

För en mer konkurrenskraftig industri i ett starkare Europa: ett Ceemet-perspektiv

ceemet European Tech & Industry Employers

- 200 000 företag
- 35 miljoner arbetstillfällen
- EU:s sociala partner

Om Ceemet

- ❖ Ceemet är den europeiska arbetsgivarorganisation som företräder metall-, verkstads- och teknikbaserade (MET) industriers intressen med särskilt fokus på frågor inom områdena sysselsättning, sociala frågor, industriella relationer, arbetsmiljö samt utbildning och kompetensutveckling.
- ❖ Ceemets medlemmar är nationella arbetsgivarförbund i och utanför Europa med säte i 20 länder. De representerar mer än 200 000 medlemsföretag, varav en stor majoritet är små och medelstora företag.
- ❖ Ceemets medlemmar ger direkt och indirekt sysselsättning åt 35 miljoner människor och täcker alla produkter inom tillverkningsindustrin, som beskrivs nedan. Tillsammans utgör dessa företag Europas största industrisektor, både när det gäller sysselsättningsnivåer och mervärde, och är därför viktiga för att säkerställa Europas ekonomiska välbefinnande.





Ett ord från vår ordförande

Med tanke på det kommande valet till Europaparlamentet och det nya kollegiet av EU-kommissionärer tar Ceemet detta tillfälle i akt att presentera oss för de nya parlamentsledamöterna och kommissionärerna och åter presentera oss för våra gamla allierade och vänner.

Detta dokument beskriver huvudpunkterna i hur vi ser på den fortsatta utvecklingen av en konkurrenskraftig industri i Europa, som arbetar för Europa. Som ryggraden i ekonomier och samhällen i hela Europeiska unionen ser vi fram emot att samarbeta med alla beslutsfattare under de kommande åren för att bygga en bättre och ljusare framtid för våra europeiska industrier.

Rainer LUDWIG
Ceemets ordförande



Sammanfattning

	Inledning	p.5
1	Mot en fullständigt friktionsfri rörlighet för arbetstagare på den inre marknaden	p.6
2	Anta ändamålsenlig lagstiftning med full respekt för EU-fördragen	p.9
3	Tillhandahålla en högkvalificerad arbetskraft	p.17
4	Ge arbetsmarknadens parter en nyckelroll	p.21
	Slutsats	p.24
	Viktiga önskemål	p.25

Inledning

De europeiska metall-, ingenjers- och teknikbaserade (MET) industrierna, som Ceemet representerar, är en jobbskapande motor som erbjuder sysselsättning till 17,1 miljoner européer med goda arbetsvillkor, förstklassig karriärutveckling och konkurrenskraftig kompetensutveckling. Den är ryggraden i den europeiska ekonomin och bidrar med nästan 2 480 miljarder euro i export och cirka 45 % av FoU-utgifterna för ekonomin. MET-företagen har dock upplevt en utmanande miljö utan motstycke under det senaste halva decenniet sedan början av den senaste mandatperioden för Europaparlamentet och kommissionen.

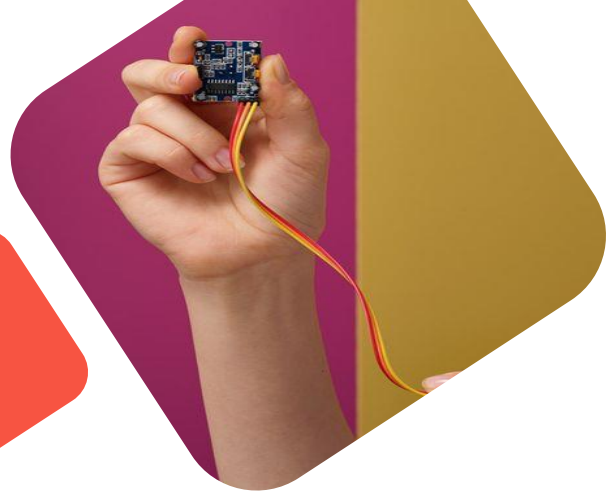
Redan före det senaste mandatet hade företagen mycket höga vakansgrader och bristande konkurrenskraft gentemot våra internationella konkurrenter. Men sedan 2020 har våra industrier ställts inför en rad extraordinära utmaningar som har gjort situationen ännu mer osäker. Dessa utmaningar har tagit sig uttryck i allt från produktionsbegränsningar till att värdekedjor helt har upphört, vilket har haft en bestående effekt på vår konkurrenskraft. Därefter såg vi början på det fruktansvärda kriget i Ukraina, tillsammans med den fruktansvärda humanitära kris som det utlöste. Denna omotiverade aggression mot den europeiska kontinenten förvärrade ytterligare utmaningarna för värdekedjorna och vi såg hur energiförsörjningen blev ett vapen. Många av dessa faktorer bidrog till en skenande inflation och en ekonomisk nedgång som fortsätter att påverka våra branscher.

Nu ser vi hur en av grundpelarna i den globala ekonomin, den globala frihandeln, kommer i skottgluggen i vissa regioner i världen. Vi verkar för närvarande i en industriell miljö där vi ser ett enormt internationellt tryck och en kapplöpning om att subventionera industrier. Detta sker vid en tidpunkt då vår sektor förbereder sig för att ytterligare främja twin transition, som förmodligen är en av de mest genomgripande förändringarna för industrin i människans historia. Därför måste lagstiftningens fokus ändras - vi har redan en social trippel A-standard, vi måste se ett tydligt fokus på konkurrenskraft tillsammans med en skyndsam nedgång i lagstiftningsnivån på EU-nivå. Socialpolitiken måste gå tillbaka till grunderna och lagstifta där den tillför mervärde.

Företagen verkar på en särskilt pressad arbetsmarknad, vilket skapar ytterligare flaskhalsar i produktionen. MET-företagen står idag inför den allt större utmaningen med arbetskraftsbrist som beror på en kombination av flera ekonomiska och strukturella faktorer, inklusive den demografiska situationen och de senaste trenderna och förändringarna på arbetsmarknaden. Bristen på arbetskraft är i dag den största utmaningen för våra företag och hindrar i allt högre grad MET-företagens konkurrenskraft samt deras förmåga att förnya sig och skapa kvalitetsjobb.

Vägen till välstånd måste fortsätta och därför måste förslagen från EU inriktas på att göra Europa till den mest konkurrenskraftiga regionen i världen. Vi anser att det behövs en förnyad inriktning på Europeiska unionens grundvalar: de fyra friheterna, ekonomiskt samarbete och konkurrenskraft.





Mot en fullständig friktionsfri rörlighet för arbetstagare på den inre marknaden

a. Fördjupa den inre marknaden

Inrättandet av fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer - EU:s inre marknad - har varit en av de största framgångarna för den ekonomiska integrationen i modern tid och fortsätter att vara en av EU:s största framgångar. Vi får dock inte vila på våra lagrar och denna enorma europeiska bedrift får inte tas för given. Snarare måste vi stärka den och framför allt skydda den.

Europeiska MET-företag är djupt rotade i den inre marknaden och tillverkar högteknologiska varor och tillhandahåller de tjänster som följer med dem. Därför är fri och friktionsfri rörlighet för arbetskraften på den inre marknaden avgörande för MET-företagen. Trots detta ser vi allvarliga hinder som kvarstår och till och med växer när det gäller den fria rörligheten för arbetstagare. Den fria rörligheten för tjänster, rätten att tillhandahålla tjänster i ett land men också att ta emot dem från ett annat land, är grunden för en solid europeisk ekonomi.

Den inre marknaden, som firade sitt 30-årsjubileum 2023, har många fördelar. Den öppnar nya möjligheter för företag genom att ge dem tillgång till världens största inre marknad, och i förlängningen ger den konsumenterna fler valmöjligheter. Europeiska kommissionen måste dock fortsätta sitt arbete för att utveckla den ytterligare.

Redan 2011 lade kommissionen fram inremarknadsakten. I kölvattnet av krisen 2008/2009 utnyttjade detta instrument den inre marknadens potential att skapa ekonomisk tillväxt och sysselsättning. Nyare initiativ, t.ex. krisinstrumentet för den inre marknaden, stärker den inre marknaden ytterligare när kritiska situationer uppstår, som covid-19-pandemin och Rysslands invasion av Ukraina.

En väl fungerande inre marknad kommer att fortsätta att ge de arbetstillfällena och den BNP-tillväxt som vi i Europa har vant oss vid och därmed fortsätta att ge det sociala Europa som våra ekonomier har skapat. Följaktligen måste vi se en vilja från alla berörda aktörer att se till att vi verkligen får den inre marknaden att verkligen fungera för våra europeiska ekonomier.

b. Säkerställa fri rörlighet för arbetstagare och tjänster

Inom den nuvarande ekonomiska modellen, vars grundpelare etablerades efter andra världskrigets slut, har gränsöverskridande leverans- och värdekedjor blivit det normala sättet för industrin att arbeta för att skapa mervärde. Fördelarna med detta är många: industrin kan inte bara skapa specialiseringscentrum på olika platser och därigenom skapa effektivitetsvinster, utan den kan också sprida sysselsättningen och BNP-tillväxten över ett större område och därigenom skapa samhällliga fördelar. Varor av alla slag och komplexitetsnivåer är dock viktiga för en fungerande leveranskedja och därför är fri och friktionsfri rörlighet för arbetskraften grundläggande så att företag som beviljats marknadsekonomisk status också kan tillhandahålla de tjänster som krävs för att hålla dessa finjusterade kedjorna fungerande.

