

En rättvis omställning och avkarbonisering på multinationella företag

Rekommendationer till koordinatörer och arbetstagarrepresentanter i SNB, EWC och SE

Bryssel, januari 2024 (uppdatering)

Detta dokument innehåller information och vägledning för arbetstagarrepresentanter i särskilda förhandlingsorgan (SNB), europeiska företagsråd (EWC), och transnationella företagsråd för företag under den europeiska bolagsstadgan - *Societas Europaea* (SE), så väl som för de koordinatörer från industriAll Europe som stöttar dessa, om den roll de kan spela i att främja dialogen om utfasning av fossila bränslen inom sina respektive multinationella företag.

Samtiden innebär ovanligt stora utmaningar för Europas industrier och arbetstagare. COVID 19-pandemin och den kris de höga energipriserna inneburit, i kombination med effekterna från kriget i Ukraina, har haft en omvälvande inverkan på produktion, anställningar och arbetsförhållanden. Kampen mot klimatförändringarna förblir ändå högt prioriterad, och fackföreningarna är fortsatt proaktiva när det kommer till att säkerställa en socialt rättvis omställning. Medlemmar i SNB, EWC- och SE-WC uppmanas att vara lika proaktiva och att utvärdera situationen på sina respektive företag. De bör för varje enskilt fall besluta om rätt tillvägagångssätt och rätt tidpunkt för att, genom fackliga strategier, ta initiativ som syftar till att utforma avkarboniseringen på det egna företaget.

För klimatneutrala företag som tillhandahåller kvalitativa arbetstillfällen: vad menar vi?

Både inom och utom EU har regeringar över hela Europa under de senaste åren, och med en gemensam målsättning om klimatneutralitet 2050, höjt sina ambitioner för att klara av de åtaganden som antogs i det internationella Parisavtalet. Energikrisen har komplicerat de strategiska utmaningarna och betydelsefulla politiska beslut håller på att fattas i syfte att öka omställningstakten.

Efter att [den europeiska gröna given](#) antagits, stiftade EU 2021 en [europeisk klimatlag](#) som gjorde målet om klimatneutralitet juridiskt bindande till 2050, och med ett nytt mål om att fram till 2030 ha minskat utsläppen av växthusgaser med minst 55 % jämfört med 1990 års nivåer. I juli 2021 antog kommittén, genom en omarbetning av alla relevanta politiska styrmedel, [55 %-paketet](#) för ytterligare utsläppsminskningar till 2030 (se [raden av förslag](#) som bland annat innefattar ändringar av utsläppshandelssystemet-(ETS), gränsjusteringsmekanismen för koldioxid (CBAM), och koldioxidstandarderna för olika fordon).

Som en reaktion på kriget i Ukraina har europakommittén även förslagit åtgärder som syftar till att minska EU:s beroende av energiimport från Ryssland (se ["REPowerEU – Gemensam europeisk åtgärd för mer prisvärd, säker och hållbar energi"](#)).



Europeiska industrier befinner sig under hård press: investeringsbesluten påverkas av att energipriserna strukturellt sett är högre inom EU jämfört med i andra regioner. Till detta kommer globala ekonomiska spänningar och industripolitiska strategier för att stimulera implementeringen av miljövänliga tillverkningstekniker. Europas handelsunderskott uppgår, till följd av energiimport och industriförluster, till 430 miljarder euro.

I EU:s industriplan för den gröna given finns målsättningar för nyckelteknologier, regellättnader avseende statliga stöd, samt fokus på kompetensutveckling, men den medför även betydande avregleringar. Planen innehåller begränsningar rörande ny finansiering, samtidigt som viktiga finansieringsprogram från fonden för återställning och resiliens kommer att avslutas 2026. Industriinvesteringsstrategier måste snabbt komma på plats, men tycks vara långt borta i och med de åtstramningsåtgärder som i många länder riskerar att underminera viktiga avkarboniseringsinvesteringar.

Nya klimatmål inför 2040, i syfte att minska utsläppen av växthusgaser ytterligare och att nå det ursprungliga målet om koldioxidneutralitet till 2050, kommer att träda i kraft 2024.

