

TIR-H

Tranzicija odnosa u prijevozu u pravcu vodika

Preporuke politike

Isporučevina 4.3



Co-funded by the
European Union

Akronim projekta: TIR-H | Br. projekta: 101048682

Koordinator

Korisnici

Povezani subjekti

Povezani partneri

PROJEKTI KONZORCIJ



Fondazione **ADAPT**



D4.2 DOKUMENT O PREPORUKAMA POLITIKE

Informacije o dokumentu

Akronim projekta

TIR-H

Broj projekta

101048682

Broj i naslov isporuĉevine

[D4.3.] [Dokument o preporukama politike]

Razina distribucije

Javno

Naziv organizacije

[ADAPT]

Datum podnošenja

20.5.2024.

Sadržaj

Sadržaj	3
Preliminarna razmatranja i osnovne informacije	4
Preporuke	5
1. Na razini EU-a	5
2. Državama članicama.....	7
3. Socijalnim partnerima na nacionalnoj i sektorskoj razini	8
4. Socijalnim partnerima na razini poduzeća	9
Relevantne definicije	11

Preliminarna razmatranja i osnovne informacije

S obzirom da:

- Učinkovit socijalni dijalog i inicijative mogu inovacije usmjeriti k ostvarenju pozitivnih učinaka na tržište i društvo. S obzirom na njihov značaj u europskom i globalnom gospodarstvu, jačanje socijalnog dijaloga među državama članicama EU-a, sudionicima u dotičnoj gospodarskoj grani, poslodavcima, sindikatima i predstavnicima radnika ključno je za poticanje inovacija u velikim poduzećima i malim i srednjim poduzećima u proizvodnom sektoru (odnosno proizvodnji teških prijevoznih sredstava robe i ljudi). Nadalje, učinkovit socijalni dijalog može doprinijeti smanjenju jaza između poduzeća koja posluju unutar Unije i drugdje kako bi se osiguralo opće postizanje ciljeva zelene tranzicije i pravednosti.
- Za uspostavu temelja i smjernica za zelenu tranziciju u proizvodnom sektoru odgovornost snose nacionalni socijalni partneri koji djeluju na nacionalnoj i sektorskoj razini. Oni trebaju formulirati i provoditi propise na razini sektora čime osiguravaju zelenu i pravičnu transformaciju unutar sektora, istovremeno promičući industrijsku politiku koja će stvoriti uvjete za održavanje i razvoj proizvodnih aktivnosti. To obuhvaća rješavanje potreba zaposlenika za osposobljavanjem, uzimajući u obzir zahtjeve radnika i poslodavaca koji se stalo razvijaju, te obuhvaća i nove zadatke, tehnologije i profesionalne tranzicije. Dodatno, potrebno je uključiti i razmatranje aspekata kao što su infrastruktura, vještine i obrazovanje, javna ulaganja i javna nabava.
- Postizanje cilja zelene i pravedne tranzicije u proizvodnom sektoru – uz promicanje inovativnih i održivih tehnologija – zahtijeva kontinuiranu suradnju i s javnim i s privatnim institucijama. Nadalje, ključna je suradnja s nacionalnim i lokalnim vlastima na način koji je prilagođen specifičnim potrebama ovog sektora. Na razini poduzeća socijalni partneri moraju biti subjekti koji sudjeluju u upravljanju i provođenju obuke na licu mjesta, kako za radnike, tako i za njihove predstavnike.

Preporuke

Preporučujemo:

1. Na razini EU-a

- **Zelena tranzicija: jednakost među državama članicama EU-a i državama koje nisu članice EU-a**

Poduzeća iz Europske unije se u ovom trenutku bave aktivnostima koje doprinose onečišćenju okoliša u zemljama izvan EU-a ili u ekonomski ugroženim zemljama. Nužno je da EU prizna i preuzme odgovornost za utjecaj poslovanja svojih poduzeća na okoliš u tim područjima. Time EU može raditi na poticanju održivih praksi u cijelom svom lancu vrijednosti, osiguravajući ublažavanje štetnih učinaka svojih aktivnosti, posebno u najugroženijim zemljama (npr. uredba EU-a o putovnici za baterije koja standardizacijom dokumentacije, poboljšanjem transparentnosti, olakšavanjem ponovne uporabe i recikliranja te poticanjem inovacija i konkurentnosti u europskoj industriji baterija promiče održivost i ciljeve kružnog gospodarstva, što čini doprinos usklađenju s ciljevima klimatske neutralnosti).

