

TIR-H

Transporting Industrial Relations towards Hydrogen (Az ipari kapcsolatok átvitele a hidrogén felé)

Irányelvjavaslatok

Beadandó 4.3



Co-funded by the
European Union

Koordinátor

Kedvezményezettek

Kapcsolódó
jogalanyok

Társult partnerek

PROJEKT KONZORCIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 IRÁNYELVJAVASLATOK DOKUMENTUM

A dokumentum információi

A projekt rövidítése

TIR-H

Projektszám

101048682

A beadandó száma és címe

[D4.3.] [Irányelvjavaslatok dokumentum]

Terjesztési szint

Nyilvános

Szervezet neve

[ADAPT]

Beküldés dátuma

2024.05.20.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	3
Előzetes szempontok és háttér	4
Javaslatok	5
1. Uniós szinten	5
2. A tagállamok számára	7
3. A nemzeti és ágazati szintű szociális partnerek számára	8
4. A vállalati szintű társadalmi partnerek számára	9
Kapcsolódó meghatározások.....	11

Előzetes szempontok és háttér

Tekintettel arra, hogy:

- A hatékony társadalmi párbeszéd és kezdeményezések képesek úgy irányítani az innovációt, hogy az mind a piacra, mind a társadalomra pozitív hatást gyakoroljon. Az EU tagállamai, az ipari szereplők, a munkaadók, a szakszervezetek és a munkavállalók képviselői közötti szociális párbeszéd megerősítése alapvető fontosságú az innováció előmozdításához a feldolgozóipari nagyvállalatok és kkv-k körében (nevezetesen a nehéz teher- és személyszállító járművek gyártása), mert ezek jelentős szerepet játszanak az európai és a globális gazdaságban. Továbbá a hatékony társadalmi párbeszéd hozzájárulhat az Unión belül és kívül működő vállalatok közötti szakadék csökkentéséhez a zöld átállás és a méltányossági célkitűzések általános megvalósításának biztosítása érdekében.
- A nemzeti és ágazati szinten működő nemzeti szociális partnerek feladata a feldolgozóiparban a zöld átállás alapjainak és irányvonalainak megteremtése. Ágazati szintű szabályozást kell kialakítaniuk és végrehajtaniuk, biztosítva az ágazaton belüli zöld és méltányos átállást, miközben olyan iparpolitikát kell ösztönözniük, amely megteremti a feldolgozóipari tevékenységek megtartásának és fejlesztésének feltételeit. Ez magában foglalja a munkavállalók képzési igényeinek kielégítését, figyelembe véve mind a munkavállalók, mind a munkáltatók változó igényeit, beleértve az új feladatokat, technológiákat és foglalkozási átmeneteket. Emellett olyan szempontokat is figyelembe kell venni, mint az infrastruktúra, a készségek és az oktatás, a közberuházások és a közbeszerzés.
- A zöld és méltányos átállás célkitűzésének eléréséhez a feldolgozóiparban - az innovatív és fenntartható technológiák előmozdításával együtt - folyamatos együttműködésre van szükség mind az állami, mind a magánintézményekkel. Ezenfelül alapvető fontosságú a nemzeti és helyi hatóságokkal való együttműködés, az ágazat sajátos igényeihez igazítva. Vállalati szinten a társadalmi partnereknek szerepet kell vállalniuk a munkavállalók és képviselőik helyszíni képzésének irányításában és lebonyolításában.

Javaslatok

A mi javaslataink:

1. Uniós szinten

- **Zöld átállás: egyenlőség az uniós és a nem uniós tagállamok között**

Az Európai Unió vállalatai jelenleg folytatnak olyan tevékenységeket, amelyek hozzájárulnak a környezetszennyezéshez nem uniós vagy gazdaságilag hátrányos helyzetű országokban. Az Európai Uniónak feltétlenül el kell ismernie és felelősséget kell vállalnia az ezekben a régiókban végzett tevékenységek környezeti hatásaiért. Ezáltal az EU a fenntartható gyakorlatok előmozdítására törekedhet a teljes értékláncában, biztosítva tevékenységeinek káros hatásainak mérséklését, különösen a legsebezhetőbb országokban (pl. az Európai Unió akkumulátor-útleveleiről szóló rendelete, amely a dokumentáció szabványosításával, az átláthatóság fokozásával, az újrafelhasználás és az újrafeldolgozás megkönnyítésével, valamint az európai akkumulátoriparban az innováció és a versenyképesség előmozdításával támogatja a fenntarthatóság és a körforgásos gazdaság célkitűzéseit, és így összhangban van az klímasemlegességi célkitűzésekkel).

