

# TIR-H

Transporting Industrial Relations towards Hydrogen

## Politické odporúčania

Dodanie 4.3



Co-funded by the  
European Union

Skratka projektu: TIR-H | číslo projektu 101048682

# PROJEKTOVÉ KONZORCIUM

Koordinátor



Príjemcovia



Pridružené subjekty

Fondazione **ADAPT**

Pridružení partneri



## D4.2 DOKUMENT S POLITICKÝMI ODPORÚČANIAMÍ

### Informácie o dokumente

Skratka projektu

TIR-H

Číslo projektu

101048682

Číslo dodania a názov

[D4.3.] [Dokument s politickými odporúčaniami]

Úroveň šírenia

Verejné

Názov organizácie

[ADAPT]

Dátum predloženia

20/05/2024

## Obsah

Obsah .....	3
Predbežné úvahy a pozadie .....	4
Odporúčania .....	5
1. Na úrovni EÚ.....	5
2. Členským štátom .....	7
3. Sociálnym partnerom na národnej a sektorovej úrovni .....	8
4. Sociálnym partnerom na podnikovej úrovni .....	9
Relevantné definície .....	11

## Predbežné úvahy a pozadie

### Predpoklady:

- Efektívny sociálny dialóg a iniciatívy môžu smerovať inovácie tak, aby mali pozitívny vplyv na trh aj spoločnosť. Posilnenie sociálneho dialógu medzi členskými štátmi EÚ, priemyselnými subjektmi, zamestnávateľmi, odbormi a zástupcami zamestnancov je nevyhnutné na podporu inovácií vo veľkých podnikoch a MSP vo výrobnom sektore (konkrétne vo výrobe ťažkých nákladných vozidiel a osôb), vzhľadom na ich význam v európskej a svetovej ekonomike. Okrem toho môže účinný sociálny dialóg prispieť k zníženiu rozdielov medzi spoločnosťami pôsobiacimi v Únii a inde, aby sa zabezpečilo všeobecné dosiahnutie ekologických transformácií a cieľov spravodlivosti.
- Národní sociálni partneri pôsobiaci na národnej a sektorovej úrovni nesú zodpovednosť za vytvorenie základov a smerníc pre zelenú transformáciu vo výrobnom sektore. Mali by formulovať a presadzovať predpisy v sektorovom meradle, zabezpečiť zelenú a spravodlivú transformáciu v rámci odvetvia a zároveň podporovať priemyselnú politiku, ktorá vytvorí podmienky na udržanie a rozvoj výrobných činností. To zahŕňa riešenie vzdelávacích potrieb zamestnancov s ohľadom na meniace sa požiadavky pracovníkov aj zamestnávateľov vrátane nových úloh, technológií a pracovných zmien. Okrem toho zahŕňa zváženie aspektov, akými sú infraštruktúra, zručnosti a vzdelanie, verejné investície a verejné obstarávanie.
- Dosiahnutie cieľa ekologickej a spravodlivej transformácie vo výrobnom sektore – spolu s podporou inovátnych a udržateľných technológií – si vyžaduje nepretržitú spoluprácu s verejnými aj súkromnými inštitúciami. Okrem toho je kľúčová spolupráca s vnútroštátnymi a miestnymi orgánmi prispôbená špecifickým potrebám odvetvia. Na úrovni spoločnosti musia sociálni partneri zohrávať úlohu pri riadení a poskytovaní školení na mieste pre pracovníkov a ich zástupcov.

