

TIR-H

(Transporting Industrial Relations towards Hydrogen)

Politikas ieteikumi

Nodevums 4.3.



Co-funded by the
European Union

Koordinators

Saņēmēji

Saisītās vienības

Asociētie partneri

PROJEKTA KONSORCIJS



Fondazione **ADAPT**



D4.2. POLITIKAS IETEIKUMU DOKUMENTS

Dokumenta informācija

Projekta akronīms

TIR-H

Projekta numurs

101048682

Nodevuma numurs un virsraksts

[D4.3.] [Politikas ieteikumu dokuments]

Izplatīšanas līmenis

Publisks

Organizācijas nosaukums

[PIELĀGOT]

Iesniegšanas datums

20.05.2024.

Saturs

| | |
|--|----|
| Saturs..... | 3 |
| Sākotnējie apsvērumi un priekšvēsture | 4 |
| Ieteikumi..... | 5 |
| 1. ES līmenī | 5 |
| 2. Dalībvalstīm: | 7 |
| 3. Sociālajiem partneriem nacionālā un nozaru līmenī | 8 |
| 4. Sociālajiem partneriem uzņēmuma līmenī | 9 |
| Attiecīgās definīcijas | 11 |

Sākotnējie apsvērumi un priekšvēsture

Tā kā:

- efektīvs sociālais dialogs un iniciatīvas var virzīt inovācijas, lai radītu pozitīvu ietekmi gan uz tirgu, gan sabiedrību. Sociālā dialoga stiprināšana starp ES dalībvalstīm, industriālajiem spēlētājiem, darba devējiem, arodbiedrībām un darba ņēmēju pārstāvjiem ir ļoti svarīga, lai veicinātu inovācijas lielos uzņēmumos un MVU ražošanas nozarē (proti, preču un cilvēku pārvadāšanas smago transportlīdzekļu ražošanā), ņemot vērā to nozīmi Eiropas un pasaules ekonomikā. Turklāt efektīvs sociālais dialogs var palīdzēt samazināt plaisu starp uzņēmumiem, kas darbojas Savienībā un citur, lai nodrošinātu zaļās pārejas un godīguma mērķu sasniegšanu vispārīgā mērogā;
- nacionālie sociālie partneri, kas darbojas valsts un nozaru līmenī, ir atbildīgi par zaļās pārejas pamatu un vadlīniju noteikšanu ražošanas sektorā. viņiem jāformulē un jāīsteno noteikumi nozaru mērogā, nodrošinot zaļu un taisnīgu transformāciju nozarē, vienlaikus veicinot tādu rūpniecības politiku, kas radīs apstākļus ražošanas darbības saglabāšanai un attīstībai. Tas ietver darbinieku apmācības vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā gan darbinieku, gan darba devēju mainīgās prasības, tostarp jaunus uzdevumus, tehnoloģijas un profesionālās pārejas. Turklāt ir jāņem vērā tādi aspekti kā infrastruktūra, prasmes un izglītība, valsts ieguldījumi un publiskais iepirkums;
- zaļās un godīgas pārejas mērķa sasniegšanai ražošanas sektorā, kā arī inovatīvu un ilgtspējīgu tehnoloģiju veicināšanai, ir nepieciešama pastāvīga sadarbība gan ar valsts, gan privātajām institūcijām. Turklāt ļoti svarīga ir sadarbība ar valsts un vietējām iestādēm, pielāgojoties nozares īpašajām vajadzībām. Uzņēmuma līmenī sociālajiem partneriem ir jā piedalās darbinieku un viņu pārstāvju apmācību vadīšanā un nodrošināšanā uz vietas.