A zöld átállás körüli vitát nem szabad úgy felfogni, hogy az a környezetszennyező gyakorlatoknak az Unión kívülre lehessen áthelyezni, miközben az Unión belül szigorú környezetvédelmi normákat tartanak fenn. Sokkal inkább szükség van egységes egészségügyi és biztonsági előírásokra minden olyan államban, ahol uniós vállalatok működnek. Ez a megközelítés összhangban van a környezeti igazságosság elveivel, valamint kihangsúlyozza a fenntartható gyakorlatok iránti globális elkötelezettség fontosságát.

Az Európai Uniónak azt is biztosítania kellene, hogy a joghatósága alá tartozó multinacionális vállalatok kötelesek legyenek egyenértékű átvilágítási intézkedéseket alkalmazni a nem uniós országokban. E tekintetben az Európai Uniónak szorgalmaznia kell a vállalati fenntarthatósági átvilágítási irányelv végleges elfogadását, hogy a környezeti és társadalmi felelősségvállalás globálisan érvényesüljön, elősegítve a fenntartható gyakorlatokat és enyhítve a határokon átnyúló káros hatásokat.

- **Energetikai irányelvek és a hidrogén felhasználási lehetőségei**

Az Európai Unió energiasztratégiája kulcsfontosságú elemeként jelentős lépéseket tett a hidrogén támogatása terén. Az olyan kezdeményezések, mint a RepowerEU terv, ambiciózus célokat tűznek ki a hidrogén alapú technológiák bevezetésére és integrálására. Ezen erőfeszítések célja az energetikai biztonság megerősítése, az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése és a fenntartható gazdasági növekedés elősegítése. Elengedhetetlen, hogy továbbra is támogassuk ezeket a kezdeményezéseket, miközben világos, elérhető célokat határozzunk meg a jövőre nézve, biztosítva a hidrogén sikeres integrációját az Európai Unió energiamixébe.

Rendkívül fontos annak felismerése, hogy a zöld hidrogén európai ipari potenciálját jelentős bizonytalanságok övezik. Ígéretes volta ellenére a zöld hidrogén továbbra is túlságosan költséges az alacsony hatásfok, valamint a tárolás és szállítás szigorú műszaki követelményei miatt. Éppen ezért ezen kihívások miatt folyamatos kutatásra, innovációra és beruházásokra van szükség a termelési folyamatok és az infrastruktúra javítása érdekében.

Tekintettel a hidrogén rendkívül robbanásveszélyes jellegére, az Európai Unió egész területén ki kell hangsúlyozni a szigorú egészségügyi és biztonsági intézkedések végrehajtásának fontosságát. Ez

magában foglalja a hidrogén biztonságos kezelésére, tárolására és szállítására vonatkozó szigorú protokollok bevezetését a kockázatok csökkentése és a munkavállalók, a közösségek és az infrastruktúra védelmének biztosítása érdekében, valamint a munkavállalók, képviselőik és a vállalatok számára személyre szabott képzések nyújtását ezekben a kérdésekben.

- **Fenntartható fejlődés: a gazdasági, környezeti és társadalmi pillérek támogatása**

A valódi fenntartható fejlődés érdekében alapvető fontosságú, hogy az Európai Unió olyan szabályozást támogasson, amely egyenlő jelentőséget tulajdonít a gazdasági, környezeti és társadalmi pilléreknek. Ezen három dimenzió egyensúlya gondoskodik az átfogó fejlesztésről, és ne csak a gazdasági növekedést, hanem a környezetvédelmet és a társadalmi jólétet is érintse. Ez a holisztikus megközelítés elengedhetetlen egy mindenki számára fenntartható és rugalmas jövő megteremtésében.

