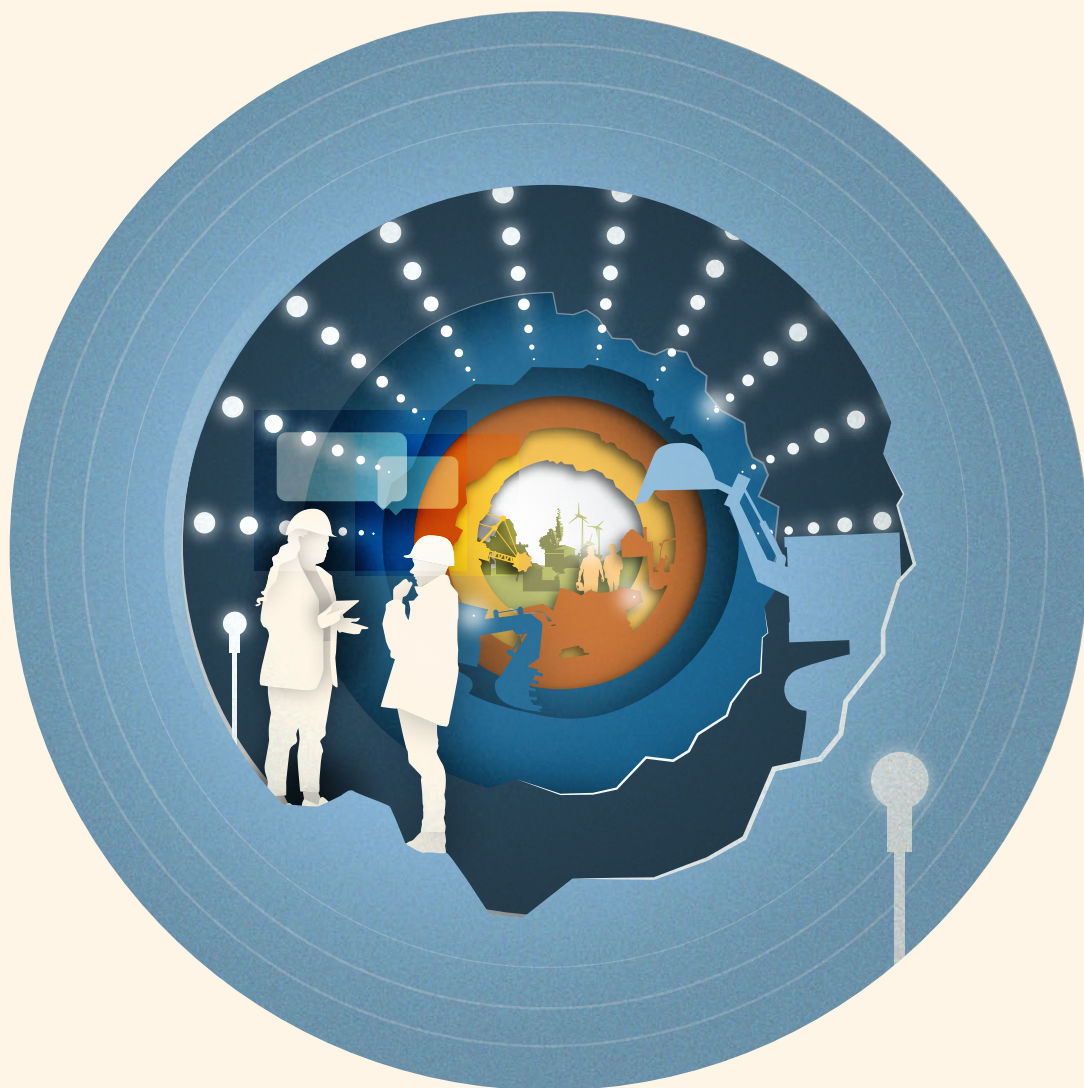


A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD ERŐSÍTÉSE AZ EURÓPAI KITERMELŐ IPARÁGAKBAN

Összefoglaló jelentés



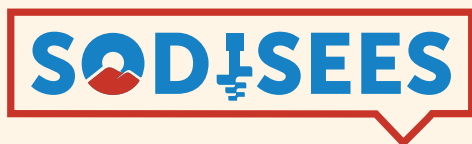
2025

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION

 **euromines**



Co-funded by
the European Union



A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD ERŐSÍTÉSE AZ EURÓPAI KITERMELŐ IPARÁGAKBAN

Összefoglaló jelentés

BEVEZETÉS

Európa kritikus fordulóponthoz áll. A stratégiai autonómia elérése és a tiszta gazdaságra való áttéréshez ásványi anyagokhoz és nyersanyagokhoz való hozzáférésre van szükség, azonban ez nem lehet a munkavállalók, a közösségek vagy a környezeti fenntarthatóság rovására. A kitermelőipar szektor elengedhetetlen Európa jövője szempontjából, de sürgős átalakulásra szorul.

2023 végén az Euromines és az industriAll Europe szociális partnerek az európai ágazati társadalmi párbeszéd keretében elindítottak egy uniós finanszírozású projektet a társadalmi párbeszéd előmozdítása és a fenntartható gyakorlatok javítása érdekében az európai kitermelőiparban. A projekt keretében elvégzett másodelemzés, a Sevillában, Stockholmban és Katowicében tartott workshopok, interjúk és a Syndex által a szociális partnerekkel együttműködésben végzett felmérések segítségével sikerült meghatározni, hogy a társadalmi párbeszéd hogyan tud hatékonyan reagálni az ágazat fenntarthatósági kihívásaira.