Ieteikumi

Mēs iesakām:

1. ES līmenī

- **Zaļā pāreja: vienlīdzība ES un trešo valstu starpā**

Eiropas Savienības uzņēmumi pašlaik ir iesaistīti darbībās, kas veicina vides piesārņojumu valstīs, kas nav ES dalībvalstis, vai valstīs ar ekonomiski nelabvēlīgu situāciju. ES ir obligāti jāatzīst un jāuzņemas atbildība par savu darbību ietekmi uz vidi šajos reģionos. Šādi rīkojoties, ES var strādāt, lai veicinātu ilgtspējīgu praksi visā tās vērtību ķēdē, nodrošinot, ka tās darbību negatīvā ietekme tiek mazināta, jo īpaši neaizsargātākajās valstīs (piemēram, ES bateriju pasu regula, kas veicina ilgtspējību un aprites ekonomikas mērķus, standartizējot dokumentāciju, uzlabojot pārredzamību, veicinot atkārtotu izmantošanu un pārstrādi, kā arī veicinot inovācijas un konkurētspēju Eiropas bateriju nozarē, tādējādi to saskaņojot ar klimata neitralitātes mērķiem).

Diskusija par zaļo pāreju nav jāuztver kā līdzeklis, lai atļautu piesārņojošas prakses pārvietošanu ārpus ES, vienlaikus saglabājot stingrus vides standartus ES ietvaros. Drīzāk ir ļoti nepieciešami konsekventi veselības un drošības standarti visās valstīs, kurās darbojas ES uzņēmumi. Šī pieeja atbilst vides taisnīguma principiem un uzsver, cik svarīga ir globāla apņemšanās ievērot ilgtspējīgu praksi.

Eiropas Savienībai ir arī jānodrošina, lai starptautiskām korporācijām, kuru galvenā mītnes vieta ir tās jurisdikcijā, būtu pienākums piemērot līdzvērtīgus uzticamības pārbaudes pasākumus valstīs, kas nav ES dalībvalstis. Šajā aspektā ES būtu jāiestājas par Korporatīvās ilgtspējas uzticamības pārbaudes direktīvas galīgo pieņemšanu, lai vides un sociālā atbildība tiktu ievērota visā pasaulē, veicinot ilgtspējīgu praksi un mazinot negatīvo ietekmi pāri tās robežām.

- **Enerģētikas politika un ūdeņraža izmantošana**

Eiropas Savienība ir guvusi ievērojamus panākumus, veicinot ūdeņraža kā savas enerģētikas stratēģijas galvenās sastāvdaļas izmantošanu. Tādas iniciatīvas kā RepowerEU plāns iezīmē vērienīgus mērķus ūdeņraža tehnoloģiju ieviešanai un integrācijai. Šo centienu mērķis ir stiprināt energoapgādes drošību, samazināt siltumnīcas efekta gāzu emisijas un veicināt ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi. Ir ļoti svarīgi turpināt atbalstīt šīs iniciatīvas, vienlaikus nosakot skaidrus, sasniedzamus mērķus nākotnei, lai nodrošinātu veiksmīgu ūdeņraža integrāciju ES energoresursu struktūrā.

Ir svarīgi atzīt būtiskas neskaidrības saistībā ar zaļā ūdeņraža rūpniecisko potenciālu Eiropā. Neraugoties uz solījumu, zaļā ūdeņraža ražošana joprojām ir pārmērīgi dārga zemo efektivitātes rādītāju un stingro uzglabāšanas un transportēšanas tehnisko prasību dēļ. Šajā ziņā šīs problēmas prasa pastāvīgu izpēti, inovācijas un ieguldījumus, lai uzlabotu ražošanas procesus un infrastruktūru.

Turklāt, ņemot vērā ūdeņraža ļoti sprādzienbīstamo raksturu, ir ļoti svarīgi uzsvērt, cik svarīgi ir īstenot stingrus veselības un drošības pasākumus visā Eiropas Savienībā. Tas ietver stingru protokolu izveidi drošai ūdeņraža apstrādei, uzglabāšanai un transportēšanai, lai mazinātu riskus un nodrošinātu darbinieku, kopienu un infrastruktūras aizsardzību, kā arī pielāgotu

apmācības nodrošināšanu par šiem jautājumiem gan darbiniekiem, gan viņu pārstāvjiem, gan uzņēmumiem.

- **Ilgspējīga attīstība: ekonomikas, vides un sociālo pīlāru veicināšana**

Virzoties uz patiesu ilgtspējīgu attīstību, ir ļoti svarīgi, lai Eiropas Savienība veicinātu noteikumus, kas nosaka līdzvērtīgu nozīmi ekonomikas, vides un sociālajiem pīlāriem. Šo trīs dimensiju līdzsvarošana nodrošina, ka attīstība ir visaptveroša, pievēršoties ne tikai ekonomikas izaugsmei, bet arī vides saglabāšanai un sociālajai labklājībai. Šī holistiskā pieeja ir būtiska, lai radītu ilgtspējīgu un noturīgu nākotni visiem.