Bár az ökológiai átállás kulcsfontosságú, annak nem szabad háttérbe szorítania az igazságos átállás fontosságát. Az igazságos átállás figyelembe veszi a társadalmi és gazdasági szempontokat, hogy a fenntarthatóbb gyakorlatokra való átállás ne érintsen aránytalanul nagy mértékben bizonyos közösségeket vagy csoportokat. Az Európai Uniónak irányelveiben hangsúlyoznia kell az igazságos átállás szükségességét, hogy elősegítse a fenntarthatósághoz vezető igazságosabb és befogadóbb utat.

Az EU-nak aktívan támogatnia kell a kiszolgáltatott csoportok védelmét célzó irányelveket a befogadó és támogató környezet megteremtéséhez különösen azok számára, akik fokozottan ki vannak téve a gazdasági és társadalmi kihívásoknak, ideértve többek között a nőket, az időseket, a fogyatékkal élőket és a fiatalokat.

- **Kollektív jogok**

Az Európai Uniónak el kell ismernie és ösztönöznie kell a munka kollektív dimenzióját, amely jelentős szerepet játszik a munkahelyi együttműködés, a kohézió és a befogadás előmozdításában. Ennek a szempontnak a kihangsúlyozása nemcsak a munkavállalók közötti kötelezettségeket erősíti, hanem a szervezetek általános hatékonyságát és eredményességét is növeli. Ez a hangsúly összhangban van a társadalmi felelősségvállalás alapelveivel, és hozzájárul a harmonikus munkakörnyezethez.

Az Európai Uniónak el kell ismernie és meg kell védenie a szakszervezetek lényeges szerepét. A szakszervezetek nemcsak a vállalatokon belül, hanem a szélesebb körű társadalmi viták és irányelvek kialakításában is kulcsszerepet játszanak. Kiemelt szerepük biztosításával az Európai Unió hozzá tud járulni a tisztességes és méltányos munkaügyi gyakorlatokhoz.

Határozottan fel kell lépni minden olyan nemzeti jogszabály ellen, amely aláássa a munkavállalók alapvető jogait, különösen a szervezkedéshez, a munkabeszüntetéshez és a tüntetéshez való jogot. Ezen jogok a demokratikus társadalmak szerves részét képezik, és hozzájárulnak a munkavállalókkal szembeni tisztességes és méltányos bánásmóddhoz az Európai Unió tagállamaiban. A szakszervezetek megerősítése hozzájárul a befogadóbb és igazságosabb munkakörnyezethez.

- **A társadalmi párbeszéd elősegítése**

Az értelmes társadalmi párbeszéd hiánya egyes uniós tagállamokban szükségessé teszi a hatékony társadalmi párbeszéd szükséges elemeinek tisztázását európai szinten. A közös megegyezés megteremtése gondoskodik arról, hogy a társadalmi párbeszéd ne csak jelen legyen, hanem pozitívan hozzá is járuljon a társadalmi kohézióhoz, a gazdasági fejlődéshez és a népesség általános jólétéhez.

Az Európai Uniónak különösen azzal a kihívással kell foglalkoznia, hogy hogyan kell kezelni a társadalmi párbeszédet azokban a vállalatokban, ahol a termelés a jogi székhelytől eltérő helyeken folyik. Az Európai Uniónak meg kell vizsgálnia az érdekelt felek közötti hatékony kommunikáció és együttműködés biztosítására irányuló stratégiákat, elismerve az egyes termelési helyszínek sajátos dinamikáját, ugyanakkor szem előtt tartva a társadalmi párbeszéd átfogó elveit.

- **Tájékoztatási és konzultációs jogok**

Ami a társadalmi párbeszédet illeti, az Európai Uniónak ösztönöznie kell az áttérést a pusztán információs kapcsolatról a szakszervezetekkel való konzultációra és együttműködésre a részvételi döntéshozatal irányába. Ez az átmenet elismeri a szakszervezetek értékes meglátásait és

hozzájárulását, biztosítva, hogy szempontjaikat aktívan figyelembe vegyék az irányelvek és a stratégiák kialakításakor.

