**PAKT ZA VJEŠTINE**

Snažnije zajedničko djelovanje može uvelike povećati učinak ulaganja u vještine. U politikama i djelovanju u području vještina sudjeluju brojni dionici. Poduzeća, radnici, institucije za obrazovanje i osposobljavanje, nacionalna, regionalna i lokalna tijela, gospodarske komore i službe za zapošljavanje neki su od dionika koji omogućuju usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju. Koordiniranim radom se pojedincima i poduzećima u čitavom lancu vrijednosti može razjasniti koja se pravila primjenjuju, smanjuju se troškovi i omogućuje usredotočenost na prioritete.

Komisija stoga pokreće Pakt za vještine – zajedničko djelovanje i pristup razvoju vještina. Pakt je čvrsto utemeljen na načelima europskog stupa socijalnih prava i njime se pridonosi ciljevima zelenog plana i digitalne transformacije, kako je navedeno u komunikaciji Komisije „Jaka socijalna Europa za pravednu tranziciju”.

Cilj je mobilizirati i potaknuti privatne i javne dionike da poduzmu konkretne mjere za usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju radno sposobnih osoba i da, prema potrebi, surađuju kao partneri.

**Pridruživanje Paktu:**

* + - 1. Svi dionici koji se pridružuju Paktu moraju potpisati Povelju te prihvatiti njezina ključna načela i ustrajati na njima.
      2. Potpisnici Pakta pozivaju se da svoj angažman pretvore u konkretne obveze u vezi s usavršavanjem i strukovnom prekvalifikacijom. One moraju biti u skladu s glavnim načelima i mogu se temeljiti na brojnim „poticajnim elementima” koji pokazuju konkretne načine provedbe različitih načela.
      3. Za praćenje obveza koristi se barem jedan ključni pokazatelj uspješnosti, npr. broj ljudi koji sudjeluju u usavršavanju ili strukovnoj prekvalifikaciji.

**Ključna načela Povelje:**

1. promicanje kulture cjeloživotnog učenja za sve
2. uspostava čvrstih partnerstava za vještine
3. praćenje ponude vještina / potražnje za vještinama i predviđanje potreba za vještinama
4. borba protiv diskriminacije te za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.

**Pakt mogu provoditi:**

* pojedinačna poduzeća ili druge privatne ili javne organizacije
* regionalna ili lokalna partnerstva
* industrijska ili međusektorska partnerstva.

**Potpora na temelju Pakta:**

Od 2021. Komisija će podupirati potpisnike Pakta pružanjem sljedećih ciljanih usluga:

1. **centar za umrežavanje**, koji uključuje potporu u pronalaženju partnera i u organizaciji prvih sastanaka u okviru partnerstava, povezivanje s postojećim alatima EU-a, npr. Europass, Panorama vještina, EURES i mreža javnih službi za zapošljavanje, promicanje aktivnosti članova Pakta
2. **centar znanja**, koji uključuje webinare, seminare, aktivnosti uzajamnog učenja, ažuriranja politika i instrumenata EU-a, informacije o projektima, alatima i instrumentima te najbolje primjere iz prakse
3. **centar za smjernice i resurse**, koji uključuje pristup informacijama o relevantnim financijskim sredstvima EU-a, smjernice za utvrđivanje mogućnosti za financiranje, olakšavanje razmjene između članova Pakta i nacionalnih/regionalnih tijela.

Pakt se može podupirati općim sredstvima EU-a, odnosno Mehanizmom za oporavak i otpornost te ostalim relevantnim sredstvima za financiranje na temelju višegodišnjeg financijskog okvira 2021. – 2027.[[1]](#footnote-2) Tu bi potporu trebalo u potpunosti iskoristiti.