Europa står inför en aldrig tidigare skådad ökningstakt vad gäller avkarboniseringen, något som kommer att påverka alla industrisektorer. Produktionen av förbränningsmotorer till fordonssektorn kommer gradvis att upphöra (bilar med förbränningsmotorer ska inom EU ha fasats ut till 2035), energisektorn försöker ta sig ur den nuvarande krisen på ett koldioxidfritt sätt, och IT-sektorn fortsätter att leverera digitala lösningar som underlättar miljöanpassningen av våra arbetsplatser. Avkarboniseringen av våra företag innebär både möjligheter och risker: hundratusentals nya jobb kommer att skapas, medan andra kommer att förändras eller ersättas.

IndustriAll Europe stödjer målet om klimatneutralitet 2050, men vill samtidigt säkerställa att alla arbetstagare står rustade inför förändringarna, att de kan dra fördel av övergången mellan olika jobb, samt att lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att se till att ingen hamnar på efterkälken. IndustriAll Europe uppmanar till en rättvis omställning för europeiska arbetstagare. Omställningen ska grundas på adekvat framförhållning, hantering och utformning av de avkarboniseringsutmaningar som våra industrisektorer, regioner och företag står inför. Att arbetstagarna får vara delaktiga i ett så tidigt skede av avkarboniseringsprocessen som möjligt, är avgörande.

Med **avkarboniering** menas rent konkret de åtgärder som företaget vidtar för att minska sina utsläpp av växthusgaser för att de ska överensstämma med de målsättningar som finns på företags-, bransch- och EU-nivå. Åtgärderna utformas med avseende på något av de tre stegen i avkarboniseringsprocessen.

1. **Planering.** I det här steget handlar åtgärderna om att analysera/förstå förändringen och att fastställa strategier för att handskas med den.
2. **Minskning.** I det här steget handlar åtgärderna om att implementera strategier/teknologier för att minska koldioxidutsläppen under produktionen.
3. **Anpassning.** I det här steget handlar åtgärderna om att finna lösningar för att hantera de nya klimatförhållandena och dessas inverkan på produktionsanläggningar och arbetstagare.

Hur stora de förändringar som införs i våra branscher är, och hur snabbt de sker, varierar mellan olika sektorer, regioner och företag. Men det är ytterst viktigt att se till att vi inte bara lämnas att hantera de sociala konsekvenser avkarboniseringen får. Omställningen har redan börjat, och vi måste bidra aktivt för att kunna vara med och utforma den. Tidsaspekten är avgörande. Vi måste involvera oss i ett så tidigt skede som möjligt om vi vill se till att de förändringar som hänger samman med avkarboniseringen planeras och hanteras på ett så rättvist, inkluderande och socialt ansvarstagande sätt som möjligt.



Rekommendation 1 Utveckla en egen fackföreningsstrategi

Var proaktiv. Vänta inte på att ledningen informerar dig om avkarboneringsstrategier som den kan ha beslutat om på egen hand. Ta ställning, utvärdera olika möjliga scenarion och ta fram en fackföreningsagenda om hur du vill att den avkarboniserade framtiden för ditt företag ska se ut. Märker du att ditt företag inte hanterar omställningen på ett lämpligt sätt, och oroar du dig angående ohållbara verksamhetsmodeller eller -strategier? Det är mycket viktigt att du proaktivt deltar i processen.

Samarbeta med din nationella fackförening och med industriAll Europe

Fackföreningar har genomfört noggranna ekonomiska och sociala analyser avseende avkarboniseringsutmaningen, och har utarbetat ambitiösa fackföreningskrav som skräddarsyttts för olika branscher och regioner. Kontakta din nationella fackförening samt industriAll Europes sekretariat för att få information om praxis/initiativ i ditt land, inom EU, och på företag inom din sektor.

