



ValueFacturing
SMEs...



**Dekalógus – A kis- és középvállalatok, és a
társzervezetek támogatása a
globális értékláncokban való
méltányosabb részvétel érdekében**

The ValueFacturing SMEs project has received
funding from the European Commission under the
grant agreement No 101102391



Co-funded by
the European Union

ValueFacturing SMEs – Társadalmi párbeszéd fejlesztése a kkv-k versenyképességének előmozdításáért

Dekalógus – A kis- és középvállalatok, és a társszervezetek támogatása a globális értékláncokban való méltányosabb részvétel érdekében

Szerzők:

F. Alifano, D. Porcheddu, M. Roiatti (Fondazione Adapt)

FELELŐSSÉGGKIZÁRÓ NYILATKOZAT

Az Európai Bizottság által e kiadvány elkészítéséhez nyújtott támogatás nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a kiadványban szereplő információk bármilyen felhasználásáért.

2025. június 25.



A globális értékláncok (GVC-k) megértése

A globális értékláncok (GVC-k) olyan nemzetközi szintű termelési rendszerek, amelyekben a gyártás különböző szakaszait, például a tervezést, az alkatrészek beszerzését, az összeszerelést, a marketinget és a forgalmazást különböző országokban végzik, vezető vállalatok koordinálása mellett. A kkv-k számára a GVC-k egyszerre jelentenek lehetőséget és kihívást: az innováció, a piacbővítés és a tudás átadásának útjai lehetnek, ugyanakkor költségeket érintő nyomásnak, a szabályozás összetettségének és a verseny aszimmetriájának is ki vannak téve.

A GVC-k felé való elmozdulás a termelés határokon átnyúló szétaprózódásához vezetett, a vezető cégek pedig globális szinten irányítják a műveleteket. A kkv-k, különösen a feldolgozóiparban gyakran költséghatékony beszállítóként vagy alvállalkozóként kerültek be ezekbe a láncokba. Miközben a GVC-kben való részvétel megnyitja a kapukat az innováció és a piacra jutás előtt, növeli az árak lenyomásával, a munkahelyek bizonytalanságával és a romló munkaügyi normákkal szembeni kiszolgáltatottságot is¹ (lásd a Valuefacturing kkv-k helyzetjelentését - 6. o.)

A globális értékláncok azonban nem feltétlenül kizsákmányoló jellegűek. Megfelelő intézményi kereteken belül - beleértve a szociális párbeszédet, a kollektív tárgyalásokat és a támogató politikai ökoszisztémákat - javíthatják a versenyképességet, ösztönözhetik a tisztességes munkát és támogathatják az inkluzív ipari fejlődést.

A kollektív alku stratégiai alkalmazásával... az innovációba, a készségekbe és az inkluzív irányításba történő beruházásokkal kombinálva a kkv-k nemcsak beléphetnek a GVC-kbe, hanem növekedhetnek is azokon belül (lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése | Vezetői összefoglaló, 5. o.)

¹ A jelen dekalógusban *dőlt betűvel* szedett szöveg a „ValueFacturing kkv-k - Helyzetjelentés (D2.2)” című kutatási jelentésből és annak összefoglalójából vett részletekre és információkra utal, amelyet a Fondazione ADAPT és az ADAPT a ValueFacturing kkv-k projekt részeként készített. Adott esetben a hivatkozások megadják, hogy a tartalom a jelentés elemző szakaszaiból, a vezetői összefoglalóból vagy az érdekelt felekkel készített interjúkból származik. A jelentés az irodai és a terepen végzett kutatást kombinálja Olaszországban, Magyarországon, Albániában, uniós és nemzetközi szinten végzett félig strukturált interjúkkal.



1. A saját szerep felismerése a globális gazdaságban

Értse meg a pozícióját a GVC-ken belül, hogy jobban kezelhesse a kockázatokat és meg tudja ragadni a lehetőségeket. Sok kkv úgy működik globális láncokban, hogy nincs teljesen tudatában annak, hogy olyan globális trendeknek van kitéve, mint az ellátási lánc digitalizálása, a fenntarthatósági normák, az átvilágítási kötelezettségek és a vezető cégek által gyakorolt költségnyomás.

