

# TIR-H

Transportowanie Stosunków Przemysłowych względem Wodoru

## Zalecenia polityczne

Wynik projektu 4.3



Co-funded by the  
European Union

Akronim projektu: TIR-H | Nr. Projektu 101048682

Koordinator

Beneficjenci

Zrzeszone Podmioty

Powiązani Partnerzy

## KONSORCJUM PROJEKTU



Fondazione **ADAPT**



## D4.2 DOKUMENT ZAWIERAJĄCY ZALECENIA POLITYCZNE

### Informacje Dokumentu

Akronim Projektu

TIR-H

Numer Projektu

101048682

Numer i tytuł wyniku projektu

[D4.3.] [Dokument zawierający zalecenia polityczne]

Poziom rozpowszechniania

Jawny

Nazwa Organizacji

[DOSTOSUJ]

Data Publikacji

20/05/2024

## Spis Treści

Spis Treści .....	3
Rozważania wstępne i tło .....	4
Zalecenia .....	5
1. Na poziomie UE .....	5
2. Do Państw członkowskich .....	7
3. Do społecznych partnerów na poziomie krajowym i sektorowym .....	8
4. Do społecznych partnerów na poziomie firmy .....	9
Istotne definicje .....	11

## Rozważania wstępne i tło

Zważywszy na fakt, że:

- Skuteczny dialog społeczny i inicjatywy mogą kierować innowacją, tak aby uzyskać pozytywny skutek na rynek i społeczeństwo. Wzmacnianie społecznego dialogu wśród państw członkowskich UE, przedstawicieli branży, unii oraz przedstawicieli pracowników, jest niezbędne w rozwijaniu innowacji w ogromnych przedsiębiorstwach oraz sektorze produkcyjnym MŚP (mianowicie produkcja ciężkich pojazdów, transportujących towary i ludzi), biorąc pod uwagę ich znaczenie w europejskiej i globalnej ekonomii. Ponadto skuteczny dialog społeczny może przyczynić się do zmniejszania luki pomiędzy firmami działającymi na terenie Unii (Europejskiej) i poza nią, aby zapewnić osiągnięcie zielonej transformacji i powszechnie uczciwych celów.
- Krajowi partnerzy społeczni działający na poziomie krajowym i sektorowym ponoszą odpowiedzialność za ustanowienie podstaw i wskazówek dla zielonej transformacji w sektorze produkcyjnym. Powinni sformułować i wprowadzić w życie przepisy na wagę sektorową, zapewniając zieloną oraz równą transformację w sektorze, jednocześnie promując politykę przemysłową, która stworzy warunki dla utrzymania i rozwijania działań produkcyjnych. Obejmuje to adresowanie potrzeb szkoleniowych pracowników, biorąc pod uwagę rozwijające się zapotrzebowanie na zarówno pracowników, jak i pracodawców, w tym nowych zadań, technologii oraz przemian zawodowych. Ponadto obejmuje to uwzględnienie aspektów, takich jak infrastruktura, umiejętności i wykształcenie, zaangażowanie publiczne oraz zamówienia publiczne.
- Osiągnięcie celu zielonej i sprawiedliwej transformacji w sektorze produkcyjnym – wraz z promocją innowacji i zrównoważonych technologii – wymaga trwałej współpracy z zarówno publicznymi, jak i prywatnymi instytucjami. Co więcej, współpraca z krajowymi i lokalnymi władzami, dostosowana do szczególnych potrzeb sektora, jest kluczowa. Na poziomie firmy, partnerzy społeczni muszą odgrywać rolę w zarządzaniu i dostarczaniu stacjonarnych szkoleń dla pracowników i ich przedstawicieli.

