

TIR-H

De overstap van Industrial Relations naar waterstof

Beleidsaanbevelingen

Deliverable 4.3



Co-funded by the
European Union

Coördinator

Begunstigden

Verbonden entiteiten

Partners

PROJECTCONSORTIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 DOCUMENT BELEIDSAANBEVELINGEN

MET

Documentinformatie

Acroniem van het project:

TIR-H

Projectnummer

101048682

Nummer en titel deliverable

[D4.3.] [Document met beleidsaanbevelingen]

Verspreidingsniveau

Openbaar

Naam organisatie

[AANPASSEN]

Verzenddatum

20-05-2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Voorlopige overwegingen en achtergrond	4
Aanbevelingen	5
1. Op EU-niveau.....	5
2. Aan de lidstaten	7
3. Aan de sociale partners op nationaal en sectoraal niveau	8
4. Aan de sociale partners op bedrijfsniveau	9
Relevante definities	11

Voorlopige overwegingen en achtergrond

Gezien volgende punten:

- Een doeltreffende sociale dialoog en initiatieven kunnen innovatie kanaliseren om positieve effecten op zowel de markt als de samenleving te hebben. De versterking van de sociale dialoog tussen de lidstaten, de industriële actoren, de werkgevers, de vakbonden en de vertegenwoordigers van de werknemers is van essentieel belang voor de bevordering van innovatie in grote ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen in de productiesector (met name de productie van zware vrachtwagens van goederen en personen), gezien hun belang in de Europese en mondiale economie. Bovendien kan een doeltreffende sociale dialoog ertoe bijdragen dat de kloof wordt verkleind tussen ondernemingen die binnen en buiten de Unie actief zijn, zodat de doelstellingen inzake groene overgang en billijkheid overal worden verwezenlijkt.
- De nationale sociale partners die op nationaal en sectoraal niveau actief zijn, zijn verantwoordelijk voor het leggen van de grondslagen en richtlijnen voor de groene overgang in de industriële sector. Zij moeten regelgeving op sectoraal niveau opstellen en handhaven, om een groene en billijke transformatie binnen de sector te waarborgen en tegelijkertijd een industriebeleid bevorderen dat de voorwaarden creëert om productieactiviteiten te behouden en te ontwikkelen. Dit houdt in dat de opleidingsbehoeften van werknemers moeten worden aangepakt, rekening houdend met de veranderende behoeften van zowel werknemers als werkgevers, met inbegrip van nieuwe taken, technologieën en beroepsomschakelingen. Daarnaast moet aandacht worden besteed aan aspecten als infrastructuur, vaardigheden en onderwijs, overheidsinvesteringen en openbare aanbestedingen.
- De verwezenlijking van de doelstelling van een groene en rechtvaardige overgang in de productiesector – samen met de bevordering van innovatieve en duurzame technologieën – vereist voortdurende betrokkenheid bij zowel openbare als particuliere instellingen. Bovendien is samenwerking met nationale en lokale overheden, afgestemd op de specifieke behoeften van de sector, van cruciaal belang. Op bedrijfsniveau moeten de sociale partners een rol spelen bij het beheren en verzorgen van opleidingen ter plaatse voor werknemers en hun vertegenwoordigers.

Aanbevelingen

Wij adviseren:

1. Op EU-niveau

- **Groene overgang: gelijkheid tussen EU- en niet-EU-lidstaten**

De bedrijven in de Europese Unie zijn momenteel actief in milieuvervuilende activiteiten in landen buiten de EU of in economisch achtergestelde landen. Het is van het grootste belang dat de EU de milieu-impact van haar activiteiten in deze regio's erkent en verantwoordelijkheid neemt. Op die manier kan de EU zich inzetten voor het bevorderen van duurzame praktijken in de gehele waardeketen en ervoor zorgen dat de negatieve effecten van haar activiteiten worden beperkt, met name in de meest kwetsbare landen (bv. de EU-verordening inzake een batterijpaspoort die duurzaamheids- en circulaire-economische doelstellingen bevordert door de documentatie te standaardiseren, de transparantie te vergroten, hergebruik en recycling te vergemakkelijken en innovatie en concurrentievermogen in de Europese batterij-industrie bevorderen, zodat deze in overeenstemming is met de doelstellingen inzake klimaatneutraliteit).