Az érdekelt felek gyakran megjegyezték, hogy a kkv-k gyakran nem tekintik magukat a globális termelési hálózatok részének, és esetleg alábecsülik saját potenciális hozzájárulásukat (az interjúk eredményei alapján, lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése | Vezetői összefoglaló, 6. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: A munkáltatókkal közös feltérképezési gyakorlatok ösztönzése a vállalkozásnak a GVC-ken belüli helyzetének tisztázása érdekében, lehetővé téve a munkavállalók számára a változások előrejelzését és a minőségi foglalkoztatás védelmét.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára²: A kkv-k támogatása szükséges az ellátási lánc feltérképezésének gyakorlati eszközeivel a stratégiai tudatosság és a rugalmasság növeléséhez.

² A "munkáltatói és vállalkozói szervezetek" kifejezés a konkrétabb "munkáltatói szervezetek" kifejezés mellett használatos, a kkv-k támogatásában részt vevő szereplők szélesebb ökoszisztémájára utalva. Míg a *munkáltatói szervezetek* elsősorban a kollektív tárgyalásokban és az ipari kapcsolatokban aktív hivatalos szociális partnerekre utalnak, a *vállalkozói szervezetek* a közvetítő szervek más kategóriáit is magukban foglalják, mint például a kereskedelmi kamarák, az ipari szövetségek és a területi konzorciumok. Bár ezen szervezeteket nem ismerik el Európa-szerte egységesen kollektív tárgyaló felekként, mégis jelentős szerepet játszhatnak a társadalmi párbeszédben, a készségek fejlesztésében, valamint a köz- és magánszféra együttműködésében olyan kérdésekben, mint az innováció, a fenntarthatóság és a tisztességes munka a globális értékláncokon belül. A szerepvállalásuk különösen fontos az olyan kkv-k támogatásában, amelyek korlátozott belső kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy önállóan tudjanak fellépni ezeken a területeken.



2. Kerülni kell az „olcsó megoldások” csapdáját

A túlzott költségmegvonásra épülő stratégiák csak rövid ideig fenntarthatók.

A kizárólag alacsony bérekkel, rossz munkakörülményekkel vagy túlzott rugalmassággal járó versenyzés mind a hírnévnek, mind a hosszú távú rugalmasságnak árt. Az értékláncok irányítási hiányosságai súlyosbíthatják ezt a tendenciát, különösen a költségnyomás alatt álló kkv-k esetében.

A kkv-k szerepe a GVC-kben változatos lehet: egyesek a termelői láncokban működnek (ahol a minőség és az innováció kulcsfontosságú), mások a vevői láncokban, amelyeket gyakran alacsony bérek és magas fokú rugalmasság jellemez. Megfelelő támogatás és irányítás nélkül a kkv-k azt kockáztatják, hogy a munkafeltételek terén a versenyfutás lefelé halad ahelyett, hogy a tudás megosztásának és a fenntartható fejlődésnek az előnyeit élvezhetnék. (lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése | Vezetői összefoglaló, 6. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Figyelemmel kell kísérni az alvállalkozói és beszállítói láncokat a költségalapú kizsákmányolás kockázatainak azonosítása érdekében. Támogatni kell a kollektív szerződésekben és a közbeszerzési pályázatokban szereplő felelős beszerzési záradékokat.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Támogatni kell a kkv-kat abban, hogy a munkaerő költségeinek minimalizálása helyett a minőség, az innováció és a megbízhatóság köré pozícionálják magukat. Olyan ágazati szintű referenciaértékeket és tanúsítási rendszereket kell előnyben részesíteni, amelyek a tisztességes munkát és a fenntartható gyakorlatokat jutalmazzák.