## Zalecenia

Zalecamy:

### 1. Na poziomie UE

- **Zielona Transformacja: równość w całej UE i państwach spoza UE**

Firmy Unii Europejskiej są obecnie zaangażowane w działania, które wpływają na zanieczyszczenia środowiska w państwach spoza UE lub w słabszych gospodarczo krajach. Jest niezwykle istotne, aby UE dostrzegła to i wzięła odpowiedzialność za wpływ środowiskowy swoich działań na tych regionach. W ten sposób UE może pracować w kierunku rozwijania zrównoważonych praktyk na przestrzeni swojego całego łańcucha wartości, upewniając się, że szkodliwe skutki tych działań są łagodzone, szczególnie w najbardziej wrażliwych państwach (np. rozporządzenie UE w kwestii paszportu baterii, który promuje zrównoważone i cyrkularne cele ekonomiczne, poprzez ujednoczenie dokumentacji, zwiększenie przejrzystości, ułatwianie ponownego użycia i recyklingu, oraz rozwijanie innowacji i konkurencyjności w europejskim przemyśle akumulatorów, a więc dostosowuje się do celów neutralności klimatycznej).

Dyskusja krążąca wokół zielonej transformacji nie może być konstruowana jako środek zezwolenia na relokację praktyk zanieczyszczających środowisko poza UE, jednocześnie utrzymując ścisłe standardy środowiskowe na terenie UE. A raczej, istnieje pilna potrzeba na trwałe standardy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa we wszystkich państwach, gdzie funkcjonują firmy UE. To podejście jest zgodne z zasadami sprawiedliwości środowiskowej oraz podkreśla znaczenie globalnego zaangażowania w zrównoważone praktyki.

Unia Europejska powinna również zapewnić, że korporacje wielonarodowe, mające siedziby na terenie swojej jurysdykcji, zobowiązane są do wcielenia w życie odpowiednich środków należytej staranności w państwach spoza UE. W tej kwestii UE powinna opowiedzieć się za ostatecznym przyjęciem Dyrektywy w sprawie Należytej Staranności Przedsiębiorstw w zakresie Zrównoważonego Rozwoju, tak aby środowiskowa i społeczna odpowiedzialność była przestrzegana globalnie, rozwijając zrównoważone praktyki oraz łagodząc szkodliwe skutki wzdłuż swoich granic.

- **Polityki energetyczne oraz użycie wodoru**

Unia Europejska wykonała istotne kroki w kierunku promowania wodoru, jako kluczowego składnika swojej strategii energetycznej. Inicjatywy, takie jak plan RepowerEU nakreślają ambitne cele dla przyjęcia oraz integracji technologii wodorowych. Te starania mają na celu wzmocnić bezpieczeństwo energetyczne, zmniejszyć emisje gazów cieplarnianych oraz rozwinąć zrównoważony wzrost ekonomiczny. Ważne jest, aby kontynuować wspieranie tych inicjatyw, jednocześnie ustalając jasne, możliwe do osiągnięcia cele dla przyszłości, aby zapewnić udaną integrację wodoru w koszyk energetyczny UE.

Należy koniecznie dostrzec kluczowe niepewności, które otaczają potencjał przemysłowy zielonego wodoru w Europie. Pomimo swojej obietnicy, zielony wodór pozostaje nadmiernie kosztowny w produkowaniu, z powodu niskich stóp wydajności oraz ścisłych wymogów technicznych w kwestii przechowywania i transportu. W tym znaczeniu te wyzwania wymagają bieżących badań, innowacji oraz inwestycji w celu poprawy procesów produkcyjnych i infrastruktury.

Co więcej, biorąc pod uwagę wysoce zapalny charakter wodoru, kluczowe jest podkreślenie znaczenia implementowania mocnych środków ochrony zdrowia i bezpieczeństwa na terenie Unii

Europejskiej. Wiąże to ze sobą ustanowienie rygorystycznych protokołów dla bezpiecznego postępowania, przechowywania oraz transportacji wodoru, aby załagodzić zagrożenia i zapewnić ochronę pracowników, społeczności oraz infrastruktury, jak i również zapewnienia dostosowanego szkolenia w tych kwestiach, zarówno dla pracowników, jak i ich przedstawicieli oraz firm.

