

# TIR-H

Työmarkkinasuhteiden siirtäminen kohti vetytaloutta

## Poliittisia suosituksia

Toimitettava 4.3



Co-funded by the  
European Union

Koordinaattori

Edunsaajat

Liitännäisyhteisöt

Yhteistyökumppanit

## PROJEKTIKONSORTIO



Fondazione **ADAPT**



## D4.2 POLIITTISTEN SUOSITUSTEN ASIAKIRJA

### Asiakirjan tiedot

Projektin lyhenne

TIR-H

Projektin numero

101048682

Toimitettavan numero ja  
nimike

[D4.3.] [Poliittisia suosituksia koskeva asiakirja]

Levitystaso

Julkinen

Organisaation nimi

[MUKAUTA]

Jättöpäivämäärä

20.5.2024

# Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	3
Alustavia huomioita ja taustatietoa.....	4
Suosituksset.....	5
1. EU-tasolla .....	5
2. Jäsenvaltioille .....	7
3. Työmarkkinaosapuolille kansallisella ja alakohtaisella tasolla .....	8
4. Työmarkkinaosapuolille yritystasolla .....	9
Asiaankuuluvat määritelmät .....	11

## Alustavia huomioita ja taustatietoa

Olettaen että:

- Tehokas työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja aloitteet voivat kanavoida innovaatioita myönteisten vaikutusten saamiseksi sekä markkinoihin että yhteiskuntaan. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistaminen EU:n jäsenvaltioiden, teollisuuden toimijoiden, työnantajien, ammattiliittojen ja työntekijöiden edustajien välillä on olennaisen tärkeää innovoinnin edistämiseksi suurissa yrityksissä ja pk-yrityksissä tehdasteollisuudessa (eli raskaiden ajoneuvojen valmistuksessa tavaroiden ja henkilöiden kuljettamiseen), kun otetaan huomioon niiden merkitys Euroopan ja maailmantaloudessa. Lisäksi tehokas työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voi osaltaan kaventaa unionissa ja muualla toimivien yritysten välistä kuilua, jotta voidaan varmistaa vihreään siirtymiseen ja oikeudenmukaisuuteen liittyvien tavoitteiden yleismaailmallinen saavuttaminen.
- Valtakunnallisella ja toimialatasolla toimivilla kansallisilla työmarkkinaosapuolilla on vastuu teollisuuden vihreän siirtymän perustan ja suuntaviivojen luomisesta. Niiden tulee muotoilla ja panna täytäntöön toimialakohtaisia säännöksiä, joilla varmistetaan vihreä ja oikeudenmukainen muutos toimialalla, ja samalla edistää teollisuuspolitiikkaa, joka luo edellytykset tuotantotoiminnan säilyttämiselle ja kehittämiselle. Se kattaa työntekijöiden koulutustarpeiden huomioimisen ottaen huomioon sekä työntekijöiden että työnantajien muuttuvat tarpeet, mukaan lukien uudet tehtävät, teknologiat ja ammatilliset siirtymät. Lisäksi siinä on otettava huomioon sellaisia näkökohtia kuin infrastruktuuri, taidot ja koulutus, julkiset investoinnit ja julkiset hankinnat.
- Vihreän ja oikeudenmukaisen siirtymäkauden tavoitteiden saavuttaminen teollisuudessa, sekä innovatiivisten ja kestävien teknologioiden edistäminen, edellyttää jatkuvaa yhteistyötä sekä julkisten että yksityisten instituutioiden kanssa. Lisäksi toimialan erityistarpeiden mukaan räätälöity yhteistyö kansallisten ja paikallisten viranomaisten kanssa on ratkaisevan tärkeää. Yritystasolla työmarkkinaosapuolten on osallistuttava työntekijöiden ja heidän edustajiensa paikan päällä tapahtuvan koulutuksen johtamiseen ja järjestämiseen.