Fackföreningen är även den aktör som bäst kan förse dig med information om de senaste utvecklingarna i den diskussion rörande avkarboneringsstrategier som förs av beslutfattare på nationell, europeisk och EU-nivå. Din nationella fackförening och industriAll Europes sekretariat övervakar inte bara den politiska debatten noggrant, utan är i ständig kontakt med nationella och europeiska beslutfattare, och skulle gärna ta del av dina erfarenheter av de avkarboneringsdiskussioner som förs på ditt multinationella företag, och skulle även kunna flagga för problematiska situationer. Kontakta de nationella fackföreningarna och industriAll Europes sekretariat för att dela med dig av dina erfarenheter.

Dessutom har fackföreningsrepresentanter ingått europeiska ramavtal med ledningen på vissa multinationella företag om hur förändringarna ska planeras och hanteras på ett socialt ansvarsfullt sätt (t.ex. genom att inkludera villkor för strategisk kompetensplanering, arbetstagarutbildningar, generationsskiften etc.). Avtalen gäller planering och hantering av de förändringar som avkarboniseringen ger upphov till, även på dessa företag. Kontakta din nationella fackförening och IndustriAll Europes sekretariat om du tycker dig se behov av att inleda sådana förhandlingar med din ledning.

Samverka med arbetstagarrepresentanterna på ditt företag, både på nationell och lokal nivå.

Det är viktigt att ha en hög grad av samordning mellan de europeiska och de lokala nivåerna. Behovet av avkarbonisering måste diskuteras både på EWC-nivå och på nationell nivå. Om man enats om policyer på europeisk nivå, är det viktigt att informera om dem på nationell nivå – och omvänt. Se till att underrätta EWC/SE-WC om man fått till stånd policyer eller avtal på nationell nivå.

Det finns många anledningar till att skapa ett starkt band och ett smidigt informationsflöde mellan EWC/SE-WC och arbetstagarrepresentanter på nationell och lokal nivå:

- **Det är det mest effektiva sättet för att i ett tidigt skede identifiera åtgärder som rör utfasningen av fossila bränslen**, vilka kan planläggas i ett land innan de implementeras i andra länder.
- **Det är det mest effektiva sättet att lära av varandra och för att dela och utbyta policyer** (t.ex. kan vetskapen om att ett avtal ingåtts avseende grön kompetens i ett land, skapa ringar på vattnet om det får en bred spridning i ditt nätverk).
- **Det är det mest effektiva sättet att fullt ut använda och dra fördel av rätten till information, rådgivning och delaktighet, inte bara finns på europeisk, utan också på nationell nivå** (t.ex. de franska företagsrådets nya rättigheter i att bli informerade och rådfrågade om företagets klimatstrategier).



Observera att EWC kan använda sin skyldighet att avlägga rapport om sin verksamhet, eller sin rätt att besöka lokala anläggningar, till att knyta kontakter på nationell och lokal nivå.

Utöka dina kunskaper om avkarbonisering

Ditt EWC/SE-WC har även rätt till utbildning, samt till att bjuda in experter som kan hålla utbildningar om den gröna omställningen på EWC/SE-WC-mötena. Detta kommer att vara till hjälp vid diskussionerna med ledningen, och för dig i att vara proaktiv vad gäller analys och planeringsstrategier.

Rekommendation 2 Engagera dig i ditt företag

Utfasningen av fossila bränslen är en fråga som bör tas upp i företagets sociala dialog!

I vissa länder har **nationell lagstiftning** ändrats eller antagits för att se till att fackföreningarna och/eller företagsråden har rätt att samtala med ledningen om strategierna avseende avkarbonisering av företagets verksamhet. Till exempel introducerar den "klimatlag" som infördes i Frankrike 2021 den gröna omställningen som en fråga för företagsråden, vilka måste konsulteras om den miljöpåverkan företagets verksamhet får.