Rasprava o zelenoj tranziciji ne bi se trebala shvatiti kao sredstvo za dopuštanje premještanja onečišćujućih praksi prema prostorima izvan EU-a uz zadržavanje strogih ekoloških standarda unutar EU-a. Umjesto toga, postoji kritična potreba za dosljednim zdravstvenim i sigurnosnim standardima u svim državama u kojima posluju poduzeća iz EU-a. Ovaj je pristup u skladu s načelima okolišne pravde i naglašava važnost globalne predanosti održivim praksama.

Europska unija također bi trebala osigurati da multinacionalne korporacije kojima je sjedište na području njezine nadležnosti moraju u zemljama koje nisu članice EU-a primjenjivati jednakovrijedne mjere dubinske analize. U tom smislu, EU bi se trebao zalagati za konačno donošenje Direktive o dubinskoj analizi korporativne održivosti, kako bi se na globalnoj razini održala ekološka i društvena odgovornost, potičući održive prakse i ublažavajući negativne učinke počinjene izvan svojih granica.

- **Energetske politike i uporaba vodika**

Europska unija napravila je značajne korake u promicanju vodika kao ključne komponente svoje energetske strategije. U inicijativama kao što je plan RepowerEU navode se ambiciozni ciljevi za uvođenje i integraciju tehnologija vodika. Cilj je tih napora jačanje energetske sigurnosti, smanjenje emisija stakleničkih plinova i poticanje održivog gospodarskog rasta. Ključno je nastaviti podupirati te inicijative uz postavljanje jasnih i ostvarivih ciljeva za budućnost kako bi se osigurala uspješna integracija vodika u strukturu izvora energije EU-a. Ključno je konstatirati postojanje značajnih nesigurnosti povezanih s industrijskim potencijalom zelenog vodika u Europi. Unatoč obećanju, proizvodnja zelenog vodika i dalje je preskupa zbog niskih stopa učinkovitosti i strogih tehničkih zahtjeva za skladištenje i prijevoz. U tom smislu, ti izazovi zahtijevaju kontinuirano istraživanje, inovacije i ulaganja kako bi se poboljšali proizvodni procesi i infrastruktura.

Osim toga, s obzirom na vrlo eksplozivnu prirodu vodika, ključno je naglasiti važnost provedbe snažnih zdravstvenih i sigurnosnih mjera u cijeloj Europskoj uniji. To podrazumijeva uspostavu strogih protokola za sigurno rukovanje vodikom, njegovo skladištenje i prijevoz

kako bi se ograničili rizici i osigurala zaštita radnika, zajednica i infrastrukture, kao i pružanje prilagođenog osposobljavanja o tim pitanjima za radnike, njihove predstavnike i poduzeća.

- **Održivi razvoj: poticanje gospodarskog, okolišnog i socijalnog stupa**

Kako bi se ostvario istinski održivi razvoj, ključno je da Europska unija promiče propise kojima se jednaka važnost pridaje gospodarskom, okolišnom i socijalnom stupu. Uravnoteživanjem tih triju dimenzija osigurava se sveobuhvatnost razvoja, čime se djelovanje ne ograničava na samo gospodarski rast, već i na očuvanje okoliša i socijalnu dobrobit. Taj holistički pristup ključan je za stvaranje održive i otporne budućnosti za sve.

Iako je ekološka tranzicija ključna, ona ne bi trebala zasjeniti važnost pravedne tranzicije. Pravednom tranzicijom uzimaju se u obzir socijalni i gospodarski aspekti, čime se osigurava da prelazak na održivije prakse ne utječe na određene zajednice ili skupine nerazmjerno. EU bi u svojim politikama trebao naglasiti potrebu za pravednom tranzicijom kako bi se potaknuo pravedniji i uključiviji put prema održivosti.

EU bi se trebao aktivno zalagati za politike usmjerene na zaštitu visokorizičnih skupina kako bi se uspostavilo uključivo i poticajno okruženje, posebno za one za koje postoji opasnost da će se suočiti s povećanom osjetljivošću na gospodarske i društvene izazove, pri čemu, među ostalima, posebno treba izdvojiti žene, starije osobe, osobe s invaliditetom i mlade.

