocene učinka v celotnem zakonodajnem postopku, vključno s postopki v Evropskem parlamentu in Svetu.
- Pri testiranju MSP pravilno uporabljajte načelo "misli malo".
- Hitro uvede preverjanje konkurenčnosti zakonodaje EU.



c. Spoštovanje razlik na nacionalnih trgih dela

Kot je navedeno zgoraj, ima EU omejene pristojnosti na področju socialnih zadev in delovnega prava, kot je določeno v Pogodbah EU. Člen 153 PDEU v zvezi s tem določa zelo jasne meje. Kljub temu smo že več let priča nenehnemu širjenju predpisov na področjih, za katera EU ni pristojna.

EU si trenutno prizadeva za uskladitev delovnega prava EU z naraščajočo konvergenco. Vendar smo prepričani, da bo to negativno vplivalo na socialni dialog in kolektivna pogajanja na nacionalni ravni. Nedavno sprejete zavezujoče pobude EU - kot sta direktiva o ustreznih minimalnih plačah in direktiva o preglednosti plač - slabijo avtonomijo socialnih partnerjev in spodkopavajo obstoječe uspešne sisteme kolektivnih pogajanj.

Državam članicam EU je treba omogočiti, da razvijajo svoje modele trga dela v različnih smereh in z različnimi načini. Te razlike lahko vključujejo ravni zakonskih predpisov, vključenost socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb ter priznavanje dvostranskih ali tristranskih sistemov. Pomembno je, da ne podcenjujemo vloge institucionalne konkurence pri spodbujanju inovacij, varstvu pravic zaposlenih in ustvarjanju konkurenčnega trga dela.

Glede na trenutne izzive, povezane s pomanjkanjem znanja in spretnosti ter delovne sile, morajo vsi ustrezni akterji združiti moči in poskušati zapolniti te vrzeli, kjer obstajajo. Dokazano je, da imajo države z močnim socialnim partnerstvom in večjo razširjenostjo kolektivnih pogajanj običajno bolj odporne trge dela z manjšim številom slabo plačanih delavcev in nižjo stopnjo brezposelnosti. Podvojiti moramo pobude, ki že prinašajo rezultate za gospodarstvo, namesto da bi

Člen 153 PDEU določa, na katerih področjih lahko EU sprejema zakonodajo, in številne omejitve njenih pristojnosti na področju socialne politike.

poskušali uskladiti različne sisteme, kar bo povzročilo obremenitve in pomanjkanje konkurenčnosti.

Dokazano je, da dobro delujoč socialni dialog prispeva h konkurenčnosti podjetij in razširjenosti kakovostnih delovnih mest v državi/regiji. Zato bi morali zakonodajalci v celoti spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo vlogo pri urejanju trga dela ter ne bi smeli posegati v to izjemno pomembno družbeno in gospodarsko funkcijo.

Primer tega prizadevanja za uskladitev delovne zakonodaje EU je direktiva o delu na ploščadi. Odločitev o tem, ali se nekdo šteje za delavca ali samozaposleno osebo, vključno z odločitvijo, ali se predpostavlja delovno razmerje ali ne, bi morala ostati odločitev vsake države članice ali v primeru kolektivnih pogodb temeljiti na sporazumu med socialnimi partnerji. Nacionalni koncepti v zvezi s tem se razvijajo dolgo časa, pri čemer se upoštevajo posebnosti nacionalne ravni in tekoči razvoj na trgih dela. Ker se ta razvoj med državami članicami razlikuje, bi imel enoten pristop EU praktične posledice in bi oviral pravilno delovanje nacionalnih trgov. V primeru direktive o delu na ploščadi merila, ki jih je predlagala Komisija za vzpostavitev domneve o delovnem razmerju, ne upoštevajo nacionalnih razmer in razvoja, zato jih je treba odločno zavrniti.



d. Zavedajte se škodljivega vpliva pozlačevanja na poslovanje.

Pozlačevanje zakonodaje EU je postala stalna težava podjetij, ki se ukvarjajo s TGO. Na področju socialne politike EU določa minimalne standarde. Vendar pa lahko države članice to zakonodajo še dodatno izboljšajo in jo nadgradijo. To povzroča težave podjetjem, ki zaradi nedosledne uporabe poslujejo na različnih zakonodajnih področjih na enotnem trgu. To je v nasprotju z namenom notranjega trga, saj podjetjem povzroča breme in stroške ter s tem ovira njihovo konkurenčnost.

Dober primer v zvezi s tem je sprejetje mejnih vrednosti za poklicno izpostavljenost (OEL): upoštevanje različnih OEL v različnih državah je lahko za podjetja zelo obremenjujoče. Poleg tega se razlikujejo tudi merilne metode za te OEL. Ko se na evropski ravni uvede OEL, je treba poskrbeti tudi za primerljive merilne metode in praktične smernice za to OEL na ravni EU.

Povsem jasno je tudi, da sorazmeren prenos zakonodaje v državah članicah ustvarja enake konkurenčne pogoje, hkrati pa z lažjo uporabo zakonodaje izboljšuje varstvo delavcev. Pri direktivi o napotitvi delavcev so nekatere države članice

prenesle direktivo v nacionalno zakonodajo na način, ki je daleč presegal besedilo direktive EU, saj je delodajalcem, ki napotujejo delavce v navedeno državo članico, nalagal obsežne zahteve. Posledično je ta praksa podjetjem zelo otežila nadaljnje napotovanje delavcev v nekatere določene države. To jasno omejuje svobodo delavcev na enotnem trgu in ustvarja neenake konkurenčne pogoje v EU.