# Odporúčania

Odporúčame:

## 1. Na úrovni EÚ

- **Zelená transformácia: rovnosť medzi členskými štátmi EÚ a krajinami mimo EÚ**

Spoločnosti Európskej únie sa v súčasnosti zapájajú do činností, ktoré prispievajú k znečisťovaniu životného prostredia v krajinách mimo EÚ alebo v ekonomicky znevýhodnených krajinách. Je nevyhnutné, aby EÚ uznala a prevzala zodpovednosť za environmentálny vplyv svojich operácií v týchto regiónoch. EÚ tak môže pracovať na podpore udržateľných postupov v celom svojom hodnotovom reťazci a zabezpečiť, aby sa zmiernili nepriaznivé účinky jej činností, najmä v najzraniteľnejších krajinách (napr. nariadenie EÚ o pase batérií, ktoré podporuje udržateľnosť a ciele obehového hospodárstva štandardizáciou dokumentácie, zvýšením transparentnosti, uľahčením opätovného použitia a recyklácie a podporou inovácií a konkurencieschopnosti v európskom priemysle batérií, čím sa zosúladí s cieľmi klimateckej neutrality).

Diskusia o ekologickej transformácii by sa nemala chápať ako prostriedok umožňujúci relokáciu znečisťujúcich postupov mimo hranice EÚ pri zachovaní prísnych environmentálnych noriem v rámci EÚ. Skôr existuje kritická potreba jednotných noriem ochrany zdravia a bezpečnosti vo všetkých štátoch, v ktorých spoločnosti EÚ pôsobia. Tento prístup je v súlade s princípmi environmentálnej spravodlivosti a podčiarkuje dôležitosť globálneho záväzku k udržateľným postupom.

Európska únia by tiež mala zabezpečiť, aby nadnárodné korporácie so sídlom v jej jurisdikcii boli povinné uplatňovať rovnocenné opatrenia povinnej starostlivosti v krajinách mimo EÚ. V tejto súvislosti by sa EÚ mala zasadzovať za konečné prijatie smernice o náležitej starostlivosti o udržateľnosť podnikov, aby sa environmentálna a sociálna zodpovednosť presadzovala na celom svete, pričom sa podporujú trvalo udržateľné postupy a zmiernujú sa nepriaznivé vplyvy naprieč jej hranicami.

- **Energetická politika a využívanie vodíka**

Európska únia urobila významný pokrok v presadzovaní vodíka ako kľúčovej zložky svojej energetickej stratégie. Iniciatívy, ako je plán RepowerEU, načrtávajú ambiciózne ciele pre prijatie a integráciu vodíkových technológií. Cieľom tohto úsilia je posilniť energetickú bezpečnosť, znížiť emisie skleníkových plynov a podporiť udržateľný hospodársky rast. Je nevyhnutné pokračovať v podpore týchto iniciatív a zároveň stanoviť jasné, dosiahnuteľné ciele do budúcnosti, aby sa zabezpečila úspešná integrácia vodíka do energetického mixu EÚ.

Je nevyhnutné uznať značné neistoty týkajúce sa priemyselného potenciálu zeleného vodíka v Európe. Napriek príslubu zostáva výroba zeleného vodíka neúmerne drahá kvôli nízkej miere účinnosti a prísny technickým požiadavkám na jeho skladovanie a prepravu. V tomto zmysle si tieto výzvy vyžadujú neustály výskum, inovácie a investície na zlepšenie výrobných procesov a infraštruktúry.

Vzhľadom na vysoko výbušnú povahu vodíka je tiež dôležité zdôrazniť dôležitosť zavedenia prísnych opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti v celej Európskej únii. To znamená vytvorenie prísnych protokolov pre bezpečnú manipuláciu, skladovanie a prepravu vodíka

s cieľom zmierniť riziká a zabezpečiť ochranu pracovníkov, komunít a infraštruktúry, ako aj poskytovanie prispôbeného školenia o týchto otázkach pre pracovníkov, ich zástupcov a spoločnosti.

- **Trvalo udržateľný rozvoj: podpora ekonomického, environmentálneho a sociálneho piliera**

V snahe o skutočný trvalo udržateľný rozvoj je kľúčové, aby Európska únia podporovala nariadenia, ktoré pripisujú rovnakú dôležitosť hospodárskemu, environmentálnemu a sociálnemu pilieru. Vyváženie týchto troch rozmerov zabezpečuje, že rozvoj je komplexný a rieši nielen hospodársky rast, ale aj ochranu životného prostredia a sociálny blahobyt. Tento holistický prístup je nevyhnutný na vytvorenie udržateľnej a odolnej budúcnosti pre všetkých.

