**ĮGŪDŽIŲ PAKTAS**

Yra daug galimybių skatinti bendrus veiksmus, kad investicijų į įgūdžius poveikis būtų kuo didesnis. Įgūdžių politika ir veiksmai yra bendri daugeliui subjektų. Įmonės, darbuotojai, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjai, nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijos, prekybos rūmai ir įdarbinimo agentūros yra tarp tų subjektų, kurie prisideda prie kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo. Bendromis pastangomis galima užtikrinti aiškumą pavieniams asmenims ir įmonėms visoje vertės grandinėje, sumažinti sąnaudas ir sutelkti dėmesį į prioritetus.

Būtent todėl Komisija skelbia Įgūdžių paktą – bendrą įsipareigojimą ir požiūrį į įgūdžių ugdymą. Paktas glaudžiai susijęs su Europos socialinių teisių ramsčio principais. Juo palaikomi žaliojo kurso ir skaitmeninės transformacijos tikslai, išdėstyti Komisijos komunikate „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“.

Paktu siekiama suburti privačiojo ir viešojo sektorių suinteresuotuosius subjektus ir skatinti juos imtis konkrečių veiksmų darbingo amžiaus žmonių kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo srityje, o prireikus sutelkti pastangas partnerystės ryšių pagrindu.

**Prisijungimas prie pakto**

* + - 1. Visi prie pakto prisijungę suinteresuotieji subjektai pasirašo chartiją ir įsipareigoja laikytis pagrindinių jos principų ir juos puoselėti.
      2. Paktą pasirašiusieji subjektai raginami savo įsitraukimą paversti konkrečiais įsipareigojimais kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo srityje. Įsipareigojimai turi atitikti pagrindinius principus ir gali būti grindžiami įvairiomis efektyviomis priemonėmis, kuriomis parodomi konkretūs skirtingų principų įgyvendinimo būdai.
      3. Įsipareigojimų įgyvendinimas stebimas naudojant bent vieną pagrindinį veiklos rezultatų rodiklį, pvz., žmonių, dalyvaujančių kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo programose, skaičių.

**Pagrindiniai chartijos principai**

1. Mokymosi visą gyvenimą galimybių visiems skatinimas.
2. Stiprių įgūdžių partnerystės ryšių kūrimas.
3. Įgūdžių pasiūlos ir (arba) paklausos stebėsena ir įgūdžių poreikio prognozavimas.
4. Kova su diskriminacija ir lyčių lygybės bei lygių galimybių palaikymas.

**Paktą gali įgyvendinti**

* pavienės įmonės arba kitos privataus ir viešojo sektoriaus organizacijos;
* regioninės arba vietos partnerystės;
* pramonės arba tarpsektorinės partnerystės.

**Parama pagal Paktą**

Nuo 2021 m. Komisija rems Paktą pasirašiusius subjektus, teikdama specifines paslaugas per šias savo tarnybas:

1. **Tinklaveikos centrą**, įskaitant: paramą ieškant partnerių ir organizuojant pirmuosius partnerysčių susirinkimus; susiejimą su esamomis ES priemonėmis, pvz., „Europass“, ES įgūdžių panorama, EURES tinklu ir Europos valstybinių užimtumo tarnybų tinklu; Pakto dalyvių veiklos rūšių populiarinimą.
2. **Žinių centrą**, įskaitant: internetinius seminarus, seminarus ir abipusio mokymosi renginius; ES politikos krypčių ir priemonių atnaujinimą; informaciją apie projektus, priemones, dokumentus ir geriausią praktiką.
3. **Gairių ir išteklių centrą**, įskaitant: galimybę susipažinti su informacija apie susijusį finansavimą iš ES; finansinių galimybių nustatymo gaires; pagalbą Pakto dalyviams bendradarbiaujant su nacionalinėmis ir (arba) regioninėmis valdžios institucijomis.

Paktas gali būti remiamas visa apimančiu finansavimu iš ES, t. y. pasitelkiant ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonę ir atitinkamas finansavimo priemones pagal 2021–2027 m.[[1]](#footnote-2) daugiametę finansinę programą, todėl šiomis priemonėmis turėtų būti visapusiškai naudojamasi.

