

# TIR-H

Prenos industrijskih Odnosov na Vodik

## Politična priporočila

Rezultat 4.3



Co-funded by the  
European Union

Kratice projekta: TIR-H | Projekt št. 101048682

Koordinator

Upravičenci

Povezani subjekti

Povezani partnerji

Kratka projekta

Številka projekta

Številka rezultata in naslov

Raven širjenja

Ime organizacije

Datum predložitve

## KONZORCIJ PROJEKTA



Fondazione **ADAPT**



## D4.2 DOKUMENT S POLITIČNIMI PRIPOROČILI

### Informacije o dokumentu

TIR-H

101048682

[D4.3.] [Dokument s političnimi priporočili]

Javno

[ADAPT]

20. 5. 2024

## Kazalo

Kazalo .....	3
Uvodne ugotovitve in ozadje .....	4
Priporočila .....	5
1. Na ravni EU.....	5
2. Državam članicam .....	7
3. Socialnim partnerjem na nacionalni in sektorski ravni .....	8
4. Socialnim partnerjem na ravni podjetij .....	9
Bistvene opredelitve pojmov .....	11

## Uvodne ugotovitve in ozadje

Ob upoštevanju, da:

- Učinkovit socialni dialog in pobude lahko usmerjajo inovacije, da bi pozitivno vplivale na trg in družbo. Krepitev socialnega dialoga med državami članicami EU, industrijskimi akterji, delodajalci, sindikati in predstavniki delavcev je bistvenega pomena za spodbujanje inovacij v velikih podjetjih in MSP v proizvodnem sektorju (tj. proizvodnja težkih vozil za prevoz blaga in ljudi) zaradi njihovega pomena v evropskem in svetovnem gospodarstvu. Poleg tega lahko učinkovit socialni dialog prispeva k zmanjšanju razlik med podjetji, ki delujejo v Uniji in drugod, da se zagotovi univerzalno doseganje ciljev zelenega prehoda in pravičnosti.
- Nacionalni socialni partnerji, ki delujejo na nacionalni in sektorski ravni, so odgovorni za vzpostavitev temeljev in smernic za zeleni prehod v proizvodnem sektorju. Oblikovati in izvajati morajo predpise na sektorski ravni ter tako zagotoviti zeleno in pravično preobrazbo v sektorju, hkrati pa spodbujati industrijsko politiko, ki bo ustvarila pogoje za ohranitev in razvoj proizvodnih dejavnosti. To vključuje obravnavanje potreb po usposabljanju zaposlenih ob upoštevanju spreminjajočih se zahtev delavcev in delodajalcev, vključno z novimi nalogami, tehnologijami in poklicnimi prehodi. Poleg tega upošteva vidike, kot so infrastruktura, znanja in spretnosti ter izobraževanje, javne naložbe in javna naročila.
- Doseganje cilja zelenega in pravičnega prehoda v proizvodnem sektorju - skupaj s spodbujanjem inovativnih in trajnostnih tehnologij - zahteva stalno sodelovanje z javnimi in zasebnimi institucijami. Poleg tega je ključnega pomena sodelovanje z nacionalnimi in lokalnimi organi, prilagojeno posebnim potrebam sektorja. Na ravni podjetij morajo imeti socialni partnerji vlogo pri vodenju in izvajanju usposabljanja na kraju samem za delavce in njihove predstavnike.

# Priporočila

Priporočamo:

## 1. Na ravni EU

- **Zeleni prehod: enakost med državami članicami EU in državami, ki niso članice EU**

Podjetja Evropske unije se trenutno ukvarjajo z dejavnostmi, ki prispevajo k onesnaževanju okolja v državah, ki niso članice EU, ali v gospodarsko šibkejših državah. EU mora nujno priznati in prevzeti odgovornost za okoljski vpliv svojih dejavnosti v teh regijah. S tem si lahko EU prizadeva za spodbujanje trajnostnih praks v celotni vrednostni verigi in zagotavlja, da se ublažijo škodljivi učinki njenih dejavnosti, zlasti v najbolj ranljivih državah (npr. uredba EU o potnem listu za baterije, ki spodbuja trajnost in cilje krožnega gospodarstva s standardizacijo dokumentacije, večjo preglednostjo, lažjo ponovno uporabo in recikliranjem ter spodbujanjem inovacij in konkurenčnosti v evropski industriji baterij, kar je v skladu s cilji podnebne nevtralnosti).