3. A társadalmi párbeszéd beépítése az üzleti stratégiába

Intézményesíteni kell a konzultációt a változások előrejelzéséhez és a kockázatok mérsékléséhez, különösen a digitalizációval, a szerkezeti átalakítással és az ellátási lánc változásaival kapcsolatban. A társadalmi párbeszéd növeli a bizalmat és a stabilitást az átalakulás során, és erősíti a bizonytalansággal szembeni ellenálló képességet. Amennyiben beépült, lehetővé teszi a vállalkozások és a munkavállalók számára, hogy közösen kezeljék az átmenetet oly módon, hogy az innováció összhangban legyen a tisztességes munkával és az inkluzív növekedéssel.

Alapvető fontosságú megérteni, hogy a globális értékláncok hogyan hozhatnak fejlődési és innovációs lehetőségeket a vállalkozások, különösen a kkv-k számára, amelyek a strukturális korlátok miatt gyakran a láncok peremére szorulnak anélkül, hogy a munkavállalók védelmi normái gyengülnének. Ebből a szempontból az alkalmazható (ValueFacturing kkv) megközelítés célja annak bemutatása, hogy a társadalmi párbeszéd és a kollektív alku segíthet a globális értékláncok irányításában, biztosítva a dolgozók méltóságának tiszteletben tartását. A szociális partnerek bevonásával olyan közös irányítás alakítható ki, amely lehetővé teszi a globális értékláncok különböző szintjein elhelyezkedő kkv-k számára a növekedési folyamatok megvalósítását, összpontosítva az innovációra és a munka minőségére (lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése, 13. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Állandó konzultációs mechanizmusokat kell szorgalmazni a részvétel, az innováció, a szerkezeti átalakítás és a stratégiai tervezés terén. A munkahelyi részvétel erősebb modelljeit kell ösztönözni, amelyek az információk megosztásán túl a vállalati döntéshozatalban való tényleges részvételre is kiterjednek, különösen a technológiai vagy szervezeti változásokkal járó átmenetekben.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Strukturált párbeszéd-folyamatok kialakítására (pl. vegyes bizottságok, rendszeres kerekasztal-beszélgetések) van szükség a változások előrejelzésére és a kkv-kat érintő kockázatok közös kezelésére, különösen ott, ahol a hivatalos képviselőt korlátozott. Olyan részvételi gyakorlatokat kell támogatni, amelyek a termelékenységét a minőségi foglalkoztatással kapcsolják össze, és amelyek a munkavállalókat nem csupán érdekelt felekként, hanem a vállalati innovációhoz és stabilitáshoz hozzájáruló tényezőkként kezelik.



4. Ágazati és területi kollektív tárgyalásokban való részvétel

A foglalkoztatási feltételek és a vállalkozások stabilitásának javítása érdekében a kollektív keretek igénybevétele. Az ágazati és területi megállapodások segítenek a kkv-knak elkerülni a szétagrozott vagy informális munkaügyi irányítás buktatóit. Ezek a megállapodások a kkv-k számára közös, kiszámítható bérezési, valamint a munkaidőre és a képzésre vonatkozó normákat biztosítanak. Ez különösen értékes a saját HR- vagy jogi kapacitással nem rendelkező vállalatok számára.

Egy jól megtervezett ágazati megállapodás közjóként működhet, amely biztonságot nyújt, növeli a védelmet és támogatja a tisztességes versenyt

(lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése | Vezetői összefoglaló, 7. o)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Támogatást kell mozgósítani a szélesebb lefedettséghez az ágazati mechanizmusokon keresztül, támogatva a kkv-k bevonását, biztosítva, hogy a megállapodások tükrözzék a decentralizált termelés realitását.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: A kkv-k a vállalkozói szövetségeken és a munkáltatói szervezeteken keresztül részt vesznek a területi és ágazati alkukban a kiszámíthatóság fokozása, a szétagoltság csökkentése és a jogi egyértelműség javítása érdekében.



