

TIR-H

Tööstussuhete üleviimine vesinikutehnoloogiale

Poliitikasoovitused

Tulemuseesmärk 4.3



Co-funded by the
European Union

Projekti nimelühend: TIR-H | Projekt nr 101048682

Koordinaator

Toetusesaajad

Sidusüksused

Ühinenud partnerid

PROJEKTIKONSORTSIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 POLIITIKASOOVITUSTE DOKUMENT

Dokumendi andmed

Projekti nimelühend

TIR-H

Projekti number

101048682

Tulemuseesmärgi number ja nimetus

[D4.3.] [Poliitikasoovituste dokument]

Levitasand

Avalik

Organisatsiooni nimi

[ADAPT]

Esitamise kuupäev

20.05.2024

Sisukord

Sisukord	3
Sissejuhatavad märkused ja taust	4
Soovitused	5
1. ELi tasandil	5
2. Liikmesriikidele	7
3. Sotsiaalpartnerid riigi ja sektori tasandil	8
4. Sotsiaalpartneritele ettevõtte tasandil	9
Olulised mõisted	11

Sissejuhatavad märkused ja taust

Arvestades, et:

- Tõhusa sotsiaaldialoogi ja -algatustega saab innovatsiooni suunata nii, et see avaldab positiivset mõju nii turule kui ka ühiskonnale. Sotsiaaldialoogi tugevdamine Euroopa Liidu (EL) liikmesriikide, tööstuses osalejate, tööandjate, ametiühingute ja töötajate esindajate seas on väga oluline innovatsiooni edendamiseks suurettevõtetes ja VKEdes töötlevas tööstuses (nimelt kauba- ja reisijateveo raskeveokite tootmises), arvestades nende olulisust Euroopa ja maailma majanduses. Lisaks võib tõhus sotsiaaldialoog aidata vähendada lõhet liidus ja mujal tegutsevate ettevõtete vahel, et tagada roheülemineku ja õiglase eesmärkide saavutamise üldiselt.
- Riikide sotsiaalpartnerid, kes tegutsevad riigi ja majandussektori tasandil, vastutavad roheülemineku jaoks töötlevas tööstuses aluste panemise ja suuniste andmise eest. Nad peaksid sõnastama ja jõustama sektori tasandil eeskirjad, mis tagavad sektori rohelise ja õiglase ümberkujundamise, propageerides samas tööstuspoliitikat, mis loob tingimused tootmistegevuse säilitamiseks ja arendamiseks. See tähendab tegelemist töötajate väljaõppevajadustega, arvestades töötajate ja tööandjate üha muutuvaid nõudmisi, sealhulgas uusi tööülesandeid, tehnoloogiaid ja eriala vahetusi. See eeldab lisaks ka niisuguste aspektide arvestamist nagu taristu, oskused ja haridus, riiklikud investeeringud ja riigihanked.
- Rohelise ja õiglase ülemineku eesmärgi saavutamise töötlevas tööstuses – ühes innovatiivse ja säästva tehnoloogia edendamisega – nõuab pidevat suhtlust nii avaliku kui ka erasektori asutustega. Lisaks on otsustava tähtsusega koostöö riigiasutuste ja kohalike ametiasutustega, mis on kohandatud spetsiifilistele vajadustele. Ettevõtte tasandil tuleb sotsiaalpartneritel täita rolli töötajatele ja nende esindajatele kohapealse väljaõppe juhtimises ja läbiviimises.

Soovitused

Soovitame:

1. ELi tasandil

- **Roheüleminek: võrdõiguslikkus kogu ELis ja ELi-välistes riikides**

Euroopa Liidu ettevõtted tegutsevad praegu tegevusaladel, mis suurendavad keskkonnareostust ELi-välistes või majanduslikult mahajäänud riikides. EL peab tingimata seda teadvustama ja võtma vastutuse oma tegevuse keskkonnamõju eest nendes piirkondades. Seda tehes saab EL töötada selle nimel, et edendada säästvat tegevust kogu oma väärtusahela lõikes, tagades oma tegevuse kahjulike tagajärgede leevendamise, eriti kõige haavatavamates riikides (nt ELi patarei- ja akupassi määrus, mis edendab säästvuse ja ringmajanduse eesmärgi dokumentide standardimise, läbipaistvuse suurendamise, korduskasutuse ja ringlussevõtu hõlbustamise ning innovatsiooni ja konkurentsivõime edendamise teel Euroopa patarei- ja akutööstuses, kooskõlastades selle kliimaneutraalsuse eesmärkidega).