Följaktligen bryter denna ekonomiska modell samman utan friktionsfri rörlighet för arbetskraften, och därför är den av avgörande betydelse för de företag som ingår i MET-industrin. Även om fördelarna inte enbart ligger hos företagen, gynnas även arbetstagarna av möjligheten att få jobb i andra länder och möjligheten att utveckla och lära sig nya färdigheter. Det är en win-win-situation för alla.

I praktiken möter dock många MET-företag en hög regelbörda när de skickar sina anställda till hela EU. År 2024 kan detta inte längre vara verkligheten. Vi måste se ett EU som aktivt underlättar arbetskraftens rörlighet och förbättrar tillgången till information om de rättigheter och skyldigheter som är förknippade med arbetskraftens rörlighet och utstationering. Vi uppmanar därför EU-institutionerna att uppfylla löftet om den inre marknaden genom att uppdatera EU-lagstiftningen för att undanröja de återstående hindren för arbetskraftens rörlighet i EU och minska den administrativa börda som MET-företag som utstationerar arbetstagare till andra medlemsstater fortfarande möter enligt gällande EU-lagstiftning.

Många EU-baserade teknik- och industriföretag skickar sina anställda till andra medlemsstater i EU för att tillhandahålla tjänster som är relaterade till de varor de producerar, t.ex. installation eller reparation av dessa varor (s.k. industrirelaterade tjänster). Dessa korta resor inom den inre marknaden kan förekomma ganska ofta men vanligtvis bara under ett visst antal dagar. Dessa korta utlandsuppdrag, oavsett om de är affärsresor eller en kort resa för att tillhandahålla en tjänst, är inte föremål för problem relaterade till utstationeringar. På grund av EU-lagstiftningen om koordineringen av socialförsäkringssystemen måste de dock anmälas till de behöriga myndigheterna före utlandsuppdraget. Detta skapar en onödig och omfattande administrativ börda. Ceemet ser därför ett verkligt behov av att undanta både affärsresor och aktiviteter utomlands som endast varar ett begränsat antal dagar från kravet på förhandsanmälan.

På grund av komplexiteten i 2018 års utstationeringsdirektiv har det dessutom blivit allt svårare för företagen att ha en god förståelse för vilken lön som är tillämplig på de utstationerade arbetstagarna och vilka de ytterligare beståndsdelarna i ersättningen är. När det gäller anställningsvillkoren är det inte heller alltid möjligt för utländska företag att känna till vilka kollektivavtal som är tillämpliga på de utstationerade arbetstagarna och företagen har i princip inte kunskap om värdmedlemsstatens tillämpliga arbetsrättsliga system. Företag som beviljats marknadsekonomisk status behöver lagstiftning som är enkel att genomföra, ger rättssäkerhet och fungerar i praktiken.



c. Facilitera digitaliseringen av EU:s arbetskraftsrörlighet

Vi lever i en värld där digitaliseringen har blivit norm i nästan alla aspekter av våra liv, både yrkesmässigt och privat. Därför måste vi se till att detta också blir en del av den fria rörligheten för arbetstagare i EU. Vi skulle kunna se en korrekt tillämpning av EU:s regler, samtidigt som den fria rörligheten för arbetstagare underlättas, med digitaliseringen av datautbytet mellan medlemsstaterna.



En lösning i detta sammanhang bör vara ett fullständigt genomförande av EESSI-projektet (Electronic Exchange of Social Security Information). Detta kommer att leda till ett mer effektivt och enhetligt utbyte mellan förvaltningarna i alla medlemsstater.

Vid sidan av detta kan det europeiska socialförsäkringskortet (Esspass), om det utformas på rätt sätt, underlätta rättssäkerheten för arbetstagare och företag, rättvis rörlighet och ett effektivt skydd, överföring av socialförsäkringsrättigheter, spårbarhet och efterlevnad av arbetstagares rättigheter.

Dessutom kan det stödja rättvis konkurrens och säkerställa lika villkor för företagen. Esspass bör komplettera nationella socialförsäkringsnummer och bestämmelser. Det bör också underlätta EESSI i syfte att förbättra samordningen och informationsutbytet mellan behöriga nationella myndigheter och möjliggöra en snabb och korrekt kontroll av socialförsäkringsstatus. Detta kommer att ge enskilda och myndigheter en kontrollmekanism för att enkelt verifiera täckning och avgifter.

Ceemet stöder följande två digitala verktyg:

- **eDeklaration**

Varje dag är tusentals europeiska arbetstagare på gränsöverskridande uppdrag av olika anledningar, t.ex. säljmöten, underhåll eller för att delta i mässor och konferenser. Som framgår ovan är fri rörlighet för arbetstagare och friheten att tillhandahålla tjänster två av EU:s fyra grundläggande friheter, och de är oumbärliga för de europeiska företagens framgång.

För närvarande finns det ett lapptäcke av nationella bestämmelser som måste följas vid utstationering eller till och med kortvariga arbetstagaruppdrag och affärsresor i andra EU-länder. Detta gör det betydligt svårare att genomföra dessa aktiviteter. Vi stöder därför starkt EU-kommissionens initiativ att skapa en e-deklaration för att standardisera och förenkla rapporteringsskyldigheterna för utstationeringar inom Europeiska unionen. För att lyckas med detta initiativ uppmanar vi medlemsstaterna att bli en del av projektet och börja genomföra eDeklarationen på nationell nivå.

- **Enskilda nationella webbplatser**

Informationen bör vara anpassad till alla arbetstagares och arbetsgivares behov för att öka medvetenheten och förbättra efterlevnaden. Ett sätt att uppnå detta är att använda samma struktur på varje enskild nationell webbplats, samtidigt som man beskriver särdragen i varje nationellt system. Detta kommer att öka användarvänligheten och hjälpa både arbetstagare och arbetsgivare. En kundresa bör genomföras för att granska de enskilda nationella webbplatserna, exempelvis genom att använda och analysera samma mall för frågeformulär för besökare på alla enskilda nationella webbplatser.



Anta ändamålsenlig lagstiftning med full respekt för EU-fördragen

2

a. Hålla sig inom EU:s kompetens när man lagstiftar

➤ Respekt för subsidiaritet och proportionalitet

Subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna är två av grundprinciperna för EU-lagstiftningen och hör till de grundläggande principerna i EU-fördragen. Som MET-arbetsgivare ser vi dock ofta att EU:s lagstiftare inte bara bryter mot subsidiaritetsprincipen utan även verkar på områden där de har liten eller ingen behörighet i enlighet med EU-fördragen. Socialpolitiken har en särskild roll, som är tydligt definierad i fördragen. De är tydliga med att EU inte kan lagstifta på områdena löner, föreningsrätt, strejkrätt eller rätten att införa lockouter.

Det är av största vikt att se till att EU-lagstiftningen, och framför allt dess nationella genomförande, granskas i enlighet med dessa principer. I enlighet med subsidiaritetsprincipen bör EU endast agera på områden där det inte har exklusiv kompetens om målen för den föreslagna åtgärden inte på ett tillfredsställande sätt kan uppnås av medlemsstaterna. För att identifiera nödvändig och

proportionerlig EU-lagstiftning är det dessutom viktigt med förbättrade konsekvensbedömningar.

➤ Gå tillbaka till grunderna för EU:s socialpolitik

Under det senaste årtiondet har EU blivit mycket mer aktivt när det gäller att lagstifta på området för sysselsättning och socialpolitik. Det som har blivit allt tydligare under dessa år är att det ofta inte finns någon universallösning för att hantera utmaningar inom detta politikområde, om inte annat så på grund av de skilda lagstiftningssystemen i EU:s medlemsstater. Lagstiftningen bör i stället inriktas på att lösa ett specifikt problem och endast problemet i stället för att belasta de redan laglydiga företagen. Dessutom är sättet att se till att lagstiftningen efterlevs inte att göra lagstiftningen för företag mer komplicerad. En mer effektiv kontroll av efterlevnad av gällande lagstiftning skulle vara att föredra framför ett konsekvent skapande av ny lagstiftning.

Ingenstans är detta mer uppenbart än när man undersöker de varierande behoven på de nationella arbetsmarknaderna. Därför är det av yttersta vikt att man är mycket noga med att se till att kommissionens socialpolitiska förslag förblir helt i linje med de europeiska fördragen.