- **Kolektivna prava**

EU bi trebao prepoznati i poticati kolektivnu dimenziju rada, koja je od velike važnosti za poticanje suradnje, kohezije i uključivosti na radnim mjestima. Osim što se naglašavanjem tog aspekta jačaju veze među radnicima, ujedno se i povećava ukupna učinkovitost i djelotvornost organizacija. Taj je naglasak usklađen s načelima društvene odgovornosti i promiče skladno radno okruženje.

EU bi trebao priznati i zaštititi ključnu ulogu sindikata. Sindikati su ključni akteri ne samo unutar poduzeća, već i u oblikovanju širih društvenih rasprava i politika. Osiguravanjem njihove važnosti EU može doprinijeti poštenim i pravičnim praksama rada.

Nužno je zauzeti čvrst stav protiv svakog nacionalnog zakonodavstva kojim se ugrožavaju temeljna prava radnika, posebno pravo na organiziranje, štrajk i prosvjedovanje. Ta su prava sastavni dio demokratskih društava i doprinose poštenom i pravičnom postupanju prema radnicima u svim državama članicama EU-a. Osnaživanjem sindikata doprinosi se uključivijem i pravičnijem radnom okruženju.

- **Poticanje socijalnog dijaloga**

Zbog nedostatka smislenog socijalnog dijaloga u određenim državama članicama EU-a, na europskoj razini potrebno je jasno definirati nužne elemente učinkovitog socijalnog dijaloga. Uspostavom zajedničkog dogovora osigurava se ne samo prisutnost socijalnog dijaloga, već i njegov pozitivan doprinos socijalnoj koheziji, gospodarskom razvoju i općoj dobrobiti stanovništva.

Konkretno, EU se treba pozabaviti izazovom upravljanja socijalnim dijalogom u onim poduzećima u kojima se proizvodnja odvija na mjestima različitim od zakonskog sjedišta. EU bi trebao istražiti strategije za osiguravanje učinkovite komunikacije i suradnje među dionicima, prepoznajući jedinstvenu dinamiku svake proizvodne lokacije uz istodobno poštovanje sveobuhvatnih načela socijalnog dijaloga.

- **Prava na obavješćivanje i savjetovanje**

Kako bi se unaprijedio socijalni dijalog, EU bi trebao poticati prijelaz odnosa sa sindikatima s razine pukog informiranja na odnos karakteriziran međusobnim savjetovanjem i suradnjom, s ciljem postizanja participativnog donošenja odluka. Tom se promjenom

uvažavaju vrijedni uvidi i doprinosi sindikata, čime se osigurava da se njihova stajališta aktivno uzimaju u obzir pri oblikovanju politika i strategija.

Predlaganje obvezne provedbe smislenog savjetovanja na proizvodnim lokacijama naglašava predanost EU-a uključivosti i transparentnosti u donošenju odluka. Time se osigurava da se perspektive svih relevantnih dionika, uključujući radnike i sindikate, razmotre i uključe u okvir za donošenje odluka.

Europska unija mora podupirati funkcioniranje Europskog radničkog vijeća kako bi se osigurali dosljedni postupci obavješćivanja i savjetovanja u različitim zemljama u kojima poduzeće posluje te jednakost među svim radnicima. Ta bi potpora trebala sadržavati i inicijative usmjerene na usklađivanje standarda komunikacije i angažmana, olakšavanje prekograničnog dijaloga i promicanje učinkovite provedbe Revizije Direktive o Europskom radničkom vijeću u državama članicama.

- **Odbijanje mjera štednje**

EU bi trebao poticati snažno odbacivanje mjera štednje, naglašavajući predanost davanju prednosti dobrobiti i sredstvima za život radnika i zajednica. Mjere štednje, koje se često javljaju usporedno s proračunskim rezovima i smanjenom socijalnom potrošnjom, mogu pogoršati nejednakosti i ometati održivi razvoj. EU bi trebao istražiti alternativne pristupe kojima se prednost daje socijalnoj dobrobiti i gospodarskoj stabilnosti.

2. Državama članicama

- **Uloga javnih tijela**

kako bi se postigli „zeleni“ ciljevi, svaka država članica trebala bi naglasiti ključnu ulogu javnih tijela u regulatornim postupcima, prepoznajući njihovu odgovornost i u oblikovanju i u provedbi politika te u određivanju određenih tržišnih veličina (npr. cijena) koje mogu utjecati na dinamiku proizvodnje i kupnje ne samo poduzeća nego i društva u cjelini.