**POVELJA**

**PREAMBULA**

Uzimajući u obzir **europski stup socijalnih prava**, koji je orijentir EU-a za socijalno osjetljiv i uključiv oporavak te pravednu tranziciju prema klimatskoj neutralnosti i digitalnoj Europi,

prepoznajući da u središtu **digitalnog gospodarstva** današnjice i sutrašnjice moraju biti ljudi,

podsjećajući da je **europski zeleni plan** odraz ambicija Europe da postane prvi klimatski neutralan kontinent do 2050.,

podupirući **industrijske strategije i strategije za mala i srednja poduzeća** čvrsto utemeljene u jedinstvenom tržištu, koje poduzećima omogućuju inovacije i razvoj novih tehnologija te potiču načela kružnosti i stvaranje novih tržišta,

s čvrstim uvjerenjem da su vještine ključne kako bi i ljudi i poduzeća stvorili prilike za više radnih mjesta i za bolja radna mjesta te za rast i konkurentnost, kako je utvrđeno u **Programu vještina za Europu** za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost,

shvaćajući važnu ulogu poduzeća i socijalnih partnera u utvrđivanju potreba za vještinama i podupiranju razvoja relevantnih vještina,

ističući važnost doprinosa socijalnog dijaloga uspješnom usavršavanju i strukovnoj prekvalifikaciji u Europi te uz potpuno poštovanje nacionalnih sustava, uloge socijalnih partnera i kolektivnih ugovora,

naglašavajući koristi suradnje i razmjene između poduzeća, radnika te regionalnih i lokalnih tijela i među njima,

uvažavajući da je pandemija bolesti COVID-19 snažno pogodila naša društva i gospodarstva te ukazala na važnost solidarnosti EU-a i brzog djelovanja usmjerenog na pravedan i otporan oporavak,

**pozdravljamo Pakt za vještine**, koji je pokrenula Europska komisija radi poticanja usklađenog i kvalitetnog ulaganja privatnih i javnih partnera u vještine za sve radno sposobne osobe diljem Unije, **te ćemo poštovati i ustrajati na sljedećim ključnim načelima**:

1. **promicanje kulture cjeloživotnog učenja za sve**
2. **uspostava čvrstih partnerstava za vještine**
3. **praćenje ponude vještina / potražnje za vještinama i predviđanje potreba za vještinama**
4. **borba protiv diskriminacije te za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.**

Popis potpisnika

**OSMIŠLJAVANJE KONKRETNIH OBVEZA**

Osim poštovanja i pridržavanja ključnih načela, potpisnike Pakta za vještine snažno se potiče da predlože konkretne obveze za provedbu mjera usavršavanja ili strukovne prekvalifikacije, čime će se ključna načela Pakta ostvariti u praksi. To se može postići na različite načine, ovisno o kontekstu, industrijskom ekosustavu i vrsti uključenih organizacija, bilo da je riječ o pojedinačnim poduzećima, drugim organizacijama ili partnerstvima.

U nastavku se nalazi indikativan popis poticajnih elemenata kojima se može poduprijeti osmišljavanje konkretnih obveza. Kad predlažu obvezu s konkretnim mjerama usavršavanja i strukovne prekvalifikacije, organizacije ili partnerstva trebali bi odabrati relevantne poticajne elemente te ih prema potrebi prilagoditi i integrirati kako bi odgovarali sadržaju njihove obveze. Trebalo bi navesti i najmanje jedan ključni pokazatelj uspješnosti za praćenje obveze, na primjer broj ljudi koji sudjeluju u mjeri usavršavanja ili strukovne prekvalifikacije.

**Promicanje kulture cjeloživotnog učenja za sve**

* Organizacija ističe da su vještine zaposlenika osobito važne za njezin uspjeh.
* Poslodavci i radnici svjesni su vrijednosti i koristi usavršavanja i strukovne prekvalifikacije te su motivirani da stalno poboljšavaju svoje znanje i vještine.
* Mjera je osmišljena za radnike i u suradnji s njima te je podupiru sve razine uprave.
* Na raspolaganju im je usmjeravanje i potpora za profesionalni razvoj.
* Ulažu se odgovarajuća financijska sredstva.
* Kvaliteta se redovito prati i ocjenjuje.
* Posebna pozornost posvećuje se usavršavanju i strukovnoj prekvalifikaciji skupina u nepovoljnom položaju, uključujući starije radnike i odrasle osobe s poteškoćama u usvajanju osnovnih vještina.
* Upravu i osoblje podupire se u učenju i savladavanju prepreka kao što su nedostatak vremena, sredstava ili informacija o prilikama za usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju.
* Poduzeća dobivaju financijske i nefinancijske poticaje kako bi osigurala usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju za poslodavce i osoblje.
* Mikropoduzećima, malim ili srednjim poduzećima dostupna je ciljana potpora (npr. alati, usluge i financijska sredstva) za uspostavu i održavanje kulture učenja u organizaciji i za upravu i osoblje.