Inom vissa branscher har **sektorsspecifika kollektivavtal** ingåtts rörande avkarboniseringens sociala aspekter. De spanska fackföreningarna, UGT FICA och CCOO Industria, har efter trepartsavtalet om att organisera arbetskraftsövergången under utfasningen av kolutvinningen, bland annat ingått ett avtal med alla Spaniens operatörer av termiska kraftanläggningar (Endesa, Iberdrola och Naturgy). Detta för att organisera branschens rättvisa arbetskraftsövergång och erbjuda arbetstagarna andra arbeten, till exempel nedmontering av anläggningar och återställning av marker. Dessutom investerar man i nya verksamheter, bland annat förnybar energi. Avtalet innehåller åtaganden om omskolning och kompetensutveckling för arbetstagarna, och erbjuder även förtidspensionering för äldre arbetstagare. Företagen har även redovisningsskyldigheter efter inrättandet av en uppföljningskommitté som övervakar hur avtalet implementeras.



TIPS!

En webbaserad kartläggning av god nationell, bransch- och företagsspecifik praxis finns på industriAll Europas webbplats.

Den finns här: <https://justtransition.industrial-all-europe.eu/>

På europeisk nivå har EWC och SE/WC rätt att delta i dialogen med ledningen avseende:

1. Ledningens skyldighet att rapportera om den miljöpåverkan företagets verksamhet får. [Direktivet om icke-finansiell rapportering 2014](#) ålägger stora företag att publicera årsrapporter om de policyer de implementerar rörande socialt ansvar, behandlingen av arbetstagarna, respekten för de mänskliga rättigheterna, mångfald i bolagsstyrelser, samt **miljöskydd**. EWC/SE-WC har rätt att få tillgång till dessa årsrapporter.
2. Det faktum att den gröna omställningen är transnationell. De åtgärder som ledningen planerar för att förebygga och bromsa klimatförändringarna är i själva verket en internationell fråga som kräver att EWC/SE-WC informeras och rådfrågas om de sannolika konsekvenserna för sysselsättningen i olika länder.



 **EXEMPEL**

EDF EWC

Energisektorn

EWC sedan 2001

Ordförande: Marc Ferron (CFDT FGMM)

IndustriAll Europe-samordnare: Frédéric Touboul (CGT FTM)

2021 reviderades inledningen i EDF EWC-avtalet enligt följande:

Parterna åtar sig att implementera EDF:s nya verksamhetsmål ("Raison d'être") över gruppens hela europaomfattande verksamhet, så väl som att bidra till uppförandet av desamma, särskilt vad avser övervakningen av gruppens och dess europeiska dotterbolags åtaganden för att motverka klimatuppvärmningen och dess konsekvenser för verksamheter och arbetstillfällen, samt att främja målsättningarna i EDF Groups avtal om socialt ansvar, vilket samstämmtigt signerades 19 juni 2018.

I detta avseende är EWC ett perfekt forum för analys och utbyte av synpunkter rörande de utmaningar och möjligheter de viktigaste trenderna inom energisektorn medför: för teknologier så väl som för lagstiftning, särskilt lagstiftning på EU-nivå, samt för att utvärdera den påverkan förändringarna ekonomiskt och arbetsmarknadsmässigt får för Groups dotterbolag, och därmed också för att utvärdera förändringarna i den miljö där Group implementerar sin strategi.

Med tanke på energiomställningens sociala och arbetsmarknadsmässiga utmaningar, och det tvingande kravet på en rättvis omställning i linje med den europeiska gröna given och det klimatavtal som slutits i Paris, ska EWC utgöra ett forum för dialog om frågor som rör yrkesmässiga övergångar och kompetenshöjningar kopplade till de förändringar som energiomställningen ger upphov till, och som överensstämmer med kraven på en rättvis omställning.



TIPS!

Begär att få årsrapporten, inklusive hållbarhetsrapporten, samt att få diskutera den med ledningen.

Som medlem i EWC/SE-WC bör du avsätta tid vid mötena till att dela med dig av utvecklingen i de olika länderna, också vad gäller företagets miljöpolicy. Dessutom bör du försäkra dig om att avkarboniseringen och dess konsekvenser för produktion, arbetstillfällen och arbetsförhållanden tas upp på mötena med den centrala ledningen.



TIPS!

Lägg till avkarboniseringen på listan över ämnen för information och överläggning när ditt EWC-avtal ska förhandlas om.