Drug primer je direktiva o trajnostnem skrbnem preverjanju podjetij (CS3D). Ta direktiva je nejasna zaradi nejasnih pojmov in premalo konkretnih opredelitev. Zato se Ceemet boji, da bodo imele države članice preveč maneverskega prostora za različno razlago besedila direktive, kar bi lahko povzročilo neskladja med nacionalnimi zakoni o prenosu, kar bi povečalo upravno breme za podjetja s kompleksnimi dobavnimi verigami v različnih državah članicah. To ne zagotavlja enakih konkurenčnih pogojev v EU in spodkopava cilj predlagane pravne podlage, tj. člena 50 PDEU, ki je boj proti pravni razdrobljenosti, da se zagotovi pravica do ustanavljanja, poštena konkurenca in končno spodbujanje trajnostnih naložb.



e. Omogočiti prožnost pri prilagajanju podjetij na izzive

Oblikovalci politik morajo biti pri oblikovanju nove zakonodaje pozorni na to, da ne bi prišlo do situacije, ko bi predpisovanje predpisov, sprejetih na ravni EU, podjetjem oteževalo prožno prilagajanje novim razmeram v njihovih panogah. Enako velja za socialne partnerje. (Sektorski) socialni partnerji, ki zastopajo delodajalce in delavce, podrobno poznajo dogajanje na terenu in lahko upoštevajo posebnosti svojih podjetij v določenem sektorju.

Zato so v najboljšem položaju za sklepanje sporazumov o temah, povezanih z njihovimi pristojnostmi. Zakonodaja EU mora zato zagotoviti, da lahko socialni partnerji določijo zakonodajne, regulativne, kolektivne ali pogodbene ureditve, ki niso predpisane z zakonodajo EU.

Na primer, določanje plač je rezultat pogajanj, bodisi neposredno med delodajalcem in delojemalcem bodisi s kolektivno pogodbo po pogajanjih med socialnimi partnerji. Tržni mehanizem mora omogočati, da se plače prosto prilagajajo spremembam v povpraševanju in ponudbi delovne sile ali v odvisnosti od drugih objektivnih elementov, kot so naloge, ki jih je treba opraviti, in uspešnost delavcev. Nedavno sprejeta direktiva o preglednosti plač močno omejuje svobodne in prožne trge dela v državah članicah, saj predlaga zelo normativne in toge ukrepe, ki bodo škodovali odzivom na dinamične spremembe v nacionalnih sistemih delovnih razmerij.

To močno zmanjšuje prožnost delodajalcev pri določanju plač v skladu z izkušnjami, kompetencami in uspešnostjo delavcev ter močno omejuje pogajalsko moč pri pogajanjih o plačah s kandidati.

f. Izogibajte se zakonodajnim paketom, ki močno vplivajo na mednarodno poslovanje podjetij konkurenčnost

Družbe, ki se ukvarjajo s TGO, delujejo v mednarodnem okolju, kjer za konkurenčne družbe ne veljajo enaka pravila. Izvajanje skrbnega pregleda za celotno vrednostno verigo je za ta podjetja preprosto neizvedljivo. To še posebej velja za večja podjetja, saj je nemogoče obvladovati vsa tveganja, povezana z vsemi njihovimi dobavitelji. Čeprav želijo podjetja, ki jim je priznana TGO, spoštovati visoke standarde, je treba priznati, da ima Evropa že zdaj nekaj najvišjih standardov na svetu, npr. visoke delovne standarde, vendar imamo poleg tega tudi neverjetno visoke stroške dela. Paziti je treba, da novi predlogi ne bodo povzročili konkurenčne prikrajšanosti evropskih podjetij na svetovni ravni do te mere, da bi se dejansko izničili predvideni cilji zakonodaje.

Na primer, v zvezi s predlogom Komisije za CS3D, je pomembno, da je obveznost izvedbe skrbnega pregleda omejena na njihove dobavitelje zunaj EU, saj ciljno usmerjena shema temelji na tveganju ter je zato učinkovitejša in uspešnejša. Glede na zelo visoke obstoječe okoljske standarde in standarde človekovih pravic v EU ter učinkovite sisteme nadzora in izvrševanja, ki so že vzpostavljeni v državah članicah EU, je dodana vrednost za podjetja v EU, da izvajajo skrbni pregled drug pri drugem, majhna ali nična. Vendar pa bi jim to povzročilo ogromno upravno breme. Prav tako bi lahko privedlo do umika podjetij iz tretjih držav ("cut and run"), ki imajo dejansko koristi od poslovnih odnosov EU na poti k razvoju gospodarstva v vzponu in boju proti revščini. Tako bi morala poslovati s podjetji iz držav, katerih vrednote ne ustrezajo našim visokim standardom .

Standardi poročanja v skladu z direktivo CSRD določajo, da morajo podjetja razkriti informacije o številu incidentov, povezanih s poškodbami pri delu, slabim zdravjem in smrtnimi primeri lastnih delavcev in drugih delavcev, ki delajo na lokacijah podjetja. Podjetja iz EU bodo v primerjavi s konkurenti iz tretjih držav v zelo neugodnem položaju, saj zaradi pomanjkanja pravnih zavarovanj na ravni tistih, ki obstajajo v EU, odškodnin za nesreče praktično ni. Zahteva po objavi neprimerljivih podatkov o zavarovanju brez ustrezne skrbnosti bo zainteresiranim stranem dala napačno sliko realnosti, saj bo dajala prednost podjetjem, ki jim v skladu z lokalno zakonodajo ni treba poročati o odškodninskih zahtevkih.

CSRD in CS3D je treba obravnavati tudi v povezavi z uredbo o taksonomiji in njeno morebitno razširitvijo na "socialno taksonomijo" ter direktivo o preglednosti plač. Te zakonodajne pobude grozijo, da bodo dodale dolg seznam novih in najverjetneje prekrivajočih se obveznosti za podjetja v smislu strožjih obveznosti poročanja ter znatno razširile področje uporabe na manjša podjetja. Zakonodaja, ki podjetjem nalaga dolžno skrbnost in obveznosti poročanja, bo podjetja s sedežem v Evropi, ki se že tako spopadajo s težavami zaradi izjemno težkih gospodarskih razmer, postavila v slabši konkurenčni položaj v primerjavi s podjetji iz tretjih držav, katera ta velika upravna bremena ne veljajo.