Lai gan ekoloģiskā pāreja ir izšķiroša, tai nevajadzētu aizēnot taisnīgas pārejas nozīmi. Taisnīga pāreja ņem vērā sociālos un ekonomiskos aspektus, nodrošinot, ka pāreja uz ilgtspējīgāku praksi nesamērīgi neietekmē noteiktas kopienas vai grupas. ES savās politikās vajadzētu uzsvērt nepieciešamību pēc taisnīgas pārejas, lai veicinātu taisnīgāku un iekļaujošāku ceļu uz ilgtspējību.

ES vajadzētu aktīvi atbalstīt politiku, kuras mērķis ir aizsargāt neaizsargātās grupas, lai izveidotu iekļaujošu un atbalstošu vidi, jo īpaši tiem, kuri var saskarties ar paaugstinātu neaizsargātību pret ekonomiskajām un sociālajām problēmām, tostarp, bet ne tikai sievietēm, vecāka gadagājuma cilvēkiem, personām ar invaliditāti un jauniešiem.

- **Kolektīvās tiesības**

ES būtu jāatzīst un jāveicina darba kolektīvā dimensija, kam ir liela nozīme sadarbības, kohēzijas un iekļaušanas veicināšanā darbavietās. Šī aspekta uzsvēršana ne tikai stiprina saikni starp darbiniekiem, bet arī uzlabo organizāciju vispārējo efektivitāti un rezultativitāti. Šis uzsvars saskan ar sociālās atbildības principiem un veicina harmonisku darba vidi.

ES vajadzētu atzīt un aizsargāt arodbiedrību izšķirošo lomu. Arodbiedrības darbojas kā galvenie dalībnieki ne tikai uzņēmumos, bet arī plašāku sabiedrības diskusiju un politikas veidošanā. Izceļot to nozīmību, ES var veicināt godīgu un vienlīdzīgu darba praksi.

Ir jāieņem stingra nostāja pret jebkuru nacionālo tiesību aktu, kas grauj darba ņēmēju pamattiesības, jo īpaši tiesības veidot organizācijas, streikot un piedalīties demonstrācijās. Šīs tiesības ir neatņemamas demokrātiskas sabiedrības sastāvdaļas un veicina godīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem visās ES dalībvalstīs. Tiesību piešķiršana arodbiedrībām veicina iekļaujošāku un vienlīdzīgāku darba vidi.

- **Sociālā dialoga veicināšana**

Tā kā atsevišķās ES dalībvalstīs nav jēgpilna sociālā dialoga, Eiropas līmenī ir nepieciešams elementu efektīvam sociālajam dialogam skaidrojums. Kopīgas izpratnes veidošana nodrošina, ka sociālais dialogs ir ne tikai klātesošs, bet arī pozitīvi ietekmē sociālo kohēziju, ekonomisko attīstību un vispārējo iedzīvotāju labklājību.

Jo īpaši ES ir jāadresē izaicinājums, kas saistīts ar sociālā dialoga pārvaldību uzņēmumos, kuros ražošana notiek citās vietās nekā juridiskā galvenā mītne. ES vajadzētu izpētīt stratēģijas, lai nodrošinātu efektīvu saziņu un sadarbību starp ieinteresētajām personām, atzīstot katras ražotnes unikālo dinamiku, vienlaikus ievērojot sociālā dialoga vispārējos principus.

- **Informācijas un konsultāciju tiesības**

Attiecībā uz sociālo dialogu ES vajadzētu veicināt pāreju no tikai informatīvām attiecībām uz konsultācijām un sadarbību ar arodbiedrībām, virzoties uz līdzdalību lēmumu pieņemšanā. Šī maiņa atzīst arodbiedrību vērtīgās atziņas un ieguldījumu, nodrošinot, ka to perspektīvas tiek aktīvi ņemtas vērā, veidojot politiku un stratēģijas.