Aj keď je ekologická transformácia kľúčová, nemala by zatieniť význam spravodlivej transformácie ako takej. Spravodlivá transformácia zohľadňuje sociálne a ekonomické aspekty a zabezpečuje, že transformácia na udržateľnejšie postupy neúmerne neovplyvní určité komunity alebo skupiny. EÚ by mala vo svojich politikách zdôrazniť potrebu spravodlivej transformácie, aby sa podporila spravodlivejšia a inkluzívnejšia cesta k udržateľnosti.

EÚ by mala aktívne presadzovať politiky zamerané na ochranu zraniteľných skupín s cieľom vytvoriť inkluzívne a podporné prostredie, najmä pre tých, ktorí môžu čeliť zvýšenej zraniteľnosti voči hospodárskym a sociálnym výzvam, okrem iného vrátane žien, starších osôb, osôb so zdravotným postihnutím a mladých ľudí.

- **Kolektívne práva**

EÚ by mala uznať a podporovať kolektívny rozmer práce, ktorý má veľký význam pri podpore spolupráce, súdržnosti a inkluzívnosti na pracoviskách. Zdôraznenie tohto aspektu nielen posilňuje väzby medzi pracovníkmi, ale zvyšuje aj celkovú efektívnosť a efektívnosť organizácií. Tento dôraz je v súlade s princípmi spoločenskej zodpovednosti a podporuje harmonické pracovné prostredie.

Európska únia by mala uznať a chrániť kritickú úlohu odborov. Odbory slúžia ako kľúčoví aktéri nielen v rámci spoločností, ale aj pri formovaní širších spoločenských diskusií a politik. Zabezpečením ich dôležitosti môže EÚ prispieť k spravodlivým a spravodlivým pracovným postupom.

Je potrebné zaujať rázny postoj proti všetkým vnútroštátnym právnym predpisom, ktoré porušujú základné práva pracovníkov, najmä právo organizovať sa, štrajk a demonštrovať. Tieto práva sú neoddeliteľnou súčasťou demokratických spoločností a prispievajú k spravodlivému a spravodlivému zaobchádzaniu s pracovníkmi v členských štátoch EÚ. Posilnenie odborov prispieva k inkluzívnějšímu a spravodlivejšiemu pracovnému prostrediu.

- **Podpora sociálneho dialógu.**

Absencia zmysluplného sociálneho dialógu v niektorých členských štátoch EÚ si vyžaduje objasnenie na európskej úrovni, pokiaľ ide o nevyhnutné prvky účinného sociálneho dialógu. Vytvorenie spoločného porozumenia zabezpečuje, že sociálny dialóg nie je len prítomný, ale pozitívne prispieva aj k sociálnej súdržnosti, hospodárskemu rozvoju a celkovému blahobytu obyvateľstva.

EÚ sa musí zaoberať najmä výzvou riadenia sociálneho dialógu v spoločnostiach, v ktorých sa výroba uskutočňuje na iných miestach, ako je legálne sídlo. EÚ by mala preskúmať stratégie na zabezpečenie efektívnej komunikácie a spolupráce medzi zainteresovanými stranami, pričom by mala uznať jedinečnú dynamiku každého výrobného miesta a zároveň podporovať zastrešujúce zásady sociálneho dialógu.

- **Právo na informácie a konzultácie**

Pokiaľ ide o sociálny dialóg, EÚ by mala podporovať transformáciu od obyčajného informačného vzťahu k vzťahu konzultácií a spolupráce s odbormi smerom k participatívnejmu rozhodovaniu. Tento posun uznáva cenné poznatky a príspevky odborových zväzov a zabezpečuje, že ich perspektívy sa aktívne zohľadňujú pri vytváraní politik a stratégií.