 EXEMPEL

Domo Chemicals EWC

Kemikaliesektorn

EWC sedan 1996

Ordförande: Alexander Busch (IG BCE)

IndustriAll Europe-samordnare: Noel Furchheim (IG BCE)

Det europeiska företagsrådsavtal som omförhandlades 2021, hänvisar tydligt till rätten att bli informerad och rådfrågad avseende företagets gröna strategi.

Art. 2.2 Information om gruppens allmänna funktion

[...] Informationen som presenterades för EWC inkluderar:

- Domo Chemicals struktur och styrning
- Den ekonomiska och finansiella situationen (till exempel en årsrapport)
- Utvärdering av verksamheten, inklusive tillverkning och försäljning
- Arbetsmiljö- och miljöpolicy
- Företagens sociala ansvar (inklusive verksamhetsprinciper) och hållbarhetsansvar
- Allmänna riktlinjer avseende koncernens sociala policy och HR-projekt

Art. 2.3 Information och samråd rörande transnationella frågor

[...] Detta innefattar:

- Betydande utvecklingar vad gäller anställningar
- Strategiska investeringar på koncernnivå eller som involverar flertalet länder
- Betydande förändringar i koncernens organisation
- Implementering av nya arbetsmetoder eller nya tillverkningsprocesser
- Tillverknings- och tekniköverföringar
- Sammanslagningar, förvärv, nedskärningar eller nedläggningar av företag eller anläggningar, eller betydande delar av dessa
- Kollektiva uppsägningar
- Utveckling av en arbetsmiljö- och miljöpolicy

Rekommendation 3 Diskutera med ledningen

Ta upp utfasningen av fossila bränslen i EWC/SE-WC:s arbeten och diskutera ämnet med ledningen.

Avkarbonisering är ett mångfacetterat fenomen. Det handlar inte om en enskild fråga (energieffektivisering, återvinning eller grön kompetens...) som någon gång då och då ska tas upp på EWC/SE-WC-mötenas dagordning. Det är ett långt mer omfattande och flerdimensionellt koncept, och en ständigt pågående process som kräver regelbunden granskning.

EWC/SE-WC-medlemmar uppmanas att diskutera nedanstående ämnen med den centrala ledningen och att, när så är lämpligt, med stöd av experter **ägna sig åt information och rådgivning** avseende den påverkan utfasningen av fossila bränslen (land för land) troligtvis får inom följande områden:





TIPS!

Analysera den information du får och uppmärksamma försök till så kallad "green washing"!

Verksamhetsstrategin/-modellen

- Planerar företaget att minska sitt klimatavtryck, (t.ex. satsa på mindre energiintensiv tillverkning, se över råmaterialen, byta till miljövänligare transporter, fokusera på återvinning och återbruk...)?
- Planerar företaget att ändra sin verksamhetsmodell eller -strategi på grund av de föränderliga klimatförhållandena (flytta anläggningar bort från områden med risk för extrema klimat-/väderhändelser som stormar, översvämningar, skogsbränder, torka...)?
- Vilken sätt kan detta förväntas påverka leverantörer och senare led?
- Erhåller företaget (eller kommer det att erhålla) offentligt stöd för att anpassa sina strategier (beviljat/begärt EU-stöd eller offentlig finansiering på nationell eller lokal nivå)? Finns det några sociala villkor eller krav på samråd kopplade till det offentliga finansieringsprogram ditt företag nyttjar?

Investeringsbudget (inklusive FoU och teknologi)

- Inom vilka områden investerar företaget i samband med den gröna omställningen (energieffektiv teknologi, digital teknologi för att stödja fjärrunderhåll, hållbar rörlighet...)?
- Hur stor är investeringskostnaden, och hur stor är den förväntade investeringsavkastningen?