1. https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3



Zeleni dogovor je temeljna strategija EU za boj proti podnebnim spremembam, da bi Evropa do leta 2050 postala ogljično nevtralna celina. Ceemet je zavezan doseganju tega cilja, industrija MET pa že sodeluje pri obsežnih prizadevanjih za pospešitev zelenega prehoda. V preteklem mandatu je EU predstavila številne ambiciozne pobude regulativne politike, da bi do leta 2030 dosegla mejnik zmanjšanja emisij toplogrednih plinov v EU za 55 %. S tem je bil določen jasen okvir za delovanje v EU do konca desetletja. Komisija se mora v naslednjem mandatu osredotočiti na pomoč podjetjem pri izvajanju te uredbe in v tem okviru omogočiti zadostno prožnost. Preveč toga uzakonitev in nove regulativne pobude, poleg tistih, dogovorjenih od leta 2019, lahko močno vplivajo na

konkurenčnost ter imajo hude posledice za delovna mesta in znanja v panogah TGO, zlasti v avtomobilski in vesoljski industriji. Delodajalci iz panog TGO so bili še posebej presenečeni, ko so ugotovili, da ni sredstev za predvidevanje in upravljanje preobrazbe zaposlovanja in spretnosti, ki je potrebna v panogah TGO, da se zagotovi doseganje ciljev zelenega dogovora.

To mora obravnavati nova Komisija. Zelena preobrazba EU in njenih industrij je lahko uspešna le ob ustreznem sodelovanju socialnih partnerjev.

g. Razvoj industrijske politike za Evropo, ki bo okrepila dolgoročno konkurenčnost in produktivnost

Zaradi trenutne negotovosti na svetovni ravni je nujno, da Evropska unija zdaj bolj kot kdaj koli prej izvaja evropsko industrijsko politiko, ki spodbuja inovacije in katere bistvo je dolgoročna konkurenčnost. Za to se je treba ponovno osredotočiti na krepitev okvirnih pogojev za dobro delujoč enotni trg z dostopom do svetovnih trgov. EU mora iskati rešitve na sistemski in horizontalni ravni, ne pa na ravni posameznih sektorjev ali tehnologij.

Eden najpomembnejših vidikov tega je, da smo vzpostavili preprostejše, bolj racionalizirano in predvidljivo regulativno okolje. To ne bi le olajšalo vsakodnevnega poslovanja podjetij TGO in jim omogočilo ustvarjanje visokokakovostnih delovnih mest, temveč bi vzpostavilo tudi ustrezne okvirne pogoje za naložbe, ki jih Evropa nujno potrebuje. Trenutno se naložbe, tudi iz Evrope, večinoma pretakajo v druge regije po svetu. Čeprav moramo izboljšati pogoje za naložbe v Evropi ter stroške, povezane z birokracijo in upravnim bremenom, bi morale svojo vlogo odigrati tudi sprejetje pravil o državni pomoči za podjetja, ki proizvajajo tehnologijo za uresničitev ciljev neto ničelne vrednosti. Vendar pa moramo zagotoviti, da ne bomo ustvarjali "zmagovalcev" in "poražencev"; EU se mora osredotočiti na ustvarjanje najboljših možnih pogojev za uspeh industrije in industrijske baze kot celote. Vzpostaviti moramo strategijo, ki bo uresničila potencial evropske industrije, zlasti zaradi mednarodne konkurence v sedanjem industrijskem okolju.

Neuspešne dolgoročne regulativne politike ni mogoče prekriti z ad hoc kratkoročnimi ukrepi. Celotno zakonodajno okolje je treba oceniti glede na njegov vpliv na industrijsko konkurenčnost. Poleg tega bi moralo biti povečanje produktivnosti trga dela še naprej ključni cilj EU. Eden od možnih dejavnikov v zvezi s tem je digitalizacija industrije. Rast produktivnosti se je v zadnjih desetletjih v večini razvitih držav zmanjšala in to je trend, ki ga je treba obravnavati.

Trenutno ima EU veliko konkretnih ciljev na področju podnebne in energetske politike, vendar nobenega na področju spodbujanja industrije. Konkurenca in mednarodna trgovina spodbujata inovacije in tehnološki napredek. Zato morata biti vodilni načeli industrijske politike EU.

V preteklih desetletjih si je EU vedno zastavljala ambiciozne cilje za spodbujanje svoje industrije: Lizbonska strategija iz leta 2000 je postavila cilj, da EU "postane najbolj konkurenčno in dinamično na znanju temelječe gospodarstvo na svetu". Strategija EU 2020 iz leta 2010 je bila leta 2012 dopolnjena s ciljem, da je treba obrniti upadajočo vlogo industrije v Evropi in do leta 2020 doseči 20-odstotni delež industrije v BDP EU.

Potrebujemo ambiciozno industrijsko politiko z akcijskimi točkami, ki dajejo jasen pozitiven signal in kažejo politično voljo, da Evropa ostane privlačen kraj za naložbe.

2. <https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/>





3

Zagotavljanje visoko usposobljene delovne sile

a. Spopadanje s pomanjkanjem delovne sile in znanj in spretnosti

Ena od glavnih ovir za konkurenčnost podjetij, ki se ukvarjajo s TGO, je pomanjkanje in vrzel v znanju in spretnostih, ki obstaja v našem sektorju. Zdi se, da je to večni problem. Vendar če podjetja vlagajo v izpopolnjevanje in prekvalifikacijo, je to koristno za vse vpletene, saj se s tem v določeni meri odpravi ta vrzel. Podjetja, ki se ukvarjajo s TGO, se dobro zavedajo vrednosti in pomena naložb v usposabljanje, ki ustreza trgu dela. Zato stroške usposabljanja obravnavajo kot naložbo in ne kot strošek. Neuspešno usposabljanje zaposlenih je na dolgi rok dražje od trenutnega stroška, ki ga predstavlja.

Skupaj s pomanjkanjem kvalificiranih delavcev, ki je za podjetja že vrsto let še vedno pereč in nerešen problem, se industrije TGO danes soočajo z vse večjim pomanjkanjem delovne sile. To je posledica kombinacije številnih gospodarskih in strukturnih dejavnikov, vključno z demografskimi razmerami, ter nedavnih trendov in sprememb na trgu dela. Vsi ti elementi znatno zmanjšujejo razpoložljivi nabor delavcev.

Pravzaprav je zaostrenost trga dela v Evropi danes največja težava za podjetja, ki pomanjkanje človeških virov postavljajo na prvo mesto svojih načrtov. Ker pomanjkanje delovne sile resno ovira rast in konkurenčnost podjetij po vsej Evropi, se moramo s temi razmerami spopasti tako, da kritično pogledamo na evropski trg dela znotraj in zunaj njega.

