**KÉSZSÉGFEJLESZTÉSI PAKTUM**

Kiváló lehetőség rejlik az együttes fellépés ösztönzésében arra, hogy maximalizáljuk a készségfejlesztési beruházások hatását. A készségekkel kapcsolatos szakpolitikákkal és fellépésekkel számos szereplő foglalkozik. Többek között vállalatok, munkavállalók, oktatási és képzési szolgáltatók, országos, regionális és helyi hatóságok, kereskedelmi kamarák és foglalkoztatási szolgálatok járulnak hozzá a továbbképzések és átképzések megvalósításához. Az összehangolt erőfeszítések egyértelművé tehetik a helyzetet az egyének és a vállalatok számára az értéklánc egészében, csökkenthetik a költségeket, és a prioritásokra összpontosíthatnak.

Ezért indítja útjára a Bizottság a készségfejlesztési paktumot – amely a készségfejlesztés iránti közös elkötelezettség és megközelítés. A paktum szilárdan a szociális jogok európai pillérének elveiben gyökerezik, és támogatja a zöld megállapodás és a digitális átalakulás céljait, amint azt „A méltányos átállást szolgáló erős szociális Európa” című bizottsági közlemény kifejti.

A paktum célja, hogy mozgósítsa és ösztönözze a magán és állami érdekelt feleket arra, hogy tegyenek konkrét intézkedéseket a munkaképes korú személyek tovább- és átképzése érdekében, és adott esetben egyesítsék erőfeszítéseiket a partnerségeken belül.

**A paktumhoz való csatlakozás:**

* + - 1. A paktumhoz csatlakozó valamennyi érdekelt fél csatlakozik a chartához és annak alapelveihez, egyetértve azzal, hogy azokat tiszteletben tartja és fenntartja.
      2. A paktum aláírói felkérést kapnak arra, hogy elkötelezettségüket váltsák konkrét tovább- és átképzési kötelezettségvállalásokra. A kötelezettségvállalásoknak összhangban kell lenniük az alapelvekkel, és számos olyan „támogató” tényező köré épülhetnek, amelyek a különböző elvek megvalósításának konkrét módjait szemléltetik.
      3. A kötelezettségvállalásokat legalább egy kulcsfontosságú teljesítménymutatóval (pl. a tovább- vagy átképzésben részt vevők száma) figyelemmel kell kísérni.

**A Charta alapelvei:**

1. Az egész életen át tartó tanulás kultúrájának előmozdítása mindenki számára
2. Erős készségfejlesztési partnerségek kiépítése
3. A készségek keresletének/kínálatának figyelemmel kísérése és a készségigények előrejelzése
4. A megkülönböztetés elleni küzdelem, valamint a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség előmozdítása

**A paktum végrehajtói a következők lehetnek:**

* Egyes vállalatok vagy más magán- vagy állami szervezetek
* Regionális vagy helyi partnerségek
* Ipari vagy ágazatközi partnerségek

**Támogatás a paktum keretében:**

A Bizottság 2021-től az alábbi célzott szolgáltatásokon keresztül támogatja a paktum aláíróit:

1. **Kapcsolatépítő központ**, amely többek között a következőket biztosítja: támogatás nyújtása a partnerkereséshez, valamint a partnerségek első találkozóinak megszervezéséhez; összekapcsolás meglévő uniós eszközökkel, pl. a következőkkel: Europass, Skills Panorama („készségkörkép”), EURES és az állami foglalkoztatási szolgálatok hálózata; a paktum tagjai által végzett tevékenységek népszerűsítése.
2. **Tudásközpont**, amely többek között a következőket biztosítja: webináriumok, szemináriumok, társaktól való tanulási tevékenységek; az uniós politikákkal és eszközökkel kapcsolatos naprakész tájékoztatás; projektekkel, eszközökkel és bevált gyakorlatokkal kapcsolatos tájékoztatás.
3. **Útmutató és erőforrás-megosztó központ**, amely többek között a következőket biztosítja: hozzáférés a vonatkozó uniós finanszírozással kapcsolatos információkhoz; útmutatás a pénzügyi lehetőségek meghatározásához; a paktum tagjai és a nemzeti/regionális hatóságok közötti eszmecsere megkönnyítése.

Átfogó uniós finanszírozás, nevezetesen a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz, valamint a 2021–2027-re szóló többéves pénzügyi keret szerinti megfelelő finanszírozási eszközök[[1]](#footnote-2) támogathatják a paktumot, és célszerű teljes mértékben fel is használni őket.

