**PAGT FOR FÆRDIGHEDER**

Der er mange muligheder at hente ved at fremme en fælles foranstaltning, der skal maksimere virkningen af investeringer i færdigheder. Politikker og foranstaltninger i forbindelse med færdigheder er fordelt mellem mange aktører. Virksomheder, arbejdstagere, uddannelsesudbydere, nationale, regionale og lokale myndigheder, handelskamre og arbejdsformidlinger er blandt dem, der bidrager til at gøre opkvalificering og omskoling til en realitet. En samordnet indsats kan skabe klarhed for enkeltpersoner og virksomheder i hele værdikæden, mindske omkostninger og fokusere på prioriteter.

Derfor lancerer Kommissionen en pagt for færdigheder — et fælles engagement og en fælles tilgang til færdighedsudvikling. Pagten er fast forankret i principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder og støtter målene for den grønne pagt og den digitale omstilling som fastsat i Kommissionens meddelelse "Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling".

Pagten har til formål at mobilisere og tilskynde private og offentlige interessenter til at træffe konkrete foranstaltninger til opkvalificering og omskoling af personer i den arbejdsdygtige alder og, hvor det er relevant, samle indsatser i partnerskaberne.

**Tilslutning til pagten:**

* + - 1. Alle interessenter, der tilslutter sig pagten, tilslutter sig chartret og dets nøgleprincipper, som de er enige om at respektere og værne om.
      2. Underskriverne af pagten opfordres til at omsætte deres engagement til konkrete forpligtelser til opkvalificering og omskoling. Forpligtelserne skal være i overensstemmelse med de centrale principper og kan bygges op omkring en række "katalysatorer", der illustrerer konkrete måder at gennemføre de forskellige principper på.
      3. Forpligtelserne overvåges ved hjælp af mindst én central resultatindikator, f.eks. antallet af personer, der deltager i opkvalificering eller omskoling.

**Chartrets centrale principper:**

1. fremme af en kultur med livslang læring for alle
2. opbygning af stærke kompetencepartnerskaber
3. overvågning af udbuddet af og efterspørgslen efter kompetencer og foregribelse af kompetencebehov
4. bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af ligestilling mellem kønnene og lige muligheder.

**Pagten kan gennemføres af:**

* individuelle virksomheder eller andre private eller offentlige organisationer
* regionale eller lokale partnerskaber
* industrielle eller tværsektorielle partnerskaber.

**Støtte under pagten:**

Fra 2021 vil Kommissionen støtte underskriverne af pagten gennem særlige tjenester:

1. **Center for netværkssamarbejde**, herunder: støtte til at finde partnere og de første møder i partnerskaberne sammenkobling med eksisterende EU-værktøjer, f.eks. Europass, EU-oversigten over kvalifikationer, EURES og netværket af offentlige arbejdsformidlinger fremme af pagtmedlemmernes aktiviteter.
2. **Videncenter**, herunder: webinarer, seminarer og peerlæringsaktiviteter opdateringer om EU's politikker og instrumenter oplysninger om projekter, værktøjer, instrumenter og bedste praksis.
3. **Center for vejledning og ressourcer**, herunder: adgang til oplysninger om relevant EU-finansiering vejledning med henblik på at identificere finansielle muligheder fremme af udvekslinger mellem pagtens medlemmer og nationale/regionale myndigheder.

Overordnet EU-finansiering, dvs. genopretnings- og resiliensfaciliteten og de relevante finansieringsinstrumenter under den flerårige finansielle ramme for 2021-2027[[1]](#footnote-2), kan støtte pagten og bør anvendes fuldt ud.