- **Zrównoważony Rozwój: rozwijanie ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych filarów**

W dążeniu do prawdziwego zrównoważonego rozwoju kluczowe jest, aby Unia Europejska promowała rozporządzenia, które zapewniają równą istotę dla ekonomicznych, środowiskowych i społecznych filarów. Równoważenie tych trzech wymiarów zapewnia, że rozwój jest wszechstronny, adresując nie tylko wzrost ekonomiczny, ale również ochronę środowiskową oraz społeczny dobrostan. Holistyczne podejście jest kluczowe w stworzeniu zrównoważonej oraz odpornej przyszłości dla wszystkich.

Podczas gdy ekologiczna transformacja jest kluczowa, nie powinna ona przystępować istoty sprawiedliwej transformacji. Sprawiedliwa transformacja rozważa aspekty społeczne oraz ekonomiczne, zapewniając, że zmiana na bardziej zrównoważone praktyki nie wpływa w sposób nieproporcjonalny na poszczególne społeczności lub grupy. UE powinna podkreślić w swoich politykach potrzebę na sprawiedliwą transformację, aby rozwijać równiejszą oraz bardziej inkluzywną ścieżkę do zrównoważonego rozwoju.

UE powinna aktywnie bronić polityk, które mają na celu ochronę wrażliwych grup, aby stworzyć inkluzywne i wspierające środowisko, w szczególności dla tych, którzy mogą stawiać czoła podwyższonej podatności na wyzwania ekonomiczne i społeczne, w tym, między innymi kobiety, starsze osoby, osoby z niepełnosprawnościami oraz młodzi ludzie.

- **Zbiorowe prawa**

UE powinna uznać oraz wspierać zbiorowy wymiar pracy, który utrzymuje kluczowe znaczenie w rozwijaniu współpracy, spójności oraz inkluzywności w obrębie miejsc pracy. Podkreślanie tego aspektu nie tylko umacnia więzi wśród pracowników, ale również wzmacnia ogólną wydajność oraz skuteczność tych organizacji. Ten nacisk jest zgodny z zasadami społecznej odpowiedzialności oraz promuje harmonijne środowisko pracy.

Kluczowa rola związków zawodowych powinna zostać uznana i chroniona przez UE. Związki zawodowe pełnią funkcję kluczowych podmiotów, nie tylko w obrębie firm, ale również w kształtowaniu szerszych dyskusji społecznych i politycznych. Poprzez zapewnienie ich znaczenia, UE może przyczynić się do sprawiedliwych i równych praktyk pracy.

Mocne stanowisko musi być przyjęte wobec wszelkich narodowych legislacji, które naruszają fundamentalne prawa pracowników, w szczególności prawa do organizowania, strajkowania i demonstracji. Te prawa są nieodzownymi składnikami demokratycznego społeczeństwa oraz przyczyniają się do sprawiedliwego i równego traktowania pracowników na terenie Państw członkowskich UE. Wzmocnienie pozycji związków zawodowych przyczynia się do bardziej inkluzywnego i równego środowiska pracy.

- **Rozwijanie społecznego dialogu**

Nieobecność znaczących dialogów społecznych w pewnych państwach członkowskich UE wymaga klaryfikacji na poziomie europejskim w kwestii koniecznych elementów skutecznego dialogu społecznego. Ustanowienie powszechnego zrozumienia, zapewnia, że społeczny dialog nie tylko jest obecny, ale również przyczynia się do pozytywnej spójności społecznej, rozwoju ekonomicznego oraz ogólnego dobrostanu populacji.

W szczególności UE musi zaadresować wyzwanie związane z zarządzaniem dialogiem społecznym w firmach, gdzie produkcja ma miejsce w innych lokalizacjach, niż ich siedziby główne. UE powinna zbadać strategie, aby zapewnić skuteczną komunikację i współpracę pomiędzy zainteresowanymi stronami, rozpoznając wyjątkowe dynamiki każdego obiektu produkcyjnego, jednocześnie przestrzegając nadrzędnych zasad społecznego dialogu.

- **Prawa do informacji i konsultacji**

W kwestii społecznego dialogu UE powinna zachęcać transformacje z wyłączenie informacyjnych relacji do

współpracy z związkami zawodowymi w kierunku partycypacyjnego podejmowania decyzji. Ta zmiana uznaje cenny wgląd i udział związków zawodowych, zapewniając, że ich przedstawiciele są aktywnie brani pod uwagę w kształtowaniu polityk i strategii.