Antal arbetstillfällen och dessas kvalitet (anställning och arbetsförhållanden)

- Hur förväntas anställningsnivåerna förändras på företaget när det kommer till utfasning av fossila bränslen? Kommer arbeten att skapas, förändras, förstöras eller flyttas? Dela om möjligt upp informationen enligt kvalifikation (låg- medelhög- hög), ålder, kön och region.
- Vilka stödåtgärder vidtas för att säkerställa arbetstagarnas anställningsbarhet och möjlighet till yrkesmässiga övergångar? Särskilt vad gäller de mest utsatta arbetstagarna som kanske inte kan utnyttja möjligheter till omskolning eller kompetensutveckling (till exempel arbetstagare med atypiska anställningsavtal, äldre arbetstagare, ensamstående föräldrar, lågkvalificerade arbetstagare...). Finns några projekt som omfattar strategier för intern rörlighet, förtidspensioneringssystem, förkortad arbetstid...?
- Hur har situationen utvärderats vid eventuella uppsägningar? Vilka åtgärder har vidtagits för att undvika uppsägningar? Och vilka åtgärder vidtas för att hjälpa uppsagda arbetstagare att skaffa ett nytt jobb?

Arbetsorganisationen (även arbetsmiljön)

- Hur vanligt är distansarbete (bland arbetare och tjänstemän)? Vilken utrustning tillhandahålls för distansarbete/smart arbete?
- Hur påverkas arbetstillfällena av utfasningen av fossila bränslen (nya arbetsuppgifter, nya jobb)?
- På vilket vis skyddas arbetstagarna från de negativa effekterna från klimatförändringarna (från luftföroreningar, alltför varma arbetsplatser...)?
- Vilka arbetsmiljörisker uppstår till följd av införandet av ny, grön teknologi (t.ex. väte)?



Utbildningspolicyer och kompetensutveckling

- Hur arbetar företaget med långsiktig och strategisk kompetensplanering (identifiering av vilka kompetenser som behövs inför framtiden, anpassning av jobbprofiler, samt utformning av ett utbildningsutbud som motsvarar dessa).
- På vilket sätt är fackföreningar och arbetstagarrepresentanter involverade i kompetensutvecklings- och utbildningspolicyerna på anläggningsnivå, regional nivå och nationell nivå?
- Vilka sorts utbildningsmöjligheter kommer företaget att tillhandahålla för omskolning och kompetensutveckling inför nya teknologier. Och enligt vilka villkor?
- Har alla arbetstagare rätt till omskolning och kompetensutveckling? Vidtas några särskilda åtgärder avseende de arbetstagare som är som mest riskutsatta (t.ex. äldre arbetstagare, arbetstagare med osäkra anställningar, kvinnor etc.)?
- Hur många utbildningstimmar är avsatta till den gröna omställningen (jämfört med det totala antalet utbildningstimmar per arbetstagare, och kvalifikationsgrupp för kvalifikationsgrupp)? Vad förväntas under det kommande året?
- Vilka finansieringsbelopp har avsatts för utbildningen?

Om relevant och möjligt: begär att ledningen inrättar en underkommitté till EWC/SE-WC som ska ägna sig åt företagets avkarboniseringsstrategi. På grund av diskussionens tekniska natur, kan hjälp från utomstående experter vara mycket värdefull. Använd dig av en sådan EWC-underkommitté (eller om en sådan saknas, hela EWC) för att samordna de olika lednings- och fackföreningsinitiativ som tas i de olika länderna. Kontakta din nationella fackförening och/eller industriAll Europes sekretariat som kan hänvisa dig till relevant expertis.



EXEMPEL

Tata Steel Europe EWC

Basmetallsektorn

EWC sedan 2000

Ordförande: Gerrit Idema (FNV)

IndustriAll Europe-samordnare: Alasdair McDiarmid (Community)

Samtal om den påverkan utfasningen av fossila bränslen har för företagets strategi och verksamhet har förts i flera år. På begäran av Tata Steel Europe EWC, har en "arbetsgrupp för avkarbonisering" inrättats, vilken sammanträdde för första gången i juni 2021. Den består av 15 medlemmar: sju företagsrepresentanter som ligger i framkant när det kommer till avkarbonisering, och åtta fackföreningrepresentanter från Storbritannien och Nederländerna. Den externa ekonomiska expert som bistår EWC på regelbunden basis är också en del av arbetsgruppen för avkarbonisering.