Návrh povinnej implementácie zmysluplných konzultácií na výrobných miestach podčiarkuje záväzok EÚ k inkluzívnosti a transparentnosti pri rozhodovaní. To zaisťuje, že perspektívy všetkých relevantných zainteresovaných strán vrátane pracovníkov a odborov sa zohľadnia a začlenia do rámca rozhodovania.

Európska únia musí podporovať fungovanie európskych zamestnaneckých rád (EZR), aby zabezpečila konzistentné procesy informovania a konzultácií v rôznych krajinách, v ktorých podnik pôsobí, a rovnosť medzi všetkými zamestnancami. Táto podpora by mala zahŕňať iniciatívy zamerané na harmonizáciu noriem komunikácie a zapojenia, uľahčenie cezhraničného dialógu a tiež podporu efektívnej implementácie revidovanej smernice o EZR vo všetkých členských štátoch.

- **Odmietanie úsporných opatrení**

EÚ by mala podporovať rásne odmietanie úsporných opatrení a zdôrazňovať záväzok uprednostňovať blahobyt a živobytie pracovníkov a komúní. Úsporné opatrenia, často spojené so škrtmi v rozpočte a znížením sociálnych výdavkov, môžu prehĺbiť nerovnosti a brániť trvalo udržateľnému rozvoju. EÚ by mala preskúmať alternatívne prístupy, ktoré uprednostňujú sociálny blahobyt a hospodársku stabilitu.

## 2. Členským štátom

- **Úloha orgánov verejnej moci**

Každý členský štát by mal klásť dôraz na základnú úlohu verejných orgánov v regulačných procesoch, uznávajúc ich zodpovednosť pri vytváraní a presadzovaní politik a pri určovaní určitých trhových premenných (napr. cien), ktoré môžu mať vplyv na dynamiku výroby a nákupu nielen zo strany spoločností, ale spoločnosťou ako celkom dosiahnuť „zelené“ ciele.

- **Energetické predpisy**

Mala by sa uznať potreba špecifickosti požiadaviek každého štátu z dôvodu rôznych podielov energie. Každý členský štát by mal uznať nevyhnutnosť prispôbiť politiky súvisiace s energiou podľa jedinečných podielov energie každého štátu, pričom by sa mala uznať rôznorodosť energetických potrieb a modelov spotreby.

Členské štáty by mali hovoriť o vodíku nie v ideologickom zmysle ako o konečnom riešení, ale v pragmatickom zmysle ako o jednom zo životaschopných riešení na riešenie energetických problémov.

- **Nariadenie náležitej starostlivosti**

Členské štáty by mali podporiť úsilie Európskej únie pri vytváraní regulačného rámca, ktorý spoločnosti so sídlom v Európskej únii povedie k zodpovednosti za celý svoj hodnotový reťazec, pričom sa zabezpečí, že počas celého výrobného procesu budú vykonávať náležitú starostlivosť. Dúfame, že členské štáty budú hlasovať za navrhovanú smernicu o náležitej starostlivosti o udržateľnosti podnikov, ktorá bude zdôrazňovať potrebu riešiť ľudské práva a spravodlivú ekologickú transformáciu v celom ich hodnotovom reťazci, dokonca aj v tretích krajinách.

V tomto zmysle by členské štáty mali zdôrazniť aj dôležitosť zapojenia sa do zmysluplných dialógov so sociálnymi partnermi, zamestnávateľmi a zamestnancami s cieľom vypracovať politiky, ktoré zohľadnia záujmy všetkých zainteresovaných strán v procese transformácie.

- **Sociálne výzvy**

Každý členský štát by sa mal zasadzovať za lepšiu dostupnosť pracovných príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím vo všeobecnosti pre zraniteľné skupiny, s osobitnou požiadavkou vyjadrenou odborními.

Členské štáty by mali upriamiť pozornosť na mladšiu demografickú skupinu a zamestnanosť na vstupnej úrovni a mali by zdôrazniť dôležitosť transformácie politík, pretože to výrazne ovplyvňuje ich budúcnosť.