**CHARTA**

**PREAMBULUM**

Tekintettel a **szociális jogok európai pillérére**, amely az EU iránytűje a társadalmi és inkluzív fellendülés megvalósítása, valamint a klímasemlegesség és a digitális Európa felé történő méltányos átmenet terén;

Felismerve, hogy napjaink és a jövő **digitális gazdaságának** középpontjában az embereknek kell állniuk;

Felidézve, hogy Európa az **európai zöld megállapodással** kinyilvánította arra irányuló törekvését, hogy 2050-re az első klímasemleges kontinenssé váljon;

Támogatva az egységes piacon erős alapokkal rendelkező **ipari és kkv-stratégiákat**, amelyek lehetővé teszik a vállalkozások számára az innovációt és az új technológiák kifejlesztését, fokozzák a körforgást és új piacokat teremtenek;

Meggyőződve arról, hogy a készségek mind az emberek, mind a vállalatok számára kulcsfontosságúak ahhoz, hogy megnyissák a több és jobb munkahely, valamint a növekedés és a versenyképesség lehetőségeit, amint azt a fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó **európai készségfejlesztési program** is kifejti;

Megértve a vállalatok és a szociális partnerek fontos szerepét a készségigények azonosításában és a releváns készségek fejlesztésének támogatásában;

Kiemelve, hogy a szociális párbeszéd fontos szerepet játszik az európai tovább- és átképzések sikeréhez való hozzájárulásban, és maradéktalanul tiszteletben tartva a nemzeti rendszereket, a szociális partnerek szerepét és a kollektív szerződéseket;

Hangsúlyozva a vállalatok, a munkavállalók, valamint a regionális és helyi hatóságok közötti együttműködés és eszmecsere előnyeit;

Elismerve, hogy a Covid19-világjárvány súlyosan érintette társadalmainkat és gazdaságainkat, és rámutatott az Európai Unión belüli szolidaritás, valamint a méltányos és rugalmas helyreállítás érdekében tett gyors fellépés jelentőségére;

**Üdvözöljük a készségfejlesztési paktumot**, amelyet az Európai Bizottság azzal a céllal indított útjára, hogy mozgósítsa a magán- és állami partnerek arra irányuló összehangolt erőfeszítéseit, hogy az Unió egészében a készségekbe történő minőségi beruházások valósuljanak meg valamennyi munkaképes korú személy számára, **valamint tiszteletben tartjuk és fenntartjuk a következő alapelveket**:

1. **Az egész életen át tartó tanulás kultúrájának előmozdítása mindenki számára**
2. **Erős készségfejlesztési partnerségek kiépítése**
3. **A készségek keresletének/kínálatának figyelemmel kísérése és a készségigények előrejelzése**
4. **A megkülönböztetés elleni küzdelem, valamint a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség előmozdítása**

Az aláírók jegyzéke

**A KONKRÉT KÖTELEZETTSÉGVÁLLALÁSOK KIDOLGOZÁSA**

Az alapelvek tiszteletben tartása és fenntartása mellett a készségfejlesztési paktum aláíróit határozottan ösztönözzük arra, hogy terjesszenek elő a tovább- vagy átképzési tevékenységek végrehajtására irányuló konkrét kötelezettségvállalásokat, ily módon hívva életre a paktum alapelveit. Ez különféle módokon történhet, a kontextustól, az ipari ökoszisztémától és az érintett szervezetek típusától – legyen szó egyes vállalatokról, más szervezetekről vagy partnerségekről – függően.

Az alábbiakban azoknak a támogató tényezőknek az indikatív jellegű és nem teljes körű felsorolása olvasható, amelyek támogathatják a konkrét kötelezettségvállalások kidolgozását. Amikor a szervezetek vagy a partnerségek konkrét tovább- vagy átképzési tevékenységeket megnevezve kötelezettségvállalásra tesznek javaslatot, ki kell választaniuk a megfelelő támogató tényezőket, és azokat adott esetben adaptálniuk és integrálniuk kell, hogy megfeleljenek kötelezettségvállalásuk tartalmának. A szervezeteknek és partnerségeknek továbbá legalább egy, a kötelezettségvállalás figyelemmel kísérésére szolgáló kulcsfontosságú teljesítménymutatót meg kell jelölniük, például a továbbképzési vagy átképzési tevékenységben részt vevő személyek számát.

**Az egész életen át tartó tanulás kultúrájának előmozdítása mindenki számára**

* A szervezet támogatja munkatársainak készségeit, mivel azok elengedhetetlenek a szervezet sikeréhez.
* A munkaadókat és a munkavállalókat megismertetik a tovább- és átképzés értékével és előnyeivel, és arra ösztönzik őket, hogy folyamatosan fejlesszék tudásukat és készségeiket.
* A tevékenységet a dolgozók számára és velük együtt alakítják ki, és az minden vezetői szint támogatását élvezi.
* Rendelkezésre áll tanácsadás és a szakmai előmenetel támogatása.
* Megfelelő pénzügyi forrásokat használnak fel.
* Rendszeres ellenőrzés és minőségértékelés folyik.
* Különös figyelmet fordítanak a hátrányos helyzetű csoportok, köztük az idősebb munkavállalók és az olyan felnőttek tovább- és átképzésére, akiknek nehézséget okoznak az alapkészségek.
* Támogatják a vezetést és a személyzetet, hogy tanuljanak, és leküzdjék az olyan akadályokat, mint az idő-, a pénz- vagy a tovább- vagy átképzési lehetőségekkel kapcsolatos információhiány.
* Pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzők segítik a vállalatokat abban, hogy tovább- és átképzést biztosítsanak a munkaadók és a személyzet számára.
* A mikro-, kis- és középvállalkozások számára célzott támogatás (pl. eszközök, szolgáltatások és finanszírozás) áll rendelkezésre ahhoz, hogy a szervezeten belül mind a vezetőség, mind a személyzet számára megteremtsék és fenntartsák a tanulás kultúráját.