A termelési helyszíneken történő érdemi konzultáció kötelezővé tételére tett javaslat kihangsúlyozza az Európai Unió elkötelezettségét a befogadás és az átláthatóság mellett a döntéshozatalban. Ezzel biztosítható, hogy az összes érdekelt fél, köztük a munkavállalók és a szakszervezetek szempontjait figyelembe veszik és beépítik a döntéshozatali keretbe.

Az Európai Uniónak támogatnia kell az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT-k) működését, így biztosítva az egységes tájékoztatási és konzultációs folyamatokat a különböző országokban, ahol az adott vállalat működik, valamint az egyenlőséget az összes munkavállaló között. Ennek a támogatásnak olyan kezdeményezéseket kell tartalmaznia, amelyek célja a kommunikációs és szerepvállalási normák harmonizálása, a határokon átnyúló párbeszéd megkönnyítése, valamint a felülvizsgált EÜT irányelv hatékony végrehajtásának előmozdítása a tagállamokban.

• **A megszorító intézkedések elutasítása**

Az Európai Uniónak határozottan el kell utasítania a megszorító intézkedéseket, hangsúlyozva a munkavállalók és közösségek jólétének és megélhetésének előtérbe helyezése iránti elkötelezettségét. A megszorító intézkedések, amelyek gyakran költségvetési megszorításokkal és a szociális kiadások csökkentésével járnak, súlyosbíthatják az egyenlőtlenségeket és a fenntartható fejlődés útjában állhatnak. Az Európai Uniónak olyan alternatív megközelítéseket kellene vizsgálnia, amelyek a társadalmi jólétet és a gazdasági stabilitást helyezik előtérbe.

2. A tagállamok számára

• **Az állami hatóságok szerepe**

Minden tagállamnak hangsúlyoznia kell az állami hatóságok alapvető szerepét a szabályozási folyamatokban, elismerve felelősségüket mind az irányelvek kialakításában és érvényesítésében, mind pedig bizonyos piaci változók (pl. árak) meghatározásában, amelyek nemcsak a vállalatok, hanem a társadalom egészének termelési és vásárlási dinamikájára is hatással lehetnek a „zöld” célok elérése érdekében.

• **Energetikai szabályozások**

Fel kell ismerni, hogy a különböző energiahányadok miatt az egyes államok követelményeit egyedileg kell meghatározni. Minden tagállamnak fel kell ismernie, hogy az energetikai politikákat az egyes államok egyedi energiahányadának megfelelően alakítsa ki, tudomásul véve az energiaszükségletek és fogyasztási szokások sokféleségét.

A tagállamoknak a hidrogénre nem ideológiai értelemben kell hivatkozniuk, mint a végső megoldásra, hanem pragmatikus értelemben, mint az energetikai kihívások egyik megvalósítható megoldására.

• **Átvilágítási szabályozás**

A tagállamoknak támogatniuk kell az Európai Unió azon erőfeszítéseit, hogy olyan szabályozási keretet hozzon létre, amely az Európai Unióban székhellyel rendelkező vállalatokat felelősségre vonja a teljes értékláncukért, biztosítva, hogy a teljes gyártási folyamatuk során kellő gondossággal járjanak el. Remélhetőleg a tagállamok a javasolt vállalati fenntarthatósági átvilágítási irányelv mellett szavaznak majd, hangsúlyozva, hogy az emberi jogokkal és az igazságos zöld átállással a teljes értékláncukban foglalkozniuk kell, még a harmadik országokban is.

Ebben az értelemben a tagállamoknak ki kell hangsúlyozniuk a társadalmi partnerekkel, a munkaadókkal és a munkavállalókkal folytatott érdemi párbeszéd fontosságát is, hogy olyan politikákat dolgozzanak ki, amelyek minden érdekelt fél érdekeit figyelembe veszik az átállás folyamataiban.

- **Társadalmi kihívások**

Minden tagállamnak ki kell állnia a fogyatékossgal élők munkalehetőségeihez való jobb hozzáférést általában a kiszolgáltatott csoportok számára, a szakszervezetek által megfogalmazott konkrét követeléssel.