5. Az átvilágítási folyamatok és a munkaügyi normáknak való megfelelés megerősítése

A helyes munkaügyi gyakorlatokra nem költségként kell tekinteni, hanem versenyelőnyként. A kis- és középvállalkozásoknak egyre inkább szembesülniük kell a munkakörülmények felülvizsgálatával még alvállalkozóként is, és mind a vevők, mind a szabályozó hatóságok növekvő elvárásainak meg kell felelniük.

A társadalmi párbeszéd és az üzleti átvilágítás különböző, de egymást kiegészítő eszközök: míg az átvilágítást egyre inkább a hatóságok alakítják, a társadalmi párbeszéd a szociális partnerek közötti tárgyalásokból ered, és segít biztosítani az alapvető jogok, például az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások valódi tiszteletben tartását. Együttesen alkalmazva kölcsönösen erősíthetik egymást a megfelelés megerősítésében és a munkakörülmények javításában a globális értékláncok mentén (lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése, 22. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: A munkavállalói képviselőknek jelentős szerepe lehet abban, hogy a szociális kritériumok, például a tisztességes bérek, a tisztességes munkaidő, a munkahelyi biztonság és a szervezkedéshez való jog teljes mértékben beépüljenek a vállalati szintű átvilágításba. Ehhez olyan kulcsfontosságú nemzetközi eszközökre és támogató forrásokra támaszkodhatnak, mint például az ILO multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozata (háromoldalú nyilatkozat a multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvekről³), illetve az OECD átvilágítási útmutatója a felelősségteljes üzleti magatartásról⁴.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Aktív lobbizás és strukturált párbeszéd szükséges az uniós és országos intézményekkel azért, hogy az ellátási láncra vonatkozó jogszabályok arányosak, kiszámíthatóak legyenek, és tekintetbe vegyék a kkv-kat. Ezzel párhuzamosan egyszerűsített eszközöket és személyre szabott útmutatást kell biztosítani a kkv-k számára, ezzel segítve őket a vállalati fenntarthatóságról és az átvilágításról szóló uniós irányelveknek (CSRD, CSDDD), valamint az emberi jogi jelentéstételi kötelezettségeknek való megfelelésben. A támogatás magában foglalhat magatartási kódexmintákat, közös megfelelési platformokat vagy közös HR/jogi tanácsadási szolgáltatásokat.

³ Meghatározza a globális és helyi cégek által a munkajogok betartásával szemben támasztott elvárásokat: <https://www.ilo.org/about-ilo/organizational-structure-international-labour-office/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and>

⁴ Lépésekre lebontott útmutatást nyújt arra vonatkozóan, hogy a vállalkozásoknak hogyan kell azonosítaniuk, megelőzniük és enyhíteniük a munkavállalókra és a közösségekre gyakorolt káros hatásokat: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>



6. Köz- és magántámogatási rendszerek kihasználása

Az innovációt, a nemzetközi piacra lépést, és a normáknak való megfelelést segítő támogatások igénybevétele. Bár a támogatási eszközök széles skálája létezik, beleértve az uniós programokat, a digitális platformokat és a nemzeti ösztönzőket, sok kkv ezeket nem ismeri, vagy a források vagy az információ hiánya miatt nehezen fér hozzá.

A kkv-k GVC-kbe való integrációját támogató szakpolitikák magukban foglalhatják a legjobb gyakorlatok terjesztését, az adminisztratív eljárások ésszerűsítését, a célzott adókedvezményeket, a hitelekhez való jobb hozzáférést, a digitális infrastruktúrába és a K+F-be történő beruházásokat, az ipari klaszterek és üzleti hálózatok előmozdítását, valamint a megosztott szolgáltatási modelleket, például a specializált szakemberek nyílt szerződéseit. (az interjúk eredményei alapján, lásd: Valuefactoring kkv-k jelentése, 19. oldal)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Részt kell venni helyi és ágazati fejlesztési kezdeményezésekben annak érdekében, hogy az állami támogatás a munkahelyek minőségéhez, az inkluzív képzéshez és a fenntartható munkakörülményekhez igazítható legyen.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Közvetítőként segíteni kell a kkv-kat a köz- és magánforrások terén történő hatékony tájékozódásban és azok hatékony elérésében, valamint ösztönözni kell az összehangolt stratégiák területi vagy klaszterszintű alkalmazását. A kereskedelmi kamarák és hasonló közvetítő testületek sok esetben döntő szerepet játszanak a finanszírozási lehetőségek elérésének megkönnyítésében, a jogszabályi megfeleléssel kapcsolatos képzésben, valamint a kkv-k összekapcsolásában a nemzetközivé válást segítő platformokkal.