# Suosituksset

Suosittellemme:

## 1. EU-tasolla

- **Vihreä siirtymä: tasa-arvo EU:n ja sen ulkopuolisissa maissa**

Yritykset Euroopan unionissa harjoittavat tällä hetkellä toimintaa, joka lisää ympäristön saastumista EU:n ulkopuolisissa tai taloudellisesti heikossa asemassa olevissa maissa. EU:n on ehdottomasti tunnustettava toimintansa ympäristövaikutukset näillä alueilla ja otettava niistä vastuu. Näin EU voi pyrkiä edistämään kestäviä käytäntöjä koko arvoketjussaan varmistamalla, että haitallisia vaikutuksia sen toiminnasta lievennetään erityisesti heikoimmassa asemassa olevissa maissa (esim. EU:n kestävyyttä ja kiertotalouden tavoitteita edistävä akkupassiasetus) standardoimalla dokumentaatiota, lisäämällä avoimuutta, helpottamalla uudelleenkäyttöä ja kierrätystä sekä edistämällä innovointia ja kilpailukykyä Euroopan akkuteollisuudessa, mikä vastaa ilmastoneutraaliteettia koskevia tavoitteita).

Vihreän siirtymisen ympärillä käytävää keskustelua ei pitäisi tulkita keinoksi, jolla sallitaan saastuttavien käytäntöjen siirtäminen EU:n ulkopuolelle samalla kun EU:ssa noudatetaan tiukkoja ympäristöstandardeja. Pikemminkin kaikissa maissa, joissa EU:n yritykset toimivat tarvitaan johdonmukaisia terveys- ja turvallisuusstandardeja. Tämä lähestymistapa on ympäristön oikeudenmukaisuuden periaatteiden mukainen ja korostaa kestäviin käytäntöihin sitoutumisen merkitystä maailmanlaajuisesti.

Euroopan unionin tulee myös varmistaa, että sen lainkäyttöalueella kotipaikkaansa pitävät monikansalliset yritykset ovat velvollisia soveltamaan vastaavaa asianmukaista huolellisuutta EU:n ulkopuolisissa maissa. Täältä osin EU:n on edistettävä yritysten kestävä kehityksen asianmukaista huolellisuutta koskevan direktiivin lopullista hyväksymistä, jotta ympäristö- ja sosiaalinen vastuu säilyy maailmanlaajuisesti, edistetään kestäviä käytäntöjä ja lievennetään rajoja ylittäviä haitallisia vaikutuksia.

- **Energiapolitiikka ja vedyn käyttö**

Euroopan unioni on edistynyt merkittävästi vedyn edistämiseksi energiastrategiansa keskeisenä osana. RepowerEU-suunnitelman kaltaiset aloitteet linjaavat kunnianhimoisia tavoitteita vetyteknologioiden käyttöönotolle ja integroinnille. Näillä toimilla pyritään vahvistamaan energiavarmuutta, vähentämään kasvihuonekaasupäästöjä ja edistämään kestävä talouskasvua. On erittäin tärkeää jatkaa näiden aloitteiden tukemista ja asettaa samalla selkeät, saavutettavissa olevat tavoitteet tulevaisuuteen, jotta varmistetaan vedyn onnistunut integrointi EU:n energialähteiden yhdistelmään.

On olennaista, että vihreän vedyn teolliseen potentiaaliin liittyvät merkittävät epävarmuustekijät tunnustetaan Euroopassa. Lupauksestaan huolimatta vihreä vety on edelleen kohtuuttoman kallista tuottaa sen alhaisen hyötysuhteen ja varastoinnin ja kuljetuksen tiukkojen teknisten vaatimusten vuoksi. Siinä mielessä nämä haasteet edellyttävät jatkuvaa tutkimusta, innovaatioita ja investointeja tuotantoprosessien ja infrastruktuurin parantamiseksi.

Vedyn räjähdysherkkyyden vuoksi on myös tärkeää korostaa vahvojen terveys- ja turvallisuustoimenpiteiden toteuttamisen tärkeyttä Euroopan unionin laajuisesti. Se

edellyttää tiukkojen käytäntöjen laatimista vedyn turvalliselle käsittelylle, varastoinnille ja kuljetukselle riskien vähentämiseksi ja työntekijöiden, yhteisöjen ja infrastruktuurin suojelun varmistamiseksi sekä räätälöidyn koulutuksen tarjoamista näistä asioista sekä työntekijöille, heidän edustajilleen että yrityksille.