Ierosinot obligātu jēgpilnu konsultāciju ieviešanu ražošanas vietās, tiek uzsvērtā ES apņemšanās nodrošināt iekļaušanu un pārredzamību lēmumu pieņemšanā. Tas nodrošina,

ka visu attiecīgo ieinteresēto personu, tostarp darbinieku un arodbiedrību, perspektīvas tiek ņemtas vērā un iekļautas lēmumu pieņemšanas sistēmā.

Eiropas Savienībai ir jāatbalsta Eiropas Uzņēmumu padomju (EUP) darbība, lai nodrošinātu konsekventus informācijas un konsultāciju procesus dažādās valstīs, kurās uzņēmums darbojas, un visu darbinieku vienlīdzību. Šim atbalstam vajadzētu ietvert iniciatīvas, kuru mērķis ir harmonizēt saziņas un iesaistīšanās standartus, veicināt pārrobežu dialogu, kā arī veicināt EUP pārskatītās direktīvas efektīvu ieviešanu visās dalībvalstīs.

- **Taupības pasākumu noraidīšana**

ES vajadzētu veicināt stingru taupības pasākumu noraidīšanu, uzsverot apņemšanos par prioritāti noteikt darba ņēmēju un kopienu labklājību un iztiku. Taupības pasākumi, kas bieži vien ir saistīti ar budžeta un sociālo izdevumu samazināšanu, var saasināt nevienlīdzību un kavēt ilgtspējīgu attīstību. ES vajadzētu izpētīt alternatīvas pieejas, kas par prioritāti izvirza sociālo labklājību un ekonomisko stabilitāti.

2. Dalībvalstīm:

- **Valsts pārvaldes struktūrvienību loma**

Katrai dalībvalstij vajadzētu uzsvērt valsts pārvaldes struktūrvienību būtisko lomu regulēšanas procesos, apzinoties to atbildību gan politikas veidošanā un ieviešanā, gan noteiktu tirgus mainīgo lielumu (piemēram, cenas) noteikšanā, kas spēj ietekmēt ražošanas un iepirkumu dinamiku ne tikai no uzņēmumu puses, bet gan sabiedrībā kopumā, lai sasniegtu "zaļos" mērķus.

- **Enerģētikas noteikumi**

Jāatzīst, ka katras valsts prasībās ir nepieciešama specifika dažādu enerģijas daļu dēļ. Katrai dalībvalstij vajadzētu atzīt, ka ar enerģiju saistītā politika ir jāpielāgo atbilstoši katras valsts unikālajai enerģijas daļai, atzīstot enerģijas vajadzību un patēriņa modeļu dažādību.

Dalībvalstīm ūdeņradis būtu jāapskata nevis ideoloģiskā nozīmē kā galīgais risinājums, bet gan pragmatiskā nozīmē kā viens no dzīvotspējīgiem risinājumiem enerģētikas problēmu risināšanai.

- **Pienācīgas rūpīgas noteikumi**

Dalībvalstīm vajadzētu atbalstīt Eiropas Savienības centienus izveidot tiesisko regulējumu, kas paredz, ka uzņēmumi, kuru galvenā mītne atrodas Eiropas Savienībā, ir atbildīgi par visu to vērtību ķēdi, nodrošinot, ka šie uzņēmumi ievēro pienācīgu rūpību visā ražošanas procesā. Cerams, ka dalībvalstis balsos par ierosināto Korporatīvās ilgtspējas pienācīgas rūpības direktīvu, uzsverot nepieciešamību pievērsties cilvēktiesībām un taisnīgai, videi draudzīgai pārejai visā to vērtību ķēdē pat trešajās valstīs.

Šajā ziņā dalībvalstīm arī vajadzētu uzsvērt, cik svarīgi ir iesaistīties jēgpilnos dialogos ar sociālajiem partneriem, darba devējiem un darbiniekiem, lai izstrādātu politiku, kurā tiek ņemtas vērā visu pārejas procesos ieinteresēto personu intereses.