Az ásványi anyagok elengedhetetlenek a zöldgazdaságra való áttéréshez, azonban a kitermelő ágazat összekapcsolt kihívásokkal szembesül – a dekarbonizációtól és a víz megőrzésétől a minőségi munkahelyek biztosításáig és a közösség bevonásáig. Az európai szociális partnerek elismerik, hogy a környezetvédelmi és gazdasági célok nem valósíthatók meg egymástól elszigetelten. A valódi fenntarthatósághoz közvetlenül foglalkozni kell a társadalmi vetülettel is: az ágazatot kedvezővé kell tenni a munkavállalók számára, elő kell mozdítani a befogadást, ösztönözni kell az innovációt, fejleszteni kell a készségeket, kezelni kell az átmenetet, és erős társadalmi párbeszédet kell kialakítani annak érdekében, hogy mindenki számára tisztességes munkakörülményeket és igazságos átmenetet biztosítsunk.

Ez a dokumentum 18 konkrét példát mutat be arra, hogy a társadalmi párbeszéd – transznacionális, országos, helyi vagy vállalati szinten – hogyan támogatja és kíséri a kitermelő iparágak átalakulását.

A társadalmi párbeszéd egy kulcsfontosságú, de gyakran figyelmen kívül hagyott eszköz, amelynek segítségével Európa kitermelő iparágai fenntarthatóbbá, társadalmilag igazságosabbá és a munkavállalók számára biztonságosabbá tehetők. Sok esetben az ágazat jövőjéről szóló viták a termelési célokra, a technológiára vagy a környezetvédelmi előírások betartására szorítkoznak, miközben figyelmen kívül hagyják a változást lehetővé tevő társadalmi infrastruktúrát. A bizonyítékok azonban egyértelműek: Európa

autonómiájához felelősségteljesen beszerezett nyersanyagokra van szükség, amelyek társadalmi, környezeti és gazdasági megoldásokat egyaránt igényelnek. A munkáltatók és a munkavállalók, valamint a jogalkotók és a közösségek közötti érdemi párbeszéd révén javíthatóak a munkakörülmények, erősíthetők az eredmények, és kiépíthető a bizalom és a hosszú távú rugalmasság az ágazatban.

Ezek a példák alátámasztanak egy alapvető politikai igazságot: a társadalmi párbeszéd nem korlátozás vagy eljárási formalitás, hanem egy stratégiai eszköz az európai bányászat jövőjére nézve, és nélkülözhetetlen Európa jövője szempontjából. Az itt dokumentált gyakorlatok azt mutatják, hogy a fenntarthatóság, a versenyképesség és a társadalmi igazságosság nem egymással versengő, hanem egymást kölcsönösen erősítő prioritások. Ahol a társadalmi párbeszéd valóban megvalósul, ott hozzájárul az igazságosabb, befogadóbb és fenntarthatóbb gyakorlatokhoz, elősegíti a zökkenőmentesebb átmeneteket, csökkenti a konfliktusokat, vonzza a tehetségeket, és erősíti az ágazat működési létjogosultságát.

Megjegyzés: Ez a dokumentum **A társadalmi párbeszéd erősítése a fenntartható gyakorlatok javításáért az európai nyersanyag-kitermelő iparágakban** című teljes jelentés rövidített változata. Néhány kiemelt példát és a legfontosabb következtetéseket tartalmazza.

A teljes jelentés elérhető online a következő címen: [\[https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

ERAMET GLOBAL FORUM: TRANSZNACIONÁLIS TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

Helyszín: **Franciaország /
Globális**
Érdekelt felek: **Munkáltatók
és szakszervezetek**



Az Eramet Globális Fórum a Európai Üzemi Tanácsok (EÜT) koncepcióját globális szintre terjeszti ki, reagálva a gazdaság növekvő nemzetköziesedésére és a nemzeti határokon túlnyúló társadalmi párbeszéd iránti igényre.

Az Eramet

az első bányászati csoport a világon, amely transznacionális szintű társadalmi párbeszédet kezdeményezett (2023)

A munkavállalók képviselői **Franciaországból (beleértve Új-Kaledóniát), Gabonból, Norvégiából, Szenegálból és Argentínából**

AZ EURÓPAI KITERMELŐIPAR ÁGAZATI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA

Helyszín: **EU**

Érdeelt felek: **A**

**munkavállalók képviselői
(industriAll Europe és
tagjai) és különböző
munkáltatói szövetségek
(Euromines, Euracoal,
IMA-Europe, Aggregates
Europe – UEPG, APEP)**

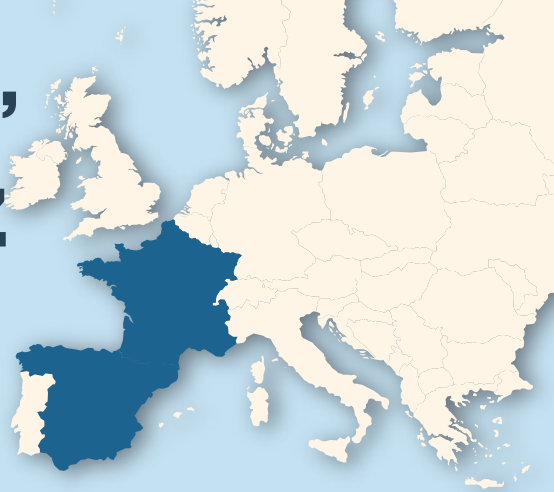
1998-ban
alakult meg
hivatalosan -
Egyike a 44
európai ágazati
szintű
bizottságnak.