Arbetsgruppen för avkarbonisering uppmuntrar till en öppen debatt, utbyten gällande bästa praxis, och bistår fackföreningarna i diskussionerna med ledningen avseende de avkarboniseringsscenario de på egen hand har tagit fram för Tata Steel Group i Europa.

IndustriAll Europe och dess affilierade fackföreningar finns här för att stötta dig. Om du har några frågor eller förslag, eller om du behöver specifik hjälp med att föra en dialog om avkarbonisering med ledning eller beslutfattare, kan du kontakta:

- ⇒ **Din nationella fackförening**
 - ⇒ **Den industriAll Europe-koordinatör som bistår ditt förhandlingsorgan, EWC eller SE-WC.**
- eller
- ⇒ **industriAll Europes särskilda team**

Corinna Zierold

Avdelningschef

Kontaktperson på Just Transition

corinna.zierold@industrial-all.eu

+32 474 981 724

Bruno Demaitre

Senior politisk rådgivare

Expert på EWC-frågor

bruno.demaitre@industrial-all.eu

+32 476 540 990



 **Läs mer...**

Nedan hittar du en sammanställning över industriAll Europas ståndpunkter. Dessa kan vara bra att känna till inför EWC/SE-WC-samtalen.

IndustriAll Europas allmänna ståndpunkter

- Manifest för en rättvis omställning: Inget om oss utan oss! (maj 2022)
Förkortad version på [engelska](#), [tyska](#), [franska](#), [tjeckiska](#), [italienska](#), [spanska](#), [polska](#), [finska](#), [svenska](#)
Lång version på [engelska](#), [tyska](#), [franska](#)
- Gemensamt uttalande med EESC Workers' Group ([nov. 2021](#))
- Gemensamt uttalande med IndustriALL Global Union (om COP26, [nov. 2021](#))
- IndustriAll Europas politiska plattform-kampanjen för en rättvis omställning [engelska](#), [franska](#), [tyska](#) (2021)
- Europas gröna giv: staka ut kursen till 2030 [engelska](#), [franska](#), [tyska](#) (Nov. 2020)

IndustriAll Europas ståndpunkter för varje ämne

Energipriskrisen	Policy Brief (2022) på engelska , franska , tyska
55 %-paketet	Ståndpunktsdokument (2021) på engelska , franska , tyska
Granskning av EU:s utsläppshandelssystem	Ståndpunktsdokument, (2021) på engelska , franska , tyska

IndustriAll Europas ståndpunkter för varje sektor

Kemikalier	Mot en avkarboniserad och cirkulär plastindustri IndustriAll Europe, ståndpunktsdokument (dec. 2021), på engelska , tyska , franska
Elsektorn	Gemensamt uttalande om en rättvis omställning IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (nov. 2021), på tyska , engelska , franska
Gas	Gemensamt uttalande från arbetsmarknadsparterna i den europeiska, sektoriella sociala dialogen om gas IndustriAll Europe – EPSU – Ceemet (2020) på engelska , franska , tyska
Fordon	Akut behov av ett ramavtal för en rättvis omställning för europeiska arbetstagare inom fordonsindustrin Öppet brev, industriAll Europe, ETUC, ITUC, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, European Climate Foundation, Transport and Environment (juli 2021), engelska
Tunga industrier	Hantera avkarboniseringsutmaningarna och moderniseringen av Central- och Östeuropas tunga industrier IndustriAll Europe, ståndpunktsdokument (april 2021), BG CZ DE EN FR HU PL RO
Energi	Det rena vätets roll i en rättvis omställning till en klimatneutral industri IndustriAll Europe, ståndpunktsdokument (nov. 2020), engelska , franska , tyska Tillhandahålla en strategi för havsbaserad förnybar energi som garanterar bra arbetstillfällen i Europa IndustriAll Europe, ståndpunktsdokument (nov. 2020) tyska , engelska , franska