- **Sociālie izaicinājumi**

Katrai dalībvalstij ir jāiestājas par uzlabotu piekļuvi darba iespējām cilvēkiem ar invaliditāti – kopumā neaizsargātām grupām, ņemot vērā īpašās prasības, ko izteikušas arodbiedrības. Pievēršot uzmanību demogrāfiski jaunākas populācijas un sākuma līmeņa nodarbinātībai, dalībvalstīm jāuzsver pārejas politikas nozīme, jo tā būtiski ietekmē to nākotni.

- **Apmācība**

Dalībvalstīm vajadzētu arī finansiāli atbalstīt apmācību programmu organizēšanu, sadarbojoties savā starpā ar trešajām valstīm, kurās darbojas to uzņēmumi, un uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka visi pārejas procesos iesaistītie darbinieki tiek vadīti un aizsargāti pārejas perioda laikā.

Dalībvalstīm vajadzētu nodrošināt, lai katram darbiniekam būtu daudzveidīgs prasmju kopums, kas ir būtiski nākotnes darbaspēka mainīgajām prasībām. Šīm prasmēm jāpārsniedz tās, kuras parasti iegūst apmācībā darba vietā, un tajās jāietver kritiskā domāšana, problēmu risināšana, radošums un pielāgošanās spējas, kas ir būtiskas virzībai sarežģītā un strauji mainīgā vidē. Šajā ziņā dalībvalstīm vajadzētu atbalstīt investīcijas izglītībā, lai veicinātu inovācijas, veicinātu ekonomisko izaugsmi un veicinātu sociālo attīstību arvien konkurētspējīgākā globālā vidē.

- **Rūpniecības politikas un sociālais dialogs**

Dalībvalstīm vajadzētu veicināt tādas rūpniecības politikas, kas neparedz valsts iejaukšanos uzņēmējdarbības vadībā, bet drīzāk atbalsta pārejas nozares, atbalstot aktīvu līdzdalību sociālajā dialogā un atbalsta pasākumos. Dalībvalstīm vajadzētu veicināt sadarbību starp valstīm, sabiedrībām, uzņēmumiem un arodbiedrībām pārejas procesos. Tas ietver: visaptverošas darba vietu izaugsmes kartes izveidi, jaunu nodarbinātības iespēju noteikšanu un investīciju piesaisti. Mērķis ir izvirzīt šīs vienības pārejas procesu priekšgalā, veicinot aktīvu dialogu un līdzdalību.

3. Sociālajiem partneriem nacionālā un nozaru līmenī

- **Pārejas kultūras veicināšana**

Sociālajiem partneriem valsts līmenī ir jāatbalsta kultūras pārmaiņas gan lielos uzņēmumos, gan MVU un strādnieku vidū, lai radītu "pārejas kultūru". Šajā sakarā puses tiek mudinātas veicināt darbinieku domāšanu, kas ietver pārmaiņas un pielāgošanos jaunām tehnoloģijām un praksēm, vienlaikus iestājoties par mūžizglītības ideju un nepieciešamību.

- **Sociālā dialoga veicināšana**

Uzsverot patiesa dialoga nozīmi ar valdībām, darba devējiem un uzņēmumiem, tostarp tiem, kas iebilst pret zaļo pāreju vai to neatzīst, sociālajiem partneriem valsts līmenī ir jāpieprasa un jāveicina konstruktīvas sarunas, lai pārvarētu atšķirības un veicinātu sapratni starp ieinteresētajām personām.

Sociālajiem partneriem jāveicina arodbiedrību galvenā loma tādu izaicinājumu risināšanā, kas saistīti ar apmācību, nodarbinātību un pārejas procesu kopumā.

- **Apmācība**

Nacionālo valstu sociālajiem partneriem ir jāizstrādā apmācību programmas darbiniekiem, lai mazinātu iespējamo negatīvo ietekmi uz nodarbinātību pārejas procesa laikā. Vienlaikus nacionālie sociālie partneri tiek aicināti izstrādāt apmācības ceļus darbinieku pārstāvjiem, nodrošinot viņu kompetenci un zināšanas, lai aktīvi veicinātu nozaru sociālo dialogu godīgu un taisnīgu pārejas procesu veidošanā.