Konszenzus révén **24 közös véleményt fogalmaztak meg az Európai Bizottság** számára, amelyben a munkavállalók és a munkaadók egységes álláspontot képviselnek a klíma, a képzés, az egészség és a igazságos átmenet kérdéseiben.

Az ágazati társadalmi párbeszéd egy egyedülálló uniós platformon keresztül ösztönzi az előrelépést Európában, ahol a szakszervezetek és a munkáltatók összefogva a következőket tűzik ki célul:

- A munkahelyi egészség és biztonság erősítése
- A zöld és digitális áttálláshoz szükséges készséghiányok áthidalása
- A Zöld Megállapodáshoz és a nyersanyagipar jövőjéhez kapcsolódó főbb uniós stratégiák nyomán követése és befolyásolása.

A „NYILVÁNOS VITÁZÁS” ELJÁRÁSA ÉS AZ AHHOZ KAPCSOLÓDÓ INTÉZMÉNY, A CNDP



Helyszín: **Franciaország
és Spanyolország**

Érdekeltek: **CNDP,
különböző
szakszervezetek, civil
szervezetek és helyi
közigazgatás
Franciaországban /
szociális partnerek és
civil társadalom
Spanyolországban**

Franciaország: A nyilvános vita egy részvételi és deliberatív demokratikus mechanizmus, amelyet a francia környezetvédelmi törvénykönyv szabályoz. Ez biztosítja, hogy a polgárok és az érdekelt felek aktív szerepet játszanak a nagy ipari projektekkel kapcsolatos döntések meghozatalában.



Spanyolország:

Puertollanóban az
olajfa ültetvények
helyreállítási
munkálatai révén a fák
száma **7,000**

27,000

biztosított
megélhetést

**100
családnak**

a korábbi:
40



Ez egy konkrét példa arra, hogy a
nyilvános vita hogyan vezet kézzelfogható
társadalmi és **környezeti előnyökhöz.**

Franciaországban és Spanyolországban a szakszervezeteket és a civil társadalmat is bevonó nyilvános vita biztosítja az átláthatóságot és az inkluzivitást. Azáltal, hogy az érdekelt felek teljes hozzáférést kapnak az információkhoz és valódi befolyással rendelkeznek, az ipari projektek felelősségteljesebb módon foglalkoznak a társadalmi, környezeti és gazdasági kérdésekkel.

A SZOCIÁLIS PARTNEREK AKTÍV RÉSZVÉTELE AZ ANDALÚZIAI FENNTARTHATÓ BÁNYÁSZAT 2030-AS STRATÉGIÁJÁBAN

Helyszín: **Spanyolország (Andalúzia)**
Érdeelt felek: **Andalúzia regionális
kormány, munkáltatói szervezetek és
szakszervezetek**

**Andalúzia 2030-as
fenntartható bányászati
stratégiáját 2021. június
1-jén hagyták jóvá.**



A szociális partnerek
közvetlenül képviseltetik
magukat a munkacsoportban.

Az SSMA 2030 egy olyan **kormányzási modell, amely az embereket helyezi a bányászati politika középpontjába.** Biztosítja a környezeti, gazdasági és társadalmi fenntarthatóságot azáltal, hogy aktívan bevonja a munkáltatókat és a szakszervezeteket a regionális stratégia kialakításába, végrehajtásába és nyomon követésébe. A szociális partnerek közvetlen bevonása garantálja, hogy a stratégia **társadalmi szempontból inkluzív, környezetvédelmi szempontból felelős és területileg integrált** legyen.

KEZDEMÉNYEZÉS A FELELŐSSÉGTELJES BÁNYÁSZAT BIZTOSÍTÁSÁRA (IRMA SZABVÁNY)

Helyszín: **Globális**

Érdeelt felek: **Bányavállalatok, civil szervezetek, szakszervezetek és érintett közösségek.**



2006-ban jött létre

közzétette
a felelősségteljes
bányászatra vonatkozó
szabványainak
tervezetét.



2014

**Több mint 100
személy/szervezet több mint
2000 hozzászólásával,
nyilvános konzultációs
folyamat során került kidolgozásra.**



2023 októberében

**94 telephely vett részt
világszerte, ebből 10
telephelyen független
értékelés készült.**

AZ IRMA 4 ALAPELVE:

- 1. ÜZLETI INTEGRITÁS**
- 2. POZITÍV ÖRÖKSÉG TERVEZÉSE**
- 3. TÁRSADALMI
FELELŐSSÉGVÁLLALÁS**
- 4. KÖRNYEZETI
FELELŐSSÉGVÁLLALÁS**

Az IRMA egy globálisan elismert szabvány a felelősségteljes bányászat területén, amely rögzíti a társadalmi és környezeti felelősségvállalás legjobb gyakorlatait. Figyelembe veszi a munkavállalók nézőpontját, és hangsúlyt fektet a munkakörülményekre és a közösségi jogok tiszteletben tartására.

EMILI PROJEKT: IMERYSLÍTIUM BÁNYÁSZATI PROJEKT

Az EMILI projekt célja, hogy az **első európai bányászati projekt legyen, amely megfelel az IRMA szabványnak**, és amelynek tervezett **élettartama 25 év.**

Az első bányászati projekt az európai Franciaországban, amely a külső nyersanyagforrásoktól való függés csökkentését célozza.

