**OSAAMISSOPIMUS**

Tehostamalla yhteisiä toimia voidaan maksimoida osaamiseen tehtävien investointien vaikutus. Osaamispolitiikka ja -toimet jakautuvat monien toimijoiden kesken. Yritykset, työntekijät, koulutuksen tarjoajat, keskus-, alue- ja paikallisviranomaiset, kauppakamarit ja työvoimapalvelut toteuttavat kaikki osaltaan täydennys- ja uudelleenkoulutusta. Yhteisillä toimilla voidaan selkeyttää yksityishenkilöiden ja yritysten tilannetta koko arvoketjussa, pienentää kustannuksia ja keskittyä painopisteisiin.

Tämän vuoksi komissio on käynnistämässä osaamissopimusta – yhteistä sitoutumista ja lähestymistapaa osaamisen kehittämiseen. Sopimus perustuu kiinteästi Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteisiin, ja siinä tuetaan komission tiedonannossa ”Vahva sosiaalinen Eurooppa oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi” kuvattua vihreän kehityksen ohjelmaa ja digitaalista muutosta.

Sopimuksella pyritään mobilisoimaan ja kannustamaan yksityisiä ja julkisia sidosryhmiä toteuttamaan käytännön toimia työikäisten ihmisten täydennys- ja uudelleenkoulutusta varten ja tarvittaessa yhdistämään ponnistelut kumppanuussuhteissa.

**Sopimukseen liittyminen**

* + - 1. Kaikki sopimukseen liittyvät sidosryhmät allekirjoittavat sen peruskirjan ja sen keskeiset periaatteet, joita ne sitoutuvat noudattamaan
      2. Sopimuksen allekirjoittajia pyydetään osoittamaan sitoutumisensa käytännössä täydennys- ja uudelleenkoulutustoimilla. Sitoumusten on oltava keskeisten periaatteiden mukaisia, ja ne voivat rakentua sellaisten ”mahdollistavien tekijöiden” ympärille, jotka havainnollistavat konkreettisia tapoja panna eri periaatteet täytäntöön.
      3. Sitoumuksia seurataan vähintään yhdellä keskeisellä tulosindikaattorilla eli esimerkiksi täydennyskoulutukseen tai uudelleenkoulutukseen osallistuvien lukumäärällä.

**Sopimuksen keskeiset periaatteet**

1. Elinikäisen oppimisen kulttuurin edistäminen kaikkien osalta
2. Vahvojen osaamiskumppanuuksien luominen
3. Osaamisen tarjonnan ja kysynnän seuranta ja osaamistarpeiden ennakointi
4. Syrjinnän torjuminen ja sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen

**Sopimuksen voivat panna täytäntöön**

* Yritykset tai muut yksityiset tai julkiset organisaatiot
* Alueelliset tai paikalliset kumppanuudet
* Toimialakohtaiset tai monialaiset kumppanuudet

**Sopimuksen mukainen tuki**

Vuodesta 2021 alkaen komissio tukee sopimuksen allekirjoittajia erityisillä palveluilla:

1. **Verkostoitumiskeskus**, joka tukee kumppanien etsimisessä ja kumppanuuksien ensimmäisissä kokouksissa; tarjoaa yhteydet EU:n nykyisiin välineisiin, joita ovat esimerkiksi Europass, osaamispanoraama, Eures ja Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkosto; edistää sopimuksen jäsenten toimintaa.
2. **Osaamiskeskus**, joka järjestää webinaareja, seminaareja ja vertaisoppimistoimia; tarjoaa EU:n toimintalinjoja ja välineitä koskevia päivityksiä; antaa tietoja hankkeista, välineistä ja parhaista käytännöistä
3. **Neuvonta- ja resurssikeskus**, joka antaa tietoja aiheeseen liittyvästä EU-rahoituksesta; neuvoo rahoitusmahdollisuuksien etsimisessä; tukee sopimuksen jäsenten ja kansallisten tai alueviranomaisten välistä tiedonvaihtoa.

Yleisellä EU-rahoituksella eli EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä ja monivuotisen rahoituskehyksen 2021–2027[[1]](#footnote-2) asiaankuuluvilla rahoitusvälineillä voidaan tukea sopimusta. Niitä olisi käytettävä täysimääräisesti.