I detta sammanhang kan arbetsmarknadsparternas roll som bollplank vid utarbetandet av lagstiftning inte överskattas. Dessutom måste arbetsmarknadsparternas självständighet respekteras fullt ut. Endast om så är fallet kan arbetsmarknadens parter spela sin roll när det gäller att utveckla de mest lämpliga och effektiva lösningarna för enskilda arbetsmarknader och branscher.

I många länder är lönesättning och kollektiva förhandlingar dessutom självständiga processer för arbetsmarknadens parter och en av deras kärnkompetenser. Denna princip är så viktig att den till och med har konstitutionell status i vissa medlemsstater. Elimineringen av politiskt inflytande på lönesättningen var en av de grundläggande principerna i efterkrigstidens demokratiska samförstånd och detta måste försvaras starkare igen i dessa dagar. Vi får inte se några åtgärder på EU-nivå som lägger sig i dessa komplicerade processer.

I januari 2023 lade kommissionen fram två initiativ om den sociala dialogen som bekräftar EU:s åtagande att ytterligare stärka och främja den sociala dialogen med specifika åtgärder på nationell nivå och EU-nivå. När det gäller meddelandet om att stärka den sociala dialogen är vi glada över att se att kommissionen kommer att utse en samordnare för den sociala dialogen vid varje avdelning inom kommissionen, som ett sätt att förbättra förståelsen för den sociala dialogen inom alla kommissionens generaldirektorat. Vi är dock fortfarande oroade över kommissionens avsikt att modernisera ramverket för den sektoriella sociala dialogen genom en eventuell översyn av 1998 års beslut om sektorsvis social dialog.

Arbetsgivarna är övertygade om att kommissionen bör fortsätta att ansvara för finansiering och organisation, i samarbete med arbetsmarknadens parter, av mötena i kommittén för den sektoriella

sociala dialogen för att säkerställa en välfungerande, effektiv och värdeskapande sektoriell social dialog på EU-nivå.

När det gäller samråd med arbetsmarknadens parter avser kommissionen att organisera en del av dessa riktade samråd på ett förenklat sätt för att förbättra arbetsmarknadsparternas deltagande i utformningen av EU:s politik. Normalt kan de två etapperna av samrådet med arbetsmarknadens parter genomföras per brev eller genom särskilda möten. Medan de flesta av dessa samråd under de senaste åren har ägt rum genom brev, föreslår kommissionen nu att ad hoc-möten skall användas oftare. Syftet är att avsevärt förkorta den tid det tar för kommissionen att lägga fram förslag enligt artikel 153 i EUF-fördraget. Ceemet motsätter sig inte detta nya förfarande så länge det endast sker från fall till fall och alltid i samförstånd med arbetsmarknadens parter.

När det gäller förslaget till rådets rekommendation om att stärka den sociala dialogen i EU som antogs enhälligt den 12 juni 2023, kan Ceemet bara välkomna antagandet eftersom det är ett viktigt steg som rådet tar för att stödja den sociala dialogen, samtidigt som man fullt ut respekterar arbetsmarknadsparternas autonomi och deras roll i regleringen av arbetsmarknaden samt nationella kollektivförhandlingssystem.





b. Minska onödig administrativ börda för företagen

Företag har verkat i alltmer utmanande tider under alltför lång tid. De är i akut behov av andrum.

Det nuvarande scenariot, där deras existens i vissa fall ifrågasätts, är dock inte hållbart för den europeiska industrin. Ingenstans är detta tydligare än i de europeiska energiintensiva industrierna som påverkades särskilt starkt av de höga energikostnaderna. Följdeffekterna av råvarubristen för MET-industrierna var massiva, vilket gjorde insatsvarorna extremt dyra på kort sikt på grund av, bland många andra frågor, osäkerheten i utbudet. Detta är inte ett scenario som kan tillåtas inträffa igen.

Energikostnaderna för företagen var astronomiska i vissa länder, vilket inte minst berodde på kostnaden för flytande naturgas. Företagen kan inte förväntas betala dessa priser i framtiden, och om så är fallet kommer vår sektors konkurrenskraft att minska kraftigt.

Dessa systemutmaningar har förvärrats av en aldrig tidigare skådad mängd regleringar under de senaste fem åren, detta gäller inom alla politikområden men särskilt inom socialpolitiken. Det kommer att ta tid att genomföra dessa nya lagar, och det står redan klart att många av dem kommer att öka den redan omfattande byråkrati som företagen måste hantera.

Företagen måste få utrymme och resurser att vara tillväxtmotorer i våra ekonomier. Arbetsgivare som beviljats marknadsekonomisk status kan acceptera att det inte alltid ligger i EU:s makt att lösa ovanstående utmaningar. Men att ge företagen en paus från överreglering och rationalisera befintliga regler ligger definitivt inom EU:s makt, och nu är det dags att använda denna makt.

Företag verkar i en globaliserad värld där komplexa leveranskedjor är normen. En modern industri arbetar dock inte längre med fasta leverantörer utan med en pool av leverantörer. Därför har utvecklingen av europeiska standarder, med målet att få lika villkor på den inre marknaden i samband med leveranskedjor, sällan varit viktigare för våra industrier.

Äntligen börjar kommissionen erkänna vikten av principen "en in, en ut". Meddelandet om den europeiska industrins långsiktiga konkurrenskraft, inklusive kommissionens mål att minska byråkratin, särskilt när det gäller rapporteringskyldigheter, är en bra början. Men alla dessa initiativ måste leda till konkreta åtgärder som verkligen märks för företagen! Med nyligen antagna direktiv som direktivet om hållbarhetsredovisning för företag (CSRD) och lönetransparensdirektivet ser vi dock många fler rapporteringskyldigheter, inte färre. Lagstiftning om hållbarhet och rapportering måste vara i linje med, och komplettera, etablerade verktyg på detta område, såsom OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.



Konsekvensbedömningar är viktiga när man skapar EU-lagstiftning, men det nuvarande formatet för konsekvensbedömning är inte ändamålsenligt. Den komplicerade lagstiftningsprocessen inom EU möjliggör flera steg av ändringar och diskussioner, och ofta liknar inte kommissionens förslag, som den ursprungliga konsekvensbedömningen gjordes på, det slutliga resultatet. Vi måste se till att konsekvensbedömningar inte bara görs i början, utan även under lagstiftningsprocessen, med en rapport efter det att lagstiftningen har slutförts. Dessa konsekvensbedömningar kan stärkas ytterligare genom korrekt användning av principen om att "tänka småskaligt" i tester av små- och medelstora företag och ett snabbt införande av konkurrenskraftskontroller i linje med många tillkännagivanden från Europeiska kommissionen och andra EU-institutioner.

Slutligen är det tydligt för dem som arbetar med en rad olika politikområden att Europeiska kommissionen fortsätter att arbeta i silos med generaldirektorat som ofta är okoordinerade i sina tillvägagångssätt. Som nämnts ovan har dock kommissionen nyligen föreslagit att en social dialogsamordnare ska införas i varje Generaldirektorat. Detta är ett förslag som helhjärtat stöds av Ceemet och som skulle kunna användas som en blåkopia för framtida samordning mellan relevanta generaldirektorat inom kommissionen.



Ceemet stödjer följande förslag:

- Genomföra principen "en in, en ut" och målet att minska rapporteringsskyldigheterna med 25 procent i kommissionens generaldirektorat.
- Med utgångspunkt i detta bör varje generaldirektorat i slutet av varje mandat visa hur de har genomfört principen om en in och en ut.
- Säkerställa konsekvensbedömningar hela vägen genom lagstiftningsprocessen, även under Europaparlamentets och rådets processer.
- Använd principen "tänk småskaligt" på rätt sätt i tester av små och medelstora företag.
- Snabbt införa konkurrenskraftskontroller av EU-lagstiftningen.

c. Respektera skillnader mellan nationella arbetsmarknader

Som nämnts ovan har EU begränsad behörighet på området för sociala frågor och arbetsrätt i enlighet med EU-fördragen. Artikel 153 i EUF-fördraget anger mycket tydliga gränser i detta avseende. Trots detta har vi under många år sett en kontinuerlig tillströmning av reglering på områden där EU inte har någon behörighet. EU försöker för närvarande att harmonisera EU:s arbetsrätt genom konvergens uppåt.

Vi är dock övertygade om att detta kommer att ha en negativ inverkan på den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna på nationell nivå. Nyligen antagna bindande EU-initiativ - såsom direktivet om tillräckliga minimilöner och direktivet om lönetransparens - försvagar arbetsmarknadsparternas autonomi och undergräver befintliga framgångsrika kollektivförhandlingssystem.

Det finns ett inneboende värde i att göra det möjligt för EU:s medlemsstater att utveckla sina arbetsmarknadsmodeller i olika riktningar och med varierande modaliteter. Dessa skillnader kan omfatta nivån på lagstadgade bestämmelser, arbetsmarknadsparternas medverkan och kollektivavtal samt erkännande av två- eller trepartssystem. Det är viktigt att inte underskatta den roll som institutionell konkurrens spelar för att främja innovation, skydda arbetstagarnas rättigheter och skapa en konkurrenskraftig arbetsmarknad.

