**PAKT O ZRUČNOSTIACH**

Posilnenie spoločných opatrení na dosiahnutie čo najväčšieho vplyvu investícií do zručností má veľký potenciál. Mnohí aktéri si vymieňajú informácie o politikách a opatreniach v oblasti zručností. Podniky, pracovníci, poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy, vnútroštátne, regionálne a miestne orgány, obchodné komory a služby zamestnanosti sú jednými z tých, ktorí prispievajú k tomu, že sa zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností stáva skutočnosťou. Týmto spoločným úsilím sa jednotlivcom a spoločnostiam v celom hodnotovom reťazci môžu objasniť hlavné zásady, môžu sa znížiť náklady a takisto sa môže zabezpečiť orientácia na priority.

Preto Komisia spúšťa Pakt o zručnostiach v záujme spoločného prístupu k rozvoju zručností a spoločnej angažovanosti v tejto oblasti. Tento pakt je pevne zakotvený v zásadách Európskeho piliera sociálnych práv a podporuje ciele zelenej dohody a digitálnej transformácie, ako je uvedené v oznámení Komisie Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie.

Cieľom paktu je mobilizovať a stimulovať súkromné a verejné zainteresované strany, aby prijali konkrétne opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností ľudí v produktívnom veku, a prípadne zoskupiť toto úsilie do partnerstiev.

**Pristúpenie k paktu:**

* + - 1. Všetky zainteresované strany pristupujúce k paktu sa zaväzujú riadiť sa chartou a jej hlavnými zásadami a súhlasia s tým, že ich budú rešpektovať a dodržiavať.
      2. Signatári paktu sú vyzvaní k tomu, aby svoju zaangažovanosť pretavili do konkrétnych záväzkov týkajúcich sa zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností. Záväzky musia byť v súlade s hlavnými zásadami a môžu vychádzať z viacerých „prvkov“, ktoré ilustrujú konkrétne spôsoby vykonávania týchto rôznych zásad.
      3. Záväzky sa monitorujú na základe aspoň jedného kľúčového ukazovateľa výkonnosti, napríklad počet ľudí, ktorí sa zúčastňujú na zvyšovaní úrovne zručností alebo získavaní nových zručností.

**Hlavné zásady charty:**

1. podpora kultúry celoživotného vzdelávania pre všetkých;
2. budovanie silných partnerstiev v oblasti zručností;
3. monitorovanie ponúkaných/požadovaných zručností a predvídanie potrieb zručností;
4. boj proti diskriminácii a za rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti.

**Tento pakt môžu vykonávať:**

* jednotlivé podniky alebo iné súkromné alebo verejné organizácie,
* regionálne alebo miestne partnerstvá,
* priemyselné alebo medzisektorové partnerstvá.

**Podpora v rámci paktu:**

Od roku 2021 bude Komisia podporovať signatárov paktu prostredníctvom špecializovaných služieb:

1. **Centrum podpory vytvárania sietí** vrátane: podpory pri hľadaní partnerov a prvých stretnutiach partnerstiev; prepájania s existujúcimi nástrojmi EÚ, ako napríklad Europass, Panoráma zručností EÚ, EURES a sieť verejných služieb zamestnanosti; podpory aktivít členov paktu.
2. **Vedomostné centrum** vrátane: webinárov, seminárov, činností spojených s partnerským učením; aktualizácií politík a nástrojov EÚ; informácií o projektoch, nástrojoch a najlepších postupoch.
3. **Centrum usmerňovania a poradenstva o zdrojoch** vrátane: prístupu k informáciám o príslušnom financovaní z prostriedkov EÚ; usmernení s cieľom identifikovať finančné možnosti; uľahčovania výmeny medzi členmi paktu a vnútroštátnymi/regionálnymi orgánmi.

Zastrešujúce financovanie z prostriedkov EÚ, konkrétne Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a príslušné nástroje financovania v rámci viacročného finančného rámca na roky 2021 – 2027[[1]](#footnote-2), môže pakt podporiť a malo by sa plne využiť.