Razprave, ki se vrtili okrog zelenega prehoda, ne bi smeli razumeti kot sredstvo, ki omogoča selitev onesnaževalnih praks izven EU ob ohranjanju strogih okoljskih standardov v EU. Namesto tega je nujno treba zagotoviti dosledne zdravstvene in varnostne standarde v vseh državah, v katerih poslujejo podjetja EU. Ta pristop je v skladu z načeli okoljske pravičnosti in poudarja pomen globalne zavezanosti trajnostnim praksam.

Evropska unija bi morala tudi zagotoviti, da so multinacionalne družbe s sedežem pod njeno pristojnostjo zavezane k uporabi enakovrednih ukrepov potrebne skrbnosti v državah, ki niso članice EU. V zvezi s tem bi se morala EU zavzemati za dokončno sprejetje direktive o potrebni skrbnosti pri trajnostnem razvoju podjetij, da bi se okoljska in družbena odgovornost podpirala na globalni ravni, spodbujala trajnostne prakse in blažila škodljive vplive prek njenih meja.

- **Energetske politike in uporaba vodika**

Evropska unija je naredila velik korak naprej pri spodbujanju vodika kot ključnega elementa svoje energetske strategije. Pobude, kot je načrt RepowerEU, določajo ambiciozne cilje za sprejetje in vključitev vodikovih tehnologij. Namen teh prizadevanj je okrepiti energetska varnost, zmanjšati emisije toplogrednih plinov in spodbujati trajnostno gospodarsko rast. Za uspešno vključitev vodika v mešanico energetskih virov EU je nujno še naprej podpirati te pobude in hkrati določiti jasne, dosegljive cilje za prihodnost.

Bistveno je, da se priznajo velike negotovosti v zvezi z industrijskim potencialom zelenega vodika v Evropi. Kljub obetavnim možnostim je proizvodnja zelenega vodika zaradi nizke stopnje učinkovitosti ter strogih tehničnih zahtev za skladiščenje in prevoz še vedno predraga. Zato so zaradi teh izzivov potrebne stalne raziskave, inovacije in naložbe za izboljšanje proizvodnih postopkov in infrastrukture.

Prav tako je zaradi zelo eksplozivne narave vodika treba poudariti pomen izvajanja strogih zdravstvenih in varnostnih ukrepov po vsej Evropski uniji. To vključuje vzpostavitev strogih protokolov za varno ravnanje z vodikom, njegovo skladiščenje in prevoz, da se zmanjšajo

tveganja in zagotovi zaščita delavcev, skupnosti in infrastrukture ter zagotavljanje prilagojenega usposabljanja o teh vprašanjih za delavce, njihove predstavnike in podjetja.

- **Trajnostni razvoj: spodbujanje gospodarskih, okoljskih in socialnih stebrov**

Za resničen trajnostni razvoj je ključnega pomena, da Evropska unija spodbuja predpise, ki dajejo enak pomen gospodarskemu, okoljskemu in socialnemu stebri. Uravnoteženje teh treh razsežnosti zagotavlja, da je razvoj celovit in da poleg gospodarske rasti obravnava tudi ohranjanje okolja in družbeno blaginjo. Ta celostni pristop je bistven za ustvarjanje trajnostne in odporne prihodnosti za vse.

Čeprav je ekološki prehod ključnega pomena, ne sme zasenčiti pomena pravičnega prehoda. Pravičen prehod upošteva družbene in gospodarske vidike ter zagotavlja, da prehod na bolj trajnostne prakse ne bo nesorazmerno prizadel nekaterih skupnosti ali skupin. EU bi morala v svojih politikah poudariti potrebo po pravičnem prehodu, da bi spodbudila pravičnejšo in vključujočo pot k trajnosti.

EU bi se morala dejavno zavzemati za politike, namenjene zaščiti ranljivih skupin, da bi vzpostavila vključujoče in podporno okolje, zlasti za tiste, ki so lahko bolj ranljivi za gospodarske in družbene izzive, med drugim za ženske, starejše posameznike, invalide in mlade.

- **Kolektivne pravice**

EU bi morala priznati in spodbujati kolektivno razsežnost dela, ki ima velik pomen pri spodbujanju sodelovanja, kohezije in vključevanja na delovnih mestih. Poudarjanje tega vidika ne le krepi vezi med delavci, temveč tudi povečuje splošno učinkovitost in uspešnost organizacij. Ta poudarek je v skladu z načeli družbene odgovornosti in spodbuja harmonično delovno okolje.