7. Befektetés a készségekbe és az egész életen át tartó képzésbe

A kkv-k növekedése a képzett és alkalmazkodni képes munkaerőn múlik, amely képes reagálni a nemzetközi érték- és ellátási láncok változó igényeire. A globális értékláncokba történő integráció egyre inkább megköveteli a digitális technológiák, a logisztika, a nyelvtudás, valamint a környezetvédelmi és társadalmi megfelelés terén szerzett átfogó készségeket. Ugyanakkor mind a munkavállalói képviselőknek, mind a kkv-k tulajdonosainak/vállalkozóknak folyamatos képzésre van szükségük ahhoz, hogy érdemben részt tudjanak venni a tárgyalási folyamatokban és a stratégiai döntéshozatalban, különösen, ha technológiai változásokkal vagy szerkezeti átalakításokkal kell szembenézniük. A szervezeti szinteken átívelő közös tudás kialakítása elősegíti a megalapozottabb és előrelátóbb munkaügyi kapcsolatok kialakítását.

A munkavállalói képviselők és a kkv-k vállalkozóit egyaránt megcélzó képzési kezdeményezések egyre inkább alapvető fontosságúnak számítanak a GVC dinamikájában való eligazodáshoz. (ásd: Valuefacturing kkv-k jelentése | Vezetői összefoglaló, 7. o)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Részt kell venni az értéklánc jelenlegi és jövőbeli igényeihez igazodó képzési programok kialakításában. Szükség van a képviselők kapacitásépítésének támogatására olyan területeken, mint a digitalizáció, az üzleti átvilágítás és a fenntarthatóság, ezzel erősítve a munkavállalók érdekeinek képviseletére való képességüket a stratégiai átmenetek során.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Meg kell könnyíteni a társfinanszírozott képzési lehetőségekhez való hozzáférést és ösztönözni kell a szakképzési intézményekkel, a kétoldalú szervezetekkel, a képzési alapokkal és az EU által finanszírozott, a feldolgozóipari szakképzésre irányuló kezdeményezésekkel való partnerségeket. Meg kell erősíteni a partnerségeket a szakképző intézményekkel, kétoldalú szervezetekkel és uniós programokkal, valamint ösztönözni a műszaki továbbképzést és a társadalmi párbeszédben való jártasságot egyaránt támogató képzési programokat.



8. A munkahelyi biztonság, befogadás és egyenlő bánásmód ösztönzése

A munkahelyi méltányosság nem csupán etikai kérdés. Az jó tesz a produktivitásnak. Az egyenlő bánásmód, a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem (OSH) hiányosságai és a zaklatás rontja a munkamorált, növeli a fluktuációt és gátolja az innovációt. A befogadó és biztonságos környezet előmozdítása erősíti a vállalatok teljesítményét és ellenálló képességét.

A GVC-k terjedése egy megállíthatatlan folyamat, amely jelentős előnyökkel jár mindazok számára, akikkel a vállalatok kapcsolatba kerülnek. Az egyenlőség a munkafeltételek, a szabályozás és a vállalkozói szempontok tekintetében nagy előnyökkel járhat mind a fejlődő országok, mind az azokkal együttműködők számára, mert a globális értéklánc egyfajta újraelosztási rendszernek tekinthető a tudás, valamint a vezető cégek által a láncban tevékenykedő valamennyi szereplő számára kínált lehetőségek tekintetében (az interjúk eredményei alapján, lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése, 25. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Biztosítani kell az egyenlőségi tervek, a zaklatás elleni eljárások, valamint a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági keretek hatékony végrehajtását és nyomon követését. Alkalmazni kell az uniós és nemzeti felügyeleti eszközöket (pl. egyenlőségi szervek, munkavédelmi ügynökségek) a hiányosságok bejelentésére és a korrekció támogatására.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Szükség van a sokszínűség, az egyenlőség és a befogadás (DEI) terén bevált gyakorlatok terjesztésére; ösztönözni kell az önértékelési eszközök (pl. nemek közötti egyenlőségi ellenőrző listák, munkavédelmi auditok) alkalmazását; valamint elő kell segíteni és a kkv-k közötti kölcsönös tanulást a befogadó munkahelyi kultúra kialakítása érdekében.