**PERUSKIRJA**

**JOHDANTO**

Me allekirjoittaneet otamme huomioon **Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin**, joka on EU:n ohjenuora sosiaaliselle ja osallistavalle elpymiselle ja oikeudenmukaiselle siirtymiselle kohti ilmastoneutraaliutta ja digitaalista Eurooppaa;

tunnustamme, että ihmisten on oltava nykyisen ja tulevan **digitaalitalouden** ytimessä;

muistutamme, että Eurooppa on **Euroopan vihreän kehityksen ohjelman** myötä asettanut tavoitteekseen tulla ensimmäiseksi ilmastoneutraaliksi maanosaksi vuoteen 2050 mennessä;

tuemme **teollisuus- ja pk-yritysstrategioita**, joilla on vahva perusta sisämarkkinoilla ja joiden avulla yritykset voivat innovoida ja kehittää uutta teknologiaa, tehostaa kiertotaloutta ja luoda uusia markkinoita;

uskomme lujasti, että osaaminen on avaintekijä sekä ihmisille että yrityksille, jotta ne voivat saada aikaan uusia mahdollisuuksia ja uusia ja parempia työpaikkoja sekä kasvua ja kilpailukykyä, kuten kestävää kilpailukykyä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja selviytymiskykyä koskevassa **Euroopan osaamisohjelmassa** todetaan;

ymmärrämme, että yrityksillä ja työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli osaamistarpeiden tunnistamisessa ja tarvittavien taitojen kehittämisen tukemisessa;

korostamme työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkitystä edistettäessä menestyksekästä täydennys- ja jatkokoulutusta kansallisia järjestelmiä, työmarkkinaosapuolten roolia ja työehtosopimuksia täysin kunnioittaen;

korostamme yritysten, työntekijöiden sekä alue- ja paikallisviranomaisten yhteistyön ja vaihtotoimien etuja;

tunnustamme, että covid-19-pandemia on vaikuttanut syvästi yhteiskuntiimme ja talouteemme, mikä osoittaa EU:n solidaarisuuden ja nopean toiminnan merkityksen oikeudenmukaisen ja kestävän elpymisen kannalta;

**toivotamme** Euroopan komission käynnistämän osaamissopimuksen tervetulleeksi keinona saada yksityisten ja julkisten kumppanien kesken aikaan yhteistä toimintaa laadukkaiden investointien tekemiseksi kaikkien työikäisten ihmisten osaamiseen kaikkialla unionissa, **ja noudatamme seuraavia keskeisiä periaatteita**:

1. **Elinikäisen oppimisen kulttuurin edistäminen kaikkien osalta**
2. **Vahvojen osaamiskumppanuuksien luominen**
3. **Osaamisen tarjonnan ja kysynnän seuranta ja osaamistarpeiden ennakointi**
4. **Syrjinnän torjuminen ja sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen**

Allekirjoittajat

**KONKREETTISTEN SITOUMUSTEN TEKEMINEN**

Osaamissopimuksen allekirjoittajat noudattavat ja kunnioittavat keskeisiä periaatteita, minkä lisäksi niitä kannustetaan esittämään konkreettisia sitoumuksia täydennys- ja uudelleenkoulutustoimien toteuttamiseksi, jotta sopimuksen keskeiset periaatteet saadaan käytännössä toteutettua. Tämä voi tapahtua eri tavoin kunkin tilanteen, yritysten ekosysteemin ja osallistuvien organisaatioiden tyypin mukaisesti (eli sen mukaisesti, ovatko osallistujat erillisiä yrityksiä vai muita organisaatioita tai kumppanuuksia).

Seuraavassa esitetään joitakin tekijöitä, joilla voidaan tukea konkreettisten sitoumusten tekemistä: Ehdottaessaan sitoumusta, johon sisältyy konkreettisia täydennys- ja uudelleenkoulutustoimia, organisaatioiden tai kumppanuuksien olisi valittava sopivat toimintaa tehostavat tekijät ja sopeutettava niitä ja otettava ne soveltuvin osin mukaan sitoumuksensa sisältöä vastaaviksi. Niiden olisi myös nimettävä vähintään yksi keskeinen tulosindikaattori sitoumuksen seurantaa varten, esimerkiksi täydennys- tai uudelleenkoulutukseen osallistuvien määrä.

**Elinikäisen oppimisen kulttuurin edistäminen kaikkien osalta**

* Organisaatio edistää jäsentensä taitoja olennaisena tekijänä menestyksensä kannalta.
* Työntekijät ovat tietoisia täydennys- ja uudelleenkoulutuksen merkityksestä ja hyödyistä ja motivoituneita parantamaan jatkuvasti tietojaan ja osaamistaan.
* Toiminta on suunniteltu työntekijöitä varten ja heidän kanssaan, ja sillä on kaikkien johdon tasojen tuki.
* Ohjausta ja urakehitystukea on tarjolla.
* Käytössä on asianmukaiset taloudelliset resurssit.
* Toimintaa seurataan ja sen laatua arvioidaan säännöllisesti.
* Huono-osaisten ryhmien, kuten ikääntyneiden työntekijöiden ja perustaitojen kanssa kamppailevien aikuisten, täydennys- ja uudelleenkoulutukseen kiinnitetään erityishuomiota.
* Johtoa ja henkilöstöä tuetaan, jotta ajan, varojen tai tiedon puutteen kaltaisia täydennys- tai uudelleenkoulutusmahdollisuuksien esteitä voidaan tunnistaa ja poistaa.
* Yrityksillä on taloudellisia ja muita kannustimia täydennys- ja uudelleenkoulutuksen tarjoamiseksi sekä työnantajille että henkilöstölle.
* Mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten saatavilla on kohdennettua tukea (esimerkiksi työkaluja, palveluita ja rahoitusta), jotta organisaatiossa voidaan kehittää ja ylläpitää johdon ja henkilöstön oppimiskulttuuria.