De discussie over de groene overgang mag niet worden opgevat als een middel om de verplaatsing van vervuilende praktijken naar buiten de EU mogelijk te maken, terwijl de strenge milieunormen binnen de EU gehandhaafd blijven. In plaats daarvan is er een kritieke behoefte aan consistente gezondheids- en veiligheidsnormen in alle landen waar EU-bedrijven actief zijn. Deze aanpak is in overeenstemming met de beginselen van ecologische rechtvaardigheid en onderstreept het belang van een wereldwijd engagement voor duurzame praktijken.

De Europese Unie moet er ook voor zorgen dat multinationale ondernemingen die onder haar jurisdictie gevestigd zijn, verplicht zijn gelijkwaardige waakzaamheidsverplichtingen in derde landen toe te passen. In dit verband zou de EU moeten pleiten voor de definitieve goedkeuring van de richtlijn inzake passende waakzaamheid inzake duurzaamheid van ondernemingen, zodat de verantwoordelijkheid voor het milieu en de sociale verantwoordelijkheid wereldwijd wordt gehandhaafd, duurzame praktijken worden bevorderd en negatieve effecten over de grenzen heen worden beperkt.

- **Energiebeleid en het gebruik van waterstof**

De Europese Unie heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het bevorderen van waterstof als een belangrijk onderdeel van haar energiestrategie. Initiatieven zoals het RepowerEU-plan bevatten ambitieuze doelstellingen voor de invoering en integratie van waterstoftechnologieën. Deze inspanningen zijn gericht op het versterken van de energiezekerheid, het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen en het bevorderen van duurzame economische groei. Het is van vitaal belang om deze initiatieven te blijven steunen en tegelijkertijd duidelijke, haalbare doelstellingen voor de toekomst vast te stellen om de succesvolle integratie van waterstof in de energiemix van de EU te waarborgen.

Het is van essentieel belang de grote onzekerheden over het industriële potentieel van groene waterstof in Europa onder ogen te zien. Ondanks de belofte blijft groene waterstof onbetaalbaar duur om te produceren vanwege de lage efficiëntie en de strenge technische eisen voor opslag en transport. In die zin zijn voor deze uitdagingen voortdurend onderzoek, innovatie en investeringen nodig om productieprocessen en infrastructuur te verbeteren.

Gezien het zeer explosieve karakter van waterstof is het ook van cruciaal belang te benadrukken hoe belangrijk het is om in de hele Europese Unie krachtige gezondheids- en veiligheidsmaatregelen te treffen. Dit houdt in dat er strenge protocollen moeten worden opgesteld voor de veilige behandeling, opslag en transport van waterstof om de risico's te beperken en de bescherming van werknemers, gemeenschappen en infrastructuur te waarborgen, en dat werknemers, hun vertegenwoordigers en bedrijven over deze kwesties adequaat worden opgeleid.

- **Duurzame ontwikkeling: bevordering van de economische, ecologische en sociale pijlers**

Voor een echte duurzame ontwikkeling is het van cruciaal belang dat de Europese Unie regelgeving bevordert die evenveel belang hecht aan de economische, ecologische en sociale pijlers. Het in evenwicht brengen van deze drie pijlers zorgt ervoor dat de ontwikkeling alomvattend is en niet alleen gericht is op economische groei, maar ook op milieubehoud en sociaal welzijn. Deze holistische aanpak is essentieel voor het creëren van een duurzame en veerkrachtige toekomst voor iedereen.