Proponowanie obowiązkowego wdrażania istotnych konsultacji w miejscach produkcyjnych, podkreśla zaangażowanie UE w inkluzywne i przejrzyste podejmowanie decyzji. Zapewnia to, że perspektywy wszystkich istotnych zainteresowanych stron, w tym pracowników i związków zawodowych, są brane pod uwagę oraz włączane w ramy podejmowania decyzji.

Unia Europejska musi wspierać funkcjonowanie Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ), aby zapewnić trwałe procesy informacyjne i konsultacyjne w obrębie różnych krajów, w których firma operuje oraz równość wśród wszystkich pracowników. To wsparcie obejmuje inicjatywy, które mają na celu harmonizację standardów komunikacji i zaangażowania, umożliwiając dialog międzynarodowy, jednocześnie promując skuteczne implementacje zmienionych dyrektyw ERZ wśród państw członkowskich.

- **Odrzucanie działań oszczędnościowych**

UE powinna popierać zdecydowane odrzucanie działań oszczędnościowych, podkreślając zaangażowanie w stawianie dobrostanu i źródła utrzymania pracowników i społeczności, jako priorytet. Działania oszczędnościowe często są związane z cięciem budżetu i zmniejszeniem wydatków społecznych, co może zaostrzyć nierówności i utrudnić zrównoważony rozwój. UE powinna badać alternatywne podejścia, które stawiają społeczny dobrobyt i ekonomiczną stabilność na pierwszym miejscu.

## 2. Do Państw członkowskich

- **Rola władz publicznych**

Każde państwo członkowskie powinno podkreślić istotną rolę władz publicznych w procesach regulacyjnych, uznając ich odpowiedzialność w zarówno kształtowaniu, jak i wcielaniu w życie polityk, oraz w określaniu pewnych zmiennych na rynku (np. cen), które możliwie mogą mieć wpływ na dynamikę produkcji i nabywania, nie tylko przez firmy, ale również społeczeństwo, jako całość, aby osiągnąć „zielone” cele.

- **Rozporządzenia energetyczne**

Potrzeba specyficzności wymagań każdego państwa ze względu na różnorodność udziałów energetycznych, musi zostać uznana. Każde państwo członkowskie powinno uznać konieczność dostosowania związanych z energią polityk, zgodnie z wyjątkowymi udziałami energii każdego państwa, dostrzegając różnorodność w potrzebach energetycznych oraz wzorach konsumpcyjnych. Państwa członkowskie nie powinny odnosić się do wodoru w sposób ideologiczny, jako ostateczne rozwiązanie, ale w sposób pragmatyczny, jako jedno z realnych rozwiązań, w celu zaadresowania wyzwań energetycznych.

- **Rozporządzenie należytej staranności**

Państwa członkowskie powinny poprzeć starania Unii Europejskiej w konstruowaniu ram regulacyjnych, których siedziby znajdują się na terenie Unii Europejskiej, odpowiedzialnych za jej pełny tańcuch wartości, zapewniając, że dokładają należytej staranności w obrębie całości ich procesów produkcyjnych. Oczekuje się, że państwa członkowskie zagłoszą za proponowaną Dyrektywą w sprawie Należytej Staranności Przedsiębiorstw w zakresie Zrównoważonego Rozwoju, podkreślając potrzebę zaadresowania praw człowieka i sprawiedliwej, zielonej transformacji w obrębie ich całego tańcucha wartości, nawet krajach trzecich.

W tym znaczeniu, państwa członkowskie powinny również podkreślić ważność angażowania się w znaczące dialogi ze społecznymi partnerami, pracodawcami i pracownikami, aby rozwinąć polityki, które rozważają wszystkie interesy zainteresowanych stron w procesach transformacyjnych.

- **Wyzwania społeczne**

Każde państwo członkowskie powinno opowiadać się za ogólną dostępnością ofert pracy dla ludzi z niepełnosprawnościami we wrażliwych grupach, ze szczególnym popytem wyrażonym przez związki zawodowe.