Med den nuvarande utmaningen kring brist på kompetens och arbetskraft måste alla relevanta aktörer samarbeta för att försöka täppa till dessa luckor där de finns. Det är bevisat att länder med ett starkt socialt partnerskap och en högre förekomst av kollektivförhandlingar tenderar att ha mer motståndskraftiga arbetsmarknader med lägre antal lågavlönade arbetstagare och lägre arbetslöshetsnivåer. Vi måste satsa dubbelt på de initiativ som redan ger resultat för ekonomin i stället för att försöka harmonisera olika system, vilket kommer att leda till bördor och bristande konkurrenskraft.

I artikel 153 i EUF-fördraget anges var EU kan lagstifta och ett antal gränser för dess befogenheter på det socialpolitiska området.

Det är väl bevisat att en välfungerande social dialog bidrar till konkurrenskraftiga företag och förekomsten av kvalitetsjobb i ett land eller en region. Därför bör lagstiftarna fullt ut respektera arbetsmarknadsparternas självständighet och deras roll i regleringen av arbetsmarknaden och inte ingripa i denna ytterst viktiga samhälls- och ekonomiska funktion.

Ett exempel på denna strävan att harmonisera EU:s arbetsrätt är direktivet om plattformarbete. Att avgöra om någon anses vara anställd eller egenföretagare, inklusive att avgöra om ett anställningsförhållande ska förutsättas eller inte, bör förbli ett beslut i varje medlemsstat eller baseras på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter när det gäller kollektivavtal. Nationella begrepp i detta avseende utvecklas under en lång tidsperiod, med beaktande av särdragen på nationell nivå och den pågående utvecklingen på arbetsmarknaderna. Eftersom denna utveckling skiljer sig från en medlemsstat till en annan skulle en enhetlig EU-strategi få praktiska konsekvenser och störa de nationella marknadernas funktionssätt. När det gäller direktivet om plattformarbete lämnar de kriterier som kommissionen föreslagit för att fastställa en presumtion om ett anställningsförhållande inget utrymme för den nationella situationen och utvecklingen och måste därför bestämt förkastas.



d. Vara medveten om de negativa effekterna av guldplätning för företagen

Guldplätning av EU-lagstiftning har blivit ett ständigt återkommande problem för MET-företagen. På det socialpolitiska området fastställer EU miniminormer. Det står dock medlemsstaterna fritt att gå längre och "gold-plate" denna lagstiftning. Detta skapar en svår situation för företagen där de, på grund av inkonsekvent tillämpning, verkar inom olika lagstiftningsområden på en enda marknad. Detta motverkar syftet med den inre marknaden eftersom det skapar bördor och kostnader för företagen och därmed hämmar deras konkurrenskraft.

Ett bra exempel i detta sammanhang är antagandet av gränsvärden för yrkesmässig exponering (OEL): att behöva följa olika OEL i olika länder kan vara extremt betungande för företagen. Dessutom finns det också skillnader i mätmetoderna för dessa OEL-värden. När ett OEL har införts på europeisk nivå måste vi också se EU-omfattande jämförbara mätmetoder och praktisk vägledning för detta OEL.

Det står också helt klart att ett proportionerligt införlivande av lagstiftningen i medlemsstaterna skapar lika konkurrensvillkor men också förbättrar skyddet för arbetstagarna genom att underlätta tillämpningen av den. När det gäller direktivet om utstationering av arbetstagare införlivade vissa medlemsstater direktivet i nationell lagstiftning på ett sätt som gick långt utöver texten i EU-direktivet, eftersom det ställde omfattande krav på arbetsgivare

som utstationerade arbetstagare till nämnda medlemsstat. Denna praxis gjorde det följaktligen mycket svårt för företag att fortsätta att utstationera arbetstagare till vissa specifika länder. Detta begränsar tydligt arbetstagarnas frihet på den inre marknaden och skapar ojämlika konkurrensvillkor inom EU.

Ett annat exempel är direktivet om due diligence avseende företags hållbarhet (CS3D). Detta direktiv saknar tydlighet på grund av vaga begrepp och otillräckligt konkreta definitioner. Därför befärar Ceemet att det kommer att finnas för mycket utrymme för medlemsstaterna att tolka direktivets text på olika sätt, vilket kan leda till skillnader mellan nationella införlivandelagar och som kommer att öka den administrativa bördan för företag med komplexa leveranskedjor i de olika medlemsstaterna. Detta garanterar inte lika villkor inom EU och undergräver syftet med den föreslagna rättsliga grunden, dvs. artikel 50 i EUF-fördraget, som är att bekämpa rättslig fragmentering för att säkerställa en av etableringsrätten, rättvis konkurrens och i slutändan stimulera hållbara investeringar.

e. Tillåt flexibilitet i företagens anpassning till utmaningar

När de politiska beslutsfattarna föreslår ny lagstiftning måste de vara vaksamma på att undvika en situation där bestämmelser som överenskommit på EU-nivå gör det svårt för företagen att flexibelt anpassa sig till nya realiteter som deras branscher står inför. Detsamma gäller för arbetsmarknadens parter. Eftersom de företräder både arbetsgivare och arbetstagare har (branschvisa) arbetsmarknadsparter en detaljerad förståelse av vad som händer på fältet och kan beakta de särskilda förhållanden som gäller för deras företag inom den specifika sektorn. Därför är de bäst lämpade att komma överens om frågor som rör deras behörighetsområden. EU-lagstiftningen måste därför säkerställa att arbetsmarknadens parter har rätt att fastställa lagstiftning, reglering, kollektiva eller avtalsmässiga arrangemang som inte krävs enligt EU-lagstiftningen.

Lönesättningen är till exempel resultatet av förhandlingar, antingen direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare eller genom kollektivavtal efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Marknadsmekanismen måste göra det möjligt att fritt anpassa lönerna till förändringar i efterfrågan på och utbudet av arbetskraft eller till andra objektiva faktorer såsom de uppgifter som ska utföras och arbetstagarnas prestationer. Det nyligen antagna direktivet om insyn i lönesättningen begränsar starkt medlemsstaternas fria och flexibla arbetsmarknader genom att föreslå mycket normativa och rigida åtgärder, som kommer att vara till skada för de dynamiska nationella arbetsmarknadsmodellerna. Detta minskar kraftigt arbetsgivarnas flexibilitet att fastställa löner i enlighet med arbetstagarnas erfarenhet, kompetens och resultat samt begränsar kraftigt förhandlingsförmågan att förhandla om löner med sökande.



f. Undvik lagstiftningspaket som massivt påverkar företagens internationella konkurrenskraft

MET-företag är verksamma i en internationell miljö där konkurrerande företag inte är bundna av samma regler. För dessa företag är det helt enkelt omöjligt att genomföra due diligence för hela värdekedjan. Detta gäller särskilt för större företag, eftersom det är omöjligt att hantera alla risker som är förknippade med alla deras leverantörer. MET-företagen vill upprätthålla höga standarder, men man måste vara medveten om att Europa redan har några av de högsta standarderna i världen, t.ex. höga arbetsstandarder, men samtidigt har vi också otroligt höga arbetskraftskostnader. Man måste se till att nya förslag inte skapar en konkurrensnackdel för europeiska företag på global nivå så att de effektivt motverkar de avsedda målen med lagstiftningen.

När det gäller kommissionens förslag till CS3D, är det till exempel viktigt att skyldigheten att visa tillbörlig aktsamhet begränsas till deras leverantörer utanför EU, eftersom ett riktat system är riskbaserat och därför mer ändamålsenligt och effektivt. Med tanke på de mycket höga befintliga normerna för miljö och mänskliga rättigheter i EU och de effektiva system för kontroll och genomförande som redan finns i EU:s medlemsstater, finns det litet eller inget mervärde för företag inom EU att utföra tillbörlig aktsamhet hos varandra. Det skulle dock skapa en enorm administrativ börda för dem. Det skulle också kunna leda till att företag drar sig tillbaka från tredjeländer ("cut and run") som faktiskt drar nytta av EU:s affärsförbindelser på vägen mot att bli en tillväxtekonomi och bekämpa fattigdom. De skulle då bli tvungna att göra affärer med företag från länder vars värderingar inte uppfyller våra höga krav .

I rapporteringsstandarderna mot bakgrund av direktivet om hållbarhetsrapportering anges att företagen skall offentliggöra information om antalet incidenter i samband med arbetsrelaterade skador, ohälsa och dödsfall för sina egna arbetstagare och för andra arbetstagare som arbetar på företagets anläggningar. EU-företag kommer att ha en stor nackdel jämfört med sina konkurrenter i tredjeländer eftersom det praktiskt taget inte finns någon ersättning för olyckor på grund av avsaknaden av lagstadgade försäkringar på samma nivå som de som finns i EU. Kravet på att offentliggöra icke jämförbara försäkringsuppgifter utan vederbörlig omsorg kommer att ge intressenterna en felaktig bild av verkligheten genom att gynna företag som inte

behöver rapportera enligt sin lokala lagstiftning.