Helyszín: **Franciaország (Beauvoir)**

Érdeelt felek: **Projektgazda (Imerys), CNDP (Commission Nationale du Débat Public), civil szervezetek, szakszervezetek, helyi és regionális hatóságok, valamint az IRMA auditorai**



Az **EMILI projekt** példát mutat a **társadalmi párbeszéd** terén azzal, hogy már a kezdetektől a szigorú **IRMA szabványt** alkalmazza. Ez a megközelítés, amely minden fázist (vizsgálat, konzultáció, kitermelés és bányászat utáni tevékenységek) lefed, biztosítja a **magas szintű átláthatóságot** és az **érdeelt felek folyamatos bevonását a bánya teljes életciklusa alatt.**

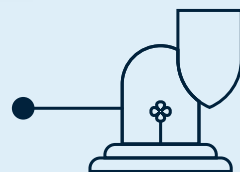
ERAMET GLOBAL CARE

Helyszín: **Franciaország**
Érdeelt felek: **Szociális partnerek**
Fő célkitűzés: **A társadalmi párbeszéd és a szociális védelem terén elért konkrét eredmények összehangolása.**

Az Eramet munkavállalóira vonatkozik
13 országban, ahol a csoport
leányvállalatokkal rendelkezik.

Közös garanciakészlet három fő területen:

- **életbiztosítás**
- **egészség és megelőzés**
- **valamint szülési szabadság és a nők munkakörülményei**



2024 júniusában az Eramet és a munkavállalói, valamint munkaadói képviselőkből álló Globális Fóruma elindította az Eramet Global Care-t, egy világszintű szociális védelmi programot, amely az egészséget, a haláleseteket, a megelőzést, a szülési szabadságot és a nők munkakörülményeit fedi le, ezzel is kifejezve elkötelezettségét a munkavállalók életszínvonalának emelése iránt.

NEPSI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD MEGÁLLAPODÁS A KRISTÁLYOS SZILÍCIUM-DIOXIDRÓL

Helyszín: **Európa**

Érdekeltek: **Európai szociális partnerek és európai intézmények**

Fő célkitűzés: **A munkavállalók egészségének védelme és a belélegezhető kristályos szilícium-dioxidnak való kitettség minimalizálása.**

A megállapodás fő pontjai: **a munkavállalók egészségének védelme, a belélegezhető kristályos szilícium-dioxidnak való kitettség minimalizálása és megelőzése, valamint a lehetséges egészségügyi hatásokkal kapcsolatos tudatosság és ismeretek növelése**

Ez az európai, több ágazatra kiterjedő megállapodás a társadalmi párbeszédet helyezi középpontba, összefogva a munkavállalókat és a munkáltatókat annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat a belélegezhető kristályos szilícium-dioxidtól. A megismert bevált gyakorlatok, egy Útmutató a bevált gyakorlatokról és a haladást nyomon követő kulcsteljesítménymutatók (KPIk) révén bemutatja, hogyan teremthet és érhet el a strukturált párbeszéd magas egészség- és biztonsági színvonalat Európa-szerte.



A SVÉD MODELL

Helyszín: **Svédország**

Érdekeltek felek: **Ágazati szociális partnerek**

Fő célkitűzés: Annak bizonyítása, hogy egy rendszer, amely rendszeres kollektív tárgyalásokon alapul, jogi szabályozás nélkül is eredményes lehet.

Svédország az alkalmazottak jólétének tekintetében **a harmadik helyet foglalja el Európában** (Eurofound ECS tanulmány, 2019).

A szervezetek 85%-a végez munkahelyi kockázatértékelést, míg az EU-27 átlag 75% (EU-OSHA ESENER felmérés, 2019).

1931
Adaleni zavargások

1997
Megállapodás a feldolgozóiparban

2015
AFS 2015: 4 bevezette a szervezeti és szociális munkakörnyezetre vonatkozó, jogi erővel bíró rendelkezést. A kollektív szerződésekről időszakosan tárgyalnak.

A svéd modell bemutatja, hogy a bizalomra és együttműködésre épülő önkéntes kollektív szerződések és az erős társadalmi párbeszéd hogyan vezetnek jó munkakörülményekhez, a munkavállalók aktív részvételéhez a kockázatértékelésben, valamint hogyan befolyásolják a születő jogi normákat.



BELGIUM: AZ EÜT SZEREPE A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG ELŐMOZDÍTÁSÁBAN



Két nagy belga mészgyártó csoport (Lhoist és Carmeuse), mindkettő **több mint 100 telephellyel és 5300–6650 alkalmazottal rendelkezik**

Lhoist: **5 napos angol nyelvtanfolyam és szakképzés** a képviselők számára 2 éven át, az országok képviselői közötti párbeszéd javítása érdekében

A Lhoist Green Lime projektje **4 választott bizottsági ülésből** áll, amelyek középpontjában a MEB áll.

Carmeuse: **éves helyszíni látogatások és az egyéni védőeszközök összehasonlító értékelése**

Helyszín: **Belgium**
Érdekeltek: **Vezetőség és szakszervezetek**
Fő célkitűzés: **A bevált gyakorlatok megosztása az Európai Üzemi Tanácsban, különös tekintettel a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra.**

Az EÜT-k olyan hatékony társadalmi párbeszédet mutatnak be, amelynek középpontjában az egészségügyi és biztonsági kérdések állnak. A nyelvi és szakirányú képzésekbe való befektetések (Lhoist) és olyan gyakorlatok, mint a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági értekezletekre való összpontosítás és a személyi védőeszközök összehasonlító értékelése (Carmeuse) a formális megállapodásokon túlmutató, az egészség és biztonság iránti közös elkötelezettséget és országok közötti tudásmegosztást tükröznek.