9. Az adatok és a technológia felelősségteljes használata

A technológia javíthatja, de ronthatja is a munka minőségét. A kkv-knak biztosítaniuk kell, hogy a digitalizáció és az automatizálás támogassa a tisztességes munkát, de ne helyettesítse azt. A méltányos és inkluzív átmenet megköveteli a készségekre vonatkozó igények előrejelzését és a munkavállalók bevonását a technológiai választások alakításába.

A kis- és középvállalkozások számára a technológiai beruházások elengedhetetlenek ahhoz, hogy versenyképesek maradjanak és megfeleljenek az ügyfelek igényeinek. Egy nagyvállalat számára könnyebb a GVC-kben való részvétel, különösen a feldolgozóiparban, ahol a haszonkulcsok alacsonyak, a költségek pedig magasak. (az interjúk eredményei alapján, lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése, 32. oldal)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára:

Párbeszédre van szükség annak biztosításához, hogy a digitális átmenetekről folyó tárgyalás tisztességes legyen. Az automatizálás és a mesterséges intelligencia integrációját kísérő továbbképzési és átképzési terveket kell megkövetelni, különösen a rutinszerű vagy a veszélyeztetett munkakörökben.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: „Igazságos átmenet” jellegű megközelítés szükséges a munkavállalók korai bevonásával a technológia bevezetésébe, az érintett feladatok feltérképezésével és az állami képzési szolgáltatókkal vagy ágazati készségtanácsokkal való együttműködéssel.



10. Közös fellépés a globális értékláncok szabályainak alakítása érdekében

A kkv-knak lehet befolyásuk a szabályokra, ha közösen lépnek fel. A koalíciók építése, a nemzeteken átívelő hálózatok kiépítése és az uniós politikai döntéshozatalban való proaktív részvétel segít ellensúlyozni a vezető vállalatok dominanciáját a globális értékláncok kereskedelmi, fenntarthatósági és üzleti megfelelési feltételeinek alakításában.

A globális keretmegállapodások hasznos eszközök a munkavállalói jogok globális kereteinek megteremtéséhez, beleértve az egyesülési szabadságot, a kollektív tárgyalásokat, az egészségügyet és a biztonságot, valamint a társadalmi párbeszédet (az interjúk eredményei alapján, lásd: Valuefacturing kkv-k jelentése, 41. o.)



Stratégiai útmutatók a munkavállalói képviselők számára: Határokon átnyúló szövetségek kiépítésére van szükség a kereskedelmi, beruházási és közbeszerzési szabályok kötelező erejű szociális záradékaiért való érdekérvényesítéshez. Részt kell venni mind a nemzeteken átnyúló társadalmi párbeszédben (az EU ágazati társadalmi párbeszéd bizottságain vagy határokon átnyúló szakszervezeti hálózatokon keresztül), mind pedig a multinacionális munkáltatókkal kötött, nemzeteken átnyúló keretmegállapodások (TFA-k) tárgyalásában vagy nyomon követésében. Bár a TFA-k aláírása általában globális szinten történik, azok konkrét hatást gyakorolhatnak a kkv-kra az ellátási láncokon belül, különösen a munkaügyi normák, a panasztételi mechanizmusok és a képzési jogok tekintetében. Ezek a megállapodások hasznos ösztönző és hivatkozási pontokat nyújtanak a helyi vagy ágazati szintű kollektív fellépéshez. A kkv-k munkavállalói képviselői olyan eszközöket használhatnak, mint az ILO kollektív tárgyalások és társadalmi párbeszéd (CBSD) adatbázisa, amely katalogizálja a TFA-kat és a határokon átnyúló vállalati megállapodásokat⁵, azonosítva a vezető vállalatok vagy ügyfelek által tett, az ágazatukat vagy területüket érintő releváns kötelezettségvállalásokat.