- **Kestävä kehitys: taloudellisen, ympäristöllisen ja sosiaalisen pilarin tukeminen**

Aidon kestävä kehityksen tavoittelussa on ratkaisevan tärkeää, että Euroopan unioni edistää säännöksiä, joissa taloudelliset, ympäristölliset ja sosiaaliset pilarit ovat yhtä tärkeitä. Näiden kolmen ulottuvuuden tasapainottaminen varmistaa, että kehitys on kokonaisvaltaista, ja siinä huomioidaan talouskasvun lisäksi myös ympäristönsuojelu ja sosiaalinen hyvinvointi. Tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa on välttämätöntä kestävä tulevaisuuden luomiseksi kaikille.

Vaikka ekologinen siirtyminen on ratkaisevan tärkeää, sen ei pidä heikentää oikeudenmukaisen siirtymän merkitystä. Oikeudenmukaisessa siirtymässä otetaan huomioon sosiaaliset ja taloudelliset näkökohdat ja varmistetaan, että siirtyminen kestävämpiin käytäntöihin ei vaikuta suhteettomasti tiettyihin yhteisöihin tai ryhmiin. EU:n olisi painotettava päätöksissään oikeudenmukaisen siirtymän tarvetta tasapuolisemman ja osallistavamman polun edistämiseksi kestäväan kehitykseen.

EU:n olisi aktiivisesti puolustettava käytäntöjä, joilla pyritään suojelemaan haavoittuvimpia ryhmiä ja luomaan osallistava ja kannustava ympäristö erityisesti niille, jotka saattavat olla alttiimpia taloudellisille ja sosiaalisille haasteille, mukaan lukien naiset, vanhukset, vammaiset ja nuoret.

- **Kollektiiviset oikeudet**

EU:n olisi tunnustettava ja kannustettava työn kollektiivista ulottuvuutta, jolla on suuri merkitys yhteistyön, yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden edistämiseksi työpaikoilla. Tämän näkökohdan korostaminen ei ainoastaan vahvista työntekijöiden välisiä siteitä, vaan lisää myös organisaatioiden yleistä tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Tämä painotus on sopusoinnussa sosiaalisen vastuun periaatteiden kanssa ja edistää harmonista työympäristöä.

EU:n on tunnustettava ammattiliittojen tärkeä rooli ja suojeltava sitä. Ammattiliitot toimivat keskeisinä toimijoina paitsi yritysten sisällä myös laajemman yhteiskunnallisen keskustelun ja politiikan muotoilussa. Varmistamalla niiden näkyvyyden EU voi edistää oikeudenmukaisia ja tasapuolisia työkäytäntöjä.

On omaksuttava vahva kanta kaikkia kansallisia lainsäädäntöjä vastaan, jotka heikentävät työntekijöiden perusoikeuksia, erityisesti oikeutta järjestäytyä, lakkoon ja mielenosoitukseen. Nämä oikeudet ovat olennainen osa demokraattista yhteiskuntaa, ja ne edistävät työntekijöiden oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Ammattiliittojen voimaannuttaminen edistää osallistavampaa ja tasa-arvoisempaa työympäristöä.

- **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen**

Järkevän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puuttuminen joissakin EU:n jäsenvaltioissa edellyttää selvennystä tehokkaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tarvittavista osista Euroopan tasolla. Yhteisymmärryksen luominen varmistaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ei ole vain käydä, vaan se myös edistää sosiaalista yhteenkuuluvuutta, taloudellista kehitystä ja väestön yleistä hyvinvointia.

EU:n on erityisesti puututtava haasteeseen, joka liittyy työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun hallintaan yrityksissä, joissa tuotanto tapahtuu eri paikoissa kuin laillinen pääkonttori. EU:n olisi tutkittava strategioita tehokkaan viestinnän ja yhteistyön varmistamiseksi sidosryhmien välillä tunnustaen kunkin tuotantolaitoksen ainutlaatuisia dynamiikkaa ja kunnioittaen samalla sosiaalisen vuoropuhelun yleisiä periaatteita.

- **Tieto- ja konsultointioikeudet**

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun osalta EU:n tulisi rohkaista siirtymistä pelkästä tiedotussuhteesta ammattiliittojen kanssa tapahtuvaan kuulemiseen ja yhteistyöhön osallistuvaan

päätöksentekoon. Tämä muutos tunnustaa ammattiliittojen arvokkaat näkemykset ja osuudet, ja varmistaa, että niiden näkökulmat otetaan aktiivisesti huomioon käytäntöjen ja strategioiden muotoilussa.