**CHARTER**

**PRÆAMBEL**

Under henvisning til **den europæiske søjle for sociale rettigheder**, som er EU's kompas for en social og inklusiv genopretning og for retfærdige omstillinger til klimaneutralitet og et digitalt Europa,

under erkendelse af, at nutidens og fremtidens **digitale økonomi** skal have mennesker i centrum,

hvor der mindes om, at Europa med den europæiske grønne pagt har givet udtryk for sin ambition om at blive det første klimaneutrale kontinent senest i 2050,

med støtte til de **industrielle strategier og SMV-strategierne** med stærk forankring i det indre marked, der sætter virksomhederne i stand til at innovere og udvikle nye teknologier, fremme cirkularitet og skabe nye markeder,

med en stærk overbevisning om, at færdigheder er afgørende for, at både mennesker og virksomheder kan åbne op for muligheder for flere og bedre job, samt vækst og konkurrenceevne som fastsat i **den europæiske dagsorden for færdigheder** for bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed,

med en forståelse af den vigtige rolle, som virksomheder og arbejdsmarkedets parter spiller med hensyn til at udpege færdighedsbehov og støtte udviklingen af relevante færdigheder,

hvor betydningen af den sociale dialog med henblik på at bidrage til en vellykket opkvalificering og omskoling i Europa fremhæves, og de nationale systemer, arbejdsmarkedsparternes rolle og kollektive overenskomster fuldt ud respekteres,

hvor fordelene ved samarbejde og udveksling mellem og blandt virksomheder, arbejdstagere og regionale og lokale myndigheder fremhæves,

under anerkendelse af, at covid-19-pandemien i stor grad har påvirket vores samfund og økonomier, hvilket viser betydningen af EU's solidaritet og hurtige indsats for en retfærdig og modstandsdygtig genopretning,

**glæder vi os over den pagt for færdigheder**, som Europa-Kommissionen har iværksat for at mobilisere en samordnet indsats blandt private og offentlige partnere for kvalitetsinvesteringer i færdigheder for alle personer i den erhvervsaktive alder i hele Unionen, **og vi vil respektere og opretholde følgende nøgleprincipper**:

1. **fremme af en kultur med livslang læring for alle**
2. **opbygning af stærke kompetencepartnerskaber**
3. **overvågning af udbuddet af og efterspørgslen efter kompetencer og foregribelse af kompetencebehov**
4. **bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af ligestilling mellem kønnene og lige muligheder.**

Liste over underskrivere

**OPBYGNING AF KONKRETE FORPLIGTELSER**

Ud over at respektere og opretholde de centrale principper opfordres underskriverne af pagten kraftigt til at fremlægge konkrete tilsagn om at gennemføre opkvalificerings- eller omskolingsforanstaltninger, der gennemfører pagtens centrale principper i virkeligheden. Dette kan gøres på forskellige måder afhængigt af sammenhængen, det industrielle økosystem og typen af involverede organisationer, såsom individuelle virksomheder eller andre organisationer eller partnerskaber.

Følgende er en vejledende og ikke-udtømmende liste over katalysatorer, der kan støtte udviklingen af konkrete forpligtelser. Når organisationer eller partnerskaber foreslår en forpligtelse med konkrete opkvalificerings- og omskolingsforanstaltninger, bør de vælge de relevante katalysatorer og tilpasse og integrere dem efter behov for at matche indholdet af deres forpligtelse. De bør også angive mindst én central resultatindikator til overvågning af forpligtelsen, f.eks. antallet af personer, der deltager i opkvalificerings- eller omskolingsforanstaltningen.

**Fremme af en kultur med livslang læring for alle**

* Organisationen fremmer sine medarbejderes færdigheder som afgørende for dens succes.
* Arbejdsgivere og arbejdstagere gøres opmærksomme på værdien af og fordelene ved opkvalificering og omskoling og motiveres til løbende at forbedre deres viden og færdigheder.
* Foranstaltningen er udviklet for og med arbejdstagerne og støttes på alle ledelsesniveauer.
* Der er adgang til vejledning og karriereudviklingsstøtte.
* Der anvendes passende finansielle ressourcer.
* Der foretages regelmæssig overvågning og kvalitetsvurdering.
* Der lægges særlig vægt på opkvalificering og omskoling af dårligt stillede grupper, herunder ældre arbejdstagere og voksne, der har svært ved grundlæggende færdigheder.
* Der ydes støtte til ledelse og personale til at lære og overvinde hindringer, såsom mangel på tid og midler, med oplysninger om opkvalificerings- eller omskolingsmuligheder.
* Virksomhederne har finansielle og ikke-finansielle incitamenter til at tilbyde opkvalificering og omskoling til arbejdsgivere og arbejdstagere.
* Der er særlig støtte (f.eks. værktøjer, tjenester og finansiering) til rådighed for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder med henblik på at skabe og opretholde en læringskultur i organisationen for både ledelsen og personalet.