BÁNYABIZTONSÁGI BIZOTTSÁG

Helyszín: **Spanyolország**

Érdekelt felek: **Szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, bányászati hatóságok, műszaki szakértők**

Fő célkitűzés: **Állandó technikai bizottság létrehozása a bányászati ágazatban a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása érdekében, a szakszervezetek közvetlen bevonásával.**



A bizottság tagjai között **hat szakszervezetek által kinevezett technikus** is szerepel.



A feladatok közé tartozik a **bányák biztonságos üzemeltetésének tanulmányozása, a balesetek megelőzése, a biztonsági kampányok népszerűsítése, tanácsadás a bányászati hatóságoknak, szabályzatok kidolgozása és a bányászati berendezések jóváhagyása.**



Ez az intézményi mechanizmus bevált gyakorlatként emelkedik ki azáltal, hogy a szakszervezetek által kijelölt technikusokat közvetlenül bevonja a szabályozási folyamatba. Az ő részvételük biztosítja, hogy a munkavállalók álláspontja is befolyásolja a biztonsági előírásokat, ami hatékonyabb politikákhoz és erősebb végrehajtáshoz vezet.

ÁGAZATI KOLLEKTÍV MEGÁLLAPODÁS A MUNKAI DŐRE VONATKOZÓAN

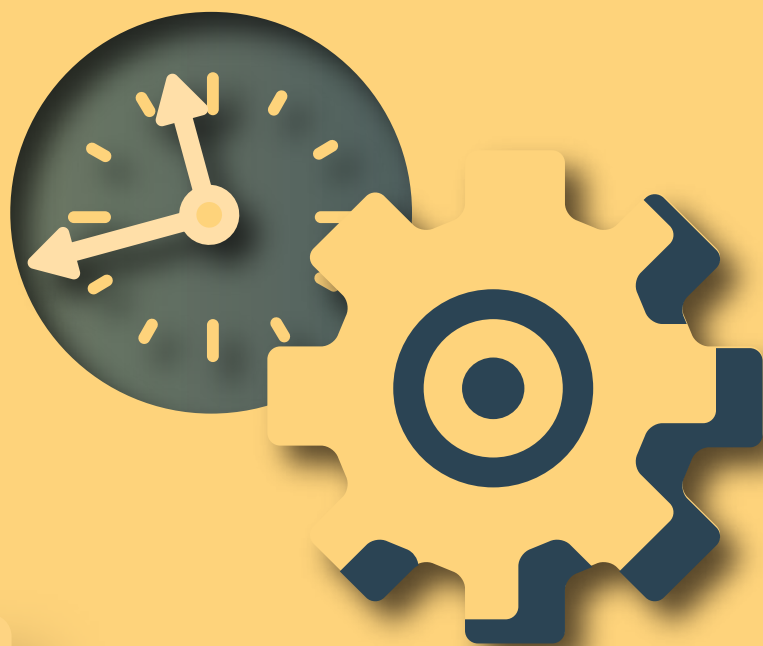
Helyszín: **Belgium**

Érdekeltek felek: **Munkáltatói szervezetek és szakszervezetek**

Fő célkitűzés: **A munkaidő-beosztás javítása és további fizetett szabadság bevezetése.**



- Az átlagos munkaidő az ágazatban 36 óra/hét.
- A Lhoist és a Carmeuse vállalatoknál: hivatalosan 35 óra/hét, gyakorlatilag 40 óra, 30 nap kompenzációs szabadsággal + 20 nap éves szabadsággal + 2 további fizetett szabadnap.
- A munka és a magánélet egyensúlyának jelentős javulása.



Ez az ágazati megállapodás rávilágít arra, hogy a társadalmi párbeszéd hogyan tud túllépni a jogi normákon, és kézzelfogható előnyöket biztosítani a munkavállalók számára. A munkaidő csökkentéséről és a bőkezű szabadságról szóló tárgyalások révén elősegíti a jóllétet, és mércét állít a felelős foglalkoztatási gyakorlatok számára a kitermelő ágazatban.

AZ ÁGAZATI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD ERŐSÍTÉSE A BÁNYÁSZATBAN AZ UNIÓS MINIMÁLBÉR-IRÁNYELV RÉVÉN

Helyszín: **Magyarország**

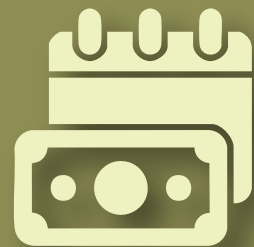
Érdekeltek: **Munkáltatói és munkavállalói szervezetek, valamint a kormány**

Fő célkitűzés: **A bányászati ágazatban a kollektív alkufolyamatok erősítése az EU minimálbér-irányelvhez való igazodással.**



A tárgyalások vezetésére **10 tagból (mindkét szociális partner részéről 5-5 tag)** álló vegyes bizottságot hoztak létre.

Magyarországon a kollektív szerződéses **lefedettség 80%** alatt van, ami az EU irányelv alapján cselekvési terv kidolgozását vonja maga után.



Háromoldalú megállapodást írtak alá:

- A minimálbér **2025-ben 9%-kal, 2026-ban 13%-kal, 2027-ben pedig 14%-kal** emelkedik.
- A garantált minimálbér **2025-ben 7%-kal** emelkedik.