**Erős készségfejlesztési partnerségek kiépítése**

* A partnerségben az érdekelt felek széles köre vesz részt, nevezetesen szociális partnerek, képzési szolgáltatók, állami hatóságok, kutatók, állami vagy magán foglalkoztatási szolgálatok, kereskedelmi kamarák és más közvetítő szervek, valamint ágazati szervezetek.
* Az ipari ökoszisztémán belüli partnerség nyitva áll az összes érdekelt fél előtt, hogy a szakértelmet és az erőforrásokat olyan konkrét fellépések érdekében egyesítsék, amelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy megtartsák munkahelyüket, munkahelyet váltsanak vagy új munkahelyet találjanak.
* A partnerség az adott helyzetnek megfelelően uniós, országos, regionális vagy helyi szinten működik együtt.
* Az ágazatok/ipari ökoszisztémák megfelelő partnerségei közötti ágazatközi együttműködés támogatást élvez.
* Biztosított minden partner közös felelőssége és proaktív szerepe.
* A partnerség tagjai nyílt párbeszédet folytatnak, valamint megosztják egymással és kicserélik egymás közt ismereteiket a képzési kínálat magas színvonalának biztosítása érdekében, ideértve a tanárok/oktatók és a képzési programok minőségét is.
* A partnerség kipróbált eszközökre alapozza tevékenységét, de innovatív megoldásokat is fejleszt.

**A készségek keresletének/kínálatának figyelemmel kísérése és a készségigények előrejelzése**

* A (munkához kapcsolódó és transzverzális) készségek iránti keresletet és kínálatot rendszeresen figyelemmel kísérik, és a készségigényekről egyértelműen tájékoztatják az egyéneket.
* A készségek előrejelzése figyelembe veszi a digitális és a zöld átállás támogatásának szükségességét és a demográfiai változás következményeit.
* A készségek keresletének és kínálatának figyelemmel kísérése a munkaerő és a vállalatok készségigényeit regionális, országos és uniós szinten vizsgálja.
* A készségek előrejelzése magában foglalja a munkaerőpiac gyors változásait, valamint megfelelő és időszerű információt nyújt a készségigényekről.
* A készségek előrejelzése figyelembe veszi a regionális, az országos és az uniós fejleményeket.
* A figyelemmel kísérési mechanizmus nemcsak a munkával kapcsolatos, hanem a transzverzális és az alapkészségek iránti igényekre is kiterjed.
* A tevékenység az azonosított készségigényekre épül, mind a munkához kapcsolódó, mind a humán képességek tekintetében.

**A megkülönböztetés elleni küzdelem, valamint a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség előmozdítása**

* A tevékenység során aktívan előmozdítják az esélyegyenlőséget, tekintet nélkül a nemre, faji vagy etnikai származásra, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra.
* A tevékenység magas színvonalú tovább- és átképzési lehetőségeket biztosít a célcsoport minden tagja számára, az illető nemétől, faji vagy etnikai származásától, vallásától vagy meggyőződésétől, fogyatékosságától, életkorától[[2]](#footnote-3) vagy szexuális irányultságától függetlenül.
* A megszerzett készségek hitelesítése és elismerése (ideértve a mikrotanúsítványokat is) beépül a tevékenységbe.
* Figyelembe veszik az egyének igényeit és képességeit, beleértve személyes és szakmai szükségleteiket (pl. életközépi karrierváltás).
* A tevékenység rugalmas, moduláris, és lehetőség szerint eszközökön (ideértve a digitális eszközöket is) keresztül valósul meg, biztosítva a tanuláshoz való hozzáférést az összes munkaképes korú személy számára.

1. Például az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+), a REACT\_EU, a Méltányos Átállást Támogató Alap, az Erasmus+, az Európai horizont, a Digitális Európa, az Európai Regionális Fejlesztési Alap, az InvestEU és a Modernizációs Alap. [↑](#footnote-ref-2)
2. Hacsak a tevékenység jellege ezt nem indokolja, pl. az idősebb munkavállalókat vagy a fiatalabb új alkalmazottakat célzó tovább- és átképzési kezdeményezések esetében. [↑](#footnote-ref-3)