CSRD och CS3D bör också ses i samband med taxonomiförordningen och dess möjliga utvidgning till en "social taxonomi" och lönetransparensdirektivet. Dessa lagstiftningsinitiativ hotar att lägga till en lång lista med nya och sannolikt överlappande skyldigheter för företag i form av striktare rapporteringsskyldigheter och avsevärt utvidga tillämpningsområdet till mindre företag. Lagstiftningen som ålägger företag due diligence och rapporteringsskyldigheter kommer att försätta Europabaserade företag, som redan kämpar på grund av de extremt svåra ekonomiska omständigheterna, i en konkurrensnackdel jämfört med företag i tredje land som inte är föremål för dessa tunga administrativa bördor.

Den gröna given fastställer EU:s kärnstrategi för att bekämpa klimatförändringarna och göra Europa till en koldioxidneutral kontinent senast 2050. Ceemet har åtagit sig att nå detta mål och MET-industrin är redan engagerad i omfattande insatser för att främja den gröna omställningen. Under den senaste mandatperioden har EU lagt fram ett antal ambitiösa lagstiftningsinitiativ för att nå milstolpen att minska EU:s utsläpp av växthusgaser med 55 % till 2030. I och med detta har en tydlig ram för verksamheten inom EU under resten av årtiondet fastställts. Kommissionens fokus under nästa mandatperiod måste vara att hjälpa företagen att genomföra denna förordning och att tillåta tillräcklig flexibilitet i detta sammanhang. En alltför rigid lagstiftning och nya lagstiftningsinitiativ, utöver de som överenskommit sedan 2019, har potential att ha en enorm inverkan på konkurrenskraften och allvarliga konsekvenser för jobb och kompetens inom MET-industrin, särskilt inom fordons- och flygindustrin. MET-arbetsgivarna var särskilt förvånade över att se att det inte fanns några resurser för att förutse och hantera den omvandling av sysselsättning och kompetens som behövs inom MET-industrierna för att säkerställa att målen i den gröna given kan uppnås.

Detta måste den nya kommissionen ta itu med. Den gröna omställningen av EU och dess industrier kan bara bli en framgång om arbetsmarknadens parter involveras på rätt sätt.

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

g. Utveckla industripolitik för Europa för att stärka konkurrenskraften och produktiviteten på lång sikt

På grund av den rådande osäkerheten globalt är det nu mer än någonsin nödvändigt att EU genomför en europeisk industripolitik som främjar innovation och har långsiktig konkurrenskraft som sin kärna. Detta kräver ett förnyat fokus på att stärka ramvillkoren för en välfungerande inre marknad med tillgång till globala marknader. EU måste söka lösningar på en systemisk och övergripande nivå, snarare än sektors- eller tekniks specifika.

En av de viktigaste aspekterna av detta är att vi inför ett enklare, mer strömlinjeformat och förutsägbart regelverk. Detta skulle inte bara underlätta för företag som beviljats marknadsekonomisk status i deras dagliga verksamhet och göra det möjligt för dem att skapa högkvalitativa arbetstillfällen, utan det skulle också skapa de rätta ramvillkoren för investeringar som det finns ett stort behov av i hela Europa. För närvarande går investeringarna, även från Europa, huvudsakligen till andra regioner i världen. Samtidigt som vi måste förbättra investeringsvillkoren i Europa, och de kostnader som är förknippade med byråkrati och administrativa bördor, bör antagandet av regler för statligt stöd till företag som producerar tekniken för att uppnå nettoll-mål också spela en roll. Vi måste dock se till att vi inte skapar "vinnare" och "förlorare", utan EU bör inrikta sig på att skapa bästa möjliga förutsättningar för industrin och den industriella basen som helhet att blomstra. Vi måste få se en strategi som förverkligar den europeiska industrins potential, särskilt när vi konkurrerar internationellt i det nuvarande industrilandskapet. En misslyckad långsiktig lagstiftningspolitik kan inte döljas med kortsiktiga ad hoc-åtgärder. Hela lagstiftningsramen måste bedömas med avseende på dess inverkan på industrins konkurrenskraft. Dessutom bör ökningen av arbetsmarknadens produktivitet förbli ett centralt mål för EU. En möjlig faktor i detta avseende är digitaliseringen av industrin.

Produktivitetstillväxten har minskat i de flesta utvecklade länder under de senaste årtiondena och detta är en trend som måste åtgärdas.

För närvarande har EU många konkreta mål för klimat- och energipolitiken, men inga för främjandet av industrin. Konkurrens och internationell handel driver på innovation och tekniska framsteg. Därför måste de vara de vägledande principerna för EU:s industripolitik.

Under de senaste årtiondena har EU alltid haft ambitiösa mål för att främja sin industri:

I Lissabonstrategin från 2000 fastställdes ambitionen att EU ska "bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi". EU2020-strategin från 2010 kompletterades 2012 med målet att industrins minskande roll i Europa ska vändas för att nå en andel av EU:s BNP på 20 % senast 2020.

Vi behöver en ambitiös industripolitik med åtgärds punkter som ger en tydlig positiv signal för att visa den politiska viljan att behålla Europa som en attraktiv plats för investeringar.

[2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/](https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/)





3

Tillhandahålla en högkvalificerad arbetskraft

a. Ta itu med bristen på arbetskraft och kompetens

Ett av de största hindren för MET-företagens konkurrenskraft är den kompetensbrist och det kompetensglapp som finns inom vår sektor. Detta verkar vara ett ständigt återkommande problem. Men när företagen investerar i kompetenshöjning och omskolning skapar det en win-win-situation för alla berörda och bidrar till att åtgärda bristen. MET-företagen är väl medvetna om värdet och vikten av att investera i arbetsmarknadsrelevant utbildning. Det är därför de betraktar utbildningskostnader som en investering snarare än som en kostnad. Att inte utbilda anställda är på lång sikt mer kostsamt än den omedelbara kostnad det innebär.

Tillsammans med den kompetensbrist som under många år har varit ett ihållande och olöst problem för företagen, står MET-industrin idag inför en ökande brist på arbetskraft. Detta beror på en kombination av flera ekonomiska och strukturella faktorer, inklusive den demografiska situationen, samt de senaste trenderna och förändringarna på arbetsmarknaden. Alla dessa faktorer leder till en avsevärd minskning av den tillgängliga arbetskraften.

Faktum är att den strama arbetsmarknaden i Europa i dag är det största problemet för företag som sätter bristen på mänskliga resurser högst upp på dagordningen. Eftersom bristen på arbetskraft allvarligt hindrar tillväxten och konkurrenskraften hos företag i hela Europa måste vi ta itu med denna situation genom att kritiskt granska både den inre och yttre europeiska arbetsmarknaden.

I detta avseende bör medlemsstaterna och Europeiska unionen samordna sina insatser och arbeta tillsammans för att införa en lämplig politik för laglig migration i syfte att locka tredjelandsmedborgare till Europa.

De operativa och rättsliga åtgärder som ingår i kompetens- och talangpaketet, som offentliggjordes i april 2022, är verkligen ett effektivt sätt för EU att locka till sig den kompetens och de talanger man behöver och ta itu med arbetskraftsbristen i EU.

Inom den lagstiftande pelaren försöker kommissionen införa ett effektivt regelverk, förenklat och mindre byråkratiskt för att underlätta och förbättra laglig migration till EU. Det är av denna anledning som Ceemet uppmanar till ett snabbt antagande av de två lagförslag som syftar till att revidera "Single-Permit Directive" och "Long Term Residence Directive". Direktivet om ett kombinerat tillstånd för arbete kommer i synnerhet att minska den administrativa bördan för företag som rekryterar tredjelandsmedborgare. Som en del av sina operativa initiativ har kommissionen planerat att före utgången av 2023 lansera en EU-talangpool som ska underlätta matchningen mellan tredjelandsmedborgare och arbetstillfällen i europeiska företag. Denna pool kan säkert hjälpa företag som beviljats marknadsekonomisk status att rekrytera den kvalificerade arbetskraft de behöver. Den måste dock vara lättillgänglig och utvecklas på ett användarvänligt sätt. Det är också av yttersta vikt att kommissionen lanserar riktade kommunikationskampanjer för att främja denna "talangpool" bland små och medelstora företag.

Kommissionens (operativa) förslag om att förbättra EU:s samarbete med partnerländer genom så kallade "talangpartnerskap" för att öka arbetstagarnas rörlighet över gränserna kan också vara ett verktyg med mervärde för att locka tredjelandsmedborgare till Europa. Dessa partnerskap bör dock främja cirkulär migration och undvika kompetensflykt.