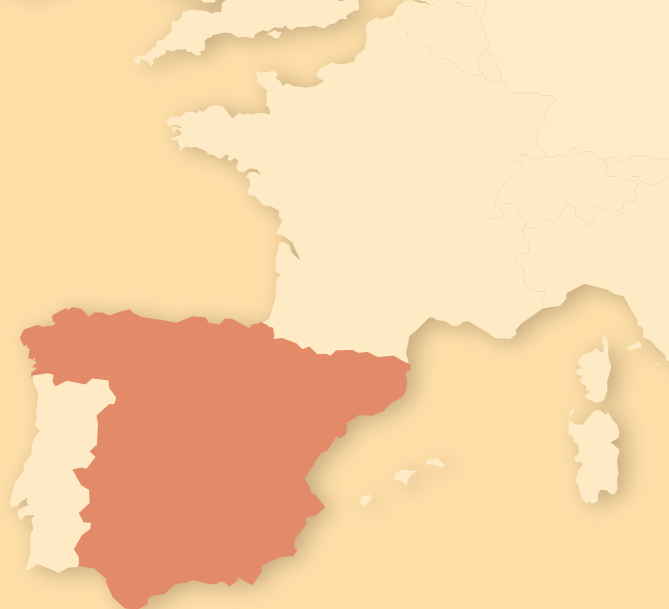
Ez a példa bemutatja, hogy az uniós szintű kezdeményezések hogyan ösztönözhetik a nemzeti szintű fellépéseket. Strukturált párbeszéd és közös elkötelezettség révén Magyarország erősíti a bérpolitikát és előmozdítja a tisztességes munkakörülményeket a bányászati ágazatban.

EQUALITY PLANS

Helyszín: **Spanyolország**

Érdekeltek: **Szociális partnerek, vállalatok és a kormány.**

Fő célkitűzés: **A vállalatok számára kötelezővé tenni a nemek közötti egyenlőség előmozdítását egy szabályozási keret révén.**



1. fázis Az egyenlőségi terv kidolgozásának megkezdése:

kommunikáció, tárgyalások megkezdése és a tárgyaló bizottság megalakítása.

2. fázis A diagnózis elvégzése: mennyiségi és minőségi adatok összeállítása és elemzése a nők és férfiak közötti egyenlőség integrációjának mértékének meghatározása érdekében a vállalaton belül.

3. fázis Az egyenlőségi terv kidolgozása, jóváhagyása és nyilvántartásba vétele: célok meghatározása, intézkedések kidolgozása, nyomonkövetési és értékelési mutatók megállapítása, végrehajtási ütemterv, a terv jóváhagyása és nyilvántartásba vétele.

4. fázis Az egyenlőségi terv végrehajtása és nyomon követése: az intézkedések kidolgozottságának és teljesítésének ellenőrzése, valamint az eredmények értékelése.

5. fázis Az egyenlőségi terv értékelése: a célok elérésének mértéke, az eredmények és a tervnek a vállalatra gyakorolt hatásának értékelése.

50 vagy több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok esetében, illetve kollektív szerződés vagy munkaügyi hatóság által előírt esetben kötelező.

A folyamat **öt fázisból** áll, a bevezetéstől az értékelésig, és a munkavállalók képviselői és/vagy a szakszervezetek **minden fázisban** részt vesznek.

1. fázis Az egyenlőségi terv kidolgozásának megkezdése: A munkavállalók, a munkavállalók és/vagy a szakszervezetek képviselői részt vesznek a tárgyalási bizottságban, és a folyamat során mindvégig egyeztetnek.

3. fázis Az egyenlőségi terv kidolgozása, jóváhagyása és nyilvántartásba vétele: Az egyenlőségi terv kidolgozása során a szakszervezetek részt vesznek a célok, a konkrét intézkedések és a végrehajtási ütemtervek meghatározásában.

4. fázis Az egyenlőségi terv végrehajtása és nyomon követése: Ebben a fázisban a szakszervezetek együttműködnek a vállalattal annak érdekében, hogy a megállapított intézkedések a tervek szerint megvalósuljanak. Emellett közvetítőként is fellépnek az esetlegesen felmerülő konfliktusok vagy nehézségek megoldása érdekében.

5. fázis Az egyenlőségi terv értékelése: A szakszervezetek részt vesznek az egyenlőségi terv időszakos értékelésében, elemzik az elért eredményeket és javaslatokat tesznek az új igények vagy kihívások kezelésére.

A spanyol esélyegyenlőségi tervek bevált gyakorlatnak számítanak az inkluzív szakpolitika-alkotás terén. Ezek az intézkedések a szakszervezetek folyamatos részvételét igénylik mind az öt fázisban – tervezés, végrehajtás és értékelés –, biztosítva, hogy a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézkedések közösen kidolgozottak, hatékonyan alkalmazottak és folyamatosan fejlesztettek legyenek. Ez a megközelítés túlmutat a szabályok betartásán, és támogatja a valódi befogadást és a sokszínű munkahelyeket.

TERÜLETI IGAZSÁGOS ÁTMENET TERVEK

Helyszín: **Lengyelország**

Érdekeltek felek: **Szakszervezetek, kormány és Európai Bizottság**

Fő célkitűzés: Az igazságos és társadalmilag felelős átállás **biztosítása a szén- és energiaintenzív régiókban.**



Az Európai Bizottság **2022 decemberében** teljes egészében jóváhagyott **5 Területi igazságos átmenet tervet.**



2020 óta több társadalmi megállapodás is aláírásra került (pl. a feketeszén-bányászat, az áramszektor és a lignitbányászat területén).

Az energetikai dolgozók és a lignitbányászok társadalmi megállapodása és a szociális védelem formájában megvalósuló megoldások



energiaipari munkavállalók szabadsága - legfeljebb 4 évre, a szabadság idejére a munkavállaló havi javadalmazásának 80%-ában.

bányászok szabadsága - legfeljebb 4 évre, a szabadság idejére a munkavállaló havi javadalmazásának 80%-ában.

egyszeri végkielégítés = a munkavállaló havi díjazásának 12-szerese, az éves szabadságra járó díjazásként számolva (min. 5 év munkatapasztalat szükséges)



A szabadságok és az egyszeri végkielégítés támogatásának feltétele egy hagyományos termelőegység (erőmű) leállítása vagy a barnakőszén-kitermelés rendszerszintű csökkentése lesz.