A népesség fiatalabb korosztályára és a pályakezdőkre összpontosítva a tagállamoknak hangsúlyozniuk kell az átállási irányelvek fontosságát, mert az jelentős hatással van a jövőjükre.

- **Képzés**

A tagállamoknak pénzügyi támogatást is kell nyújtaniuk a képzési programok szervezéséhez, együttműködve egymással, azokkal a harmadik országokkal, ahol vállalatok működnek, valamint a vállalatokkal, hogy az átállás folyamataiban részt vevő valamennyi munkavállalót végigkísérjék és megvédjék az átállás során.

A tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy minden munkavállaló sokoldalú készségekkel rendelkezzen, amelyek elengedhetetlenek a jövőbeli munkavégzés változó igényeihez. Ezeknek a készségeknek túl kell lépniük a munkahelyi képzés során jellemzően elsajátítottakon, és ki kell terjedniük a kritikus gondolkodásra, a problémamegoldásra, a kreativitásra és az alkalmazkodóképességre, amelyek létfontosságúak az összetett és gyorsan változó környezetben való eligazodáshoz. E tekintetben a tagállamoknak támogatniuk kell az oktatási beruházásokat az innováció elősegítése, a gazdasági növekedés ösztönzése és a társadalmi fejlődés előmozdítása érdekében az egyre növekvő globális versenyben.

- **Iparpolitikák és társadalmi párbeszéd**

A tagállamoknak ösztönözniük kell az olyan iparpolitikákat, amelyek nem állami beavatkozást jelentenek a vállalkozások irányításába, hanem inkább az átállásban érintett ágazatokat támogatják, szorgalmazva a társadalmi párbeszédben való aktív részvételt és a támogató intézkedéseket. A tagállamoknak ösztönözniük kell az államok, a vállalatok, a vállalkozások és a szakszervezetek közötti együttműködést az átállás folyamataiban. Ebbe beletartozik a munkahelyteremtés átfogó térképének megalkotása, az új foglalkoztatási lehetőségek meghatározása és a beruházások bevonása. A cél az, hogy ezek a szervezetek az átállás folyamatainak az élére kerüljenek, elősegítve az aktív párbeszédet és a részvételt.

3. A nemzeti és ágazati szintű szociális partnerek számára

- **Az átállás kultúrájának előmozdítása**

A nemzeti szintű társadalmi partnereknek támogatniuk kell a kulturális változást mind a nagyvállalatokon és a kkv-kon belül, mind a munkavállalók körében az „átállás kultúrájának” megteremtése érdekében. E tekintetben a feleket arra kell bátorítani, hogy a munkavállalók körében olyan gondolkodásmódot alakítsanak ki, amely elfogadja a változást és az új technológiákhoz és gyakorlatokhoz való alkalmazkodást, miközben az élethosszig tartó tanulás eszméjét és szükségességét is támogatják.

- **A társadalmi párbeszéd elősegítése**

Hangsúlyozva a kormányokkal, a munkáltatókkal és a vállalatokkal folytatott tényleges párbeszéd fontosságát, beleértve azokat is, amelyek ellenzik vagy nem ismerik el a zöld átállás szükségességét, a nemzeti szintű szociális partnereknek igényelniük és ösztönözniük kell a konstruktív beszélgetéseket a szakadékok áthidalása és az érdekelt felek közötti megértés elősegítése érdekében.

A társadalmi partnereknek meg kell erősíteniük a szakszervezetek központi szerepét a képzéssel, a foglalkoztatással és általában az átállás folyamatával kapcsolatos kihívások kezelésében.

- **Képzés**

A nemzeti társadalmi partnereknek képzési programokat kell kidolgozniuk a munkavállalók számára, hogy enyhítsék az átállás folyamatai során a foglalkoztatásra gyakorolt lehetséges negatív hatásokat. Ezzel párhuzamosan a nemzeti társadalmi partnerek számára elvárás lesz, hogy képzési lehetőségeket dolgozzanak ki a munkavállalók képviselői számára, biztosítva a kompetenciájukat és tudásukat, hogy aktívan hozzájárulhassanak az ágazat társadalmi párbeszédéhez a tisztességes és igazságos átállási folyamatok kialakításában.