Apmācību resursiem ir izšķiroša nozīme augstas kvalitātes, efektīvas un iekļaujošas mūžizglītības veicināšanā, ļaujot darbiniekiem ieviest jauninājumus un pielietot savas prasmes neatkarīgi no tā, vai viņi veic pašreizējos pienākumus vai meklē darbu dažādās nozarēs. Turklāt šiem moduļiem vajadzētu ņemt vērā specifiskas apmācības vajadzības, koncentrējoties uz viegli pārnesamu apmācību rezultātu un prasmju veicināšanu, izmantojot Eiropas līmenī atzītus pārbaudes un sertifikācijas rīkus. Šajā ziņā iesaistītajām pusēm būtu jāizveido profesionālās apmācības ceļi, kas uzlabo nodarbinātību visas karjeras laikā, nevis tikai jāreaģē uz neparedzētiem gadījumiem, piemēram, jauniem tehnoloģiskiem jauninājumiem.

Nacionālo valstu sociālajiem partneriem būtu jāatzīst un jāapstiprina nepieciešamība veikt jaunus pētījumus par būtiskām prasmēm nākotnē, kas aptver gan praktiskas prasmes, piemēram, digitālās prasmes, gan sociālās prasmes, piemēram, pielāgošanās spējas un komunikāciju.

4. Sociālajiem partneriem uzņēmuma līmenī

- **Sociālā dialoga veicināšana**

Uzņēmuma līmenī sociālie partneri tiek aicināti veicināt un īstenot tiesības uz informāciju un konsultācijām, ļaujot arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem piedalīties lēmumu pieņemšanas procesos, kas ņem vērā abu pušu perspektīvas un intereses. Daudznacionālu korporāciju kontekstā sociālajiem partneriem vajadzētu atzīt Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP) izšķirošo lomu lēmumu pieņemšanas un komunikācijas procesu veicināšanā. Uzsverot nepieciešamību pēc sadarbības un informācijas apmaiņas starp EUP un uzņēmuma pārstāvjiem, tiek nodrošināta vienota pieeja lēmumu pieņemšanai daudznacionālā kontekstā.

- **Teritoriālo un uzņēmuma specifiku ņemšana vērā**

Izpētot teritoriālo dimensiju, jo īpaši pāreju kontekstā, kas var izraisīt darba vietu zaudēšanu un izaicinājumus noteiktos reģionos, sociālajiem partneriem uzņēmumu līmenī ir jāatzīst reģionālo un teritoriālo aspektu apsvēršanas izšķirošā nozīme lēmumu pieņemšanas procesos. Mērķis ir nodrošināt, lai lēmumos tiktu ņemta vērā plašāka ietekme uz indivīdiem un kopienām noteiktās teritorijās. Uzņēmumi tiek aicināti veicināt cilvēktiesību ievērošanu un ekoloģiskās pārejas procesus visās globālajās vērtību ķēdēs un globālajās piegādes ķēdēs. Tiem vajadzētu ņemt vērā katras valsts, kurā tie darbojas, īpatnības, vienlaikus nodrošinot cilvēktiesību aizsardzību un taisnīgu ekoloģisko pāreju visiem.

Sociālie partneri arī spēlē nozīmīgu lomu darbinieku apmierinātības uzraudzībā un veicināšanā uzņēmumā. Apmierināts un laimīgs darbaspēks ne tikai pozitīvi ietekmē darba vidi, bet arī ietekmē organizācijas vispārējos panākumus un produktivitāti. Šī koncentrēšanās uz darbinieku apmierinātību atbilst plašākam mērķim radīt harmonisku un plaukstošu darba vietu.

Arodbiedrības uzņēmumu līmenī un darba ņēmēju pārstāvji jāatbalsta gan Eiropas, gan valstu līmenī, nodrošinot, ka viņiem ir tiesības iestāties par sociālās un vides aizsardzības pasākumiem.

- **Apmācība**

Sociālajiem partneriem uzņēmuma līmenī ir jāiestājas par visaptverošām apmācību programmām, kas ietver zaļās un digitālās prasmes un mūžizglītības veicināšanu, uzsverot uzņēmuma atbildību sniegt ieguldījumu sava darbaspēka nepārtrauktā attīstībā. Pieņemot šo pieeju, sociālajiem partneriem jāsadarbojas, lai izveidotu apmācību vidi, kas atbilst mūsdienu darba vides dinamiskajām prasībām, kā arī jācenšas sagatavot cilvēkus nodarbinātības iespējām, tādējādi uzlabojot viņu pielāgošanās spēju mainīgajam darba tirgum. Lai samazinātu pārejas procesu iespējamo negatīvo ietekmi, ir svarīgi veicināt tādu darbaspēku, kas spēj pielāgoties dažādām lomām.