Hoewel de ecologische overgang van cruciaal belang is, mag zij het belang van een rechtvaardige overgang niet overschaduwen. Bij een rechtvaardige overgang worden de sociale en economische aspecten in aanmerking genomen en wordt ervoor gezorgd dat de overgang naar duurzamere praktijken niet onevenredig veel gevolgen heeft voor bepaalde gemeenschappen of groepen. De EU moet in haar beleid de nadruk leggen op de noodzaak van een rechtvaardige overgang om een billijker en meer inclusief traject naar duurzaamheid te bevorderen.

De EU moet actief pleiten voor een beleid dat gericht is op de bescherming van kwetsbare groepen, om een inclusieve en ondersteunende omgeving tot stand te brengen, met name voor degenen die meer kwetsbaar zijn voor economische en sociale uitdagingen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, vrouwen, ouderen, personen met een handicap en jongeren.

- **Collectieve rechten**

De EU moet de collectieve dimensie van werk erkennen en aanmoedigen, die van groot belang is voor het bevorderen van samenwerking, cohesie en inclusiviteit op de werkplek. Het benadrukken van dit aspect versterkt niet alleen de banden tussen werknemers, maar verhoogt ook de algehele efficiëntie en effectiviteit van organisaties. Deze nadruk sluit aan bij de beginselen van sociale verantwoordelijkheid en bevordert een harmonieuze werkomgeving.

De cruciale rol van de vakbonden moet door de EU worden erkend en beschermd. Vakbonden zijn niet alleen belangrijke actoren binnen bedrijven, maar ook bij het vormgeven van bredere maatschappelijke discussies en beleidsmaatregelen. Door ervoor te zorgen dat zij een prominente rol spelen, kan de EU bijdragen tot eerlijke en billijke arbeidspraktijken.

Er moet een krachtig standpunt worden ingenomen tegen elke nationale wetgeving die de grondrechten van werknemers ondermijnt, met name het recht om zich te organiseren, te staken en te demonstreren. Deze rechten zijn integrale onderdelen van democratische samenlevingen en dragen bij tot een eerlijke en billijke behandeling van werknemers in alle EU-lidstaten. Het versterken van de positie van de vakbonden draagt bij tot een meer inclusieve en rechtvaardige werkomgeving.

- **Bevordering van de sociale dialoog**

Het ontbreken van een zinvolle sociale dialoog in bepaalde lidstaten van de EU vereist een verduidelijking op Europees niveau over de noodzakelijke elementen van een doeltreffende sociale dialoog. Het bereiken van een gemeenschappelijk standpunt garandeert dat de sociale dialoog niet alleen aanwezig is, maar ook een positieve bijdrage levert aan de sociale samenhang, de economische ontwikkeling en het algehele welzijn van de bevolking.

De EU moet met name de uitdaging aangaan om de sociale dialoog te beheren in bedrijven waar de productie plaatsvindt op verschillende locaties dan het hoofdkantoor. De EU moet strategieën onderzoeken om te zorgen voor effectieve communicatie en samenwerking tussen belanghebbenden, waarbij de unieke dynamiek van elke productiesite wordt erkend en de overkoepelende beginselen van de sociale dialoog worden gehandhaafd.

- **Informatie- en raadplegingsrechten**

Wat betreft de sociale dialoog, moet de EU de overgang aanmoedigen van een louter informatieve relatie naar een relatie waarbij wordt geconsulteerd en samengewerkt met vakbonden, richting participatieve

besluitvorming. Deze verschuiving erkent de waardevolle inzichten en bijdragen van vakbonden en zorgt ervoor dat hun perspectieven actief in aanmerking worden genomen bij het vormgeven van beleid en strategieën. Het voorstel om zinvolle raadpleging op productiesites verplicht te stellen, onderstreept het engagement van de EU voor inclusiviteit en transparantie in de besluitvorming. Dit zorgt ervoor dat de perspectieven van alle relevante belanghebbenden, waaronder werknemers en vakbonden, in aanmerking worden genomen en in het besluitvormingskader worden opgenomen.

