**PAKT NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI**

Pobudzanie wspólnych działań w celu maksymalizacji wpływu inwestycji w umiejętności ma duży potencjał. Strategie i działania w zakresie umiejętności są realizowane przez wiele podmiotów. Przedsiębiorstwa, pracownicy, organizatorzy kształcenia i szkolenia, władze krajowe, regionalne i lokalne, izby handlowe i służby zatrudnienia to niektóre z podmiotów, dzięki którym podnoszenie i zmiana kwalifikacji stają się rzeczywistością. Wspólne wysiłki mogą zapewnić przejrzystość pracownikom i przedsiębiorstwom w całym łańcuchu wartości, obniżyć koszty i umożliwić skupienie się na priorytetach.

Dlatego też Komisja inauguruje pakt na rzecz umiejętności – inicjatywę na rzecz wspólnego zaangażowania i podejścia do rozwoju umiejętności. Pakt w dużej mierze oparty jest na zasadach Europejskiego filaru praw socjalnych, a także przyczynia się do osiągania celów Zielonego Ładu i transformacji cyfrowej, jak określono w komunikacie Komisji pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”.

Pakt ma na celu zmobilizowanie i zachęcenie zainteresowanych stron wśród podmiotów prywatnych i publicznych do podjęcia konkretnych działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób w wieku produkcyjnym oraz, w stosownych przypadkach, połączenia wysiłków w ramach partnerstw.

**Przystąpienie do paktu:**

* + - 1. Wszystkie zainteresowane strony przystępujące do paktu podpisują się pod Kartą i jej kluczowymi zasadami oraz podejmują zobowiązanie do ich poszanowania i przestrzegania.
      2. Sygnatariuszy zachęca się do przełożenia swojego zaangażowania na konkretne zobowiązania w zakresie działań na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Zobowiązania muszą być zgodne z kluczowymi zasadami i mogą opierać się na szeregu „działań wspierających”, które ilustrują konkretne sposoby wdrażania poszczególnych zasad.
      3. Zobowiązania monitoruje się za pomocą co najmniej jednego kluczowego wskaźnika efektywności, np. liczby osób uczestniczących w działaniach na rzecz podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.

**Kluczowe zasady Karty:**

1. Propagowanie kultury uczenia się przez całe życie dla wszystkich
2. Tworzenie silnych partnerstw na rzecz umiejętności
3. Monitorowanie podaży umiejętności i zapotrzebowania na nie oraz przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności
4. Działanie na rzecz wyeliminowania dyskryminacji oraz promowania równouprawnienia płci i równości szans

**Pakt może być realizowany przez:**

* Poszczególne przedsiębiorstwa lub inne organizacje prywatne lub publiczne
* Partnerstwa regionalne lub lokalne
* Partnerstwa branżowe lub międzysektorowe

**Wsparcie w ramach paktu:**

Od 2021 r. Komisja będzie wspierać sygnatariuszy paktu za pośrednictwem specjalnych służb:

1. **centrum tworzenia sieci kontaktów**, w tym przez: wsparcie w znalezieniu partnerów i zorganizowaniu pierwszych spotkań w ramach partnerstw, powiązanie z istniejącymi narzędziami UE, jak np. Europass, unijna panorama umiejętności, EURES i sieć publicznych służb zatrudnienia, oraz promowanie działań podejmowanych przez członków paktu,
2. **centrum wiedzy**, w tym przez: seminaria internetowe i seminaria polegające na wzajemnym uczeniu się, najnowsze informacje na temat polityk i instrumentów UE oraz informacje o projektach, narzędziach, instrumentach i najlepszych praktykach,
3. **centrum doradztwa i zasobów**, w tym przez: dostęp do informacji o odpowiednim finansowaniu unijnym, doradztwo pozwalające określić możliwości finansowe oraz ułatwianie wymiany informacji między członkami paktu a władzami krajowymi/regionalnymi.

Nadrzędne finansowanie unijne – mianowicie Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz odpowiednie instrumenty finansowania w ramach wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027[[1]](#footnote-2) – może być pomocne w realizowaniu paktu i należy je w pełni wykorzystać.