A folyamat az új energiaforrások fejlesztésétől függ, és 2049-ig tart.

Lengyelország Területi igazságos átmenet tervei rámutatnak arra, hogy a szakszervezetek, a kormány és az EU közötti erős társadalmi párbeszéd hogyan ösztönözheti az átállást. Több szociális megállapodás révén a tervek prioritásként kezelik a munkavállalók védelmét és az igazságos energetikai átállás hosszú távú tervezését.

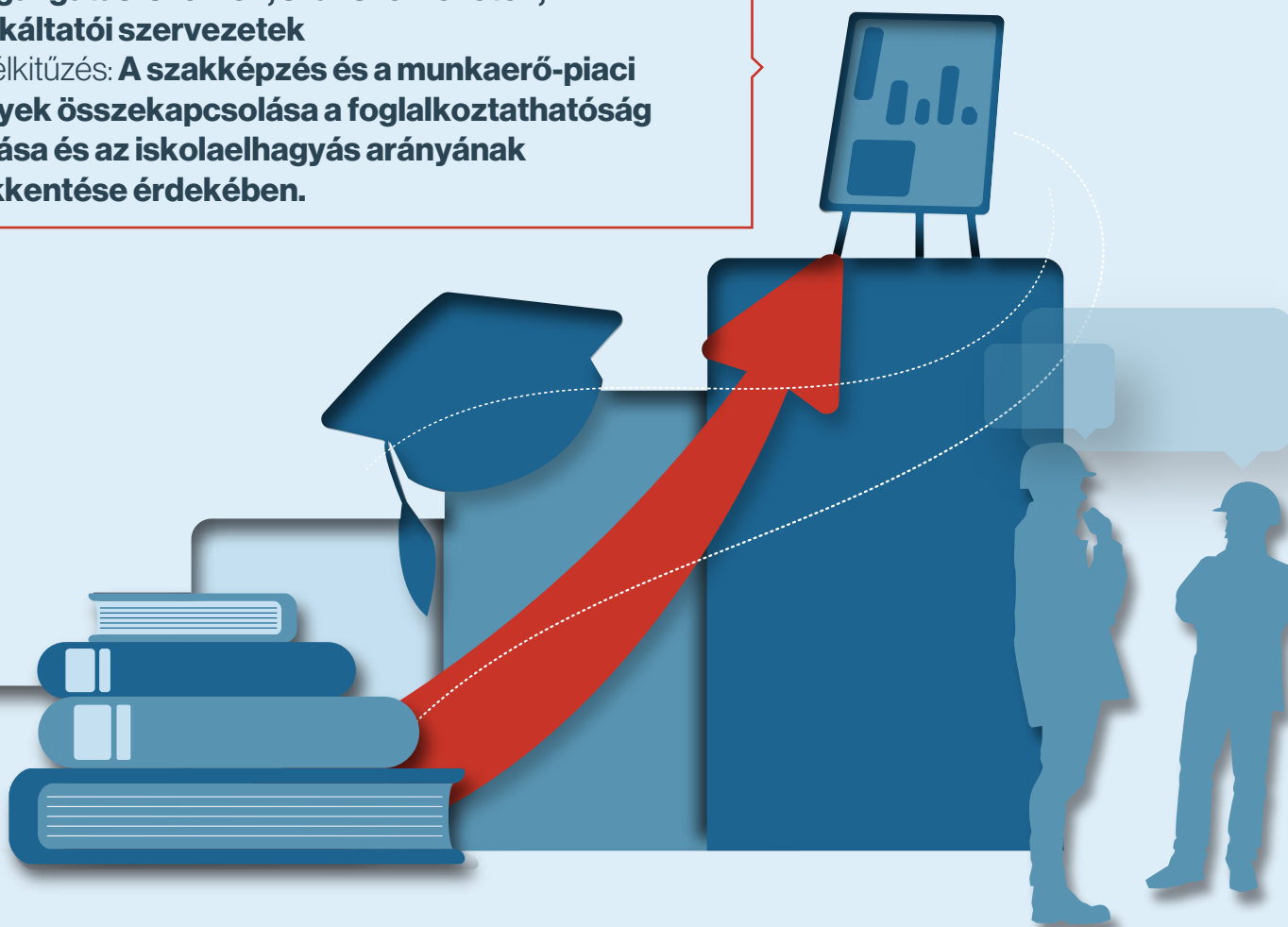
DUÁLIS SZAKKÉPZÉS



Helyszín: **Spanyolország**

Érdekeltek felek: **Oktatási intézmények, vállalatok, közigazgatási szervek, szakszervezetek, munkáltatói szervezetek**

Fő célkitűzés: **A szakképzés és a munkaerő-piaci igények összekapcsolása a foglalkoztathatóság javítása és az iskolaelhagyás arányának csökkentése érdekében.**



2012 óta kidolgozott duális szakképzési modell.



Bányászati és geológiai szakirányú képesítéseket kínál (pl. ásványi erőforrások kitermelése, kőzetfúrás és robbantás).



Gyakornoki programok olyan nagyvállalatoknál, mint az Acciona, a Ferrovial, a Minera Los Frailes és a Roca, több régióban.