V zvezi s tem bi morale države članice in Evropska unija uskladiti svoja prizadevanja in sodelovati pri oblikovanju ustreznih politik zakonitega priseljevanja, da bi državljane tretjih držav privabile v Evropo.

Operativni in zakonodajni ukrepi, ki so del svežnja o spretnostih in talentih, objavljenega aprila 2022, so zagotovo učinkovit način, s katerim lahko EU pritegne potrebna znanja in spretnosti ter odpravi pomanjkanje delovne sile v EU.

V okviru zakonodajnega stebra si Komisija prizadeva vzpostaviti učinkovit zakonodajni okvir, ki bo poenostavljen in manj birokratski, da bi olajšala in izboljšala zakonite migracije v EU. Zato Ceemet poziva k hitremu sprejetju dveh zakonodajnih predlogov za revizijo direktive o enotnem dovoljenju in direktive o dolgoročnem prebivanju. Direktiva o enotnem dovoljenju bo zlasti olajšala upravno breme podjetij pri zaposlovanju državljanov tretjih držav.

Komisija je v okviru svojih operativnih pobud načrtovala, da bo do konca leta 2023 vzpostavila zbirko talentov EU, ki naj bi olajšala usklajevanje med državljanji tretjih držav in zaposlitvenimi možnostmi v evropskih podjetjih. Ta bazen lahko podjetjem, ki se ukvarjajo s TGO, zagotovo pomaga pri zaposlovanju kvalificirane delovne sile, ki jo potrebujejo. Vendar pa mora biti enostavno dostopen in razvit na uporabniku prijazen način. Prav tako je izredno pomembno, da Komisija začne ciljno usmerjene komunikacijske kampanje za promocijo te "zbirke talentov" med MSP.

Tudi (operativni) predlog Komisije za izboljšanje sodelovanja EU s partnerskimi državami prek tako imenovanih partnerstev za nadarjene, da bi se povečala čezmejna mobilnost delavcev, je lahko orodje z dodano vrednostjo za privabljanje državljanov tretjih držav v Evropo. Ta partnerstva pa bi morala spodbujati krožno migracijo in preprečevati beg možganov.

Poleg migracijskih politik se moramo usmeriti tudi na svoj trg dela, saj je veliko število neaktivnih ljudi v Evropi še en dejavnik, ki zmanjšuje število razpoložljivih delavcev. V nekaterih državah je ta odstotek celo 30-odstoten. V povprečju je na primer število neaktivnih ali brezposelnih žensk v Evropi večje od števila moških. Delodajalci s

področja tehnike in industrije že dolgo zagovarjajo in še naprej pozivajo države članice, naj vzpostavijo visokokakovostne, cenovno ugodne in dostopne ustanove za varstvo otrok kot učinkovito orodje za spodbujanje žensk k vrnitvi na trg dela. Zato države članice pozivamo, naj upoštevajo priporočila Sveta o predšolski vzgoji in varstvu: barcelonski cilji za leto 2030. Poleg tega predšolska vzgoja in varstvo poleg spodbujanja udeležbe žensk na trgu dela povečujeta tudi izobrazbeno enakost in uspeh otrok v šolah v poznejših letih. Koristi so torej dvojne.

Paradoksalno je, da je kljub vse večjemu pomanjkanju delovne sile brezposelnost v nekaterih državah članicah še vedno velik problem. Podpora podjetjem pri postopkih zaposlovanja, na primer z oprostitvami socialne varnosti pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih oseb, je zato lahko učinkovito orodje za vrnitev ljudi na trg dela.

Kljub velikim razlikam v pričakovani življenjski dobi po Evropi je ta še vedno zelo visoka, saj sta državi, kot sta Španija in Italija, med desetimi najdlje živečimi državami na svetu. Glede na to Ceemet meni, da bi morali oblikovalci nacionalnih politik nadaljevati s poglobljeno razpravo o "politikah upokojevanja", da bi jih ustrezno prilagodili spreminjajočim se razmeram na trgih dela, pričakovani življenjski dobi in finančnemu stanju pokojninskih sistemov. Hkrati bi si morala podjetja po najboljših močeh prizadevati, da bi delavci čim dlje ostali na delovnem mestu, in tako reševati vse večje pomanjkanje delovne sile. Podjetja, ki se ukvarjajo s tržno infrastrukturo, že vrsto let vlagajo in še naprej vlagajo v zagotavljanje varnih delovnih pogojev in zaščito svojih zaposlenih pred poškodbami.





b. Razvijanje spretnosti za soočanje z zelenim in digitalnim prehodom

Dvojni prehod je verjetno ena najhitrejših in najizrazitejših sprememb, ki jih je industrija doživela v zadnjem času, in v prihodnjih letih bo proizvodnja to preoblikovanje doživela v polnem zamahu. Poleg tega je naša industrija ena od glavnih gonilnih sil zelene preobrazbe in ključna za njen uspeh.

Kljub temu je v širšem proizvodnem sektorju EU potreba po spretnostih za zeleni in digitalni prehod še posebej prisotna v panogah, ki se ukvarjajo s TGO.

Podjetja, ki se ukvarjajo s TGO, nujno potrebujejo analitike podatkov, inženirje, strokovnjake za kibernetiko, strokovnjake za IKT, tehnike, pa tudi delavce z ustreznimi analitičnimi znanji in veščinami za načrtovanje sistemov.

Ne le to, pomanjkanje znanja in spretnosti je še posebej pereče v tehnoloških panogah. Zato menimo, da bi se moralo nadaljnje in stalno usposabljanje osredotočiti na spodbujanje področij digitalne zelene rasti, kot so uporaba umetne inteligence, razvoj robotike in avtomatizacije v predelovalni industriji, razvoj tehnologij krožnega gospodarstva itd.

Vsi ti poklici in sklopi znanj so nepogrešljivi za zagotovitev uspeha zelenega prehoda in digitalne preobrazbe, ki jo doživljajo naše industrije. Vendar pa, kot se vsi zavedamo, so delavci v modrih ovratnikih še vedno nepogrešljivi, da bi industrije, ki se ukvarjajo s TGO, ostale konkurenčne in inovativne. Prav tako ne smemo pozabiti, da naša podjetja še vedno potrebujejo bolj tradicionalne poklice, kot so električarji.