De Europese Unie moet de werking van de Europese ondernemingsraden (EOR) ondersteunen om te zorgen voor consistente informatie- en raadplegingsprocessen in de verschillende landen waarin een onderneming actief is en voor gelijke behandeling van alle werknemers. Deze steun moet initiatieven omvatten die gericht zijn op de harmonisatie van de communicatie- en betrokkenheidsnormen, het vergemakkelijken van de grensoverschrijdende dialoog en het bevorderen van de effectieve tenuitvoerlegging van de herziene EOR-richtlijn in alle lidstaten.

- **Afwijzing van bezuinigingsmaatregelen**

De EU moet een sterke afwijzing van bezuinigingsmaatregelen aanmoedigen en daarbij de nadruk leggen op het streven om prioriteit te geven aan het welzijn en de bestaansmiddelen van werknemers en gemeenschappen. Bezuinigingsmaatregelen, die vaak gepaard gaan met bezuinigingen op de begroting en lagere sociale uitgaven, kunnen de ongelijkheden verergeren en een duurzame ontwikkeling in de weg staan. De EU zou alternatieve benaderingen moeten onderzoeken die prioriteit geven aan sociale welvaart en economische stabiliteit.

2. Aan de lidstaten

- **Rol van de overheid**

Elke lidstaat moet de nadruk leggen op de essentiële rol van de overheid in regelgevingsprocessen, waarbij het zijn verantwoordelijkheid erkent, zowel bij de vormgeving als bij de handhaving van het beleid; en bij het bepalen van bepaalde marktvariabelen (bijv. prijzen) die niet alleen van invloed kunnen zijn op de productie- en aankoopdynamiek van bedrijven, maar ook op de samenleving als geheel, om "groene" doelstellingen te bereiken.

- **Energieregels**

Er moet rekening worden gehouden met de noodzaak van specificiteit in de eisen van elke lidstaat vanwege de uiteenlopende energieprijzen. Elke lidstaat moet erkennen dat het noodzakelijk is om het energiebeleid af te stemmen op de unieke energieprijzen van elke staat, waarbij de diversiteit in energiebehoeften en -consumptiepatronen wordt erkend.

De lidstaten moeten waterstof niet in ideologische zin als de uiteindelijke oplossing beschouwen, maar in pragmatische zin als één van de haalbare oplossingen om de energieproblemen aan te pakken.

- **Waakzaamheidsregeling**

De lidstaten zouden de inspanningen van de Europese Unie moeten steunen om een regelgevingskader op te stellen dat ondernemingen met hoofdkantoor in de Europese Unie verantwoordelijk houdt voor hun gehele waardeketen en ervoor zorgt dat zij gedurende hun gehele productieproces waakzaamheid betrachten. Het is te hopen dat de lidstaten voor de voorgestelde richtlijn inzake passende zorgvuldigheid bij de duurzaamheid van ondernemingen zullen stemmen, waarbij de nadruk wordt gelegd op de noodzaak om de mensenrechten en een rechtvaardige groene overgang in hun gehele waardeketen aan te pakken, zelfs in derde landen.

In dit verband moeten de lidstaten ook het belang benadrukken van een zinvolle dialoog met de sociale partners, werkgevers en werknemers om beleid te ontwikkelen waarin rekening wordt gehouden met de belangen van alle belanghebbenden in de transitieprocessen.

- **Sociale uitdagingen**

Elke lidstaat zou moeten pleiten voor een betere toegankelijkheid van arbeidskansen voor mensen met een handicap in het algemeen voor kwetsbare groepen, met een specifieke eis van de vakbonden.

Om de aandacht te vestigen op de jongere demografische en beginnende werkgelegenheid, moeten de lidstaten het belang benadrukken van een transitiebeleid, aangezien dit van grote invloed is op hun toekomst.