**CHARTIJA**

**PREAMBULĖ**

Atsižvelgdami į **Europos socialinių teisių ramstį**, kuris yra ES socialinio ir įtraukaus atsigavimo, taip pat teisingo perėjimo prie poveikio klimatui neutralizavimo ir skaitmeninės Europos kelrodis;

pripažindami, kad esama ir būsima **skaitmeninė ekonomika** pirmiausia turi būti orientuota į žmones;

prisimindami, kad pasirašiusi **Europos žaliąjį kursą** Europa užsibrėžė tikslą iki 2050 m. tapti pirmuoju neutralaus poveikio klimatui žemynu;

remdami **pramonės ir MVĮ strategijas**, kurių tvirtas pagrindas yra bendroji rinka ir kuriomis įmonėms suteikiama galimybė diegti inovacijas ir kurti naujas technologijas, kartu skatinant žiediškumą ir kuriant naujas rinkas;

tvirtai tikėdami, kad įgūdžiai yra labai svarbūs tiek žmonėms, tiek įmonėms, kad visi galėtų pasinaudoti galimybėmis sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų ir prisidėti prie augimo bei konkurencingumo didinimo, kaip numatyta **Europos įgūdžių darbotvarkėje**, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo;

suprasdami reikšmingą įmonių ir socialinių partnerių vaidmenį nustatant įgūdžių poreikį ir remiant svarbių įgūdžių tobulinimą;

pabrėždami socialinio dialogo svarbą vystant sėkmingą kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo procesą Europoje ir visapusiškai gerbdami nacionalines sistemas, socialinių partnerių ir kolektyvinių sutarčių funkcijas;

akcentuodami įmonių, darbuotojų ir regioninių ir vietos valdžios institucijų bendradarbiavimo bei informacijos mainų naudą;

pripažindami, kad COVID-19 pandemija labai paveikė mūsų visuomenes ir ekonomikas ir matydami ES solidarumo bei sparčių veiksmų svarbą siekiant sąžiningo ir atsparaus atgaivinimo,

**pritariame Įgūdžių paktui**, kurį inicijavo Europos Komisija ir kuriuo bus sutelktos bendros privataus ir viešojo sektoriaus partnerių pastangos siekiant kokybiškai investuoti į visų darbingo amžiaus žmonių įgūdžius visoje Sąjungoje, **ir įsipareigojame laikytis šių pagrindinių principų ir juos puoselėti**:

1. **Mokymosi visą gyvenimą galimybių visiems skatinimas.**
2. **Stiprių įgūdžių partnerystės ryšių kūrimas.**
3. **Įgūdžių pasiūlos ir (arba) paklausos stebėsena ir įgūdžių poreikio prognozavimas.**
4. **Kova su diskriminacija ir lyčių lygybės bei lygių galimybių palaikymas.**

Pasirašiusiųjų sąrašas

**KONKREČIŲ ĮSIPAREIGOJIMŲ SUDARYMAS**

Be įsipareigojimo laikytis pagrindinių principų ir juos puoselėti, Įgūdžių paktą pasirašiusieji subjektai raginami sudaryti konkrečius įsipareigojimus, kuriais būtų diegiami kvalifikacijos kėlimo arba perkvalifikavimo veiksmai ir taip įgyvendinti Pakto pagrindiniai principai. Atsižvelgiant į aplinkybes, pramonės ekosistemas ir dalyvaujančių organizacijų tipus (pavienės įmonės ar kitokios organizacijos arba partnerystės), tokių įsipareigojimų galima siekti įvairiais būdais.

Toliau pateiktas rekomendacinis ir nebaigtinis efektyvių priemonių, kuriomis galima paremti konkrečių įsipareigojimų kūrimą, sąrašas. Siūlydamos įsipareigojimą, kuriuo numatoma įgyvendinti konkrečius kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo veiksmus, organizacijos arba partnerystės turėtų pasirinkti atitinkamas palankias priemones ir integruoti ar pritaikyti jas prie įsipareigojimo turinio. Organizacijos ir partnerystės taip pat turėtų pasirinkti bent vieną pagrindinį veiklos rezultatų rodiklį įsipareigojimui stebėti, pavyzdžiui, žmonių, dalyvaujančių kvalifikacijos kėlimo arba perkvalifikavimo programoje, skaičių.

**Mokymosi visą gyvenimą galimybių visiems skatinimas.**

* Organizacija savo darbuotojų įgūdžius laiko esminiu savo sėkmės veiksniu.
* Darbdaviai ir darbuotojai suvokia kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo vertę bei naudą ir yra motyvuoti nuolat tobulinti savo žinias ir įgūdžius.
* Darbuotojams skirtos programos kuriamos kartu su jais ir palaikomos visais vadovybės lygmenimis.
* Teikiamos konsultacijos ir karjeros raidos pagalba.
* Skiriami derami finansiniai ištekliai.
* Nuolat vykdoma stebėsena ir kokybės vertinimas.
* Ypatingas dėmesys skiriamas palankių sąlygų neturinčių asmenų grupių, įskaitant vyresnio amžiaus darbuotojus ir suaugusiuosius, kuriems trūksta pagrindinių gebėjimų, kvalifikacijos kėlimui ir perkvalifikavimui.
* Vadovams ir personalui suteikiama pagalba mokantis ir įveikiant kliūtis, kaip antai laiko, lėšų ar informacijos apie kvalifikacijos kėlimo arba perkvalifikavimo galimybes stoką.
* Esama finansinių ir nefinansinių paskatų įmonėms už darbdavių ir personalo kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą.
* Skiriama speciali parama (pvz., priemonės, paslaugos ir finansavimas) labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, skatinant organizacijose kurti ir palaikyti vadovų ir darbuotojų mokymosi kultūrą.