A képzési források döntő szerepet játszanak a magas színvonalú, hatékony és befogadó élethosszig tartó tanulás támogatásában, lehetővé téve a munkavállalók számára az innovációt és készségeik alkalmazását, akár jelenlegi munkakörükben, akár a különböző ágazatokban történő álláskeresés során. Mindemellett ezeknek a moduloknak a konkrét képzési igényekre kell irányulniuk, és az európai szinten elismert hitelesítési és tanúsítási eszközök révén a könnyen átvihető tanulási eredmények és készségek fejlesztésére kell összpontosítaniuk. E tekintetben az érintett feleknek olyan szakmai képzési utakat kell kialakítaniuk, amelyek az egész pályafutás során javítják a foglalkoztathatóságot, és nem csupán az olyan véletlenszerű eseményekre reagálnának, mint például az új technológiai innovációk.

A nemzeti társadalmi partnereknek el kell ismerniük és támogatniuk kell a jövőbeli alapvető készségekre vonatkozó új kutatások szükségességét, amelyek magában foglalja mind a kemény készségeket, például a digitális ismereteket, mind a puha készségeket, például az alkalmazkodóképességet és a kommunikációt.

4. A vállalati szintű társadalmi partnerek számára

- **A társadalmi párbeszéd elősegítése**

Vállalati szinten a társadalmi partnerektől elvárt, hogy támogassák és érvényesítsék a tájékoztatási és konzultációs jogokat, lehetővé téve a szakszervezetek és a munkavállalók képviselői számára, hogy részt vegyenek a döntéshozatali folyamatokban, amelyek mindkét fél szempontjait és érdekeit figyelembe veszik. A multinacionális vállalatok esetében a társadalmi partnereknek el kell ismerniük az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT-k) döntő szerepét a döntéshozatali és kommunikációs folyamatok megkönnyítésében. Az EÜT-k és a vállalati képviselők közötti együttműködés és információcsere szükségességének hangsúlyozása biztosítja a döntéshozatal koherens megközelítését a multinacionális környezetben.

- **A területi és vállalati sajátosságok kezelése**

A területi dimenzió vizsgálatakor, különösen az olyan átmenetek összefüggésében, amelyek egyes régiókban munkahelyek megszűnéséhez és nehézségekhez vezethetnek, a vállalati szintű szociális partnereknek el kell ismerniük a regionális és területi szempontok figyelembevételének döntő fontosságát a döntéshozatali folyamatokban. A cél annak biztosítása, hogy a döntések során az egyes területeken belül az egyénekre és közösségekre gyakorolt szélesebb körű hatás figyelembevételre kerüljön.

A vállalatok felé elvárás, hogy a teljes globális értéklánc és a globális ellátási láncok mentén mozdítsák elő az emberi jogok és az ökológiai átállási folyamatok tiszteletben tartását. Figyelembe kell venniük minden egyes ország sajátosságait, amelyben működnek, biztosítva az emberi jogok védelmét és az igazságos ökológiai átállást mindenki számára.

A társadalmi partnerek jelentős szerepet játszanak a vállalaton belüli munkavállalói elégedettség ellenőrzésében és javításában is. Az elégedett és kiegyensúlyozott munkaerő nemcsak a munkakörnyezethez járul hozzá pozitívan, hanem a szervezet általános sikerére és termelékenységére is hatással van. Az alkalmazottak elégedettségének szem előtt tartása összhangban van a harmonikus és sikeres munkahelyek létrehozásának céljával.

A vállalati szintű szakszervezeteket és a munkavállalók képviselőit mind európai, mind országos szinten támogatni kell, hogy lehetőséget kapjanak a szociális és környezetvédelmi intézkedések előmozdítására.