- **Školenie**

Členské štáty by mali podporovať, aj finančne, organizáciu školiacich programov, spolupracovať medzi sebou, s tretími krajinami, v ktorých ich spoločnosti pôsobia, a spoločnosťami, aby zabezpečili, že všetci pracovníci zapojení do transformačných procesov budú počas transformácie vedení a chránení.

Členské štáty by mali zabezpečiť, aby bol každý pracovník vybavený rôznorodým súborom zručností, ktoré sú nevyhnutné pre meniace sa požiadavky budúcej pracovnej sily. Tieto zručnosti by mali presahovať tie, ktoré sa zvyčajne získavajú prostredníctvom školenia na pracovisku a zahŕňajú kritické myslenie, riešenie problémov, kreativitu a prispôsobivosť, ktoré sú životne dôležité pre orientáciu v zložitých a rýchlo sa meniacich prostrediach. V tomto zmysle by členské štáty mali podporovať investície do vzdelávania, aby sa podporili inovácie, hospodársky rast a sociálny rozvoj v čoraz konkurenčnejšom globálnom prostredí.

- **Priemyselné politiky a sociálny dialóg**

Členské štáty by mali podporovať priemyselné politiky, ktoré nezahŕňajú štátne zásahy do riadenia podnikov, ale skôr podporujú prechodné sektory, obhajujúc aktívnu účasť na sociálnom dialógu a podporných opatreniach. Členské štáty by mali podporovať spoluprácu medzi štátmi, spoločnosťami, podnikmi a odborními v procese transformácie. To zahŕňa: vytvorenie komplexnej mapy pre rast pracovných miest, definovanie nových pracovných príležitostí a prilákanie investícií. Cieľom je postaviť tieto subjekty do popredia transformačných procesov, podporovať aktívny dialóg a participáciu.

### 3. Sociálnym partnerom na národnej a sektorovej úrovni

- **Podpora kultúry transformácie**

Sociálni partneri na národnej úrovni musia podporovať kultúrnu zmenu vo veľkých spoločnostiach, malých a stredných podnikoch a medzi pracovníkmi, aby sa vytvorila „kultúra transformácie“. V tomto ohľade sa strany vyzývajú, aby medzi pracovníkmi podporovali zmysľanie, ktoré zahŕňa zmenu a prispôsobenie sa novým technológiám a postupom a zároveň obhajuje myšlienku a nevyhnutnosť celoživotného vzdelávania.

- **Podpora sociálneho dialógu.**

Zdôrazňujúc dôležitosť skutočného dialógu s vládami, zamestnávateľmi a spoločnosťami vrátane tých, ktoré sú proti alebo neuznávajú potrebu zelenej transformácie, sociálni partneri na národnej úrovni musia požadovať a podporovať konštruktívne rozhovory s cieľom preklenúť medzery a podporiť porozumenie medzi zainteresovanými stranami.

Sociálni partneri musia podporovať ústrednú úlohu odborov pri riešení problémov súvisiacich s odbornou prípravou, zamestnaním a samotným procesom transformácie.



- **Školenie**

Národní sociální partneri musia vypracovať školiace programy pre pracovníkov, aby zmiernili potenciálne negatívne vplyvy na zamestnanosť počas transformačných procesov. Národní sociální partneri sú zároveň vyzvaní, aby navrhli spôsoby odbornej prípravy pre zástupcov pracovníkov, pričom zabezpečia ich kompetencie a znalosti, aby mohli aktívne prispievať k odvetvovému sociálnemu dialógu pri budovaní spravodlivých a spravodlivých procesov transformácie.

Zdroje odbornej prípravy zohrávajú kľúčovú úlohu pri podpore vysokokvalitného, efektívneho a inkluzívneho celoživotného vzdelávania, umožňujúc pracovníkom inovovať a uplatňovať svoje zručnosti, či už v ich súčasných úlohách, alebo pri hľadaní zamestnania v rôznych sektoroch. Okrem toho by tieto moduly mali riešiť špecifické potreby odbornej prípravy so zameraním na podporu ľahko prenosných vzdelávacích výsledkov a zručností prostredníctvom nástrojov validácie a certifikácie uznávaných na európskej úrovni. V tomto zmysle by zainteresované strany mali vytvoriť cesty odborného vzdelávania, ktoré zvýšia zamestnateľnosť počas celej kariéry, a nie len reagovať na nepredvídané udalosti, ako sú nové technologické inovácie.