EU bi morala priznati in zaščititi ključno vlogo sindikatov. Sindikati so ključni akterji ne le v podjetjih, temveč tudi pri oblikovanju širših družbenih razprav in politik. Z zagotavljanjem njihove pomembnosti lahko EU prispeva k poštenim in pravičnim delovnim praksam.

Odločno je treba nastopiti proti vsaki nacionalni zakonodaji, ki ogroža temeljne pravice delavcev, zlasti pravico do organiziranja, stavke in demonstracij. Te pravice so sestavni del demokratičnih družb ter prispevajo k pošteni in pravični obravnavi delavcev v državah članicah EU. Krepitev vloge sindikatov prispeva k bolj vključujočemu in pravičnemu delovnemu okolju.

- **Spodbujanje socialnega dialoga**

Ker v nekaterih državah članicah EU ni smiselnega socialnega dialoga, je treba na evropski ravni pojasniti, kateri so potrebni elementi učinkovitega socialnega dialoga. Vzpostavitev skupnega razumevanja zagotavlja, da socialni dialog ni le prisoten, temveč tudi pozitivno prispeva k socialni koheziji, gospodarskemu razvoju in splošni blaginji prebivalstva.

EU se mora zlasti spopasti z izzivom upravljanja socialnega dialoga v podjetjih, v katerih proizvodnja poteka na drugih lokacijah, kot je pravni sedež. EU bi morala raziskati strategije za zagotavljanje učinkovite komunikacije in sodelovanja med interesnimi skupinami, pri čemer bi morala priznavati edinstveno dinamiko vsake proizvodne lokacije in hkrati spoštovati splošna načela socialnega dialoga.

- **Pravice do obveščanja in posvetovanja**

V zvezi s socialnim dialogom bi morala EU spodbujati prehod od zgolj informativnega odnosa k posvetovanju in sodelovanju s sindikati ter k participativnemu odločanju. Ta premik priznava dragocena spoznanja in prispevke sindikatov ter zagotavlja, da se njihova stališča dejavno upoštevajo pri oblikovanju politik in strategij.



Predlog za obvezno izvajanje smiselnega posvetovanja na lokacijah proizvodnje poudarja zavezanost EU k vključevanju in preglednosti pri sprejemanju odločitev. To zagotavlja, da so stališča vseh zadevnih interesnih skupin, vključno z delavci in sindikati, upoštevana in vključena v okvir odločanja.

Evropska unija mora podpirati delovanje evropskih svetov delavcev, da bi zagotovila dosledne postopke obveščanja in posvetovanja v različnih državah, v katerih posluje podjetje, ter enakost vseh delavcev. Ta podpora bi morala vključevati pobude, namenjene usklajevanju standardov komuniciranja in sodelovanja, olajševanju čezmejnega dialoga, pa tudi spodbujanju učinkovitega izvajanja revidirane direktive o evropskem svetu delavcev v vseh državah članicah.

- **Zavračanje varčevalnih ukrepov**

EU bi morala spodbujati odločno zavračanje varčevalnih ukrepov in poudarjati zavezanost prednostnemu obravnavanju blaginje in preživetja delavcev in skupnosti. Varčevalni ukrepi, ki so pogosto povezani s proračunskimi krčenji in zmanjšano socialno porabo, lahko povečajo neenakosti in ovirajo trajnostni razvoj. EU bi morala preučiti alternativne pristope, ki dajejo prednost socialni blaginji in gospodarski stabilnosti.

## 2. Državam članicam

- **Vloga javnih organov**

Vsaka država članica bi morala poudariti bistveno vlogo javnih organov v regulativnih postopkih in priznati njihovo odgovornost pri oblikovanju in izvajanju politik ter določanju nekaterih tržnih spremenljivk (npr. cen), ki lahko vplivajo na dinamiko proizvodnje in nakupa ne samo v podjetjih, ampak tudi v družbi kot celoti, da bi dosegli "zelene" cilje.