Zwracając uwagę na młodszą społeczność oraz zatrudnienie na poziomie początkującym, państwa członkowskie powinny podkreślić ważność polityk transformacyjnych, ponieważ znacząco wpływają one na ich przyszłość.

- **Szkolenie**

Państwa członkowskie powinny wspierać, również finansowo, organizowanie programów szkoleniowych, współpracując między sobą, z krajami trzecimi, gdzie ich firmy funkcjonują, oraz firmami, aby upewnić się, że wszyscy pracownicy, zaangażowani w procesy transformacyjne są kierowani i chronieni w czasie transformacji.

Państwa członkowskie powinny zapewnić, że każdy pracownik jest wyposażony w zróżnicowany zestaw umiejętności, konieczny do rosnących zapotrzebowań przyszłej siły roboczej. Te umiejętności powinny wychodzić poza te zwykle zdobyte w trakcie szkolenia w miejscu pracy oraz powinny obejmować umiejętności krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, kreatywność oraz umiejętność adaptacyjności, które są istotne dla kierowania kompleksowych i szybko zmieniających się środowisk. W tym znaczeniu państwa członkowskie powinny wspierać inwestycje w edukację, aby rozwijać innowacje, napędzać wzrost gospodarczy oraz promować rozwój społeczny w coraz bardziej konkurencyjnym globalnym krajobrazie.

- **Polityki przemysłowe i dialog społeczny**

Państwa członkowskie powinny wspierać polityki przemysłowe, które nie wskazują na krajowe interwencje w zarządzaniu interesami, a raczej wspierają sektory transformacyjne, popierając aktywny udział w dialogu społecznym oraz środkach pomocy. Państwa członkowskie powinny zachęcać do współpracy pomiędzy państwami, firmami, przedsiębiorstwami oraz uniami w procesach transformacyjnych. Obejmuje to: tworzenie wszechstronnych map dla wzrostu zatrudnienia, określanie nowych możliwości zatrudnienia i przyciąganie inwestycji. Celem jest umiejscowienie tych podmiotów na pierwszym tle procesów transformacyjnych, rozwijając aktywny dialog i udział.

### 3. Do społecznych partnerów na poziomie krajowym i sektorowym

- **Rozwijanie kultury transformacji**

Spółeczni partnerzy na poziomie krajowym muszą wspierać kulturową zmianę zarówno w obrębie wielkich firm, jak i w przemyśle małych i średnich przedsiębiorstw oraz wśród pracowników, aby stworzyć „kulturę transformacji”. W tej kwestii zachęca się strony, aby rozwijały wśród pracowników postawę, która przyjmuje zmianę i adaptację względem nowych technologii i praktyk, jednocześnie opowiadając się za ideą i wymogiem kształcenia ustawicznego.

- **Rozwijanie społecznego dialogu**

Podkreślając ważność realnego dialogu z rządami, pracodawcami i firmami, w tym tymi, które sprzeciwiają się lub nie uznają potrzeby zielonej transformacji, społeczni partnerzy na poziomie krajowym muszą wymagać i zachęcać konstruktywne konwersacje, aby zniwelować lukę i rozwijać zrozumienie pomiędzy zainteresowanymi stronami.

Spółeczni partnerzy muszą promować centralną rolę związków zawodowych w adresowaniu wyzwań związanych ze szkoleniem, zatrudnieniem oraz w ogólnym procesie transformacyjnym.



- **Szkolenie**

Krajowi partnerzy społeczni muszą rozwinąć programy szkoleniowe dla pracowników, aby załagodzić potencjalne negatywne skutki na zatrudnienie, procesów transformacyjnych. Jednocześnie wzywa się krajowych partnerów społecznych, aby zaprojektowali ścieżki szkoleniowe dla przedstawicieli pracowników, zapewniając ich kompetencje i wiedzę do aktywnego udzielania się w sektorowy dialog społeczny, przy konstruowaniu rzetelnego i sprawiedliwego procesu transformacyjnego.