Förutom migrationspolitiken måste vi också inrikta oss på vår egen arbetsmarknad, eftersom det stora antalet inaktiva personer i Europa är ännu en faktor som minskar antalet tillgängliga arbetstagare. I vissa länder är denna andel så hög som 30 procent. Till exempel är antalet inaktiva eller arbetslösa kvinnor i genomsnitt större än antalet män i hela Europa. Teknik- och industriarbetsgivarna har länge förespråkat och fortsätter att uppmana medlemsstaterna att inrätta högkvalitativ, prisvärd och tillgänglig barnomsorg som ett effektivt verktyg för att stimulera kvinnor att återvända till arbetsmarknaden. Det är därför vi uppmanar medlemsstaterna att följa rådets rekommendationer om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030. Förutom att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökar förskoleverksamhet och barnomsorg också jämlikheten i utbildningen och barnens framgångar i skolan under de senare åren. Fördelarna är alltså tvåfaldiga.

Paradoxalt nog är arbetslösheten fortfarande ett stort problem i vissa medlemsstater, trots den ökande bristen på arbetskraft. Att stödja företagen i deras rekryteringsförfaranden genom till exempel undantag från socialförsäkringsavgifter vid rekrytering av långtidsarbetslösa kan därför utgöra ett effektivt verktyg för att få tillbaka människor till arbetsmarknaden.

Trots stora variationer i förväntad livslängd i Europa är den fortfarande mycket hög, med länder som Spanien och Italien bland de tio länder i världen som har längst livslängd. Mot denna bakgrund anser Ceemet att nationella beslutsfattare bör fortsätta att engagera sig i en djupgående debatt om "pensionspolitik", i syfte att anpassa dem till den föränderliga situationen på arbetsmarknaderna, den förväntade livslängden och pensionssystemens finansiella situation. Samtidigt bör företagen göra sitt yttersta för att behålla arbetstagarna på arbetsplatsen så länge som möjligt för att ta itu med den växande bristen på arbetskraft. MET-företagen har investerat i många år och fortsätter att investera för att garantera säkra arbetsförhållanden och skydda sina anställda från skador.





b. Utveckla kompetens för att möta den gröna och digitala omställningen

Twin transition är utan tvekan en av de snabbaste och mest uttalade förändringar som industrin har upplevt i mannaminne och under de kommande åren kommer tillverkningsindustrin att uppleva denna omvandling i fullt flöde. Dessutom är våra industrier en av de viktigaste drivkrafterna bakom den gröna omställningen och en nyckel till dess framgång.

Inom EU:s bredare tillverkningssektor påverkas dock MET-industrierna särskilt av behovet av kompetens för att genomföra den gröna och digitala omställningen.

MET-företagen har ett akut behov av dataanalytiker, ingenjörer, cybersäkerhetsspecialister, ICT-specialister, tekniker samt arbetstagare med lämpliga analytiska färdigheter och färdigheter i systemdesign.

Inte nog med det, kompetensbristen är särskilt akut inom teknikindustrin. Av denna anledning anser vi att vidareutbildning och fortbildning bör inriktas på att främja områdena för digital grön tillväxt, såsom användning av artificiell intelligens, utveckling av robotteknik och automatisering inom tillverkningsindustrin, utveckling av teknik för cirkulär ekonomi etc.

Alla dessa yrken och kompetensuppsättningar är oumbärliga för att säkerställa att den gröna omställningen och den digitala omvandling som våra branscher genomgår blir framgångsrik. Men som vi alla är medvetna om är arbetare fortfarande oumbärliga för att MET-industrierna ska förbli konkurrenskraftiga och innovativa. På samma sätt får vi inte glömma att våra företag fortfarande har behov av mer traditionella yrken som elektriker.

Som vi ser ovan är behovet av nya färdigheter som är anpassade till twin transition större än någonsin. Detta beror inte bara på att behovet "i sig" av nya färdigheter och kompetenser har ökat snabbt, utan också på att företag i hela ekonomin och inom alla sektorer nu konkurrerar om samma talanger, särskilt inom området "digitala färdigheter".

c. Underskatta inte STEM och mjuka färdigheter

Några av de viktigaste kompetenserna för att lyckas i näringslivet är ofta de som underskattas: naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) samt mjuka färdigheter.

Vi måste lyfta fram STEM-utbildning för elever från tidig ålder för att se till att de tar till sig den. Dessutom måste vi särskilt lyfta fram dessa discipliner för unga kvinnor för att försöka säkerställa en balanserad representation inom industrin. Trots den överväldigande mängden bevis för att det finns en stor efterfrågan på arbetsmarknaden för dessa kompetenser, särskilt med tanke på industrins gröna och digitala omställning, är det fortfarande en utmaning att locka unga människor och kvinnor att studera STEM-ämnen.

Förutom tekniska färdigheter är mjuka färdigheter - eller interpersonella färdigheter - avgörande för anställbarhet och anpassningsförmåga hos anställda. Detta gäller särskilt i en globaliserad och digitaliserad arbetsvärld, men också för dem som arbetar i komplexa produktionskedjor och flexibla arbetsmiljöer.

På samma sätt måste vi fortsätta att öka medvetenheten bland studenterna om de högkvalitativa jobbmöjligheter och karriärmöjligheter som våra branscher erbjuder. I detta avseende är det viktigt att eleverna informeras om branschens möjligheter under hela sin skolgång. Lärarna har verkligen en viktig roll att spela här och bör därför ständigt utbildas inom detta område.

d. Gör yrkesutbildning till ett förstahandsval

Yrkesutbildningen svarar mot arbetsmarknadens behov, spelar en viktig roll för kompetensutvecklingen, både genom skolbaserat och arbetsplatsbaserat lärande, och är en viktig del av system för livslångt lärande som ofta ger bättre utsikter till anställning.

Varför uppfattar vi då fortfarande denna utbildning som ett val för mindre ambitiösa elever? Ingenting kunde vara längre från sanningen! Vi måste äntligen få slut på stigmatiseringen av denna typ av lärande och jämställa yrkesutbildningen med utbildning på forskarnivå och andra utbildningsprogram.



Grundläggande för alla företags framgång är kontinuerlig utbildning och fortbildning samt livslångt lärande för medarbetarna. Det finns en dubbel fördel med detta: företagen får en konkurrensfördel på marknaden samtidigt som de anställda utvecklar nya färdigheter, vilket gör att de förblir mycket anställningsbara. En "win-win-situation", skulle man kunna säga. Men denna möjlighet utnyttjas inte alltid. Det är därför vi behöver en mentalitetsförändring på detta område för att främja dess tydliga fördelar.

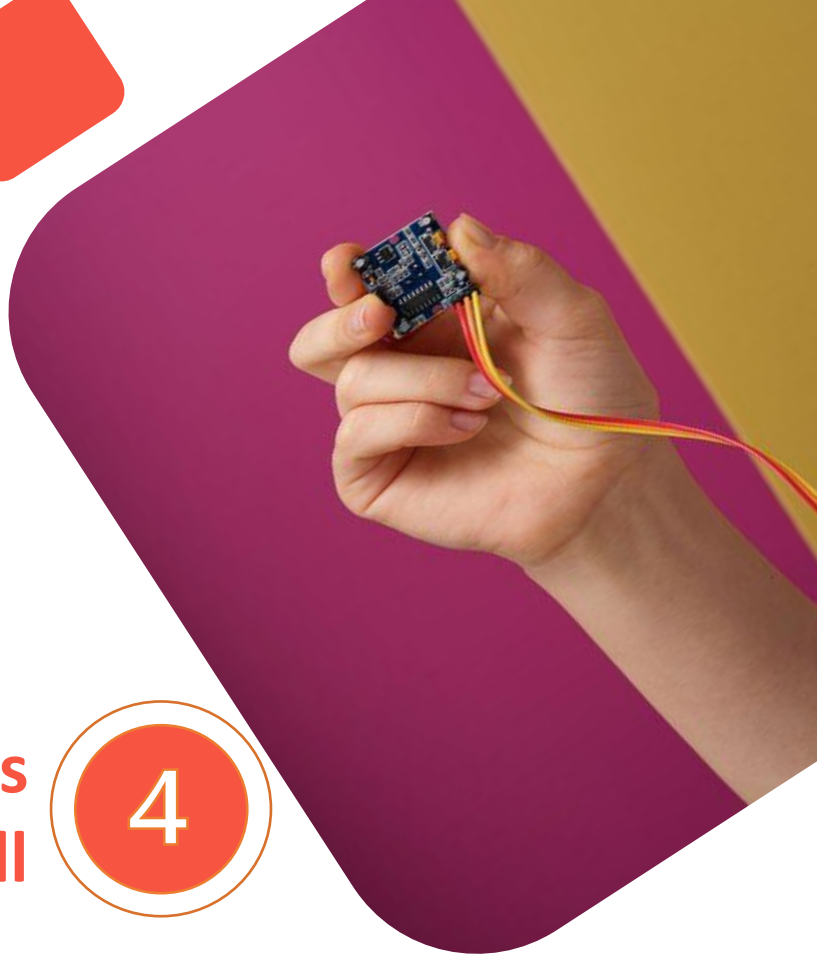
Det är avgörande att arbetskraften ständigt utbildas för att förvärva rätt uppsättning färdigheter så att MET-industrierna lyckas med sin digitala och gröna omställning. Med detta sagt är det viktigt att denna utbildning är arbetsmarknadsdriven och anpassad till kompetensbehoven i twin transition. Det är det enda sättet för fortbildning att vara till nytta för företagen. Dessutom spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll när det gäller att motivera arbetskraften att delta i utbildning: denna roll måste erkännas och främjas där så är möjligt.