Arutelu roheülemineku ümber ei tohiks käsitada vahendina, mis võimaldab viia reostavad tegevused mujale, EList välja, hoides samas ELis rangeid keskkonnastandardeid. Pigem on kriitiline vajadus järjekindlate tervishoiu- ja ohutusstandardite järele kõikides riikides, kus ELi ettevõtted tegutsevad. See käsitlusviis on kooskõlas keskkonnaõigluse põhimõtetega ja rõhutab, kui tähtis on, et kogu maailmas võtta säästva tegevuse kohustus.

Euroopa Liit peaks samuti tagama, et tema jurisdiktsioonis asutatud hargmaised ettevõtted on siduvalt kohustatud täitma ELi-välistes riikides samaväärset hoolsuskohustust. Selleks peaks EL seisma selle eest, et võetaks lõplikult vastu ettevõtte säästvuse hoolsuskohustuse direktiiv, nii et keskkonna- ja sotsiaalvastutus võetaks kogu maailmas, edendades säästvat tegevust ja leevendades kahjulikke tagajärgi ka üle ELi piiride.

- **Energiapoliitika ja vesinikukasutus**

Euroopa Liid on teinud märkimisväärseid samme, et propageerida oma energiasstrateegia võtmekomponendina vesinikku. Sellistes algatustes nagu RepowerEU kava on välja toodud sihid vesinikutehnoloogia kasutusele võtmiseks ja integreerimiseks. Need jõupingutused kindlustavad energiapuudust, vähendavad kasvuhoonegaaside heitkoguseid ja toetavad kestlikku majanduskasvu. Seepärast on eluliselt tähtis jätkata nende algatuste toetamist, seades samas selged, saavutatavad tulevikusihid, et tagada vesiniku edukalt integreerimine ELi energiaallikate jaotusse.

On ülimalt oluline teadvustada olulist ebakindlust roheline vesiniku tööstuslikus potentsiaalis Euroopas. Vaatamata sellele, et roheline vesinik on paljutootav, jääb selle tootmine madala efektiivsuse ning energiasalvestuse ja transpordi rangete tehniliste nõuete tõttu lubamatult kalliks. Selles mõttes nõuavad need probleemkohad pidevat teadustegevust, innovatsiooni ja investeerimist, et tootmisprotsesse ja taristut parandada.

Vesiniku suurt plahvatusohtlikkust arvestades on samuti ülimalt oluline rõhutada, kui tähtis on rakendada kogu Euroopa Liidus tugevad tervishoiu- ja ohutusmeetmed. Selleks tuleb kehtestada ranged protokollid vesiniku ohutult käitlemiseks, ladustamiseks ja transportimiseks, et maandada riske ja tagada töötajate, kogukondade ja taristu kaitse ning

samuti spetsiaalselt kohandatud väljaõpe nendes aspektides töötajatele, nende esindajatele ja ettevõtetele.

- **Säästev areng: majandusliku, keskkonna- ja sotsiaalse tugisamba toetamine**

Ehtsa säästva arengu püüdlustes on otsustava tähtsusega, et Euroopa Liit arendaks välja eeskirjad, milles peetakse majanduslikku, keskkonna- ja sotsiaalset tugisammast võrdselt tähtsaks. Nende kolme mõõtme tasakaalustamine tagab, et areng on kõikehõlmav, mitte ei tegele ainult majanduskasvuga, vaid ka keskkonnahoiu ja sotsiaalse heaoluga. See terviklik lähenemine on väga oluline kestliku ja vastupanuvõimelise tuleviku loomiseks kõigi jaoks.