- **Energetski propisi**

Trebalo bi uvažiti potrebu za prilagođavanjem pojedinim okolnostima koja proizlazi iz činjenice da razne države imaju različite strukture izvora energije. Svaka država članica trebala bi prepoznati nužnost prilagođavanja politika povezanih s energijom u skladu s jedinstvenim energetskim strukturama svake države, uvažavajući raznolikost energetskih potreba i obrazaca potrošnje.

Države članice vodik ne bi trebale smatrati u ideološkom smislu konačnim rješenjem, već u pragmatičnom smislu jednim od potencijalno učinkovitih sredstava za rješavanje energetskih izazova.

- **Uredba o dužnoj pažnji**

Države članice trebale bi podržati napore Europske unije u izgradnji regulatornog okvira kojim se poduzeća sa sjedištem u Europskoj uniji smatra odgovornima za cijeli lanac vrijednosti, osiguravajući da postupaju s dužnom pažnjom u svim svojim proizvodnim procesima. Očekuje se da će države članice glasovati za predloženu Direktivu o dubinskoj analizi korporativne održivosti, naglašavajući potrebu za rješavanjem nedostataka povezanih s ljudskim pravima i pravednom zelenom tranzicijom u cijelom lancu vrijednosti, čak i u trećim zemljama.

U tom bi smislu države članice trebale naglasiti i važnost sudjelovanja u smislenim dijalozima sa socijalnim partnerima, poslodavcima i zaposlenicima, kako bi se razvile politike kojima se uzimaju u obzir interesi svih dionika u procesima tranzicije.

- **Društveni izazovi**

Svaka država članica trebala bi aktivno promicati povećanu pristupačnost mogućnostima zapošljavanja, posebno za osobe s invaliditetom i druge ranjive skupine i te napore bi trebali podržati i sindikati kroz konkretne zahtjeve.

Usmjeravajući pozornost na mlađe demografske skupine i zapošljavanje na početnoj razini, države članice trebale bi naglasiti važnost tranzicijskih politika jer one znatno utječu na njihovu budućnost.

- **Osposobljavanje**

Države članice također bi trebale podupirati organizaciju programa osposobljavanja, pri čemu ta potpora treba biti i novčana. Također, trebaju surađivati međusobno, s trećim zemljama u kojima njihova poduzeća posluju i s poduzećima kako bi se osiguralo da se svi radnici uključeni u procese tranzicije budu tijekom tranzicije vođeni i zaštićeni.

Države članice trebale bi osigurati da svaki radnik raspolaže raznolikim skupom vještina koje su ključne za promjenjive zahtjeve radne snage budućnosti. Te bi vještine trebale nadilaziti one koje se obično stječu osposobljavanjem na radnom mjestu i uključivati kritičko razmišljanje, rješavanje problema, kreativnost i prilagodljivost, što je ključno za snalaženje u složenim okruženjima koja se brzo mijenjaju. U tom bi smislu države članice trebale podupirati ulaganja u obrazovanje radi poticanja inovacija, poticanja gospodarskog rasta i promicanja društvenog razvoja u sve konkurentnijem globalnom okruženju.

- **Industrijske politike i socijalni dijalog**

Države članice trebale bi poticati industrijske politike koje ne podrazumijevaju državnu intervenciju u upravljanju poduzećima, već podupiru sektore koji prolaze proces tranzicije, zalažući se za aktivno sudjelovanje u socijalnom dijalogu i mjerama potpore. Države članice trebale bi poticati suradnju među državama, poduzećima, poduzećima i sindikatima u procesima tranzicije. To uključuje: stvaranje sveobuhvatne mape za rast radnih mjesta, definiranje novih mogućnosti zapošljavanja i privlačenje ulaganja. Cilj je staviti te subjekte na čelo tranzicijskih procesa, čime bi se potakao aktivni dijalog i sudjelovanje.

3. Socijalnim partnerima na nacionalnoj i sektorskoj razini

- **Poticanje kulture tranzicije**

Kako bi se stvorila „kultura tranzicije“, socijalni partneri na nacionalnoj razini moraju podupirati kulturne promjene u velikim poduzećima, MSP-ovima i među radnicima. U tom se pogledu sudionici potiču da među radnicima potiču način razmišljanja koji obuhvaća promjene i prilagodbu novim tehnologijama i praksama, uz istodobno zagovaranje ideje i potrebe za cjeloživotnim učenjem.