**Uspostava čvrstih partnerstava za vještine**

* Uključen je širok raspon dionika, posebno socijalni partneri, institucije za osposobljavanje, javna tijela, istraživači, javne ili privatne službe za zapošljavanje, gospodarske komore i druga posrednička tijela te sektorske organizacije.
* Partnerstvom u industrijskom ekosustavu omogućuje se svim relevantnim dionicima da objedine stručno znanje i resurse kako bi se poduzele konkretne mjere kojima će se ljudima omogućiti da zadrže ili promijene posao, odnosno pronađu nova radna mjesta.
* U okviru partnerstva prema potrebi se surađuje na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini.
* Podupire se međusektorska suradnja među relevantnim partnerstvima u sektorskim/industrijskim ekosustavima.
* Osigurane su zajednička odgovornost i proaktivna uloga svakog partnera.
* Članovi partnerstva vode otvoren dijalog te dijele i razmjenjuju znanje kako bi se osigurala visokokvalitetna ponuda osposobljavanja, među ostalim kvaliteta nastavnog osoblja / predavača i programâ za osposobljavanje.
* Djelovanje u okviru partnerstva temelji se na provjerenim alatima, ali osmišljavaju se i inovativna rješenja.

**Praćenje ponude vještina / potražnje za vještinama i predviđanje potreba za vještinama**

* Redovito se prate potražnja za vještinama i ponuda vještina (povezanih s radnim mjestom i transverzalnih) te se potrebe za vještinama jasno priopćavaju pojedincima.
* U predviđanju potreba za vještinama uzima se u obzir potreba da se podupre digitalna transformacija i zelena tranzicija, a razmatraju se i posljedice demografskih promjena.
* U praćenju potražnje za vještinama i ponude vještina razmatraju se potrebe za vještinama za radnu snagu i poduzeća na regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini.
* U predviđanju potreba za vještinama vodi se računa o brzim promjenama na tržištu rada te se pravovremeno dobivaju relevantne informacije o potrebama za vještinama.
* U predviđanju potreba za vještinama uzimaju se u obzir kretanja na regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini.
* Mehanizam praćenja ne obuhvaća samo vještine povezane s radnim mjestom, već i potrebe za transverzalnim i osnovnim vještinama.
* Mjera se temelji na utvrđenim potrebama za vještinama povezanima s radnim mjestom i za „mekim” kompetencijama.

**Borba protiv diskriminacije te za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti**

* Mjerom se aktivno promiču jednake mogućnosti, neovisno o rodu, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeroispovijesti ili uvjerenju, invaliditetu, dobi ili spolnoj orijentaciji.
* Mjerom se osigurava pristup prilikama za visokokvalitetno usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju svima u ciljnoj populaciji, neovisno o rodu, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeroispovijesti ili uvjerenju, invaliditetu, dobi[[2]](#footnote-3) ili spolnoj orijentaciji.
* U mjeru je uključeno potvrđivanje i priznavanje stečenih vještina (među ostalim mikrokvalifikacije).
* U obzir se uzimaju i potrebe i sposobnosti pojedinaca, među ostalim njihove osobne i strukovne potrebe (npr. promjena karijere u srednjoj životnoj dobi).
* Mjera je fleksibilna, modularna i, kad je to moguće, ostvaruje se alatima (digitalnim i ostalima) kojima se osigurava pristup učenju za sve radno sposobne osobe.

1. Kao što su Europski socijalni fond plus, REACT-EU, Fond za pravednu tranziciju, Erasmus+, Obzor Europa, program Digitalna Europa, Europski fond za regionalni razvoj, program InvestEU i Fond za modernizaciju. [↑](#footnote-ref-2)
2. Osim ako je to opravdano prirodom mjere, npr. inicijative za usavršavanje i strukovnu prekvalifikaciju usmjerene na starije radnike ili na mlađe nove zaposlenike. [↑](#footnote-ref-3)