- **Képzés**

A vállalati szintű társadalmi partnereknek átfogó képzési programokat kell szorgalmazniuk, amelyek magukban foglalják a zöld és digitális készségeket, valamint az élethosszig tartó tanulás támogatását, hangsúlyozva a vállalat felelősségét a munkaerő folyamatos fejlődéséhez való hozzájárulásban. Ezen megközelítés elfogadásával a társadalmi partnereknek együtt kell működniük, hogy olyan tanulási környezetet hozzanak létre, amely összhangban van a mai munkaerőpiac változó igényeivel, és amely célja az egyének felkészítése a foglalkoztathatóságra, javítva az alkalmazkodóképességüket a változó munkaerőpiachoz. A különböző munkakörökhöz alkalmazkodni képes munkaerő kinevelése alapvető fontosságú az átállási folyamatok lehetséges negatív hatásainak csökkentéséhez. Felismerve a tájékozott és képzett munkavállalói képviselők jelentőségét, a társadalmi partnereknek támogatniuk kell a képzésre és átképzésre irányuló kezdeményezéseket. Ezzel biztosítható, hogy a munkavállalói képviselők rendelkezzenek a szükséges készségekkel és ismeretekkel ahhoz, hogy aktívan hozzájáruljanak a vállalaton belüli döntéshozatali folyamatokhoz, elősegítve a hatékony kommunikációt és együttműködést.

Kapcsolódó meghatározások

HATÉKONY TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

A társadalmi párbeszéd a kormányok, a munkaadók és a munkavállalók képviselői közötti tárgyalások, konzultációk, közös intézkedések vagy egyszerűen csak információcsere vagy a megbeszélések minden formája a gazdaság- és szociálpolitikával kapcsolatos közérdekű kérdésekről. Ez lehet egy háromoldalú folyamat, amelyben a kormány a párbeszéd hivatalos résztvevője, vagy állhat kizárólag a munkavállalók és a társadalmi partnerek (vagy a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek) közötti kétoldalú kapcsolatokról, közvetett kormányzati részvétellel vagy anélkül. A társadalmi párbeszéd folyamata lehet informális vagy intézményesített, és gyakran a kettő kombinációja. Történhet országos, regionális vagy vállalati szinten, és lehet szakmaközi, ágazati vagy ezek kombinációja.

A társadalmi párbeszéd fő célja a konszenzusok kiépítése és a demokratikus részvétel előmozdítása a munka világának fő érdekelt felei közt. A munkavállalók és a munkaadók érdekeinek kiegyensúlyozásával, valamint a gazdasági versenyképességhez és a társadalmi kohézióhoz való hozzájárulással a sikeres társadalmi párbeszéd strukturái és folyamatai képesek megoldani lényeges gazdasági és társadalmi kérdéseket, ösztönözni a felelősségteljes kormányzást, elősegíteni a társadalmi és ipari békét és stabilitást, valamint fellendíteni a gazdasági fejlődést. (ILO; Eurofound)

SZAKMAI KÉPZÉS

A szakmai oktatás és képzés, más néven szakképzés (VET) egy adott szakmához, foglalkozáshoz vagy hivatáshoz kapcsolódó készségek és ismeretek oktatása, amelyben a tanulók vagy a munkavállalók részt vesznek. A képzés gyakorlatias, a szakmához kötődő oktatást biztosít, és tanúsítványt, oklevelet vagy néha akár szakdiplomát is adhat.

A szakképzés történhet oktatási intézményben a közép- vagy felsőfokú oktatás részeként, vagy lehet a foglalkoztatás alatti alapképzés része, például gyakornokként vagy a formális oktatás és a munkahelyi tanulás kombinációjaként. Az alapfokú szakoktatás és képzés (IVET) magában foglalja az alapfokú szakoktatási és képzési rendszerben - általában a munkaerőpiacra való belépést megelőzően - történő tanulást, amely egy adott szakmához vagy munkához hozzásegítő készségek és ismeretek megszerzésére irányul.

Ezzel szemben a szakmai továbbképzés (CVET) az alapfokú oktatás vagy képzés után - vagy a munka világába való belépést követően - történő tanulásra utal, amelynek célja a tudás, a szakismeretek és a készségek javítása vagy frissítése (upskilling); új készségek megszerzése a szakmai előmenetel érdekében (retraining/reskilling); a szakmai fejlődés elősegítése.

A szakképzés a legkülönbözőbb (formális és nem formális) környezetekben, valamint állami- vagy magánszektorokban is folyhat. (CEDEFOP; Európai Bizottság)