Kuigi roheüleminek on väga oluline, ei tohiks see varju jätta õiglase ülemineku olulisust. Õiglane üleminek võtab arvesse sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte, tagades, et üleminek säästvamale tegevusele ei kahjusta mõnda kogukonda või rühma ebaproportsionaalselt. EL peaks oma poliitikapõhimõtetes rõhutama vajadust õiglase ülemineku järele, selleks et edendada õiglasemat ja kaasavamad teed kestlikkuse poole.

EL peaks aktiivselt võitlema poliitikameetmete eest, mis kaitsevad haavatavaid elanikerühmi, et luua kaasav ja toetav keskkond, eriti nende jaoks, kes võivad osutada eriti haavatavaks majanduslike ja sotsiaalsete raskuste suhtes, sh, aga mitte ainult naiste, eakate, puuetega inimeste ja noorte jaoks.

- **Kollektiivsed õigused**

EL peaks tunnustama ja julgustama töö kollektiivset mõõdet, mis on märkimisväärse tähtsusega töökohas koostöö, ühtekuuluvuse ja kaasamise edendamisel. Selle aspekti rõhutamine ei tugevda üksnes sidemeid töötajate seas, vaid ka tõstab organisatsioonide üleüldist tõhusust ja efektiivsust. See rõhuasetus on kooskõlas sotsiaalne vastutustundlikkuse põhimõttega ja edendab harmoonilist töökeskkonda.

EL peaks tunnustama ja kaitsma ametiühingute kriitilise tähtsusega rolli. Ametiühingud on võtmetähtsusega osalejad ettevõtetes, aga ka ulatuslikuma ühiskondliku arutelu ja poliitikapõhimõtete kujundamises. Nende väljapaistvuse tagamisega aitab EL kaasa õiglastele ja võrdõiguslikele töötavatele.

Tuleb võtta tugev hoiak igasuguste riigisiseste õigusaktide vastu, mis õhnestavad töötajate põhiõigusi, eriti organiseerumis-, streigi- ja meelevaldusõigust. Need õigused on demokraatlike ühiskondade lahutamatu osa ja aitavad tagada töötajate õiglast ja võrdõiguslikku kohtlemist kõikides ELi liikmesriikides. Ametiühingute mõjuvõimu suurendamine aitab saavutada kaasavamad ja võrdõiguslikumat töökeskkonda.

- **Sotsiaaldialoogi edendamine**

Mõtestatud sotsiaaldialoogi puudumine mõnes ELi liikmesriigis vajab Euroopa tasandi selgitamist tõhusa sotsiaaldialoogi vajalike elementide osas. Ühise arusaama kujundamine tagab, et sotsiaaldialoog ei ole ainult olemas, vaid ka aitab positiivselt kaasa sotsiaalse ühtekuuluvuse, majandusarengu ja elanikkonna üldise heaolu tagamisele.

ELil on eelkõige vaja tegeleda sotsiaaldialoogi juhtimise küsimusega ettevõtetes, kus tootmine toimub seadusjärgsest asukohast erinevates asukohtades. EL peaks uurima strateegiaid tagada sidusrühmade vahel tõhus kommunikatsioon ja koostöö, tunnustada iga tootmispaiga ainulaadset dünaamikat, järgides samas sotsiaaldialoogi universaalseid põhimõtteid.

- **Õigus teabele ja ärakuulamisele**

Sotsiaaldialoogi osas peaks EL julgustama üleminekut lihtsalt informatiivselt suhtelt ametiühingutega konsulteerimise ja koostöö suhtele, nende otsuste tegemises osalemise poole. See üleminek tunnustab ametiühingute väärtuslikke teadmisi ja arvamusi, mis

tagavad, et nende seisukohti võetakse poliitika ja strateegiate kujundamisel aktiivselt arvesse.