Merkityksellisen kuulemisen pakollisen toteuttamisen ehdottaminen tuotantolaitoksilla korostaa EU:n sitoutumista päätöksenteon osallistamiseen ja avoimuuteen. Näin varmistetaan, että kaikkien asiaankuuluvien sidosryhmien, mukaan lukien työntekijöiden ja ammattiliittojen näkemykset otetaan huomioon ja sisällytetään päätöksentekokehykseen.

Euroopan unionin on tuettava eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) toimintaa varmistamaan johdonmukaiset tiedotus- ja kuulemisprosessit eri maissa, joissa yritys toimii, ja kaikkien työntekijöiden tasa-arvo. Tämän tuen tulee kattaa aloitteet, joilla pyritään yhdenmukaistamaan viestintä- ja osallistumisstandardeja, helpottamaan rajat ylittävää vuoropuhelua ja edistämään myös EWC:n tarkistetun direktiivin tehokasta täytäntöönpanoa kaikissa jäsenvaltioissa.

- **Säästötoimenpiteiden hylkääminen**

EU:n on edistettävä säästötoimenpiteiden voimakasta hylkäämistä ja korostettava sitoutumista työntekijöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin ja toimeentulon priorisointiin. Säästötoimenpiteet, joihin usein liittyy budjettileikkauksia ja sosiaalimenojen supistumista, voivat lisätä eriarvoisuutta ja haitata kestävästä kehitystä. EU:n olisi tutkittava vaihtoehtoisia lähestymistapoja, joissa sosiaalinen hyvinvointi ja taloudellinen vakaus asetetaan etusijalle.

## 2. Jäsenvaltioille

- **Viranomaisten rooli**

Jokaisen jäsenvaltion tulee korostaa viranomaisten keskeistä roolia sääntelyprosesseissa ja tunnustaa niiden vastuu sekä käytäntöjen muotoilussa ja toimeenpanossa että tiettyjen markkinamuuttujien (esim. hintojen) määrittämisessä, jotka voivat vaikuttaa tuotanto- ja ostodynamiikkaan yritysten lisäksi koko yhteiskunnan ostodynamiikkaan "vihreiden" tavoitteiden saavuttamiseksi.

- **Energiamääräykset**

On tunnustettava, että kunkin jäsenvaltion vaatimuksissa on oltava spesifisyyttä erilaisten energiaosuuksien vuoksi. Jokaisen jäsenvaltion on tunnustettava tarve räätälöidä energiaan liittyviä käytäntöjä kunkin jäsenvaltion ainutlaatuisten energiaosuuksien mukaan ja tunnustaa energiatarpeiden ja kulutustottumusten monimuotoisuus.

Jäsenvaltioiden ei pidä nähdä vetyä ideologisessa mielessä lopullisena ratkaisuna vaan pragmaattisessa mielessä yhtenä toteuttamiskelpoisista ratkaisuista energiahaasteisiin vastaamiseksi.

- **Asetus asianmukaisesta huolellisuudesta**

Jäsenvaltioiden on tuettava Euroopan unionin ponnisteluja sellaisen sääntelykehyksen luomiseksi, joka asettaa Euroopan unionissa pääkonttorinsa pitävät yritykset vastuuseen koko arvoketjustaan ja varmistaa, että ne noudattavat asianmukaista huolellisuutta koko tuotantoprosessinsa ajan. Jäsenvaltioiden toivotaan äänestävän ehdotetun yritysten kestävästä kehityksen asianmukaista huolellisuutta koskevan direktiivin puolesta ja korostavan tarvetta käsitellä ihmisoikeuksia ja oikeudenmukaista vihreää siirtymää koko arvoketjussaan myös kolmansissa maissa.

Tässä mielessä jäsenvaltioiden tulee myös korostaa, että on tärkeää käydä mielekästä vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten, työnantajien ja työntekijöiden kesken sellaisten käytäntöjen kehittämiseksi, joissa otetaan huomioon kaikkien sidosryhmien edut siirtymäprosessissa.

- **Sosiaaliset haasteet**

Jokaisen jäsenvaltion on puolustettava vammaisten työmahdollisuuksien parantamista yleensä haavoittuvassa asemassa oleville ryhmille ammattiliittojen esittämän erityisen vaatimuksen mukaisesti.