Spanyolország duális szakképzési modellje bevált gyakorlatnak számít a több érdekelt fél közötti együttműködés terén. Az iskolák, vállalatok, hatóságok, szakszervezetek és munkáltatói szervezetek bevonásával a képzést a munkaerőpiac igényeihez igazítja, ezzel növelve a foglalkoztathatóságot, csökkentve a lemorzsolódási arányt, és képzett szakembereket készítve fel a fejlődő kitermelőipar számára.

IGAZSÁGOS ÁTMENET MEGÁLLAPODÁS – SZÉN BÁNYÁSZATI ÁGAZAT

Helyszín: **Spanyolország**

Érdekeltek: **Spanyol kormány, szakszervezetek (CCOO, UGT, USO), szénipar (Carbunión), Európai Bizottság**

Fő célkitűzés: **A bányászati régiók újjáélesztése és a fenntartható fejlődés előmozdítása a szénkivezetést követően.**



2019-ben elfogadott Igazságos Átmenet Stratégia.



Keretmegállapodás a szénbányászat igazságos átmenetéről és a bányavidékek fenntartható fejlődéséről, **2019-2027**



Magában foglalja az érintett munkavállalók támogatását, egy munkavállalói nyilvántartás létrehozását, az állami támogatást a térség átalakításához, valamint egy Helyreállítási tervet.

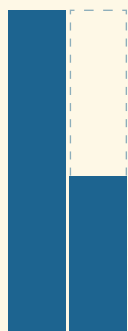
Ez a háromoldalú megállapodás jól mutatja, hogy a strukturált társadalmi párbeszéd hogyan eredményezhet igazságos és fenntartható átmenetet. Ötvözi a gazdasági megújulást, a munkavállalók védelmét és a környezeti felelősségvállalást – biztosítva, hogy senki ne maradjon hátra a zöldebb gazdaságra való átállás során.



WERRA 2060 PROJEKT A BÁNYA ÉS IPARI LÉTESÍTMÉNYEINEK MODERNIZÁLÁSÁRA

Érdekeltek felek: **Vezetőség, szakszervezetek, helyi hatóságok.**

Fő célkitűzés: **A bányászati tevékenységek modernizálása az ökológiai lábnyom csökkentése, a munkahelyek biztonságának garantálása és a hosszú távú regionális értékteremtés támogatása mellett, aktív társadalmi párbeszéd révén.**



A cél a
CO₂-kibocsátás
50%▼
-os csökkentése
a főbb telephelyeken.

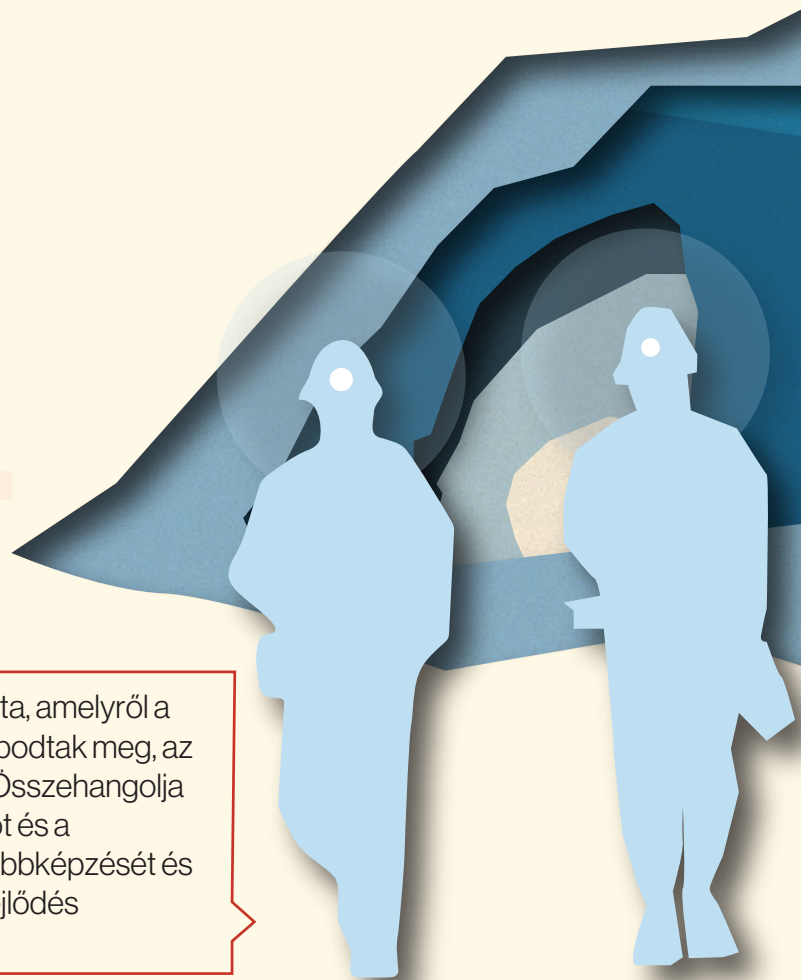


600 millió eurós
beruházást igényel, amely
várhatóan kevesebb mint
10 év alatt amortizálódik.

A becslések szerint **több
mint 500 millió euró
nettó jelenértékű
hozzáadott értéket fog**

WERRA 2060 PROJEKT

A Werra 2060 a bányamodernizáció bevált gyakorlata, amelyről a szakszervezetekkel folytatott tárgyalások során állapodtak meg, az igazságos és inkluzív átállás biztosítása érdekében. Összehangolja a környezetvédelmi célokat, a technológiai innovációt és a munkaerő-tervezést – a jelenlegi munkavállalók továbbképzését és új tehetségek bevonzását a hosszú távú regionális fejlődés érdekében.



SODISEES