Tootmiskohtades mõtestatud konsulteerimise kohustusliku rakendamise ettepanek rõhutab ELi pühendumist kaasavusele ja läbipaistvusele otsuste tegemises. See tagab, et kõikide asjaomaste sidusrühmade, kaasa arvatud töötajate ja ametiühingute seisukohti võetakse arvesse ja need integreeritakse otsustusprotsessi.

Euroopa Liit peab toetama Euroopa töönookogude toimimist, et tagada eri riikides, kus ettevõtte tegutseb, järjekindel informeerimis- ja konsulteerimisprotsess ja kõikide töötajate võrdõiguslikkus. See toetus peaks hõlmama ka algatusi kommunikatsiooni- ja suhtlusstandardite ühtlustamiseks, mis hõlbustab piiriülest dialoogi, edendades ka Euroopa töönookogude muudetud direktiivi tõhusat rakendamist liikmesriikide lõikes.

- **Kokkuhoiumeetmete tagasilükkamine**

EL peaks kindlameelselt tagasi lükkama kokkuhoiumeetmed, rõhutades kohustumist seada töötajate ja kogukondade heaolu ja elatusvahendid prioriteediks. Kokkuhoiumeetmed, mida sageli seostatakse eelarvekärbetega ja ühiskondlike kulutuste vähendamisega, võivad ebavõrdsust halvendada ja säästvat arengut takistada. EL peaks uurima alternatiivseid lähenemisviise, mis seavad prioriteediks sotsiaalse heaolu ja majandusliku stabiilsuse.

2. Liikmesriikidele

- **Riigiasutuste roll**

Iga liikmesriik peaks rõhutama riigiasutuste olulist rolli regulatiivsetes protsessides, tunnistades nende vastutust poliitika kujundamises ja jõustamises ning teatavate turumuutujate (nt hindade) kindlaksmääramises, mis võivad mõjutada „roheliste“ eesmärkide saavutamiseks tootmise ja ostmise dünaamikat, mitte ainult ettevõtetes, vaid ka ühiskonnas tervikuna.

- **Energiaeeskirjad**

Tuleks tunnistada, et iga riigi vajadused on spetsiifilised erinevate energialiikide osakaalude tõttu. Iga liikmesriik peaks tunnistama, et energiaga seotud poliitikameetmed tuleb tingimata välja töötada vastavalt iga riigi eriomastele energialiikide osakaaludele, tunnistades erinevust energiavajadustes ja tarbimismustrites.

Liikmesriigid peaksid arvestama vesinikku mitte ideoloogilises mõttes kui ülimalt lahendust, vaid praktilises mõttes kui ühte teostatavat lahendust energiaprobleemidega toime tulemiseks.

- **Hoolsuskohustuse määrus**

Liikmesriigid peaksid toetama Euroopa Liidu pingutusi niisuguse õigusliku raamistiku väljatöötamisel, mis tagab, et ettevõtete peakorter, millel on aruandekohustus terve ettevõtte väärtusahela eest, tagades nende hoolsuskohustuse täitmise kogu tootmisprotsessi ulatuses, jääks Euroopa Liitu. Loodetakse, et liikmesriigid hääletavad kavandatud ettevõtte säästvuse hoolsuskohustuse direktiivi poolt, rõhutades vajadust tegeleda inimõiguste ja õiglase roheülemineku küsimusega terve väärtusahela lõikes, ka kolmandates riikides.

Selles mõttes peaksid liikmesriigid rõhutama ka, kui oluline on pidada mõtestatud dialoogi sotsiaalpartnerite, tööandjate ja töötajatega, et arendada välja poliitika, mis võtab ülemineku protsessides arvesse kõikide sidusrühmade huve.

- **Ühiskondlikud probleemid**

Iga liikmesriik peaks seisma selle eest, et puuetega inimestel ja haavatavatel elanikerühmadel üldiselt oleks rohkem võimalusi saada tööd, mille spetsiaalset nõudlust väljendavad ametiühingud.

Pöörates tähelepanu nooremale elanikkonnale ja algajate tööhõivele, peaksid liikmesriigid rõhutama üleminekupoliitika tähtsust, sest see mõjutab oluliselt nende tulevikku.