Ohjaamalla huomiota nuorempaan väestörakenteen ja aloittelijatasen työllisyyteen jäsenvaltioiden tulee korostaa siirtymäpolitiikan merkitystä, koska se vaikuttaa merkittävästi niiden tulevaisuuteen.

- **Koulutus**

Jäsenvaltioiden on tuettava myös taloudellisesti koulutusohjelmien järjestämistä keskenään yhteistyössä kolmansien maiden kanssa, joissa niiden yritykset toimivat ja yritysten kanssa varmistamaan, että kaikkia siirtymäprosesseihin osallistuvia työntekijöitä ohjataan ja suojellaan siirtymävaiheiden aikana.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokaisella työntekijällä on monipuoliset taidot, jotka ovat välttämättömiä vastaamaan muuttuvia vaatimuksia tulevalle työvoimalle. Näiden taitojen tulee ulottua pidemmälle kuin tyypillisesti työpaikkakoulutuksessa hankitut taidot, ja niihin tulee sisältyä kriittistä ajattelua, ongelmanratkaisukykyä, luovuutta ja sopeutumiskykyä, jotka ovat elintärkeitä monimutkaisissa ja nopeasti muuttuvissa ympäristöissä. Tässä mielessä jäsenvaltioiden on tuettava investointeja koulutukseen, joka edistää innovointia, vauhdittaa talouskasvua ja edistää sosiaalista kehitystä kiihtyvässä kilpailussa maailmanlaajuisesti.

- **Teollisuuspolitiikka ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu**

Jäsenvaltioiden on edistettävä teollisuuspolitiikkaa, joka ei edellytä valtion puuttumista yritysten johtamiseen, vaan pikemminkin tukee siirtymäaloja ja edistää aktiivista osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja tukitoimiin. Jäsenvaltioiden on kannustettava valtioiden, yritysten ja ammattiliittojen välistä yhteistyötä siirtymäprosesseissa. Se sisältää kattavan työpaikkojen kasvukartan luomisen, uusien työllistymismahdollisuuksien määrittelyn ja investointien houkuttelemisen. Tavoitteena on asettaa nämä kokonaisuudet siirtymäprosesseissa etusijalle edistäen aktiivista vuoropuhelua ja osallistumista.

### 3. Työmarkkinaosapuolille kansallisella ja alakohtaisella tasolla

- **Siirtymäkulttuurin edistäminen**

Kansallisen tason työmarkkinaosapuolten on tuettava kulttuurin muutosta sekä suurissa yrityksissä ja pk-yrityksissä että työntekijöiden keskuudessa luodakseen "siirtymäkulttuurin". Siltä osin osapuolia rohkaistaan edistämään työntekijöiden keskuudessa ajattelutapaa, joka omaksuu muutoksen ja sopeutumisen uusiin teknologioihin ja käytäntöihin, samalla kun puolustetaan elinikäisen oppimisen ajatusta ja tarpeellisuutta.

- **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen**

Korostaen hallitusten, työnantajien ja yritysten kanssa käytävän todellisen vuoropuhelun merkitystä, mukaan lukien ne, jotka vastustavat tai eivät tunnusta vihreän siirtymän tarvetta, kansallisen tason työmarkkinaosapuolten on vaadittava ja kannustettava rakentavia keskusteluja aukkojen kuromiseksi ja sidosryhmien välisen ymmärryksen edistämiseksi.

Työmarkkinaosapuolten on edistettävä ammattiliittojen keskeistä roolia koulutukseen, työllisyyteen ja yleensä siirtymäprosessiin liittyviin haasteisiin vastaamisessa.



- **Koulutus**

Kansallisten työmarkkinaosapuolten on kehitettävä työntekijöille koulutusohjelmia lieventämään mahdollisia kielteisiä vaikutuksia työllisyyteen siirtymäprosessien aikana. Samanaikaisesti kansallisia työmarkkinaosapuolia kehoitetaan suunnittelemaan koulutuspolkuja työntekijöiden edustajille ja varmistamaan heidän pätevyys ja tiedot, jotta he voivat osallistua aktiivisesti toimialakohtaiseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun oikeudenmukaisten siirtymäprosessien rakentamisessa.