- **Training**

De lidstaten moeten, ook financieel, de organisatie van trainingprogramma's ondersteunen, waarbij onderling wordt samengewerkt met derde landen waar hun bedrijven actief zijn, en met bedrijven om ervoor te zorgen dat alle werknemers die bij transitieprocessen betrokken zijn, door de overgangen worden geleid en beschermd.

De lidstaten dienen ervoor te zorgen dat elke werknemer over uiteenlopende vaardigheden beschikt, die essentieel zijn voor de veranderende behoeften van de toekomstige beroepsbevolking. Deze vaardigheden moeten verder reiken dan de vaardigheden die gewoonlijk worden verworven door middel van training op de werkvloer en moeten kritisch denken, probleemoplossing, creativiteit en aanpassingsvermogen omvatten, die van vitaal belang zijn voor het navigeren in complexe en snel veranderende omgevingen. In deze zin moeten de lidstaten investeringen in onderwijs ondersteunen om innovatie te stimuleren, economische groei te stimuleren en sociale ontwikkeling te bevorderen in een steeds concurrerender wereldwijd landschap.

- **Industriebeleid en sociale dialoog**

De lidstaten moeten een industriebeleid aanmoedigen dat geen overheidsinterventie in het bedrijfsbeheer impliceert, maar veeleer transitiesectoren ondersteunt, door actief deel te nemen aan de sociale dialoog en ondersteunende maatregelen te bepleiten. De lidstaten moeten samenwerking tussen staten, bedrijven, ondernemingen en vakbonden in transitieprocessen aanmoedigen. Dit omvat het opstellen van een alomvattende kaart voor banengroei, het definiëren van nieuwe werkgelegenheidskansen en het aantrekken van investeringen. Het doel is deze entiteiten een voortrekkersrol te laten spelen in de transitieprocessen en actieve dialoog en participatie te bevorderen.

3. Aan de sociale partners op nationaal en sectoraal niveau

- **Bevordering van de transitiecultuur**

De sociale partners op nationaal niveau moeten een culturele verandering binnen zowel grote bedrijven als SMI's en onder werknemers ondersteunen om een "transitiecultuur" tot stand te brengen. In dit verband worden de partijen aangemoedigd om bij de werknemers een mentaliteit aan te moedigen die verandering en aanpassing aan nieuwe technologieën en praktijken omvat, en tegelijkertijd pleiten voor het idee en de noodzaak van levenslang leren.

- **Bevordering van de sociale dialoog**

De sociale partners op nationaal niveau moeten constructieve gesprekken eisen en aanmoedigen om lacunes te overbruggen en het begrip tussen de belanghebbenden te bevorderen. Daarnaast moeten ze het belang benadrukken van een echte dialoog met regeringen, werkgevers en ondernemingen, met inbegrip van die welke zich verzetten tegen of niet erkennen dat een groene overgang noodzakelijk is.

De sociale partners moeten de centrale rol van de vakbonden bij het aanpakken van de uitdagingen in verband met training, werkgelegenheid en het overgangsproces in het algemeen bevorderen.

- **Training**

De nationale sociale partners moeten trainingsprogramma's voor werknemers ontwikkelen om de potentiële negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid tijdens transitieprocessen te beperken. Tegelijkertijd worden de nationale sociale partners opgeroepen trainingstrajecten voor werknemersvertegenwoordigers uit te werken, waarbij hun deskundigheid en kennis worden gewaarborgd om actief bij te dragen aan de sectorale sociale dialoog door eerlijke en rechtvaardige transitieprocessen tot stand te brengen.