- **Väljaõpe**

Liikmesriigid peaksid toetama, ka rahaliselt, väljaõppekavade korraldamist, tehes koostööd omavahel, kolmandate riikidega, kus nende ettevõtted tegutsevad, ja ettevõtetega, et tagada, et kõiki üleminekuprotsessidesse kaasatud töötajaid juhendatakse ja kaitstakse ülemineku jooksul.

Liikmesriigid peaksid tagama, et igal töötajal on olemas mitmesugused oskused, mis on tulevase tööjõu üha muutuvate nõudmiste jaoks väga olulised. Need oskused peaksid minema kaugemale oskustest, mis tüüpiliselt omandatakse töökohal antava väljaõppega, ja hõlmama kriitilist mõtlemist, probleemide lahendamist, loovust ja kohanemisvõimet, mis on keerukas ja kiiresti muutuv keskkonnas orienteerumiseks eluliselt tähtsad. Selles mõttes peaksid liikmesriigid toetama investeerimist haridusse, et edendada innovatsiooni, käivitada majanduskasvu ja edendada sotsiaalset arengut üha tihedamates globaalse konkurentsi oludes.

- **Tööstuspoliitika ja sotsiaaldialoog**

Liikmesriigid peaksid julgustama tööstuspoliitikat, mis ei eelda riigi sekkumist ärijuhtimisse, vaid pigem toetab üleminekusektoreid, soosides aktiivset osalemist sotsiaaldialoogis ja toetavaid meetmeid. Liikmesriigid peaksid julgustama koostööd riikide, ettevõtete, ettevõtjate ja ametiühingute vahel üleminekuprotsessides. See hõlmab: kõikehõlmava tööhõive kasvu kava loomist, uute tööhõivevõimaluste kindlaksmääramist ja investeringute kaasamist. Eesmärk on panna need üksused üleminekuprotsessi eesotsa, edendades aktiivset dialoogi ja osalemist.

3. Sotsiaalpartnerid riigi ja sektori tasandil

- **Üleminekekultuuri edendamine**

Sotsiaalpartnerid riigi tasandil peavad toetama kultuurilist muutust nii suurettevõtetes kui ka väikestes ja keskmise suurusega tööstusettevõtetes ning töötajate seas, et luua „üleminekekultuur“. Selleks julgustatakse osapooli edendama töötajate hulgas hoiakut, mis võtab omaks muutused ning uute tehnoloogiate ja praktikaga kohanemise, pooldades samas elukestva õppe ideed ja vajadust.

- **Sotsiaaldialoogi edendamine**

Rõhutades, kui oluline on tõeline dialoog valitsuste, tööandjate ja ettevõtetega, kaasa arvatud nendega, kes on roheülemineku vastu või ei tunnista selle vajalikkust, peavad sotsiaalpartnerid riigi tasandil nõudma ja julgustama konstruktiivseid mõttevahetusi, et ületada lõhesid sidusrühmade vahel ja edendada nende üksteise mõistmist.

Sotsiaalpartnerid peavad edendama ametiühingute keskset rolli väljaõppe, tööhõive ja üleminekuprotsessidega üldiselt seotud raskustega toime tulemisel.

- **Väljaõpe**

Riigisised sotsiaalpartnerid peavad arendama välja töötajate jaoks väljaõppekavad, et leevendada võimalikke negatiivseid mõjusid tööhõivele üleminekuprotsesside ajal. Samal ajal palutakse riigisestel sotsiaalpartneritel kavandada koolitusmoodulid töötajate esindajatele, mis tagavad nende pädevuse ja teadmised, et aktiivselt panustada sektori sotsiaaldialoogi õiglase ja õige ülemineku ülesehitamisel.