**KARTA**

**PREAMBUŁA**

Uwzględniając **Europejski filar praw socjalnych**, który wyznacza kierunek działań UE na rzecz odbudowy sprzyjającej włączeniu społecznemu, a także na rzecz sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej i cyfrowej Europy,

uznając, że najważniejszym elementem **gospodarki cyfrowej**, zarówno teraz, jak i w przyszłości, muszą być ludzie,

uznając, że poprzez **Europejski Zielony Ład** Europa określiła swój ambitny cel stania się pierwszym kontynentem neutralnym dla klimatu do 2050 r.,

wspierając **strategię przemysłową i strategię na rzecz MŚP**, silnie zakorzenione w jednolitym rynku i umożliwiające przedsiębiorstwom wprowadzanie innowacji i opracowywanie nowych technologii, co wspiera obieg zamknięty i przyczynia się do tworzenia nowych rynków,

żywiąc głębokie przekonanie, że umiejętności mają kluczowe znaczenie zarówno dla ludzi i przedsiębiorstw, ponieważ dzięki nim można tworzyć więcej lepszych miejsc pracy, jak i dla wzrostu gospodarczego i konkurencyjności, jak określono w **Europejskim programie na rzecz umiejętności** służącym zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności,

rozumiejąc istotną rolę, jaką pełnią przedsiębiorstwa i partnerzy społeczni w określaniu potrzeb w zakresie umiejętności i wspieraniu rozwoju odpowiednich umiejętności,

podkreślając znaczenie dialogu społecznego w przyczynianiu się do skutecznego podnoszenia i zmiany kwalifikacji w Europie oraz mając pełne poszanowanie dla systemów krajowych, roli partnerów społecznych i układów zbiorowych,

zwracając uwagę na korzyści płynące ze współpracy i wymiany informacji między przedsiębiorstwami, pracownikami oraz władzami regionalnymi i lokalnymi,

uznając, że pandemia COVID-19 w znaczny sposób wpłynęła na nasze społeczeństwa i gospodarki oraz pokazała, jak duże znaczenie ma solidarność UE oraz szybkie działania na rzecz sprawiedliwej społecznie i odpornej odbudowy gospodarki,

**z zadowoleniem przyjmujemy pakt na rzecz umiejętności** zainicjowany przez Komisję Europejską, który ma zmobilizować partnerów prywatnych i publicznych do podjęcia wspólnych wysiłków na rzecz wysokiej jakości inwestycji w umiejętności dla wszystkich osób w wieku produkcyjnym w całej Unii, **i zobowiązujemy się do poszanowania i przestrzegania kluczowych zasad, do których należą**:

1. **propagowanie kultury uczenia się przez całe życie dla wszystkich,**
2. **tworzenie silnych partnerstw na rzecz umiejętności,**
3. **monitorowanie podaży umiejętności i zapotrzebowania na nie oraz przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności,**
4. **działanie na rzecz wyeliminowania dyskryminacji oraz promowania równouprawnienia płci i równości szans.**

Lista sygnatariuszy

**BUDOWANIE KONKRETNYCH ZOBOWIĄZAŃ**

Oprócz poszanowania i przestrzegania kluczowych zasad sygnatariuszy paktu na rzecz umiejętności zachęca się do podejmowania konkretnych zobowiązań w zakresie realizacji działań na rzecz podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, które pozwolą wprowadzić w życie kluczowe zasady paktu. Można tego dokonać na różne sposoby w zależności od kontekstu, ekosystemu przemysłowego i rodzaju zaangażowanych organizacji – pojedynczych przedsiębiorstw, innych organizacji lub partnerstw.

Poniżej przedstawiono orientacyjną i niewyczerpującą listę działań wspierających, które mogą pomóc w opracowaniu konkretnych zobowiązań. Występując z propozycją zobowiązania – wraz z konkretnymi działaniami na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji – organizacje lub partnerstwa powinny wybrać odpowiednie działania wspierające oraz w stosownych przypadkach dostosować i zintegrować je tak, aby odpowiadały treści ich zobowiązania. Podmioty te powinny również wskazać co najmniej jeden kluczowy wskaźnik efektywności stosowany do monitorowania zobowiązania, jak np. liczba osób uczestniczących w działaniach na rzecz podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.

**Propagowanie kultury uczenia się przez całe życie dla wszystkich**

* Organizacja promuje umiejętności swoich pracowników jako niezbędne dla jej skutecznego funkcjonowania.
* Pracodawców i pracowników uświadamia się na temat wartości i korzyści płynących z podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a także motywuje się ich do ciągłego poszerzania swojej wiedzy i doskonalenia umiejętności.
* Działanie opracowuje się z myślą o pracownikach i z ich udziałem, a wsparcie na rzecz jego realizacji zapewnia się na wszystkich szczeblach zarządzania.
* Zapewnia się dostęp do doradztwa i wsparcia w zakresie rozwoju kariery zawodowej.
* Wykorzystuje się odpowiednie środki finansowe.
* Działanie poddaje się regularnemu monitorowaniu i ocenie jakości.
* Szczególną uwagę zwraca się na podnoszenie i zmianę kwalifikacji grup defaworyzowanych, w tym pracowników w starszym wieku i osób dorosłych mających problemy z opanowaniem umiejętności podstawowych.
* Kadra kierownicza i pracownicy otrzymują wsparcie w uczeniu się i pokonywaniu barier takich jak brak czasu, funduszy lub informacji o możliwościach w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.
* Istnieją finansowe i niefinansowe zachęty dla przedsiębiorstw do zapewniania pracodawcom i pracownikom możliwości w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
* Mikro-, małym lub średnim przedsiębiorstwom zapewnia się specjalne wsparcie (np. narzędzia, usługi i finansowanie) w celu stworzenia i utrzymania kultury uczenia się w organizacji – zarówno dla kadry kierowniczej, jak i pracowników.