- **Energetski predpisi**

Priznati je treba potrebo po specifičnosti zahtev posameznih držav zaradi različnih energetskega deležev. Vsaka država članica bi morala priznati, da je treba politike, povezane z energijo, nujno prilagoditi glede na edinstvene energetske deleže posamezne države, pri čemer je treba upoštevati raznolikost energetskega potreb in vzorcev porabe.

Države članice vodika ne bi smele obravnavati v ideološkem smislu kot končne rešitve, temveč v pragmatičnem smislu kot eno od izvedljivih rešitev za reševanje energetskega izzivov.

- **Uredba o potrebni skrbnosti**

Države članice bi morale podpreti prizadevanja Evropske unije za oblikovanje regulativnega okvira, ki bi od podjetij s sedežem v Evropski uniji zahteval odgovornost za njihovo celotno vrednostno verigo in zagotovil, da izvajajo skrbno preverjanje v celotnem proizvodnem procesu. Upamo, da bodo države članice glasovale za predlagano direktivo o potrebni skrbnosti pri trajnostnem razvoju podjetij in pri tem poudarile potrebo po obravnavanju človekovih pravic in pravičnega zelenega prehoda v celotni vrednostni verigi, tudi v tretjih državah.

V tem smislu bi morale države članice poudariti tudi pomen smiselnega dialoga s socialnimi partnerji, delodajalci in delojemalci za razvoj politik, ki upoštevajo interese vseh interesnih skupin v procesih prehoda.

- **Socialni izzivi**

Vsaka država članica bi se morala zavzemati za večjo dostopnost delovnih mest za invalide na splošno za ranljive skupine, posebno zahtevo pa bi morali izraziti sindikati.

Ob usmerjanju pozornosti na mlajše demografske skupine in zaposlovanje na začetni stopnji bi morale države članice poudariti pomen politik prehoda, saj ta pomembno vpliva na njihovo prihodnost.

- **Izobraževanje**

Države članice bi morale tudi finančno podpreti organizacijo programov usposabljanja, sodelovati med seboj, s tretjimi državami, v katerih delujejo njihova podjetja, in podjetji, da bi zagotovile vodenje in zaščito vseh delavcev, vključenih v procese prehoda.

Države članice bi morale zagotoviti, da je vsak delavec opremljen z raznolikimi spretnostmi, ki so bistvene za spreminjajoče se zahteve prihodnje delovne sile. Te spretnosti bi morale presegati tiste, ki se običajno pridobijo z usposabljanjem na delovnem mestu, in vključevati kritično mišljenje, reševanje težav, ustvarjalnost in prilagodljivost, ki so ključnega pomena za obvladovanje kompleksnih in hitro spreminjajočih se okolij. Zato bi morale države članice podpirati naložbe v izobraževanje za spodbujanje inovacij, gospodarsko rast in socialni razvoj v vse bolj konkurenčnem globalnem okolju.

- **Industrijske politike in socialni dialog**

Države članice bi morale spodbujati industrijske politike, ki ne pomenijo vmešavanja države v upravljanje podjetij, temveč podpirajo tranzicijske sektorje, pri čemer se zavzemajo za aktivno sodelovanje v socialnem dialogu in podporne ukrepe. Države članice bi morale spodbujati sodelovanje med državami, podjetji, gospodarskimi subjekti in sindikati v procesih tranzicije. To vključuje: oblikovanje celovitega načrta za rast delovnih mest, opredelitev novih zaposlitvenih možnosti in privabljanje naložb. Cilj je postaviti te subjekte v ospredje tranzicijskih procesov ter spodbujati aktiven dialog in sodelovanje.

### 3. Socialnim partnerjem na nacionalni in sektorski ravni

- **Spodbujanje kulture prehoda**

Socialni partnerji na nacionalni ravni morajo podpirati kulturne spremembe tako v velikih podjetjih in malih in srednje velikih podjetjih kot tudi med delavci, da bi ustvarili "kulturo prehoda". V zvezi s tem se stranke spodbujajo, da med delavci krepijo miselnost, ki sprejema spremembe in prilagajanje novim tehnologijam in praksam, hkrati pa zagovarjajo idejo in potrebo po vseživljenjskem učenju.

- **Spodbujanje socialnega dialoga**

Socialni partnerji na nacionalni ravni morajo poudariti pomen pristnega dialoga z vladami, delodajalci in podjetji, vključno s tistimi, ki nasprotujejo zelenemu prehodu ali ga ne priznavajo, ter zahtevati in spodbujati konstruktivne pogovore za premostitev razlik in spodbujanje razumevanja med interesnimi skupinami.