- **Poticanje socijalnog dijaloga**

Naglašavajući važnost istinskog dijaloga s vladama, poslodavcima i poduzećima, uključujući one koji se protive zelenoj tranziciji ili je ne uviđaju, socijalni partneri na nacionalnoj razini moraju zahtijevati i poticati konstruktivne razgovore kako bi se premostile razlike i njegovalo razumijevanje među dionicima.

Socijalni partneri moraju promicati središnju ulogu sindikata u rješavanju izazova povezanih s osposobljavanjem, zapošljavanjem i procesom tranzicije općenito.

- **Osposobljavanje**

Nacionalni socijalni partneri moraju razviti programe osposobljavanja za radnike kako bi se tijekom procesa tranzicije ublažili mogući negativni učinci na zapošljavanje. Istodobno se pozivaju nacionalni socijalni partneri da osmisle načine osposobljavanja za predstavnike radnika, osiguravajući njihove kompetencije i znanje kako bi aktivno doprinijeli sektorskom socijalnom dijalogu u izgradnji pravednih i poštenih procesa tranzicije.

U promicanju visokokvalitetnog, djelotvornog i uključivog cjeloživotnog učenja ključnu ulogu imaju resursi za osposobljavanje, čime se radnicima omogućuje da uvode inovacije i primjenjuju svoje vještine, bilo u okviru svojih trenutanih uloga ili pri traženju zaposlenja u drugim sektorima. Nadalje, tim bi se modulima trebale rješavati posebne potrebe za osposobljavanjem, s naglaskom na promicanju lako prenosivih ishoda učenja i vještina s pomoću alata za vrednovanje i certificiranje priznatih na europskoj razini. U tom bi smislu uključene strane trebale uspostaviti načine stručnog osposobljavanja kojima se povećava zapošljivost tijekom karijere, a ne samo reagirati na nepredviđene situacije kao što su nove tehnološke inovacije.

Nacionalni socijalni partneri trebali bi prepoznati i podržati potrebu za novim istraživanjem budućih ključnih vještina, koje bi obuhvaćalo i tvrde vještine, kao što je digitalna stručnost i meke vještine kao što su prilagodljivost i komunikacija.

4. Socijalnim partnerima na razini poduzeća

- **Poticanje socijalnog dijaloga**

Na razini poduzeća od socijalnih partnera traži se da promiču i provode prava na obavješćivanje i savjetovanje, čime se sindikatima i predstavnicima radnika omogućuje sudjelovanje u postupcima donošenja odluka u kojima se uzimaju u obzir perspektive i interesi obiju strana. U kontekstu multinacionalnih korporacija socijalni partneri trebali bi prepoznati ključnu ulogu Europskog radničkog vijeća u olakšavanju postupaka donošenja odluka i komunikacije. Naglašavanjem potrebe za suradnjom i razmjenom informacija između Europskog radničkog vijeća i predstavnika poduzeća osigurava se kohezivan pristup donošenju odluka u multinacionalnom kontekstu.

- **Rješavanje teritorijalnih posebnosti i posebnosti poduzeća**

Pri razmatranju teritorijalne dimenzije, posebno u kontekstu tranzicija koje bi mogle dovesti do gubitka radnih mjesta i poteškoća u određenim regijama, socijalni partneri na razini poduzeća moraju prihvatiti da je u postupcima donošenja odluka ključno uvažiti regionalne i teritorijalne aspekte. Cilj je osigurati da se u odlukama uzme u obzir širi učinak na pojedince i zajednice na određenim područjima.

Tvrtke se pozivaju na promicanje poštovanja ljudskih prava i procesa ekološke tranzicije duž cijelog globalnog lanca vrijednosti i globalnog lanca opskrbe. Trebale bi uzeti u obzir posebnosti svake zemlje u kojoj djeluju te istodobno osigurati zaštitu ljudskih prava i pravednu ekološku tranziciju za sve.

Socijalni partneri također imaju važnu ulogu u praćenju i povećanju zadovoljstva zaposlenika unutar poduzeća. Zaposlena osoba koja je zadovoljna i osjeća ispunjenje zahvaljujući svojem radu ne samo da pozitivno doprinosi radnom okruženju, već utječe i na ukupni uspjeh i produktivnost organizacije. Ova usmjerenost na zadovoljstvo zaposlenika u skladu je sa širim ciljem stvaranja skladnog i uspješnog radnog mjesta.

Sindikatima na razini poduzeća i predstavnicima radnika trebalo bi pružiti potporu i na europskoj i na nacionalnoj razini kako bi im se omogućilo da se zalažu za socijalne mjere i mjere zaštite okoliša.