Kot vidimo zgoraj, je potreba po novih znanjih, prilagojenih dvojnemu prehodu, večja kot kdaj koli prej. Razlog za to ni le v tem, da se je potreba po novih spretnostih in znanjih "sama po sebi" hitro povečala, temveč tudi v dejstvu, da podjetja v celotnem gospodarstvu in vseh sektorjih zdaj tekmujejo za iste talente, zlasti na področju "digitalnih spretnosti".

c. Ne podcenjujte STEM in mehkih veščin

Med najpomembnejšimi spretnostmi, ki so potrebne za uspeh v industriji, so pogosto tiste, ki se podcenjujejo: znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika (STEM) ter mehke spretnosti.

Učencem moramo že od zgodnjega otroštva približati izobraževanje STEM, da bi zagotovili njegovo razširjenost. Poleg tega moramo te discipline še posebej poudariti pri mladih ženskah, da bi zagotovili uravnoteženo zastopanost v industriji. Kljub številnim dokazom, da na trgu dela obstaja veliko povpraševanje po teh kompetencah, zlasti zaradi zelenega in digitalnega prehoda industrije, ostaja izziv pritegniti mlade in ženske k študiju disciplin STEM.

Poleg tehničnih spretnosti so za zaposljivost in prilagodljivost zaposlenih bistvene tudi mehke spretnosti ali medosebne spretnosti. To še posebej velja v globaliziranem in digitaliziranem svetu dela, pa tudi za tiste, ki delajo v kompleksnih proizvodnih verigah in agilnih delovnih okoljih.

Prav tako moramo še naprej ozaveščati študente o kakovostnih zaposlitvenih in poklicnih možnostih, ki jih ponujajo naše panoge. V zvezi s tem je pomembno, da so učenci ves čas šolanja obveščeni o priložnostih v industriji. Učitelji imajo pri tem zagotovo pomembno vlogo, zato jih je treba na tem področju nenehno izpopolnjevati.

d. Naj bo poklicno izobraževanje in usposabljanje prva izbira

Poklicno izobraževanje in usposabljanje se odziva na potrebe trga dela, ima ključno vlogo pri razvoju znanj in spretnosti, tako v okviru šolskega kot delovnega učenja, in je pomemben element sistemov vseživljenjskega učenja, ki pogosto zagotavljajo boljše možnosti za zaposlitev.

Zakaj torej to izobraževanje še vedno dojemamo kot izbiro za manj ambiciozne učence? Nič ne bi moglo biti dlje od resnice! Končno moramo odpraviti stigmo, povezano s to vrsto učenja, in poklicno izobraževanje in usposabljanje izenačiti s tretjo stopnjo in drugimi izobraževalnimi programi.



Da bi spremenili "negativen odnos" do poklicnega izobraževanja in usposabljanja, moramo upoštevati, da na odločitev mladih za določen študij ali poklic močno vplivajo starši, prijatelji in znanci. Zato bi morala naša industrija svoja "marketinška prizadevanja" razširiti tudi na te ljudi.

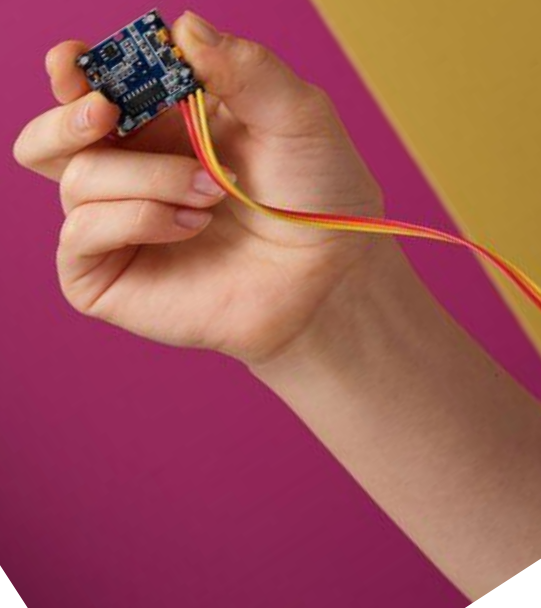
e. Olajšanje izpopolnjevanja in preusposabljanja delavcev.

Temeljni pogoj za uspeh vsakega podjetja je nenehno izobraževanje in usposabljanje ter vseživljenjsko učenje delovne sile. To prinaša dvojno korist: podjetja pridobijo konkurenčno prednost na trgu, zaposleni pa razvijajo nova znanja in spretnosti, kar jim omogoča, da ostanejo dobro zaposljivi. Lahko bi rekli "win-win". Vendar ta priložnost ni vedno izkoriščena. Zato potrebujemo spremembo miselnosti na tem področju, da bi spodbujali njene jasne koristi.

Ključnega pomena je, da se delovna sila nenehno usposablja, da pridobi pravi nabor znanj in spretnosti, da bodo industrije TGO uspešne pri svoji digitalni in zeleni preobrazbi. Ob tem je pomembno, da to usposabljanje temelji na trgu dela in je prilagojeno potrebam po znanju in spretnostih v okviru dvojne tranzicije. Le tako bo stalno usposabljanje koristilo podjetjem. Poleg tega imajo socialni partnerji ključno vlogo pri motiviranju delovne sile za usposabljanje: to vlogo je treba priznati in spodbujati, kjer je to mogoče.

Zagotoviti moramo ustrezno usposabljanje za trg dela, kar lahko dosežemo tako, da okrepimo povezave med sistemi izobraževanja in usposabljanja ter trgi dela. Ključnega pomena je, da ponudniki izobraževanja in usposabljanja zagotavljajo znanja in spretnosti, ki jih podjetja potrebujejo. Na Finskem na primer do 26 % diplomantov poklicnega izobraževanja na področju tehnologije postane brezposelnih, kar pomeni, da znanja in spretnosti, ki jih zagotavljata izobraževanje in usposabljanje, dejansko ne ustrezajo potrebam podjetij. Hkrati pa opažamo veliko povpraševanje po zaposlenih s poklicno izobrazbo. To realnost moramo spremeniti!