Turklāt, atzīstot labi informētu un kvalificētu darbinieku pārstāvju nozīmīgumu, sociālajiem partneriem vajadzētu atbalstīt viņu apmācības un pārkvalifikācijas iniciatīvas. Tas nodrošina, ka darbinieku pārstāvji ir aprīkoti ar nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, lai aktīvi veicinātu lēmumu pieņemšanas procesus uzņēmumā, veicinot efektīvu komunikāciju un sadarbību.

Attiecīgās definīcijas

EFEKTĪVS SOCIĀLAIS DIALOGS

Sociālo dialogu var definēt kā visa veida sarunas, konsultācijas, kopīgas darbības vai vienkārši informācijas apmaiņu vai diskusijas starp valdību, darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem vai starp tiem par kopīgiem interesējošiem jautājumiem saistībā ar ekonomikas un sociālo politiku. Tas var pastāvēt kā trīspusējs process, kurā valdība ir oficiāla dialoga puse, vai arī tas var sastāvēt no divpusējām attiecībām tikai starp darbiniekiem un vadību (vai arodbiedrībām un darba devēju organizācijām), ar valdības netiešu iesaisti vai bez tās. Sociālā dialoga procesi var būt neformāli vai institucionalizēti, un bieži vien tie ir abu veidu kombinācija. Tie var notikt valsts, reģionālā vai uzņēmuma līmenī, un tie var būt starpprofesionāli, nozaru līmenī vai to kombinācija.

Sociālā dialoga galvenais mērķis ir veicināt vienprātības veidošanu un demokrātisku iesaisti starp galvenajām ieinteresētajām pusēm darba pasaulē. Līdzsvarojot darba ņēmēju un darba devēju intereses un veicinot gan ekonomisko konkurētspēju, gan sociālo kohēziju, veiksmīgām sociālā dialoga struktūrām un procesiem ir potenciāls atrisināt svarīgus ekonomiskos un sociālos jautājumus, veicināt labu pārvaldību, veicināt sociālo un rūpniecisko mieru un stabilitāti un veicināt ekonomisko progresu. (ILO; Eurofound)

PROFESIONĀLĀ APMĀCĪBA

Profesionālā izglītība un apmācība, saīsinājumā PIA, dažreiz vienkārši saukta par arodmācību, ir prasmju apmācība un zināšanu mācīšana saistībā ar konkrētu arodu, profesiju vai nodarbošanos, kurā piedalās students vai darbinieki. Tā nodrošina praktiskus, ar darbu saistītus norādījumus, kā arī rezultātā var tikt iegūta sertifikācija, diploms vai dažreiz pat asociētais grāds.

Profesionālo izglītību var iegūt izglītības iestādē vidējās vai augstākās izglītības ietvaros, vai arī tā var būt daļa no sākotnējās apmācības nodarbinātības laikā, piemēram, kā māceklim vai kā formālās izglītības un apmācības darba vietā apvienojums. To dēvē par sākotnējo profesionālo izglītību un apmācību (SPIA), kas ietver mācīšanos, kas tiek veikta sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības sistēmā, parasti pirms ienākšanas darba tirgū, lai iegūtu prasmes un kompetences, kas noved pie noteiktas profesijas vai darba.

Un otrādi, profesionālā tālākizglītība un apmācība (PTIA) attiecas uz mācīšanos pēc sākotnējās izglītības vai apmācības vai pēc darba dzīves uzsākšanas, kuras mērķis ir uzlabot vai atjaunināt zināšanas, zinātību un prasmes (prasmju paaugstināšana); apgūt jaunas prasmes karjeras izaugsmei (pār kvalifikācija); atbalstot profesionālo izaugsmi.

PIA var notikt plašā diapazonā – formālā un neformālā – iestādēs un – publiskajā vai privātajā – sektorā. (CEDEFOP; European Commission)