**Vahvojen osaamiskumppanuuksien luominen**

* Toimintaan osallistuu laaja sidosryhmien kirjo, kuten työmarkkinaosapuolia, koulutuksen tarjoajia, viranomaisia, tutkijoita, julkisia tai yksityisiä työvoimapalveluja, kauppakamareita ja muita välittäviä elimiä sekä alakohtaisia organisaatioita.
* Kumppanuus yritysten ekosysteemissä on avoin kaikille merkityksellisille sidosryhmille, jotta asiantuntemusta ja resursseja voidaan koota yhteen sellaisia käytännön toimia varten, joiden avulla ihmiset voivat säilyttää, vaihtaa tai löytää uuden työpaikan.
* Kumppanuudessa tehdään yhteistyötä tapauksen mukaan Euroopan, kansallisella, alue- tai paikallistasolla.
* Toimialojen välistä yhteistyötä tuetaan asiaankuuluvien kumppanuuksien avulla toimialojen tai yritysten ekosysteemeissä.
* Kunkin kumppanin jaettu vastuu ja ennakoiva rooli on turvattu.
* Kumppanuuden jäsenet käyvät avointa vuoropuhelua ja jakavat ja vaihtavat tietoja varmistaakseen koulutustarjonnan korkean laadun, myös opettajien tai kouluttajien ja kouluttajien ja koulutusohjelmien osalta.
* Kumppanuuden toiminta perustuu testattuihin välineisiin mutta siinä kehitetään myös innovatiivisia ratkaisuja.

**Osaamisen tarjonnan ja kysynnän seuranta ja osaamistarpeiden ennakointi**

* Osaamisen kysyntää ja (työhön liittyviä ja monialaista) tarjontaa seurataan säännöllisesti, ja osaamistarpeista tiedotetaan selkeästi yksilöille.
* Osaamistarpeiden ennakoinnissa otetaan huomioon tarve tukea digitaalisia ja vihreää siirtymää ja väestörakenteen muutoksen seuraukset.
* Osaamisen kysynnän ja tarjonnan seurannassa tarkastellaan työvoiman ja yritysten osaamistarpeita alueellisella, kansallisella ja Euroopan tasolla.
* Osaamisen ennakointi sisältää työmarkkinoiden nopeat muutokset, ja sen avulla tarjotaan merkityksellistä ja oikea-aikaista tietoa osaamistarpeista.
* Osaamisen ennakoinnissa otetaan huomioon alueellinen, kansallinen ja eurooppalainen kehitys.
* Seurantamekanismiin sisältyvät työhön liittyvien taitojen lisäksi myös monialaiset ja perustaitotarpeet.
* Toiminta perustuu työhön liittyviin yksilöityihin osaamistarpeisiin että pehmeään osaamiseen.

**Syrjinnän torjuminen ja sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen**

* Toiminnalla edistetään tasavertaisia mahdollisuuksia sukupuolen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaan, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta.
* Toiminnalla tarjotaan laadukkaita jatko- tai uudelleenkoulutusmahdollisuuksia kaikille kohdeväestöön kuuluville sukupuolesta, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä[[2]](#footnote-3) tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta.
* Hankittujen taitojen (myös mikrotutkintojen) validointi ja tunnustaminen sisältyy toimintaan.
* Yksilöiden tarpeet ja valmiudet otetaan huomioon, mukaan lukien henkilökohtaiset ja ammatilliset tarpeet (esimerkiksi uranvaihdos keski-iässä).
* Toimi on joustava ja modulaarinen, ja mahdollisuuksien mukaan se tarjotaan sellaisten työkalujen avulla (mukaan lukien digitaaliset välineet), joilla varmistetaan kaikki työikäisten koulutuksen saanti.

1. Kuten Euroopan sosiaalirahasto plus, REACT-EU-väline, oikeudenmukaisen siirtymän rahasto, Erasmus+, Horisontti Eurooppa, Digitaalinen Eurooppa, Euroopan aluekehitysrahasto, InvestEU ja modernisaatiorahasto. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ellei se ole perusteltua toimen luonteen vuoksi, esimerkiksi ikääntyneille työntekijöille tai nuoremmille tai nuorille työntekijöille suunnatut täydennys- ja uudelleenkoulutusaloitteet. [↑](#footnote-ref-3)