Trainingsmiddelen spelen een cruciale rol bij het bevorderen van hoogwaardig, doeltreffend en inclusief levenslang leren, waardoor werknemers kunnen innoveren en hun vaardigheden kunnen toepassen, ongeacht of zij in hun huidige functie werken of werk zoeken in verschillende sectoren. Bovendien moeten deze modules zich richten op specifieke trainingsbehoeften, met de nadruk op het bevorderen van gemakkelijk overdraagbare leerresultaten en -vaardigheden door middel van validatie- en certificeringsinstrumenten die op Europees niveau worden erkend. In die zin moeten de betrokken partijen professionele trainingstrajecten opzetten die de inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan vergroten, en niet alleen reageren op onvoorziene gebeurtenissen zoals nieuwe technologische innovaties.

De nationale sociale partners moeten de noodzaak van nieuw onderzoek naar toekomstige essentiële vaardigheden erkennen en onderschrijven, waarbij zowel harde vaardigheden, zoals digitale vaardigheden, als zachte vaardigheden zoals aanpassingsvermogen en communicatie aan bod komen.

4. Aan de sociale partners op bedrijfsniveau

- **Bevordering van de sociale dialoog**

Op bedrijfsniveau wordt de sociale partners gevraagd informatie- en raadplegingsrechten te bevorderen en toe te passen, zodat vakbonden en werknemersvertegenwoordigers kunnen deelnemen aan besluitvormingsprocessen waarin rekening wordt gehouden met de perspectieven en belangen van beide partijen. In het kader van multinationale ondernemingen zouden de sociale partners de cruciale rol moeten erkennen die de Europese ondernemingsraad (EOR) speelt bij het vergemakkelijken van besluitvormings- en communicatieprocessen. Door de noodzaak van samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de EOR en de vertegenwoordigers van het bedrijf te benadrukken, wordt een samenhangende aanpak van besluitvorming binnen de multinationale context gewaarborgd.

- **Aanpak van territoriale en bedrijfsspecifieke kenmerken**

Bij het onderzoeken van de territoriale dimensie, met name in de context van overgangen die in bepaalde regio's tot banenverlies en uitdagingen kunnen leiden, moeten de sociale partners op bedrijfsniveau het cruciale belang erkennen van het aanpakken van regionale en territoriale aspecten in besluitvormingsprocessen. Het doel is ervoor te zorgen dat bij beslissingen rekening wordt gehouden met de bredere impact op individuen en gemeenschappen binnen specifieke gebieden. Bedrijven worden opgeroepen respect voor mensenrechten en ecologische transitieprocessen te bevorderen in de gehele mondiale waardeketens en wereldwijde toeleveringsketens. Zij moeten rekening houden met de specifieke kenmerken van elk land waarin zij actief zijn en tegelijkertijd de bescherming van de mensenrechten en een rechtvaardige ecologische overgang voor iedereen waarborgen.

De sociale partners spelen ook een belangrijke rol bij het controleren en verbeteren van de werknemerstevredenheid binnen het bedrijf. Een tevreden en tevreden personeelsbestand draagt niet alleen positief bij aan de werkomgeving, maar beïnvloedt ook het algehele succes en de productiviteit van de organisatie. Deze focus op werknemerstevredenheid sluit aan bij het bredere doel om een harmonieuze en bloeiende werkomgeving te creëren.

De vakbonden op bedrijfsniveau en de vertegenwoordigers van de werknemers moeten zowel op Europees als op nationaal niveau worden gesteund, zodat zij de bevoegdheid krijgen om sociale en ecologische beschermingsmaatregelen te bepleiten.

- **Training**

De sociale partners op bedrijfsniveau moeten pleiten voor alomvattende trainingsprogramma's die groene en digitale vaardigheden omvatten en de levenslang leren bevorderen, waarbij de verantwoordelijkheid van het bedrijf om bij te dragen aan de voortdurende ontwikkeling van het personeelsbestand van het bedrijf wordt onderstreept. Door deze aanpak te volgen, moeten de sociale partners samenwerken om een leeromgeving te creëren die aansluit bij de dynamische eisen van het hedendaagse arbeidslandschap, en die ook gericht is op het voorbereiden van mensen op inzetbaarheid, waardoor zij zich beter kunnen aanpassen aan de zich ontwikkelende arbeidsmarkt. Het stimuleren van een personeelsbestand dat zich aan verschillende rollen kan aanpassen is essentieel om de potentiële negatieve gevolgen van transitieprocessen te beperken.