**Tworzenie silnych partnerstw na rzecz umiejętności**

* Wśród uczestników można wymienić wiele zainteresowanych stron, do których należą w szczególności partnerzy społeczni, organizatorzy szkoleń, organy publiczne, naukowcy, publiczne lub prywatne służby zatrudnienia, izby handlowe i inne organy pośredniczące oraz organizacje sektorowe.
* Partnerstwo w ekosystemie przemysłowym jest otwarte dla wszystkich zainteresowanych stron w celu połączenia wiedzy eksperckiej i zasobów na rzecz konkretnych działań, które pozwolą ludziom utrzymać, zmienić i znaleźć nową pracę.
* Współpraca w ramach partnerstwa odbywa się na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym lub lokalnym, w zależności od potrzeby.
* Zapewnia się wsparcie na rzecz współpracy międzysektorowej między odpowiednimi partnerstwami w sektorach/ekosystemach przemysłowych.
* Gwarantuje się wspólną odpowiedzialność i aktywną rolę każdego z partnerów.
* Członkowie partnerstwa prowadzą otwarty dialog, a także dzielą się i wymieniają wiedzą w celu zapewnienia wysokiej jakości oferty szkoleniowej, w tym w zakresie poziomu kwalifikacji nauczycieli/instruktorów i jakości programów szkoleniowych.
* Partnerstwo opiera swoje działania na sprawdzonych narzędziach, ale opracowuje także innowacyjne rozwiązania.

**Monitorowanie podaży umiejętności i zapotrzebowania na nie oraz przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności**

* Regularnie monitoruje się zapotrzebowanie na umiejętności i podaż umiejętności (związanych z pracą i przekrojowych), a potrzeby w tym zakresie jasno komunikuje się poszczególnym osobom.
* Przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności uwzględnia potrzebę wsparcia transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz konsekwencje zmian demograficznych.
* Przy monitorowaniu zapotrzebowania na umiejętności i ich podaży uwzględnia się potrzeby w zakresie umiejętności dotyczące siły roboczej i przedsiębiorstw na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim.
* Przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności uwzględnia szybkie zmiany na rynku pracy i dostarcza istotnych i aktualnych informacji na temat potrzeb w zakresie umiejętności.
* Przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności uwzględnia zmiany na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim.
* Mechanizm monitorowania obejmuje nie tylko potrzeby w zakresie umiejętności związanych z pracą, ale także potrzeby w zakresie umiejętności przekrojowych i podstawowych.
* Działanie to opiera się na zidentyfikowanych potrzebach w zakresie umiejętności – zarówno umiejętności związanych z pracą, jak i umiejętności miękkich.

**Działanie na rzecz wyeliminowania dyskryminacji oraz promowania równouprawnienia płci i równości szans**

* W ramach działania aktywnie promuje się równość szans – niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, przekonań religijnych lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.
* Działanie zapewnia dostęp do wysokiej jakości możliwości podnoszenia/zmiany kwalifikacji wszystkim osobom w populacji docelowej, niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku[[2]](#footnote-3) lub orientacji seksualnej.
* Elementami działania są walidacja i uznawanie nabytych umiejętności (w tym przez mikrokwalifikacje).
* Uwzględnia się potrzeby i możliwości poszczególnych osób, w tym ich potrzeby osobiste i zawodowe (np. zmiana zawodu w przypadku osób w wieku średnim).
* Działanie jest elastyczne, opiera się na systemie modułowym i w miarę możliwości realizuje się je za pomocą narzędzi (w tym narzędzi cyfrowych) zapewniających dostęp do nauki wszystkim osobom w wieku produkcyjnym.

1. Takie jak Europejski Fundusz Społeczny Plus, REACT-EU, Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Erasmus+, „Horyzont Europa”, program „Cyfrowa Europa”, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU i fundusz modernizacyjny. [↑](#footnote-ref-2)
2. O ile nie jest to uzasadnione charakterem działania, np. w przypadku inicjatyw w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji skierowanych do pracowników w starszym wieku lub młodszych osób zatrudnionych. [↑](#footnote-ref-3)