Predvidevanje potreb po znanju in spretnostih je izredno pomembno. Vendar je to treba doseči skupaj s pooblaščenimi socialnimi partnerji. Le na ta način je mogoče resnično predvideti potrebe po znanju in spretnostih na določenem trgu dela.



Socialnim partnerjem dati ključno vlogo

4

a. Pustite socialnim partnerjem potreben manevrski prostor

Reprezentativni in avtonomni socialni partnerji lahko najboljše razpravljajo in se dogovorijo o tem, kako zastopati svoje delavce in podjetja. Zato je smiselno, da socialnim partnerjem pustimo dovolj manevrskega prostora za razvoj teh razprav in dogovorov.

Vloga socialnih partnerjev pa se s tem ne konča. Zagotavljajo veliko informacij in nenehno ozaveščajo o vrstah usposabljanja, ki obstajajo, o tem, kako do njih dostopati, in predvsem o njihovi pomembnosti za trg dela. Velik del usposabljanja za neformalno in priložnostno učenje poteka na delovnem mestu. Zato socialni

partnerji prispevajo tudi v tem okviru.

Poleg tega imajo ti akterji pomembno vlogo tudi pri izobraževanju in poklicnem usmerjanju, ki je pogosto namenjeno delavcem, ki ga najbolj potrebujejo, kot so nizkokvalificirani delavci in študenti. Poleg tega lahko socialni partnerji najboljše sodelujejo pri napovedovanju in predvidevanju znanj in spretnosti. Lahko na primer zagotovijo primere dobrih praks za programe, namenjene dvigu in preusposabljanju znanja in spretnosti.



b. Omogočanje odstopanja od zakonodaje EU s kolektivnimi pogodbami

Različne vrste nacionalnih modelov socialnega dialoga in sistemov kolektivnih pogajanj temeljijo na desetletjih razvoja. V mnogih od teh modelov imajo socialni partnerji pomembno vlogo pri določanju delovnih in zaposlitvenih pogojev. Ti sistemi so temeljnega pomena za konkurenčnost posameznih držav, industrijskih regij in podjetij.

V osnovi zakonodaja EU ne sme posegati v temeljno pristojnost reprezentativnih nacionalnih socialnih partnerjev pri določanju organizacije, akterjev in delovanja sistemov kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni.

Prav tako je nujno, da zakonodaja EU ne vpliva na to natančno usklajeno ravnovesje. Zakonodaja EU ne sme omejevati možnosti nacionalnih socialnih partnerjev, da odstopajo od nacionalnih kolektivnih pogodb na način, ki se jim zdi izvedljiv.

Še pomembneje pa je, da mora evropski zakonodajalec zaupati tudi v sposobnost socialnih partnerjev, da prevzamejo odgovornost za dobre delovne pogoje na trgu dela in da so sposobni uravnotežiti interese delavcev in delodajalcev. Da bi ohranili spodbude za pogajanja socialnih partnerjev in njihovo odgovornost za dobro delovanje trgov dela, mora biti vsa zakonodaja, tako na nacionalni kot na evropski ravni, ustrezno oblikovana in dopuščati manevrski prostor za avtonomna kolektivna pogajanja. To je mogoče doseči tako, da politika in zakonodaja EU omogočata neodvisnim in enakopravnim nacionalnim socialnim partnerjem, da s kolektivnimi pogodbami prilagodijo, dopolnijo ali odstopijo od zakonodaje EU.

c. Spodbujanje posvetovanja s socialnimi partnerji/udeležbo industrije

Reprezentativni socialni partnerji so blizu potrebam podjetij in delavcev. Zato so v najboljšem položaju, da zagotovijo inovativne rešitve po meri za izzive, ki se lahko pojavijo. Poleg tega so sektorski socialni partnerji še bližje potrebam svojih panog. Zato imajo v tem okviru še boljši položaj.

Zato je nujno, da se s socialnimi partnerji smiselno posvetujemo pri vseh zakonodajnih pobudah, ki jih zadevajo. Ne le na področju zaposlovanja in socialnih zadev, temveč tudi širše, saj imajo druge

zakonodajne pobude pogosto posredne učinke na podjetja. Dobro delujoč in za svoj namen primeren socialni dialog omogoča podjetjem in delavcem, da uspešno oblikujejo prihodnost industrije, zato morajo zakonodajalci bolje izkoristiti to bogastvo informacij.

Poleg tega bi morale oblikovanje socialne politike bolje odražati prispevke delodajalcev k posvetovanju s socialnimi partnerji.



d. Zagotavljanje avtonomije socialnih partnerjev

Vloge socialnih partnerjev ni mogoče preceniti, saj so ključni pri oblikovanju rešitev za trg dela. Da bi te rešitve lahko uresničili, je treba socialnim partnerjem zagotoviti ustrezno avtonomijo. Ta avtonomija socialnim partnerjem omogoča, da izberejo najboljše rezultate za svojo panogo.

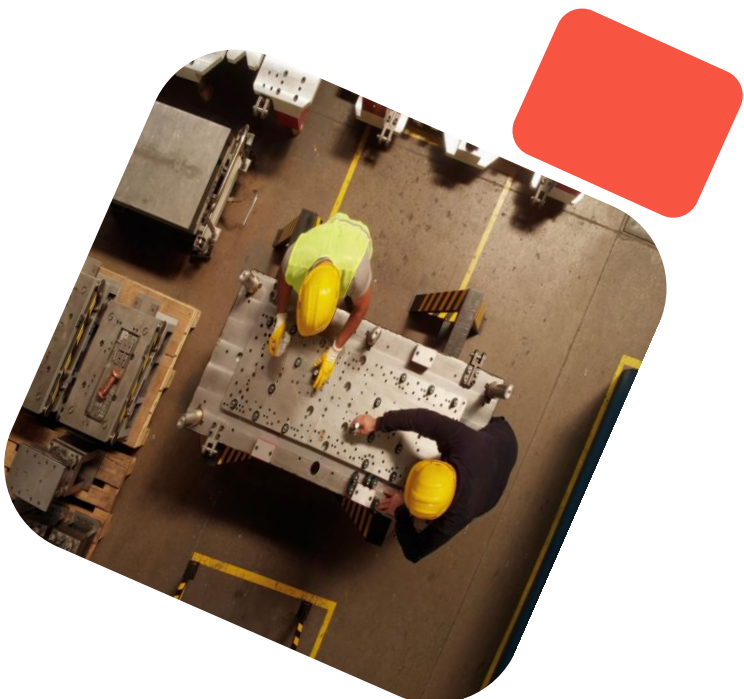
Določanje plač in kolektivna pogajanja so avtonomni procesi iz utemeljenega razloga. Socialni partnerji so na terenu, vidijo vsakodnevno delovanje podjetij in so zato v najboljšem položaju, da povežejo plače s produktivnostjo. Prav tako

poznajo finančne zmožnosti podjetij in so seznanjeni s številnimi drugimi vprašanji, povezanimi s plačami.