Ook moeten de sociale partners, die het belang van goed geïnformeerde en geschoolde werknemersvertegenwoordigers erkennen, initiatieven voor hun opleiding en omscholing ondersteunen. Dit zorgt ervoor dat werknemersvertegenwoordigers over de nodige vaardigheden en kennis beschikken om actief bij te dragen aan de besluitvormingsprocessen binnen het bedrijf, waardoor effectieve communicatie en samenwerking worden bevorderd.

Relevante definities

EFFECTIEVE SOCIALE DIALOOG

Sociale dialoog kan worden gedefinieerd als alle soorten onderhandelingen, overleg, gezamenlijke acties of gewoon uitwisseling van informatie of discussies tussen vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers over kwesties van gemeenschappelijk belang in verband met het economisch en sociaal beleid. Het kan bestaan als een tripartiete procedure, waarbij de regering officieel partij is bij de dialoog of het kan alleen bestaan uit bipartiete betrekkingen tussen werknemers en werkgevers (of vakbonden en werkgeversorganisaties), met of zonder indirecte betrokkenheid van de overheid. De processen van de sociale dialoog kunnen informeel of geïnstitutionaliseerd zijn; vaak is het een combinatie van beide. Het kan op nationaal, regionaal of bedrijfsniveau plaatsvinden en kan interprofessioneel, sectoraal of een combinatie daarvan zijn.

Het hoofddoel van de sociale dialoog zelf is het bevorderen van consensusvorming en democratische betrokkenheid van de belangrijkste actoren in de arbeidsmarkt. Succesvolle structuren en processen van de sociale dialoog kunnen belangrijke economische en sociale vraagstukken oplossen, een goed bestuur bevorderen, sociale en industriële vrede bevorderen en economische vooruitgang stimuleren. (ILO; Eurofound)

BEROEPSOPLEIDING

Beroepsonderwijs en -opleiding, soms gewoon beroepsopleiding genoemd, is de opleiding in vaardigheden en het onderwijzen van kennis die verband houdt met een specifiek vak, beroep of roeping waaraan de student of de werknemers deelnemen. Het biedt praktische, functie-specifieke instructies en kan leiden tot certificering, een diploma of soms zelfs een diploma van een medewerker.

Beroepsonderwijs kan worden genoten in een onderwijsinstelling, als onderdeel van het secundair of tertiair onderwijs, of kan deel uitmaken van de initiële opleiding tijdens het werk, bijvoorbeeld als leerling of als combinatie van formeel onderwijs en leren op de werkplek. Het wordt initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding (IVET) genoemd, met inbegrip van het leren dat in het initiële beroepsonderwijs en -opleidingssysteem wordt uitgevoerd, gewoonlijk voordat de arbeidsmarkt wordt betreden, om vaardigheden en competenties te verwerven die leiden tot een specifiek beroep of een specifieke baan.

Bij- en nascholing heeft daarentegen betrekking op leren na initieel onderwijs of initiële opleiding, of na de intreding in het beroepsleven, dat tot doel heeft kennis, expertise en vaardigheden te verbeteren of te actualiseren (bijscholing), nieuwe vaardigheden te verwerven voor loopbaanontwikkeling (omscholing/omscholing) en professionele ontwikkeling te ondersteunen.

BEROEPSONDERWIJS EN –OPLEIDING kan plaatsvinden in een breed scala van – formele en niet-formele – omgevingen en – publieke of particuliere – sectoren. (CEDEFOP; Europese Commissie)