**Opbygning af stærke kompetencepartnerskaber**

* En bred vifte af interessenter er involveret, navnlig arbejdsmarkedets parter, uddannelsesudbydere, offentlige myndigheder, forskere, offentlige eller private arbejdsformidlinger, handelskamre og andre formidlende organer samt brancheorganisationer.
* Partnerskab i et industrielt økosystem er åbent for alle relevante interessenter med henblik på at samle ekspertise og ressourcer til konkrete foranstaltninger, der vil sætte folk i stand til at beholde, ændre og finde nye job.
* Partnerskabet samarbejder på europæisk, nationalt, regionalt eller lokalt plan, alt efter hvad der er relevant.
* Tværsektorielt samarbejde støttes mellem relevante partnerskaber i sektorer/industrielle økosystemer.
* Det sikres, at hver enkelt partner har et fælles ansvar og en proaktiv rolle.
* Medlemmerne af partnerskabet har en åben dialog og deler og udveksler viden for at sikre, at uddannelsestilbuddet er af høj kvalitet, herunder kvaliteten af lærerne/underviserne og uddannelsesprogrammerne.
* Partnerskabet baserer sin foranstaltning på afprøvede værktøjer, men udvikler også innovative løsninger.

**Overvågning af udbuddet af og efterspørgslen efter kompetencer og foregribelse af kompetencebehov**

* Efterspørgslen efter og udbuddet af (jobrelaterede og tværfaglige) færdigheder overvåges regelmæssigt, og den enkelte informeres tydeligt om de nødvendige færdigheder.
* Foregribelse af færdigheder tager hensyn til behovet for at støtte den digitale og grønne omstilling og konsekvenserne af demografiske ændringer.
* Overvågning af efterspørgslen efter og udbuddet af færdigheder ser på arbejdsstyrkens og virksomhedernes færdighedsbehov på regionalt, nationalt og europæisk plan.
* Foregribelse af færdigheder omfatter hurtige ændringer på arbejdsmarkedet og giver relevante og rettidige oplysninger om færdighedsbehov.
* Foregribelse af færdigheder tager hensyn til den regionale, nationale og europæiske udvikling.
* Overvågningsmekanismen omfatter ikke kun jobrelaterede, men også tværgående og grundlæggende færdighedsbehov.
* Foranstaltningen bygger på de konstaterede færdighedsbehov, både jobrelaterede og bløde kompetencer.

**Bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af ligestilling mellem kønnene og lige muligheder**

* Lige muligheder fremmes aktivt gennem foranstaltningen, uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
* Foranstaltningen giver adgang til opkvalificerings-/omskolingsmuligheder af høj kvalitet for alle i målgruppen, uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder[[2]](#footnote-3) eller seksuel orientering.
* Validering og anerkendelse af erhvervede færdigheder (herunder mikroeksamensbeviser) er indarbejdet i foranstaltningen.
* Der tages hensyn til den enkeltes behov og kompetencer, herunder deres personlige og erhvervsmæssige behov (f.eks. karriereskift midt i livet).
* Foranstaltningen er fleksibel, modulopbygget og, når det er muligt, tilvejebringes gennem værktøjer (herunder digitale værktøjer), der sikrer adgang til læring for alle mennesker i den erhvervsaktive alder.

1. Såsom Den Europæiske Socialfond Plus, REACT-EU, Fonden for Retfærdig Omstilling, Erasmus+, Horisont Europa, programmet for et digitalt Europa, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, InvestEU og Moderniseringsfonden. [↑](#footnote-ref-2)
2. Medmindre det er begrundet ved foranstaltningens art, f.eks. opkvalificerings- og omskolingsinitiativer rettet mod ældre arbejdstagere eller yngre medarbejdere. [↑](#footnote-ref-3)