Väljaõpperessurssidel on otsustav osa kvaliteetse, tõhusa ja kaasava elukestva õppimise edendamises, mis võimaldab töötajatel teha innovatsiooni ja rakendada oma oskusi, oma hetketöökohal või teistes sektorites tööd otsides. Lisaks peaksid need moodulid käsitleva spetsiifilisi väljaõppevajadusi, kus fookus on kergesti üleantavate õpiväljundite ja oskuste edendamisel Euroopa tasemel tunnustatud valideerimis- ja sertifitseerimisvahendite abil. Selleks peaksid kaasatud pooled kehtestama erialase väljaõppe moodulid, mis suurendavad tööalast konkurentsivõimet pigem kogu karjääri vältel kui ainult reageerides ettenägematutele olukordadele, nagu uus tehnoloogiline innovatsioon.

Riigisised sotsiaalpartnerid peaksid tunnistama ja toetama uute teadusuuringute vajalikkust tuleviku põhioskuste teemal, mis hõlmab nii kõvasid oskusi, nagu digikirjaoskus, ja pehmeid oskusi, nagu kohanemisvõime ja suhtlemisoskus.

4. Sotsiaalpartneritele ettevõtte tasandil

- **Sotsiaaldialoogi edendamine**

Ettevõtte tasandil palutakse sotsiaalpartneritel edendada ja rakendada õigusi teabele ja ärakuulamisele, mis võimaldavad ametiühingutel ja töötajate esindajatel osaleda otsustusprotsessides, milles arvestatakse mõlemate poolte seisukohti ja huve. Hargmaiste ettevõtete kontekstis peaksid sotsiaalpartnerid tunnistama Euroopa töönoukogude otsustava tähtsusega rolli otsustus- ja kommunikatsiooniprotsesside hõlbustamises. Euroopa töönoukogude ja ettevõtte esindajate vahelise koostöö ja teabevahetuse vajalikkuse rõhutamine tagab sidusa lähenemise otsustusprotsessidele mitme riigi kontekstis.

- **Territoriaalsete ja ettevõtte eripäradega tegelemine**

Territoriaalse mõõtme analüüsimisel, eriti niisuguste üleminekute kontekstis, mis võivad viia töökaotuseni ja probleemideni teatud piirkondades, peavad sotsiaalpartnerid ettevõtte tasandil tunnistama, kui oluline on tegeleda piirkondlike ja territoriaalsete aspektidega otsustusprotsessides. Eesmärk on tagada, et otsustes võetaks arvesse laiemat mõju isikutele ja kogukondadele konkreetsetel territooriumitel.

Ettevõtetel palutakse edendada inimõiguste austamist ja roheüleminekuprotsesse tervete globaalsete väärtusahelate ja globaalsete tarneahelate lõikes. Nad peaksid arvesse võtma iga riigi eripärasid, kus nad tegutsevad, tagades inimõiguste kaitse ja kõigi jaoks õiglase roheülemineku.

Sotsiaalpartneritel on oluline roll ka töötajate rahulolu jälgimisel ja tõstmisel ettevõttes. Rahulolevad töötajad, kelle vajadused on täidetud, ei mõjuta positiivselt mitte ainult töökeskkonda, vaid ka organisatsiooni üleüldist edukust ja tootlikkust. Töötaja rahulolule keskendumine on kooskõlas laiemaga eesmärgiga luua harmooniline töökoht, kus kõik laabub hästi.

Ametiühinguid ettevõtte tasandil ja töötajate esindajaid tuleks toetada nii Euroopa kui ka riigi tasandil, tagades et neil on mõjuvõimu seista sotsiaal- ja keskkonnakaitsemeetmete eest.