Socialni partnerji morajo spodbujati osrednjo vlogo sindikatov pri reševanju izzivov, povezanih z usposabljanjem, zaposlovanjem in procesom prehoda na splošno.



- **Izobraževanje**

Nacionalni socialni partnerji morajo razviti programe usposabljanja za delavce, da bi ublažili morebitne negativne vplive na zaposlovanje med procesi prehoda. Hkrati so nacionalni socialni partnerji pozvani, da oblikujejo programe usposabljanja za delavske predstavnike, s čimer bodo zagotovili njihovo usposobljenost in znanje za dejavno prispevanje k sektorskemu socialnemu dialogu pri oblikovanju poštenih in pravičnih prehodnih procesov. Sredstva za usposabljanje imajo ključno vlogo pri spodbujanju kakovostnega, učinkovitega in vključujočega vseživljenjskega učenja, ki delavcem omogoča uvajanje inovacij in uporabo njihovih znanj in spretnosti, bodisi v trenutnih vlogah bodisi pri iskanju zaposlitve v različnih sektorjih. Poleg tega morajo ti moduli obravnavati posebne potrebe po usposabljanju s poudarkom na spodbujanju zlahka prenosljivih učnih rezultatov in spretnosti z orodji za potrjevanje in certificiranje, priznanimi na evropski ravni. V tem smislu bi morale vključene strani vzpostaviti poti poklicnega usposabljanja, ki povečujejo zaposljivost skozi celotno poklicno pot, ne pa da se zgolj odzivajo na nepredvidene dogodke, kot so nove tehnološke inovacije.

Nacionalni socialni partnerji bi morali priznati in podpreti potrebo po novih raziskavah o prihodnjih bistvenih spretnostih, ki bi vključevale tako trde spretnosti, kot je digitalno znanje, kot tudi mehke spretnosti, kot sta prilagodljivost in komunikacija.

## 4. Socialnim partnerjem na ravni podjetij

- **Spodbujanje socialnega dialoga**

Na ravni podjetja morajo socialni partnerji spodbujati in izvajati pravice do obveščanja in posvetovanja ter tako sindikatom in predstavnikom delavcev omogočiti sodelovanje v procesih odločanja, ki upoštevajo stališča in interese obeh strani. V okviru multinacionalnih korporacij bi morali socialni partnerji priznati ključno vlogo, ki jo imajo evropski sveti delavcev (EWC) pri lajšanju procesov odločanja in komunikacije. Poudarjanje potrebe po sodelovanju in izmenjavi informacij med evropskim svetom delavcev in predstavniki podjetja zagotavlja skladen pristop k sprejemanju odločitev v večnacionalnem okviru.

- **Upoštevanje teritorialnih posebnosti in posebnosti podjetij**

Pri preučevanju ozemeljske razsežnosti, zlasti v okviru prehodov, ki bi lahko povzročili izgubo delovnih mest in izzive v nekaterih regijah, morajo socialni partnerji na ravni podjetij priznati ključni pomen obravnave regionalnih in teritorialnih vidikov v procesih odločanja. Cilj je zagotoviti, da se pri odločitvah upošteva širši vpliv na posameznike in skupnosti na določenih teritorijih.

Podjetja so pozvana, da spodbujajo spoštovanje človekovih pravic in procesov ekološkega prehoda vzdolž celotnih globalnih vrednostnih verig in globalnih dobavnih verig. Upoštevati morajo posebnosti vsake države, v kateri poslujejo, ter hkrati zagotoviti varstvo človekovih pravic in pravičen ekološki prehod za vse.

Socialni partnerji imajo pomembno vlogo tudi pri spremljanju in povečevanju zadovoljstva zaposlenih v podjetju. Zadovoljna in izpolnjena delovna sila ne prispeva le k pozitivnemu delovnemu okolju, temveč vpliva tudi na splošni uspeh in produktivnost organizacije. Ta osredotočenost na zadovoljstvo zaposlenih je skladna s širšim ciljem ustvarjanja harmoničnega in uspešnega delovnega mesta.

Sindikate na ravni podjetij in predstavnike delavcev je treba podpirati tako na evropski kot na nacionalni ravni ter jim zagotoviti pooblastila za zagovarjanje ukrepov socialnega in okoljskega varstva.