Národní sociální partneri by mali uznať a podporiť potrebu nového výskumu budúcich základných zručností, ktorý by zahŕňal tvrdé zručnosti, ako je digitálna odbornosť, aj mäkké zručnosti, ako je prispôsobivosť a komunikácia.

## 4. Sociálnym partnerom na podnikovej úrovni

- **Podpora sociálneho dialógu.**

Na podnikovej úrovni sa od sociálnych partnerov požaduje, aby podporovali a implementovali práva na informácie a konzultácie, čo odborom a zástupcom zamestnancov umožňuje zúčastňovať sa na rozhodovacích procesoch, ktoré zohľadňujú perspektívy a záujmy oboch strán. V kontexte nadnárodných korporácií by sociální partneri mali uznať kľúčovú úlohu, ktorú zohráva Európska zamestnanecká rada (EZR) pri uľahčovaní rozhodovacích a komunikačných procesov. Zdôraznenie potreby spolupráce a výmeny informácií medzi EPR a zástupcami spoločnosti zabezpečuje súdržný prístup k rozhodovaniu v rámci nadnárodného kontextu.

- **Riešenie územných a firemných špecifik**

Pri skúmaní územného rozmeru, najmä v súvislosti s transformáciami, ktoré by mohli viesť k strate pracovných miest a problémom v určitých regiónoch, musia sociální partneri na úrovni podnikov uznať zásadný význam riešenia regionálnych a územných aspektov v rozhodovacích procesoch. Cieľom je zabezpečiť, aby rozhodnutia zohľadňovali širší vplyv na jednotlivcov a komunity v rámci konkrétnych území.

Spoločnosti sú vyzývané, aby podporovali rešpektovanie ľudských práv a procesy ekologickej transformácie v rámci celého globálneho hodnotového reťazca a globálnych dodávateľských reťazcov. Mali by brať do úvahy špecifiká každej krajiny, v ktorej pôsobia, a zároveň zabezpečiť ochranu ľudských práv a spravodlivú ekologicú transformáciu pre všetkých.

Sociální partneri zohrávajú významnú úlohu aj pri monitorovaní a zvyšovaní spokojnosti zamestnancov v rámci spoločnosti. Spokojná a naplnená pracovná sila nielen pozitívne prispieva k pracovnému prostrediu, ale ovplyvňuje aj celkový úspech a produktivitu organizácie. Toto zameranie na spokojnosť zamestnancov je v súlade so širším cieľom vytvoriť harmonické a prosperujúce pracovisko.

Odborové zväzy na podnikovej úrovni a zástupcovia zamestnancov by mali byť podporovaní na európskej aj národnej úrovni, čím sa zabezpečí, že budú oprávnení obhajovať opatrenia na sociálnu ochranu a ochranu životného prostredia.

- **Školenie**

Sociálni partneri na úrovni spoločnosti musia presadzovať komplexné školiace programy zahŕňajúce zelené a digitálne zručnosti a podporu celoživotného vzdelávania, pričom zdôrazňujú zodpovednosť spoločnosti prispievať k neustálemu rozvoju svojej pracovnej sily. Prijatím tohto prístupu musia sociálni partneri spolupracovať na vytváraní vzdelávacieho prostredia, ktoré je v súlade s dynamickými požiadavkami súčasného pracovného prostredia, s cieľom tiež pripraviť jednotlivcov na zamestnateľnosť, čím sa zvýši ich adaptabilita na vyvíjajúci sa trh práce. Podpora pracovnej sily schopnej prispôbiť sa rôznym rolám je nevyhnutná na zníženie potenciálnych negatívnych vplyvov procesov transformácie.