Koulutusresurssit ovat ratkaisevassa asemassa laadukkaan, tehokkaan ja osallistavan elinikäisen oppimisen edistämiseksi, jotta työntekijät voivat innovoida ja soveltaa taitojaan joko nykyisissä tehtävissään tai hakiessaan työtä eri toimialoilla. Lisäksi näissä moduuleissa on otettava huomioon erityiset koulutustarpeet ja keskityttävä helposti siirrettävien oppimistulosten ja -taitojen edistämiseen Euroopan tasolla tunnustettujen validointi- ja sertifiointivälineiden avulla. Siinä mielessä osapuolten tulee luoda ammatillisia koulutuspolkuja, jotka parantavat työllistettävyyttä koko työuran ajan, sen sijaan, että vain reagoisivat satunnaisiin tapahtumiin, kuten uusiin teknologisiin innovaatioihin.

Kansallisten työmarkkinaosapuolten on tunnustettava ja tuettava uutta tutkimusta tulevaisuuden keskeisistä taidoista, jotka kattavat sekä kovat taidot, kuten digitaalinen taito, että pehmeät taidot, kuten sopeutumiskyky ja viestintä.

## 4. Työmarkkinaosapuolille yritystasolla

- **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen**

Yritystasolla työmarkkinaosapuolia kannustetaan edistämään ja toteuttamaan tiedotus- ja kuulemisioikeuksia, jotta ammattiliitot ja työntekijöiden edustajat voivat osallistua päätöksentekoprosesseihin, joissa otetaan huomioon molempien osapuolten näkökulmat ja edut. Monikansallisten yritysten yhteydessä työmarkkinaosapuolten on tunnustettava eurooppalaisen yritysneuvoston (EWC) ratkaiseva rooli päätöksenteko- ja viestintäprosessien edistämiseksi. Yhteistyön ja tiedonvaihdon välttämättömyyden korostaminen EWC:n ja yritysten edustajien välillä varmistaa yhtenäisen lähestymistavan päätöksentekoon monikansallisissa puitteissa.

- **Alueellisten ja yritysten erityispiirteiden huomiointi**

Kun tarkastellaan alueellista ulottuvuutta, erityisesti siirtymävaiheissa, jotka voivat johtaa työpaikkojen menetykseen ja haasteisiin tietyillä alueilla, työmarkkinaosapuolten on yritystasolla tunnustettava alueellisten ja alueellisten näkökohtien huomioon ottaminen päätöksentekoprosesseissa. Tavoitteena on varmistaa, että päätöksissä otetaan huomioon laajempi vaikutus yksilöihin ja yhteisöihin tietyillä alueilla.

Yrityksiä kehoitetaan edistämään ihmisoikeuksien kunnioittamista ja ekologisia siirtymäprosesseja koko arvo- ja toimitusketjuissa maailmanlaajuisesti. Niiden on otettava huomioon kunkin maan erityispiirteet, joissa ne toimivat, ja samalla varmistettava ihmisoikeuksien suojeleminen ja oikeudenmukainen ekologinen siirtymä kaikille.

Työmarkkinaosapuolilla on myös merkittävä rooli henkilöstötyytyväisyyden seurannassa ja lisäämisessä yrityksessä. Tyytyväinen ja osaava työvoima ei ainoastaan vaikuta myönteisesti työympäristöön, vaan se vaikuttaa myös organisaation yleiseen menestykseen ja tuottavuuteen. Tämä työntekijöiden tyytyväisyyden keskittyminen sopii yhteen laajemman tavoitteen kanssa luoda harmoninen ja kukoistava työpaikka.

Yritystason ammattiliittoja ja työntekijöiden edustajia on tuettava sekä eurooppalaisella että kansallisella tasolla varmistamalla, että heillä on valtuudet edistää sosiaalisia ja ympäristön suojelutoimia.

- **Koulutus**

Yritystason työmarkkinaosapuolten on puolustettava kattavia koulutusohjelmia, jotka kattavat vihreät ja digitaaliset taidot sekä elinikäisen oppimisen edistämisen, mikä korostaa yrityksen vastuuta osallistua työvoimansa jatkuvaan kehittämiseen. Omaksumalla tämän lähestymistavan työmarkkinaosapuolten on työskenneltävä yhteistyössä luomaan oppimisympäristö, joka vastaa nykyajan työelämän dynaamisia vaatimuksia ja pyrkii myös valmistamaan yksilöitä työllistettävyyteen, mikä parantaa heidän sopeutumiskykyään muuttuviin työmarkkinoihin. Eri rooleihin sopeutuvan työvoiman kasvattaminen on välttämätöntä siirtymäprosessien mahdollisten kielteisten vaikutusten vähentämiseksi.