- **Izobraževanje**

Socialni partnerji se morajo na ravni podjetij zavzemati za celovite programe usposabljanja, ki vključujejo zelena in digitalna znanja ter spodbujanje vseživljenjskega učenja, in poudariti odgovornost podjetja, da prispeva k stalnemu razvoju svoje delovne sile. S tem pristopom morajo socialni partnerji sodelovati pri ustvarjanju učnega okolja, ki je usklajeno z dinamičnimi zahtevami sodobnega delovnega okolja, in si prizadevati tudi za pripravo posameznikov na zaposljivost, s čimer se poveča njihova prilagodljivost na razvijajoči se trg dela. Spodbujanje delovne sile, ki se je sposobna prilagajati različnim vlogam, je bistvenega pomena za zmanjšanje morebitnih negativnih učinkov procesov prehoda.

Socialni partnerji bi morali ob priznavanju pomena dobro obveščениh in usposobljenih predstavnikov delavcev podpirati pobude za njihovo usposabljanje in prekvalifikacijo. To zagotavlja, da so predstavniki delavcev opremljeni s potrebnimi spretnostmi in znanjem, da lahko dejavno prispevajo k procesom odločanja v podjetju ter spodbujajo učinkovito komunikacijo in sodelovanje.

## Bistvene opredelitve pojmov

### UČINKOVIT SOCIALNI DIALOG

Socialni dialog lahko opredelimo kot vse vrste pogajanj, posvetovanj, skupnih ukrepov ali preprosto izmenjavo informacij ali razprav z vladnimi predstavniki, predstavniki delodajalcev in delavcev ali med njimi o vprašanih skupnega interesa v zvezi z gospodarsko in socialno politiko. Lahko gre za tristranski proces, v katerem je vlada uradna stranka dialoga, lahko pa gre za dvostranske odnose samo med delavci in delodajalci (ali sindikati in organizacijami delodajalcev), s posrednim sodelovanjem vlade ali brez njega. Procesi socialnega dialoga so lahko neformalni ali institucionalizirani, pogosto pa gre za kombinacijo obojega. Poteka lahko na nacionalni, regionalni ali podjetniški ravni ter je lahko medpanožni, sektorski ali kombinacija teh.

Glavni cilj socialnega dialoga je spodbujanje doseganja soglasja in demokratičnega sodelovanja med glavnimi interesnimi skupinami v svetu dela. Uspešne strukture in procesi socialnega dialoga, ki usklajujejo interese delavcev in delodajalcev ter prispevajo h gospodarski konkurenčnosti in socialni koheziji, lahko rešujejo pomembna gospodarska in socialna vprašanja, spodbujajo dobro upravljanje, krepijo socialni in industrijski mir in stabilnost ter spodbujajo gospodarski napredek. (ILO; Eurofound)

### POKLICNO USPOSABLJANJE

Poklicno izobraževanje in usposabljanje, oz. VET, včasih imenovano preprosto poklicno usposabljanje, je usposabljanje za spretnosti in poučevanje znanja, povezanega z določeno stroko, službo ali poklicem, v katerem sodelujejo učenci ali zaposleni. Zagotavlja praktično, za delo specifično poučevanje in lahko vodi do pridobitve certifikata, spričevala ali včasih celo diplome.

Poklicno izobraževanje se lahko izvaja v izobraževalni ustanovi kot del sekundarnega ali terciarnega izobraževanja ali pa je lahko del začetnega usposabljanja med zaposlitvijo, na primer kot vajenec ali kot kombinacija formalnega izobraževanja in učenja na delovnem mestu. Gre za začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje (IVET), ki zajema učenje v sistemu začetnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, običajno pred vstopom na trg dela, za pridobitev spretnosti in kompetenc, ki vodijo do določenega poklica ali delovnega mesta.

Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje (CVET) pa se nanaša na učenje, ki se izvaja po začetnem izobraževanju ali usposabljanju ali po vstopu v delovno življenje in katerega cilj je izboljšati ali posodobiti znanje, veščine in spretnosti (izpopolnjevanje), pridobiti nove spretnosti za napredovanje v karieri (prekvalifikacija/preusposabljanje) in podpirati poklicni razvoj.

VET lahko poteka v različnih - formalnih in neformalnih - okoljih in - javnih ali zasebnih - sektorjih. (CEDEFOP; Evropska komisija)