V številnih državah je določanje plač v ključni pristojnosti socialnih partnerjev. Zato se EU ne bi smela vmešavati v ta natančno določen proces, zlasti če za to ni pravne podlage. Posledice tega so obsežne in daljnosežne. Kršitev avtonomije socialnih partnerjev lahko oslabi njihovo vlogo in s tem tudi kolektivna pogajanja ter vse posledice, ki jih imajo.

e. Podpirati krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev

Nujno je treba podpreti krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev, da bi izboljšali njihovo reprezentativnost in s tem tudi njihovo zmožnost sodelovanja v socialnem dialogu, ki prinaša dodano vrednost. Le prek močnih in reprezentativnih socialnih partnerjev je namreč mogoče zagotoviti skupne inovativne in prilagojene rešitve za izzive, s katerimi se soočajo podjetja. To še posebej velja za sedanje industrijsko okolje, v katerem se nahajamo. V tem okviru moramo zagotoviti spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev in razvoj zmogljivosti.



Zaključek

Naša industrija se že več let sooča z izzivi. Zgodovinskim izzivom, kot so visoke stopnje nezasedenih delovnih mest in pomanjkanje mednarodne konkurenčnosti, se zdaj pridružujejo težave v dobavni verigi, inflacijski pritiski, pomanjkanje znanja in spretnosti ter delovne sile in številna druga gospodarska vprašanja.

Zato moramo zdaj bolj kot kdaj koli prej pri sprejemanju zakonodaje vzpostaviti pravo ravnovesje. EU mora pri predlaganju novih zakonodajnih besedil ostati v okviru svojih pristojnosti in zagotoviti, da zmanjšamo nepotrebno upravno breme za podjetja. Naša industrija potrebuje zakonodajo, ki jo je enostavno uporabljati ter omogoča tekočo in prožno mobilnost delovne sile na notranjem trgu. V zvezi s tem potrebujemo še bolj poglobljen enotni trg, ki zagotavlja ustrezne okvirne pogoje ne le za inovacije, temveč tudi za čezmejno rast in razcvet podjetij. To bo spodbudilo ustvarjanje mednarodno konkurenčnih podjetij prihodnosti. Čeprav institucije EU danes veliko bolje razumejo pomembno vlogo konkurenčne in močne industrijske baze v središču evropskega gospodarstva, pa nanjo pogosto pozabljajo, ko gre za nove regulativne obremenitve na področju socialne politike.

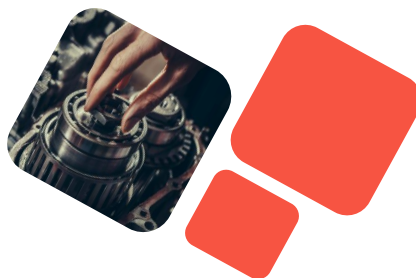
Ob vsem tem menimo, da ima Evropska unija za naša podjetja veliko dodano vrednost. Naj gre za uvedbo mehanizma SURE, instrumenta za oživitev gospodarstva in odpornost, instrumenta za izredne razmere na enotnem trgu ali razvoj e-deklaracije za napotitev delavcev, EU še naprej prinaša koristi svojim podjetjem in državljanom. Poleg tega je Ceemet zavezan doseganju številnih ciljev zelenega dogovora, industrije TGO pa so že vključene v obsežna prizadevanja za pospešitev zelenega prehoda. Čeprav vidimo nekatere pomanjkljivosti, so gospodarske priložnosti v tem kontekstu številne in jih je treba izkoristiti. V tej luči se veselimo sodelovanja z vami v naslednjem mandatu Evropskega parlamenta in Evropske komisije, da bi še bolj okrepili evropsko konkurenčnost in zagotovili, da bomo še naprej zagotavljali dobro plačana delovna mesta, ki podpirajo naše socialno tržno gospodarstvo.



Ključne zahteve

1

Približevanje mobilnosti delovne sile na notranjem trgu brez trenj



- ❖ Poslovna potovanja in dejavnosti v tujini, ki trajajo le omejeno število dni, so izvzeta iz obveznosti predhodnega obveščanja organov držav članic.
- ❖ Oblikovanje vseevropske e-deklaracije za poenotenje in poenostavitev obveznosti poročanja o napotitvah v Evropski uniji.
- ❖ Zagotoviti jasna in posodobljena enotna nacionalna spletišča, na katerih bodo opisane posebnosti vsakega nacionalnega sistema glede pogojev zaposlovanja ob upoštevanju napotitve delavcev.

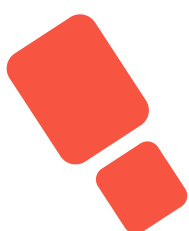


2

Sprejetje uredbe, ki ustreza namenu in v celoti spoštuje pogodbe EU

- ❖ Ukrepiti le na področjih skupne pristojnosti, če države članice ne morejo ustrezno doseči ciljev predlaganega ukrepa.
- ❖ Izboljšanje ocen učinka za opredelitev potrebne in sorazmerne zakonodaje EU.
- ❖ Razvoj evropskih standardov za zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev na enotnem trgu v okviru dobavnih verig.
- ❖ Izvajanje načela "ena-in-ena-out" in cilja zmanjšanja obveznosti poročanja za 25 odstotkov v generalnih direktoratih Komisije.
- ❖ Na podlagi tega bi moral vsak generalni direktorat ob koncu vsakega mandata pokazati, kako je izvajal načelo "ena-in-ena-out".
- ❖ Zagotovite ocene učinka v celotnem zakonodajnem postopku, vključno s postopki v Evropskem parlamentu in Svetu.
- ❖ Pri testiranju MSP pravilno uporabljajte načelo "misli malo".
- ❖ Hitro uvedite preverjanje konkurenčnosti zakonodaje EU.
- ❖ Spoštuje razlike med nacionalnimi trgi dela držav članic na področju socialnih zadev in delovnega prava ter zlasti meje, določene v členu 2(1). 153(5) PDEU.