Źródła szkoleniowe odgrywają kluczową rolę w promowaniu wysoko-jakościowej skuteczności i inkluzywności kształcenia ustawicznego, pozwalając pracownikom unowocześniać i wykorzystywać swoje umiejętności, niezależnie od tego, czy będzie to miało miejsce w ich obecnych rolach lub podczas szukania pracy w różnych sektorach. Ponadto te moduły powinny adresować szczególne potrzeby szkoleniowe z uwagą na promowanie łatwo transferowalnych wyników nauczania oraz umiejętności poprzez narzędzia weryfikacyjne i kwalifikacyjne uznawane na poziomie europejskim. W tym znaczeniu zaangażowane strony powinny ustanowić ścieżki profesjonalnego szkolenia, które będą zwiększały szanse na zatrudnienie w całej karierze jednej osoby, aniżeli wyłącznie reagowały na ewentualności, takie jak nowe innowacje technologiczne.

Krajowi partnerzy społeczni powinni dostrzec i poprzeć potrzebę nowego badania w kwestii przyszłych kluczowych umiejętności, obejmując zarówno umiejętności twarde, takie jak biegłość cyfrowa, jak i umiejętności miękkie, takie jak zdolności adaptacyjne i komunikacyjne.

## 4. Do społecznych partnerów na poziomie firmy

- **Rozwijanie społecznego dialogu**

Na poziomie firmy partnerzy społeczni zostają poproszeni o promowanie i implementowanie praw informacyjnych i konsultacyjnych, pozwalając uniom i przedstawicielom pracowników na udział w procesach podejmowania decyzji, które rozważają perspektywy i interesy obydwu stron. W kontekście międzynarodowych korporacji partnerzy społeczni powinni uznać kluczową rolę odgrywaną przez ERZ w ułatwianiu procesów podejmowania decyzji oraz procesów komunikacyjnych. Podkreślanie wymogu współpracy i wymiany informacji pomiędzy ERZ i przedstawicielami firmy, gwarantuje spójne podejście do podejmowania decyzji w kontekście międzynarodowym.

- **Adresowanie szczególnych cech terytorialnych i firmowych**

Podczas analizowania wymiarów terytorialnych, w szczególności w kontekście transformacji, która może doprowadzić do utrat miejsc prac i wyzwań w pewnych regionach, partnerzy społeczni na poziomie firmy muszą dostrzec kluczowe znaczenie adresowania aspektów regionalnych i terytorialnych w procesach podejmowania decyzji. Celem jest upewnienie się, że decyzje uwzględniają szerszy wpływ na osoby i społeczności w obrębie szczególnych terytoriów.

Wzywa się firmy do promowania poszanowania do praw człowieka i procesów ekologicznej transformacji, wraz z całym globalnym łańcuchem wartości i globalnym łańcuchem dystrybucji. Powinni wziąć pod uwagę szczególne cechy każdego kraju, w którym działają, jednocześnie zapewniając ochronę praw człowieka i sprawiedliwą transformację ekologiczną dla wszystkich.

Społeczni partnerzy również odgrywają kluczową rolę w monitorowaniu i wzmacnianiu satysfakcji pracownika w obrębie firmy. Zadowolona i spełniona siła robocza nie tylko pozytywnie przyczynia się do środowiska pracy, ale również wpływa na ogólny sukces i produktywność organizacji. To skupienie uwagi na satysfakcję pracownika jest zgodne z szerszym celem tworzenia harmonijnego i prężnego miejsca pracy.

Związki zawodowe na poziomie firmy oraz przedstawiciele pracowników powinni być wspierani zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, zapewniając, że są uprawnieni do promowania społecznych i środowiskowych środków ochrony.

- **Szkolenie**

Spółeczni partnerzy na poziomie firmy muszą promować wszechstronne programy szkoleniowe, które obejmują zielone i cyfrowe umiejętności i promują kształcenie ustawiczne, podkreślając odpowiedzialność firmy w uczestniczeniu w stałym rozwoju w swoim miejscu pracy. Poprzez przyjęcie tego podejścia społeczni partnerzy muszą współpracować ze sobą, aby stworzyć środowisko nauczania, które jest zgodne z dynamicznym popytem na współczesny krajobraz pracy, również celując w przygotowanie osób do zatrudnienia, a co za tym idzie, wzmacniając ich zdolności adaptacyjne do rozwijającego się rynku pracy. Rozwijanie siły roboczej, zdolnej do adaptowania się do różnych ról jest niezbędne dla zmniejszania potencjalnych negatywnych skutków procesów transformacyjnych.