Stratégiai iránymutatások a munkáltatók és a vállalkozói szervezetek számára: Kkv-k alkotta konzorciumokat kell létrehozni vagy csatlakozni kell azokhoz az Európai Unió (EU) konzultációiban, a több érdekelt felet

⁵ <https://cbsd.ilo.org/category/transnational-agreements/transnational-company-agreements>



érintő kezdeményezésekben (mint például a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet - Felelős üzleti magatartás (OECD RBC) platformja vagy az ENSZ Globális Megállapodása), valamint a felelős üzleti gyakorlatra és a fenntartható ellátási láncokra összpontosító, nemzeteken átnyúló fórumokon való részvétel érdekében. Aktívan hozzá kell járulni a nemzeteken átnyúló társadalmi párbeszéd folyamataihoz annak érdekében, hogy a kkv-k hangja és érdekei képviselve legyenek a méltányos és arányos keretek kialakításában. Olyan együttműködési modelleket kell támogatni, amelyek lehetővé teszik a kkv-k számára, hogy ne csupán megfeleljenek a külső követelményeknek, hanem segítsenek is azok alakításában, különösen olyan területeken, mint az átvilágítás, a fenntarthatóság és a munkaerő fejlesztése. Használni kell az olyan forrásokat, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) kollektív tárgyalások és társadalmi párbeszéd (CBSD) platformja, amely hozzáférést biztosít a nemzeteken átnyúló keretmegállapodások (TFA-k) széles köréhez és a globális társadalmi párbeszéd és a határokon átnyúló munkaügyi irányítás bevált gyakorlatainak példáihoz.

Záró megjegyzés

Jelen dekalógus a *ValueFacturing* *kkv-k* projektben létrehozott eszköz. A jelentés az Olaszországban, Magyarországon, Albániában és európai szinten Brüsszelben végzett átfogó kutatásra, összehasonlító elemzésre, az érdekelt felekkel készített interjúkra és tematikus műhelymunkákra épül. Az iránymutatás tükrözi azt az európai szemléletet, hogy a feldolgozóipari *kkv-k* a szociális partnerekkel, üzleti szervezetekkel és helyi intézményekkel együtt hogyan tudnak tisztességesebben és hatékonyabban részt venni a globális értékláncokban.

A moduláris és megvalósítható forrásként felépített dekalógus célja, hogy támogassa a *kkv*-kat, a munkavállalói képviselőket, az üzleti szövetségeket és az érintett érdekelt feleket a gazdasági integrációnak a tisztességes munkával, a fenntarthatósággal és a társadalmi innovációval való összehangolásában. Összekapcsolja a vállalati szintű gyakorlatokat az olyan tágabb keretekkel, mint a kollektív tárgyalások, az uniós szakpolitikai eszközök és a nemzetközi munkaügyi normák.

A projekt egyik legfontosabb megállapítása, hogy **a *kkv-k* akkor tudnak növekedni a globális értékláncokban, ha a gazdasági fejlődés a készségekbe való beruházás, az inkluzív irányítás és az ellátási láncokon belüli megosztott felelősségvállalás révén társadalmi fejlődéssel párosul.**

A *kkv-k* azon képességének megerősítésével, hogy ne csak költségorientált alvállalkozóként, **hanem a felelős ipari átalakulás szereplőiként lépjenek fel**, jelen dekalógus hozzájárul a méltányosságon, innováción és hosszú távú rugalmasságon alapuló, ágazatokon és országokon átívelő versenyképesség jövőképehez.