Työmarkkinaosapuolten tulisi myös tukea työntekijöiden koulutusta ja uudelleen koulutusta koskevia aloitteita, koska ne tunnustavat hyvin perillä olevien ja ammattitaitoisten työntekijöiden edustajien merkityksen. Näin varmistetaan, että työntekijöiden edustajilla on tarvittavat taidot ja tiedot osallistumaan aktiivisesti yrityksen päätöksentekoprosesseihin, mikä edistää tehokasta viestintää ja yhteistyötä.

# Asiaankuuluvat määritelmät

## TEHOKAS SOSIAALINEN VUOROPUHELU

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voidaan määritellä kaikentyyppisiksi neuvotteluiksi, kuulemisiksi, yhteisiksi toimiksi tai yksinkertaisesti tietojen vaihtamiseksi tai keskusteluiksi hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä tai niiden välillä talous- ja sosiaalipolitiikkaan liittyvistä yhteistä etua koskevista kysymyksistä. Se voi olla kolmikantainen prosessi, jossa hallitus on vuoropuhelun virallinen osapuoli, tai se voi koostua kahdenvälisistä suhteista vain työntekijöiden ja johdon (tai ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen) välillä, joko hallituksen epäsuoran osallistumisen kanssa tai ilman. Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluprosessit voivat olla epävirallisia tai institutionalisoituja, ja usein se on näiden kahden yhdistelmä. Se voi tapahtua kansallisella, alueellisella tai yritystasolla, ja se voi olla toimialojen välistä, toimialakohtaista tai näiden yhdistelmä.

Itse työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun päätavoite on edistää konsensuksen rakentamista ja demokraattista osallistumista työelämän tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa. Työntekijöiden ja työnantajien etujen tasapainottaminen ja taloudellisen kilpailukyvyn ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistäminen onnistuneilla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelurakenteilla ja -prosesseilla on potentiaalia ratkaista tärkeitä taloudellisia ja sosiaalisia kysymyksiä, edistää hyvää hallintoa, edistää sosiaalista ja teollista rauhaa ja vakautta sekä vauhdittaa taloudellista kehitystä. (ILO; Eurofound)

## AMMATILLINEN KOULUTUS

Ammatillinen koulutus (englanniksi lyhennettynä VET) on taitojen koulutusta ja opetusta, jotka liittyvät tiettyyn ammattiin tai työhön, johon opiskelija tai työntekijät osallistuvat. Se tarjoaa käytännönläheistä, työkohtaista ohjausta ja voi johtaa sertifiointiin, tutkintoon tai joskus jopa osakuustutkinnon suorittamiseen.

Ammatillinen koulutus voidaan suorittaa oppilaitoksessa, osana toisen asteen tai korkea-asteen koulutusta tai se voi olla osa peruskoulutusta työsuhteen aikana, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksessa tai muodollisen koulutuksen ja työpaikkaoppimisen yhdistelmänä. Sitä kutsutaan ammatilliseksi peruskoulutukseksi (IVET), joka kattaa ammatillisessa peruskoulutuksessa yleensä ennen työmarkkinoille tuloa suoritetun oppimisen, jonka tarkoituksena on hankkia taitoja ja pätevyyskä, jotka johtavat tiettyyn ammattiin tai työhön.

Sitä vastoin ammatillinen täydennyskoulutus (CVET) tarkoittaa peruskoulutuksen tai koulutuksen jälkeen tai työelämään siirtymisen jälkeen suoritettua oppimista, jonka tarkoituksena on parantaa tai päivittää tietoja, taitotietoa ja taitoja (taitojen täydentäminen), uusien taitojen hankkiminen uralla etenemistä varten (uudelleen koulutus/uudelleen koulutus), ja ammatillisen kehittymisen tukeminen.

Ammatillista koulutusta voi tapahtua monenlaisilla virallisissa ja epävirallisissa ympäristöissä ja julkisella tai yksityisellä sektorilla. (CEDEFOP; Euroopan komissio)