Ponadto uznanie znaczenia dobrze poinformowanych i wykwalifikowanych przedstawicieli pracowników, społeczni partnerzy powinni wspierać inicjatywy dla ich szkolenia i doksztalcania. Gwarantuje to, że przedstawiciele pracowników są wyposażeni w niezbędne umiejętności i wiedzę, aby aktywnie uczestniczyć w procesach podejmowania decyzji w obrębie firmy, rozwijając skuteczną komunikację i współpracę.

## Istotne definicje

### SKUTECZNY DIALOG SPOŁECZNY

Dialog społeczny można określić, jako każdego rodzaju negocjacje, konsultacje, łączone działania lub po prostu wymianę informacji, lub dyskusje pomiędzy lub wśród, przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników, w kwestiach wspólnych interesów związanych z politykami ekonomicznymi i społecznymi. Może istnieć w formie procesu trójstronnego, z rządem w roli oficjalnej strony dialogu, lub może składać się z dwustronnych relacji wyłącznie pomiędzy pracownikami a pracodawcami (lub związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców), z lub bez pośredniego udziału rządu. Procesy społecznego dialogu mogą być nieformalne lub zinstytucjonalizowane, a często jest to połączenie obydwu. Mogą mieć miejsce na poziomie krajowym, regionalnym lub firmy, oraz mogą być międzybranżowe, sektorowe lub ich połączeniem.

Głównym celem samego dialogu społecznego jest promowanie budowania konsensusu i zaangażowania demokratycznego, wśród głównych stron zainteresowanych w świecie pracy. Równoważenie interesów pracowników i pracodawców oraz udział w zarówno konkurencyjność ekonomiczną, jak i spójność społeczną, struktury i procesy skutecznego dialogu społecznego mają potencjał rozwiązać ważne kwestie ekonomiczne i społeczne, zachęcić dobre zarządzanie, zaawansować spokój społeczny i przemysłowy oraz wzmocnić progres ekonomiczny. (MOP; Eurofound)

### KSZTAŁCENIE ZAWODOWE

Kształcenie i szkolenie zawodowe, w skrócie ang. VET, czasami po prostu nazywane kształcenie zawodowe, to szkolenie umiejętności i nauczanie związane ze szczególną branżą, zawodem lub profesją, w którym udział bierze uczeń lub pracownik. Zapewnia praktyczne, szczególne dla zawodu instrukcje oraz może doprowadzić do uzyskania certyfikatu, dyplomu lub, w niektórych przypadkach, nawet dyplomu wyższego stopnia.

Można podjąć się kształcenia zawodowego w instytucjach edukacyjnych, w ramach wykształcenia średniego lub wyższego, lub może być częścią pierwotnego szkolenia podczas zatrudnienia, na przykład w ramach stażu lub jako połączenie formalnej edukacji z nauczaniem w miejscu pracy. Określa się go mianem kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), które obejmuje nauczanie przeprowadzane w pierwotnym systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, zazwyczaj przed wejściem w rynek pracy, aby zdobyć umiejętności i kwalifikacje, które doprowadzą do szczególnego zawodu lub pracy.

Z kolei ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET) odnosi się do nauczania podjętego po pierwotnym kształceniu lub szkoleniu-lub po wejściu w życie pracy-które ma na celu umocnić, lub zaktualizować wiedzę, doświadczenie oraz umiejętności (podnoszenie kwalifikacji); zdobywanie nowych umiejętności dla rozwoju kariery (doksztalcanie/przekwalifikowanie); wspieranie profesjonalnego rozwoju.

VET może odbyć się w szerokim zakresie – formalnej i nieformalnej – scenerii oraz – publicznym lub prywatnym – sektorze. (CEDEFOP; Komisja Europejska)