I detta avseende, och för att förändra den "negativa attityden" till yrkesutbildning, måste vi ta hänsyn till att unga människors val av vissa studier eller karriärer påverkas starkt av föräldrar, vänner och bekanta. Därför bör våra branscher utvidga sina "marknadsföringsinsatser" till dessa människor också.

e. Underlätta kompetenshöjning och omskolning av arbetstagare

Vi måste se till att vi har rätt utbildning för arbetsmarknaden och ett sätt att göra detta är att stärka kopplingarna mellan utbildningssystemen och arbetsmarknaderna. Det är mycket viktigt att utbildningsanordnarna levererar den kompetens som företagen behöver. I Finland blir till exempel upp till 26 % av de utexaminerade från yrkesutbildningar inom teknik arbetslösa, vilket innebär att de färdigheter som tillhandahålls genom utbildning och fortbildning inte uppfyller företagets behov. Samtidigt ser vi en enorm efterfrågan på anställda med yrkesutbildning. Vi måste förändra denna verklighet!

Att förutse kompetensbehoven är av yttersta vikt. Detta måste dock uppnås tillsammans med arbetsmarknadens parter. Det är bara på detta sätt som vi kan se hur kompetensbehoven på en viss arbetsmarknad verkligen kan förutses.



Ge arbetsmarknadens parter en nyckelroll

4

a. Lämna nödvändigt manöverutrymme för arbetsmarknadens parter

Representativa och självständiga arbetsmarknadsparter är bäst lämpade att diskutera och komma överens om hur de skall företräda sina arbetstagare och företag. Därför är det bara logiskt att vi måste ge arbetsmarknadens parter tillräckligt manöverutrymme för att utveckla dessa diskussioner och avtal.

Men arbetsmarknadens parter roll slutar inte där. De tillhandahåller en mängd information och ökar konsekvent medvetenheten om vilka typer av utbildning som finns, hur man får tillgång till den och framför allt dess arbetsmarknadsrelevans. Mycket av utbildningen för icke-formellt och informellt lärande sker på arbetsplatsen. Därför bidrar arbetsmarknadens parter även i detta sammanhang.

Vidare spelar utbildning och karriärvägledning också viktiga roller som tillhandahålls av dessa aktörer, ofta inriktade på anställda som behöver det mest, såsom lågkvalificerade arbetstagare och studenter. Dessutom är arbetsmarknadens parter bäst lämpade att delta i kompetensprognoser. De kan till exempel tillhandahålla exempel på god praxis för program som syftar till kompetenshöjning och omskolning.



b. Tillåt avvikelser från EU-lagstiftningen genom kollektivavtal

De olika typerna av nationella modeller för social dialog och kollektivförhandlingssystem bygger på årtionden av utveckling. I många av dessa modeller spelar arbetsmarknadens parter en avgörande roll när det gäller att fastställa arbets- och anställningsvillkor. Dessa system är grundläggande för konkurrenskraften i specifika länder, industriregioner och företag.

Som utgångspunkt får EU-lagstiftningen inte inkräkta på en kärnkompetens hos representativa nationella arbetsmarknadsparter när det gäller att fastställa organisation, aktörer och funktion för kollektivförhandlingssystem på nationell nivå.

På samma sätt är det absolut nödvändigt att EU-lagstiftningen inte påverkar denna finstämda balans. EU-lagstiftningen får inte begränsa de nationella arbetsmarknadsparternas möjlighet att avvika från nationella kollektivavtal på ett sätt som de finner genomförbart.

Vad som är ännu viktigare är att den europeiska lagstiftaren också måste lita på arbetsmarknadsparternas förmåga att ta ansvar för goda arbetsvillkor på arbetsmarknaden och för deras förmåga att balansera mellan arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen. För att bevara incitamenten för arbetsmarknadens parter att förhandla och ta ansvar för välfungerande arbetsmarknader måste all lagstiftning, både på nationell och europeisk nivå, vara lämpligt utformad och lämna manöverutrymme för autonoma kollektivförhandlingar. Detta kan uppnås genom att EU:s politik och lagstiftning tillåter oberoende och jämlika nationella arbetsmarknadsparter att anpassa, komplettera eller avvika från EU-lagstiftningen genom kollektivavtal.

c. Främja samråd med arbetsmarknadens parter/deltagande av industrin

Representativa arbetsmarknadsparter står nära företagets och arbetstagarnas behov. Därför är de bäst lämpade att tillhandahålla innovativa skräddarsydda lösningar på utmaningar som kan uppstå. Dessutom är branschvisa arbetsmarknadsparter ännu närmare sina branschens behov. De har därför en ännu bättre position i detta sammanhang.

Det är därför absolut nödvändigt att vi ser ett meningsfullt samråd med arbetsmarknadens parter i alla lagstiftningsinitiativ som kommer att påverka dem. Inte bara när det gäller sysselsättning och sociala frågor, utan även i vidare bemärkelse, eftersom andra lagstiftningsinitiativ ofta har indirekta effekter på företagen. En välfungerande och ändamålsenlig social dialog gör det möjligt för företag och arbetstagare att framgångsrikt forma industrins framtid, och lagstiftarna måste bli bättre på att utnyttja denna informationsrikedom.

Dessutom bör utformningen av socialpolitiken bättre återspegla arbetsgivarnas bidrag till samråden mellan arbetsmarknadens parter.



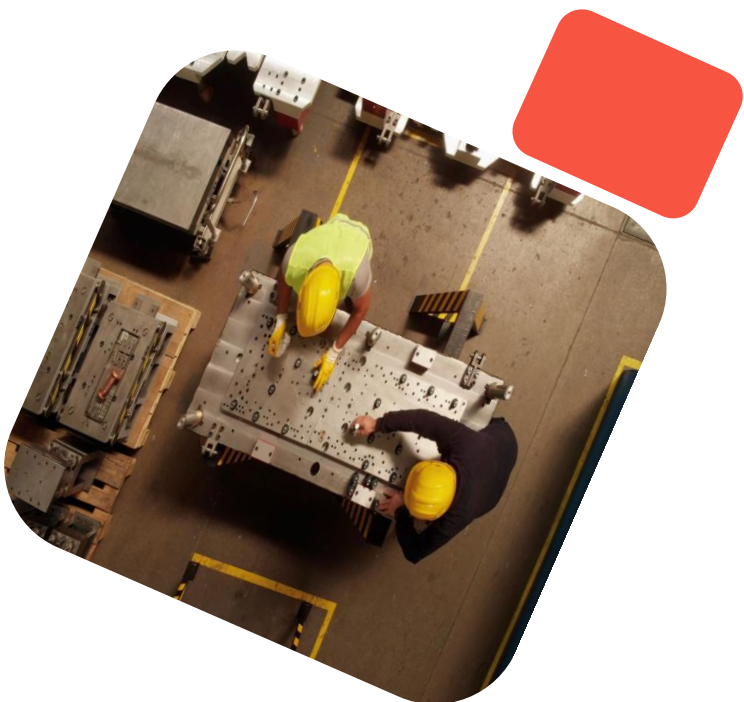
d. Garantera sociala parter autonomi

Arbetsmarknadsparternas roll kan inte överskattas: de är nyckeln till att utveckla lösningar för arbetsmarknaden. För att kunna leverera dessa lösningar måste arbetsmarknadsparterna ges tillräcklig självständighet. Detta oberoende gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att välja de bästa resultaten för just deras bransch.

Det är av goda skäl som lönesättning och kollektivförhandlingar är autonoma processer. Arbetsmarknadens parter finns på plats, de ser den dagliga driften av företagen och är därför bäst lämpade att koppla lönerna till produktiviteten. De är också medvetna om företagens finansiella

kapacitet och har kunskap om många andra frågor som är kopplade till ersättning.

I många länder är lönesättningen en kärnkompetens för arbetsmarknadens parter. EU bör därför inte lägga sig i denna finstämde process, särskilt inte om det inte finns någon rättslig grund för detta. Konsekvenserna av detta är enorma och långtgående. Att inkräkta på arbetsmarknadsparternas autonomi riskerar att försvaga deras roll och i förlängningen försvaga kollektivförhandlingarna och alla de konsekvenser som följer av detta.



e. Stöd kapacitetsuppbyggnaden av arbetsmarknadsparterna

Det är absolut nödvändigt att stödja kapacitetsuppbyggnaden hos arbetsmarknadens parter för att förbättra deras representativitet och i förlängningen deras förmåga att delta i en värdeskapande social dialog. Det är faktiskt bara genom starka och representativa arbetsmarknadsparter som vi kan se gemensamma innovativa och skräddarsydda lösningar på de utmaningar som företagen står inför. Detta är särskilt sant i den nuvarande industriella miljö som vi befinner oss i. I detta sammanhang måste vi garantera att arbetsmarknadsparternas självständighet respekteras och att vi säkerställer utvecklingen av kapacitetsuppbyggnad.