- **Osposobljavanje**

Socijalni partneri na razini poduzeća trebaju se zalagati za sveobuhvatne programe osposobljavanja koji obuhvaćaju i zelene i digitalne vještine te promicanje cjeloživotnog učenja, čime bi se povećala težina odgovornosti poduzeća da doprinese stalnom razvoju svoje radne snage. Usvajanjem tog pristupa socijalni partneri moraju surađivati kako bi stvorili okruženje za učenje usklađeno s dinamičnim zahtjevima suvremenog radnog okruženja, ujedno s ciljem pripreme pojedinaca za zapošljivost, čime se povećava njihova prilagodljivost promjenjivom tržištu rada. Za smanjenje potencijalnih negativnih utjecaja tranzicijskih procesa ključno je poticati radnu snagu da se osposobi za prilagodbu različitim ulogama.

Osim toga, prepoznajući važnost dobro informiranih i kvalificiranih predstavnika radnika, socijalni partneri trebali bi podupirati inicijative za njihovo osposobljavanje i prekvalifikaciju. Time se osigurava da predstavnici zaposlenika raspolažu potrebnim vještinama i znanjem kako bi aktivno doprinijeli procesima donošenja odluka u poduzeću, potičući učinkovitu komunikaciju i suradnju.

Relevantne definicije

UČINKOVIT SOCIJALNI DIJALOG

Socijalni dijalog može se definirati kao bilo koja vrsta pregovora, savjetovanja, suradnje ili jednostavno razmjene informacija ili rasprava između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili među njima, pod uvjetom da je riječ o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na gospodarsku i socijalnu politiku. Može se odvijati kao trostrani proces, s vladom kao službenom stranom u dijalogu ili se može sastojati od dvostranih odnosa samo između radnika i uprave (ili sindikata i organizacija poslodavaca), uz neizravnu uključenost vlade ili bez nje. Procesi socijalnog dijaloga mogu biti neformalni ili institucionalizirani, a često je riječ o njihovoj kombinaciji. Mogu se odvijati na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini poduzeća, a može biti i međustrukovan, sektorski ili kombinacija navedenog.

Glavni je cilj samog socijalnog dijaloga promicanje postizanja konsenzusa i demokratskog sudjelovanja među glavnim dionicima u svijetu rada. Uravnoteživanjem interesa radnika i poslodavaca te doprinosom gospodarskoj konkurentnosti i socijalnoj koheziji, uspješne strukture i procesi socijalnog dijaloga mogu riješiti važna gospodarska i socijalna pitanja, potaknuti dobro upravljanje, unaprijediti socijalni i industrijski mir i stabilnost te potaknuti gospodarski napredak. (MOR; Eurofound)

STRUKOVNO OSPOSOBLJAVANJE

Strukovno obrazovanje i osposobljavanje, skraćeno kao SOO, koje se ponekad jednostavno naziva strukovnim osposobljavanjem, osposobljavanje je u području vještina i poučavanja znanja povezanih s određenim zanimanjem, strukom ili pozivom kojim se učenik ili zaposlenik bavi. Pruža praktične upute koje se napose odnose na konkretno radno mjesto i može podrazumijevati i izdavanje svjedodžbi, diploma ili, ponekad, čak i diplome suradnika.

Strukovno obrazovanje može se provoditi u obrazovnoj ustanovi kao dio srednjoškolskog ili tercijarnog obrazovanja, a može biti dio početnog osposobljavanja tijekom zaposlenja, na primjer kada zaposlenik počinje raditi kao naučnik ili kao kombinacija formalnog obrazovanja i učenja na radnom mjestu. Naziva se inicijalnim strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem (IVET), koje obuhvaća učenje koje se provodi u sustavu inicijalnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, obično prije ulaska na tržište rada, radi stjecanja vještina i kompetencija koje vode do određenog zanimanja ili posla.

S druge strane, trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje (TSOO) odnosi se na učenje poduzeto nakon inicijalnog obrazovanja ili osposobljavanja ili nakon početka radnog vijeka, čiji je cilj poboljšati ili obnoviti znanja i vještine (usavršavanje); stjecanje novih vještina za napredovanje u karijeri (prekvalifikacija); potpora profesionalnom razvoju.

Strukovno obrazovanje i osposobljavanje može se odvijati u širokom rasponu formalnih i neformalnih okruženja te u javnom ili privatnom sektoru. (CEDEFOP; Europska komisija)