- ❖ Zavedajte se škodljivega vpliva pozlačevanja na poslovanje.
- ❖ Večji poudarek na najboljših praksah in smernicah na področju varnosti in zdravja pri delu, da bi bilo izpolnjevanje zakonodaje EU čim manj obremenjujoče.
- ❖ Izogibajte se normativnim predpisom na ravni EU, ki podjetjem otežujejo prožno prilagajanje novim razmeram v njihovih panogah.
- ❖ Jamstveni predpisi EU in njihovo izvajanje na nacionalni ravni se vedno preverjajo glede na načeli subsidiarnosti in sorazmernosti ter temeljijo na najnovejših razpoložljivih dokazih.



Zagotavljanje visoko usposobljene delovne sile



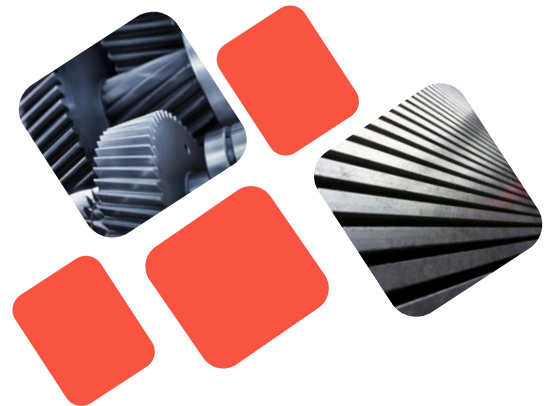
- ❖ Vzpostaviti dobro oblikovane politike zakonitega priseljevanja, da bi državljane tretjih držav na enostaven in nebirokratski način privabili v Evropo.
- ❖ Vlagajte v aktivne politike trga dela, da bi na trg dela vrnilo ljudi, ki niso zaposleni in se ne usposabljaajo:
 - o Vzpostavite visokokakovostne, cenovno ugodne in dostopne ustanove za varstvo otrok kot učinkovito orodje za spodbujanje žensk k vrnitvi na trg dela.
 - o podpirati podjetja pri postopkih zaposlovanja, na primer z oprostitvami plačila prispevkov za socialno varnost, da bi olajšali vključevanje (dolgotrajno) brezposelnih na trg dela.
- ❖ Stalno usposabljanje prilagodite potrebam po spretnostih in veščinah v času dvojnega prehoda.
- ❖ Povečajte naložbe v študije in discipline, povezane s STEM, ter v mehke veščine.
- ❖ Izvede ustrezne kampanje za ozaveščanje, da bi ženske in mlade pritegnili k STEM.
- ❖ Vlagajte v odlične sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja z močnim elementom učenja na delovnem mestu.
- ❖ Povečati prepoznavnost in privlačnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja kot prvovrstne izbire usposabljanja, ki vodi do kakovostne zaposlitve v panogah TGO.
- ❖ Vlaganje v izpopolnjevanje in prekvalifikacijo delovne sile v panogah, ki se ukvarjajo s TGO.
- ❖ Spodbujanje stalnega usposabljanja, ki je prilagojeno trgu dela.
- ❖ Vlaganje v predvidevanje potreb po znanju in spretnostih v prihodnosti, da bi oblikovali programe izobraževanja in usposabljanja, ki bodo prilagojeni trgu dela in možnostim zaposlovanja.
- ❖ Spodbujati kampanje za ozaveščanje o pomenu vseživljenjskega učenja ter stalnega izobraževanja in usposabljanja.

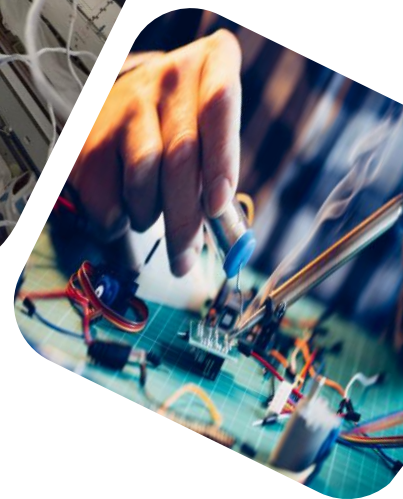


4

Socialnim partnerjem dati ključno vlogo

- ❖ Pustiti socialnim partnerjem potreben manevrski prostor za spopadanje z novimi izzivi v svetu dela.
- ❖ Vključiti socialne partnerje v svetovanje in svetovanje zaposlenim, zlasti nizkokvalificiranim, glede vrste usposabljanja, ki bi se ga morali udeležiti.
- ❖ Okrepiti sodelovanje med socialnimi partnerji, industrijo ter ponudniki izobraževanja in usposabljanja, da bi bolje opredelili prihodnje potrebe po industrijskih znanjih in spretnostih ter ustrezno prilagodili programe izobraževanja in usposabljanja.
- ❖ Spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev in zagotoviti, da se EU ali države članice ne vmešavajo v kolektivna pogajanja in sisteme določanja plač.
- ❖ Zagotoviti, da zakonodaja EU ne bo omejevala možnosti nacionalnih socialnih partnerjev, da odstopajo od nacionalnih kolektivnih pogodb na način, ki se jim zdi izvedljiv.
- ❖ Zagotovite, da se s socialnimi partnerji posvetujete o temah, povezanih z zaposlovanjem, in o pobudah, ki vplivajo na podjetja, v ustreznem časovnem okviru.
- ❖ Prizadevanje za boljše upoštevanje stališč delodajalcev pri oblikovanju politik.
- ❖ Po potrebi okrepi krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev, da bi izboljšala njihovo reprezentativnost in hkrati spoštovala avtonomijo socialnih partnerjev.





ceemet

European Tech &
Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,
1040, Brussels, Belgium

T: +32 (0) 2 786 30 45

E: secretariat@ceemet.org

 www.ceemet.org  

EU transparency register 61370904700-45