Slutsats

Våra branscher har stått inför en utmanande situation under många år. Historiska utmaningar som höga vakansgrader och bristande internationell konkurrenskraft kombineras nu med svårigheter i leveranskedjan, inflationstryck, brist på kompetens och arbetskraft och en mängd andra ekonomiska frågor.

Det är därför som vi nu mer än någonsin måste hitta rätt balans när vi lagstiftar. EU måste hålla sig inom sina befogenheter när man föreslår nya lagtexter och se till att vi minskar den onödiga administrativa bördan för företagen. Våra industrier behöver lagstiftning som är lätt att tillämpa och som möjliggör en smidig och flexibel rörlighet för arbetskraften på den inre marknaden. Vi behöver en ytterligare fördjupad inre marknad som ger de rätta ramvillkoren inte bara för innovation utan också för företag att växa och blomstra över gränserna. Detta kommer att främja skapandet av framtidens internationellt konkurrenskraftiga företag. Även om EU-institutionerna i dag mycket bättre förstår den viktiga roll som en konkurrenskraftig och robust industriell bas spelar i hjärtat av den europeiska ekonomin, glömmer de ofta bort detta när det gäller nya regelbördor på det socialpolitiska området.

Med allt detta sagt anser vi att Europeiska unionen har ett enormt mervärde för våra företag. Oavsett om det är genom införandet av SURE-mekanismen, faciliteten för återhämtning och resiliens, krisinstrumentet för den inre marknaden eller utvecklingen av eDeclaration för utstationering av arbetstagare, fortsätter EU att leverera för sina företag och sina medborgare. Dessutom har Ceemet åtagit sig att uppnå många av målen i den gröna given, och MET-industrin är redan engagerad i omfattande insatser för att främja den gröna omställningen. Även om vi ser vissa nackdelar är de ekonomiska möjligheterna i detta sammanhang mångfaldiga och måste tas tillvara. Det är mot denna bakgrund som vi ser fram emot att samarbeta med er under Europaparlamentets och Europeiska kommissionens nästa mandatperiod för att ytterligare stärka EU:s konkurrenskraft och se till att vi fortsätter att tillhandahålla de välbetalda jobb som ligger till grund för vår sociala marknadsekonomi.



Viktiga önskemål

1

Mot en fullständigt friktionsfri rörlighet för arbetstagare på den inre marknaden



- ❖ Undanta affärsresor och aktiviteter utomlands som endast varar ett begränsat antal dagar från kravet på förhandsanmälan till medlemsstaternas myndigheter.
- ❖ Skapa en EU-omfattande eDeklaration för att standardisera och förenkla rapporteringsskyldigheterna för utstationeringar inom Europeiska unionen.
- ❖ Se till att det finns tydliga och uppdaterade nationella webbplatser som beskriver särdragen i varje nationellt system när det gäller arbets- och anställningsvillkor mot bakgrund av utstationering av arbetstagare.



2

Anta ändamålsenlig lagstiftning med full respekt för EU-fördragen

- ❖ Agera endast på områden med delad kompetens om målen för den föreslagna åtgärden inte på ett tillfredsställande sätt kan uppnås av medlemsstaterna.
- ❖ Förbättra konsekvensbedömningarna för att identifiera nödvändig och proportionerlig EU-lagstiftning.
- ❖ Utveckla europeiska standarder med målet att få lika villkor på den inre marknaden i samband med leveranskedjor.
- ❖ Genomföra principen "en in, en ut" och målet att minska rapporteringsskyldigheten med 25 procent i kommissionens generaldirektorat.
- ❖ Med utgångspunkt i detta bör varje generaldirektorat i slutet av varje mandat visa hur de har genomfört principen om en in och en ut.
- ❖ Säkerställa konsekvensbedömningar hela vägen genom lagstiftningsprocessen, även under Europaparlamentets och rådets processer.
- ❖ Använd principen "tänk småskaligt" på rätt sätt i tester av små och medelstora företag.
- ❖ Snabbt införa konkurrenskraftskontroller av EU-lagstiftningen.
- ❖ Respektera skillnaderna mellan medlemsstaternas nationella arbetsmarknader i fråga om sociala frågor och arbetsrätt, särskilt de gränser som fastställs i artikel 153.5 i EUF-fördraget. 153.5 i EUF-fördraget.

- ❖ Var medveten om de negativa effekterna av guldplätning på företagande.
- ❖ Lägga större vikt vid bästa praxis och vägledning på arbetsmiljöområdet för att göra efterlevnaden av EU:s lagstiftning så lite betungande som möjligt.
- ❖ Undvik normativ lagstiftning på EU-nivå som gör det svårt för företag att flexibelt anpassa sig till nya realiteter inom sina branscher.
- ❖ EU:s garantiförordning och dess nationella genomförande kontrolleras alltid mot subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna och grundas på de senaste tillgängliga uppgifterna.



Tillhandahålla en högkvalificerad arbetskraft



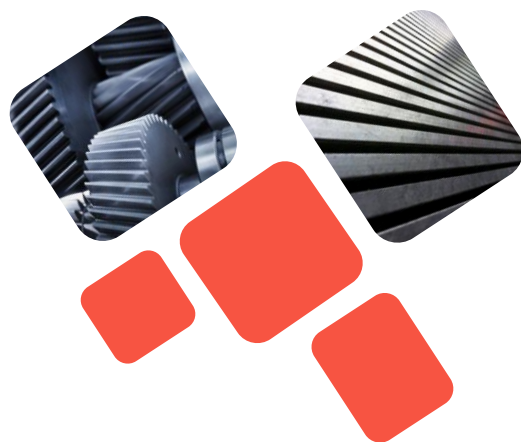
- ❖ Införa en väl utformad politik för laglig migration - för att på ett obyråkratiskt och enkelt sätt locka tredjelandsmedborgare till Europa.
- ❖ Investera i aktiva arbetsmarknadsåtgärder i syfte att återföra de personer som varken är sysselsatta eller deltar i utbildning till arbetsmarknaden:
 - o Inrätta högkvalitativ, prisvärd och tillgänglig barnomsorg som ett effektivt verktyg för att stimulera kvinnor att återvända till arbetsmarknaden.
 - o Stödja företag i deras rekryteringsförfaranden, t.ex. genom undantag från socialförsäkringsavgifter, för att underlätta integrationen av (långtids)arbetslösa på arbetsmarknaden.
- ❖ Anpassa fortbildningen till kompetensbehoven i samband med "twin transition".
- ❖ Öka investeringarna i STEM-relaterade studier och discipliner samt i mjuka färdigheter.
- ❖ Inrätta lämpliga kampanjer för att öka medvetenheten i syfte att locka kvinnor och ungdomar till STEM.
- ❖ Investera i utmärkta yrkesutbildningssystem med en stark komponent av arbetsbaserat lärande.
- ❖ Öka synligheten och attraktiviteten för yrkesutbildning som ett förstklassigt utbildningsval som leder till högkvalitativ sysselsättning inom MET-industrierna.
- ❖ Investera i kompetenshöjning och omskolning av arbetskraften inom MET-industrierna.
- ❖ Främja kontinuerlig utbildning som är arbetsmarknadsorienterad.
- ❖ Investera i att förutse framtidens kompetensbehov för att utforma utbildningsprogram som är anpassade till arbetsmarknaden och anställbarhetsmöjligheter.
- ❖ Främja kampanjer för att öka medvetenheten om vikten av livslångt lärande och fortbildning.



4

Ge arbetsmarknadens parter en nyckelroll

- ❖ Ge arbetsmarknadens parter det manöverutrymme de behöver för att klara av de nya utmaningarna i arbetslivet.
- ❖ Involvera arbetsmarknadens parter i rådgivning och vägledning av anställda, särskilt lågutbildade, om vilken typ av utbildning de bör genomgå.
- ❖ Stärka samarbetet mellan arbetsmarknadens parter, näringslivet och utbildningsanordnare för att bättre kunna identifiera framtidens behov av industriell kompetens och anpassa utbildningsprogrammen därefter.
- ❖ Respektera arbetsmarknadsparternas självständighet och se till att varken EU eller medlemsstaterna blandar sig i kollektivförhandlingar och lönesättningssystem.
- ❖ Se till att EU-lagstiftningen inte begränsar möjligheten för nationella arbetsmarknadsparter att avvika från nationella kollektivavtal på ett sätt som de finner genomförbart.
- ❖ Se till att arbetsmarknadens parter rådfrågas om sysselsättningsrelaterade frågor och även om de initiativ som påverkar företagen inom en lämplig tidsram.
- ❖ Sträva efter att bättre återspegla arbetsgivarnas åsikter i det politiska beslutsfattandet.
- ❖ Vid behov främja kapacitetsuppbyggnaden hos arbetsmarknadens parter i syfte att förbättra dess representativitet samtidigt som man respekterar arbetsmarknadens parter självständighet.





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