Sociálni partneri by mali tiež, uznávajúc význam dobre informovaných a kvalifikovaných zástupcov pracovníkov, podporovať iniciatívy na ich odbornú prípravu a rekvalifikáciu. To zaisťuje, že zástupcovia zamestnancov sú vybavení potrebnými zručnosťami a znalosťami, aby mohli aktívne prispievať k rozhodovacím procesom v rámci spoločnosti, podporovať efektívnu komunikáciu a spoluprácu.

## Relevantné definície

### EFEKTÍVNY SOCIÁLNY DIALÓG

Sociálny dialóg možno definovať ako všetky typy rokovaní, konzultácií, spoločných akcií alebo jednoducho výmeny informácií alebo diskusií medzi zástupcami vlád, zamestnávateľmi a zamestnancami alebo medzi nimi o otázkach spoločného záujmu týkajúcich sa hospodárskej a sociálnej politiky. Môže existovať ako tripartitný proces, pričom vláda je oficiálnou stranou dialógu, alebo môže pozostávať z bipartitných vzťahov iba medzi pracovníkmi a manažmentom (alebo odbormi a organizáciami zamestnávateľov), s alebo bez nepriamej účasti vlády. Procesy sociálneho dialógu môžu byť neformálne alebo inštitucionalizované a často ide o kombináciu oboch. Môže prebiehať na národnej, regionálnej alebo podnikovej úrovni a môže byť medziodborové, sektorové alebo ich kombinácia.

Hlavným cieľom sociálneho dialógu samotného je podporovať budovanie konsenzu a demokratické zapojenie hlavných zainteresovaných strán vo svete práce. Vyvažovanie záujmov pracovníkov a zamestnávateľov a prispievanie k hospodárskej konkurencieschopnosti a sociálnej súdržnosti, úspešné štruktúry a procesy sociálneho dialógu majú potenciál riešiť dôležité hospodárske a sociálne problémy, podporovať dobrú správu vecí verejných, presadzovať sociálny a priemyselný mier a stabilitu a podporovať hospodársky pokrok. (ILO; Eurofound)

### ODBORNÉ VZDELÁVANIE

Odborné vzdelávanie a príprava, skrátene OVP, niekedy jednoducho odborná príprava, je príprava zručností a výučba vedomostí súvisiacich s konkrétnym remeslom, povoláním alebo povoláním, na ktorom sa študent alebo zamestnanci zúčastňujú. Poskytuje praktické pokyny pre konkrétnu prácu a môže viesť k certifikácii, diplomu alebo niekedy dokonca aj diplomu spolupracovníka.

Odborné vzdelávanie sa môže uskutočňovať vo vzdelávacej inštitúcii ako súčasť stredoškolského alebo terciárneho vzdelávania alebo môže byť súčasťou počítačnej odbornej prípravy počas zamestnania, napríklad ako učeň, alebo ako kombinácia formálneho vzdelávania a učenia sa na pracovisku. Označuje sa ako počítačové odborné vzdelávanie a príprava (POVP) a zahŕňa učenie sa vykonávané v systéme počítačového odborného vzdelávania a prípravy, zvyčajne pred vstupom na trh práce, s cieľom získať zručnosti a kompetencie, ktoré vedú k určitému povolaniu alebo práci.

Naopak, ďalšie odborné vzdelávanie a príprava (OVP) sa týka vzdelávania, ktoré sa vykonáva po počítačovom vzdelávaní alebo odbornej príprave – alebo po vstupe do pracovného života – ktorého cieľom je zlepšiť alebo aktualizovať vedomosti, know-how a zručnosti (zvyšovanie zručností); získanie nových zručností pre kariérny postup (rekvalifikácia/rekvalifikácia); podpora profesionálneho rozvoja.

OVP sa môže uskutočňovať v širokej škále – formálnych a neformálnych – prostredí a – verejných alebo súkromných – sektoroch. (CEDEFOP; Európska komisia)