- **Väljaõpe**

Sotsiaalpartnerid ettevõtte tasandil peavad seisma selle eest, et oleks tagatud kõikehõlmavad väljaõppekavad, mis hõlmavad keskkonnaalaseid ja digioskusi ning elukestva õppe edendamist, milles rõhutatakse ettevõtte vastutust oma tööjõu pidevasse arengusse panustamise eest. Selle lähenemisviisi omaks võtmisel tuleb sotsiaalpartneritel teha koostööd, et luua õppimiskeskond, mis on kooskõlas tänapäeva tööolude dünaamiliste nõudmistega, seades eesmärgiks ka valmistada isikuid ette tööalaseks konkurentsivõimelisuseks, suurendades nende võimet kohaneda pidevalt muutuva tööturuga. Tööjõu arendamine, nii et töötajad on võimelised kohanema eri rollidega, on väga oluline selleks, et vähendada üleminekuprotsesside võimalikke negatiivseid mõjusid. Hästi informeeritud ja oskustega töötajate esindajate olulisust tunnistades, peaksid sotsiaalpartnerid toetama ka nende välja- ja ümberõppe algatusi. See tagab, et töötajate esindajatel on olemas vajalikud oskused ja teadmised, et ettevõttes otsustusprotsesside väljatöötamisele aktiivselt kaasa aidata, edendades tõhusat kommunikatsiooni ja koostööd.

Olulised mõisted

TÕHUS SOTSIAALDIALOOG

Sotsiaaldialoogi võib määratleda kui igat tüüpi läbirääkimised, konsulteerimine, ühisettevõtmised või lihtsalt teabevahetus või arutelud valitsuse, tööandjate ja töötajate esindajate vahel või seas majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seotud ühiste huvide teemadel. See võib esineda kolmepoolse protsessina, milles valitsus on ametlik dialoogi pool, või seisneda kahepoolsetes suhetes ainult töötajate ja juhtkonna vahel (või ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide vahel), valitsuse kaudse kaasamisega või ilma valitsuse kaasamiseta. Sotsiaaldialoogi protsessid võivad olla mitteformaalsed või institutsionaliseeritud, ja sageli on need mõlema kombinatsioonid. Sotsiaaldialoog võib toimuda riigi, piirkonna või ettevõtte tasandil ja see võib olla kutsealadevaheline, valdkondlik või nende kombinatsioon.

Sotsiaaldialoogi peamine eesmärk on edendada konsensust ja peamiste sidusrühmade demokraatlikku kaasamist töömaailma. Töötajate ja tööandjate huvide tasakaalustamisega ja panustamisega nii majanduslikku konkurentsivõimesse kui ka sotsiaalsesse ühtekuuluvusse saab eduka sotsiaaldialoogi struktuuride ja protsessidega lahendada olulisi majanduslikke ja sotsiaalseid probleeme, julgustada head valitsemistava, edasi arendada sotsiaalset ja tööstuslikku rahu ja stabiilsust ning võimendada majanduslikku arengut. (ILO; Eurofound)

KUTSEÕPE

Kutseharidus ja -õpe (VET), mida vahel nimetatakse lihtsalt kutseõppeks, on väljaõpe teatud konkreetse ametiala, töö või kutse oskuste alal ja sellealaste teadmiste õpetamine, milles õppija või töötajad osalevad. See annab praktilisi, tööpetsiifilisi juhiseid ja selle tulemusel võib saada tunnistuse, diplomi või vahel koguni rakenduskõrghariduse diplomi.

Kutseharidust võib omandada haridusasutused, kesk- või kõrghariduse osana, või see võib olla osa algsest väljaõppest töökohal, näiteks praktikandina või formaalse hariduse ja töökohal väljaõppe kombinatsioonina. Seda nimetatakse algseks kutsehariduseks ja -õppeks (IVET), kui see hõlmab õppimist algse kutsehariduse- ja -õppesüsteemis, tavaliselt enne tööturule sisenemist, et omandada oskused ja pädevused, mille tulemusel saadakse spetsiifiline töö või töökoht.

Seevastu jätkuv kutseharidus ja -õpe (CVET) on õppimine pärast algset haridust või õpet või pärast tööellu asumist, mille eesmärk on täiustada või ajakohastada teadmisi, oskusteadmisi ja oskusi (kvalifikatsiooni tõstmine); uute oskuste omandamine karjääri edasi arendamiseks (ümberõpe/oskuste ümber õpe); erialase arengu toetamine.

Kutseharidus ja -õpe võib toimuda laias valikus – formaalsetes ja mitteformaalsetes – oludes ning – avalikus või erasektoris. (CEDEFOP; Euroopa Komisjon)