**Stiprių įgūdžių partnerysčių kūrimas.**

* Kuriant partnerystes dalyvauja labai daug suinteresuotųjų subjektų, ypač socialiniai partneriai, mokymo paslaugų teikėjai, valdžios institucijos, tyrėjai, valstybinės užimtumo tarnybos ir privačios įdarbinimo agentūros, prekybos rūmai ir kitos tarpininkaujančios įstaigos bei atskirų sektorių organizacijos.
* Partnerystė pramonės ekosistemoje atvira visiems susijusiems suinteresuotiesiems subjektams, kurie skatinami sutelkti ekspertines žinias ir išteklius konkretiems veiksmams, kuriais žmonėms bus suteikta galimybė išlaikyti, keisti arba rasti naują darbą.
* Partnerystės atitinkamai sudaromos Europos, nacionaliniu, regioniniu arba vietos lygmeniu.
* Susijusios partnerystės sektoriuose ir (arba) pramonės ekosistemose palaiko tarpsektorinį bendradarbiavimą.
* Užtikrinama kiekvieno partnerio bendra atsakomybė ir iniciatyvus vaidmuo.
* Partnerystės nariai palaiko atvirą dialogą ir dalijasi žiniomis, siekdami užtikrinti aukštą siūlomo mokymo kokybę, įskaitant mokytojų ir (arba) lektorių kompetenciją ir mokymų programų kokybę.
* Partnerystė savo veiklą grindžia išbandytomis priemonėmis, tačiau taip pat kuria inovatyvius sprendimus.

**Įgūdžių pasiūlos ir (arba) paklausos stebėsena ir įgūdžių poreikio prognozavimas.**

* Su darbu susijusių ir universaliųjų įgūdžių paklausa ir pasiūla nuolat stebimos ir asmenims aiškiai pranešama apie reikiamus įgūdžius.
* Prognozuojant įgūdžių poreikį atsižvelgiama į būtinybę palaikyti perėjimą prie skaitmeninės ir žaliosios ekonomikos ir į demografinių pokyčių pasekmes.
* Vykdant įgūdžių pasiūlos ir paklausos stebėseną stebimi darbo jėgos įgūdžių poreikiai ir įmonės regioniniu, nacionaliniu ir Europos lygmenimis.
* Prognozuojant įgūdžių poreikį apžvelgiami spartūs darbo rinkos pokyčiai ir laiku suteikiama svarbi informacija apie reikiamus įgūdžius.
* Prognozuojant įgūdžių poreikį atsižvelgiama į vystymąsi regioniniu, nacionaliniu ir Europos lygmenimis.
* Stebėsenos mechanizmas apima ne tik su darbu susijusius, bet ir universaliuosius bei pagrindinius įgūdžius.
* Veikla grindžiama nustatytais įgūdžių poreikiais, įskaitant su darbu susijusius įgūdžius ir ne techninio pobūdžio gebėjimus.

**Kova su diskriminacija ir lyčių lygybės bei lygių galimybių palaikymas.**

* Įgyvendinant veiksmus aktyviai skatinamos lygios galimybės visiems, nepriklausomai nuo lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, neįgalumo, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
* Įgyvendinant veiksmus prieiga prie aukštos kokybės kvalifikacijos kėlimo ir (arba) perkvalifikavimo programų suteikiama visiems tikslinės gyventojų grupės nariams, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, neįgalumo, amžiaus[[2]](#footnote-3) arba seksualinės orientacijos.
* Į veiksmų programą įtrauktas įgytų įgūdžių patvirtinimas ir pripažinimas (įskaitant mikrokredencialus).
* Atsižvelgiama į asmenų poreikius ir pajėgumus, įskaitant jų asmeninius ir profesinius poreikius (pvz., karjeros keitimą pasiekus vidurinį amžių).
* Veiksmai yra lankstūs, moduliniai ir, jei įmanoma, teikiami pasitelkiant priemones (įskaitant skaitmenines priemones), kuriomis užtikrinama prieiga prie mokymosi išteklių visiems darbingo amžiaus žmonėms.

1. Pavyzdžiui, „Europos socialinis fondas +“, REACT-EU, Teisingos pertvarkos fondas, „Erasmus+“, „Europos horizontas“, Skaitmeninės Europos programa, Europos regioninės plėtros fondas, „InvestEU“ ir Modernizavimo fondas. [↑](#footnote-ref-2)
2. Išskyrus atvejus, kai veiksmai grindžiami amžiaus veiksniu, pvz., vyresnio amžiaus darbuotojų arba jaunesniųjų darbuotojų kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo iniciatyvos. [↑](#footnote-ref-3)