**CHARTA**

**PREAMBULA**

Majúc na zreteli **Európsky pilier sociálnych práv**, ktorý je kompasom EÚ pre sociálnu a inkluzívnu obnovu a pre spravodlivú transformáciu smerom ku klimatickej neutralite a digitálnej Európe;

Uznávajúc, že základom **digitálneho hospodárstva** v súčasnosti aj v budúcnosti musia byť ľudia;

Pripomínajúc, že prostredníctvom **Európskej zelenej dohody** Európa vyjadrila svoju ambíciu stať sa do roku 2050 prvým klimaticky neutrálnym kontinentom;

Podporujúc **priemyselnú stratégiu a stratégiu pre MSP** silnými základmi na jednotnom trhu, ktoré umožňujú podnikom inovovať a vyvíjať nové technológie, a tým podporovať obehovosť a vytvárať nové trhy;

Pevne veriac, že zručnosti sú pre ľudí aj podniky kľúčom k využívaniu príležitostí na vytváranie a získanie väčšieho počtu a kvalitnejších pracovných miest, ako aj na rast a konkurencieschopnosť, ako je stanovené v **Európskom programe v oblasti zručností** pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť;

Uvedomujúc si významnú úlohu podnikov a sociálnych partnerov pri identifikovaní potrieb zručností a podpore rozvoja príslušných zručností;

Vyzdvihujúc význam sociálneho dialógu pri úspešnom zvyšovaní úrovne zručností a získavaní nových zručností v Európe a plne rešpektujúc vnútroštátne systémy, úlohu sociálnych partnerov a kolektívnych dohôd;

Zdôrazňujúc výhody spolupráce a výmen medzi podnikmi, pracovníkmi a regionálnymi a miestnymi orgánmi a v rámci nich;

Uznávajúc, že pandémia COVID-19 výrazne ovplyvnila naše spoločnosti a hospodárstva a zároveň poukázala na význam solidárnosti EÚ a rýchleho konania v záujme spravodlivej a odolnej obnovy;

**Vítame Pakt o zručnostiach**, ktorý iniciovala Európska komisia s cieľom mobilizovať spoločné úsilie súkromných a verejných partnerov na kvalitné investovanie do zručností pre všetkých ľudí v produktívnom veku v celej Únii, **a budeme rešpektovať a dodržiavať tieto hlavné zásady**:

1. **podpora kultúry celoživotného vzdelávania pre všetkých;**
2. **budovanie silných partnerstiev v oblasti zručností;**
3. **monitorovanie ponúkaných/požadovaných zručností a predvídanie potrieb zručností;**
4. **boj proti diskriminácii a za rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti.**

Zoznam signatárov

**BUDOVANIE KONKRÉTNYCH ZÁVÄZKOV**

Okrem rešpektovania a dodržiavania hlavných zásad sa signatári Paktu o zručnostiach dôrazne nabádajú k tomu, aby predkladali konkrétne záväzky na vykonávanie opatrení zameraných na zvyšovanie úrovne zručností alebo získavanie nových zručností, a tým realizovali hlavné zásady paktu. Toto sa dá vykonávať mnohými spôsobmi v závislosti od kontextu, priemyselného ekosystému a druhu zúčastnených organizácií, ktorými sú jednotlivé podniky alebo iné organizácie či partnerstvá.

Uvádzame orientačný a neúplný zoznam prvkov, ktoré môžu podporiť vypracovanie konkrétnych záväzkov. Pri navrhovaní záväzku s konkrétnymi opatreniami zameranými na zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností by si organizácie alebo partnerstvá mali vybrať príslušné prvky a náležite ich upraviť a začleniť, aby boli v súlade s obsahom ich záväzku. Mali by takisto uviesť minimálne jeden kľúčový ukazovateľ výkonnosti na monitorovanie daného záväzku, napríklad počet ľudí zúčastňujúcich sa na opatrení zameranom na zvyšovanie úrovne zručností alebo získavanie nových zručností.

**Podpora kultúry celoživotného vzdelávania pre všetkých**

* Organizácia podporuje zručnosti svojich zamestnancov ako dôležitý prvok svojho úspechu.
* Zamestnávateľom a zamestnancom sa poskytujú informácie o hodnote a výhodách zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností a sú motivovaní neustále zlepšovať svoje vedomosti a zručnosti.
* Opatrenie sa vytvára pre zamestnancov a spoločne s nimi a je podporované na všetkých úrovniach manažmentu.
* Poskytujú sa usmernenia a podpora v kariérnom raste.
* Využívajú sa primerané finančné zdroje.
* Vykonáva sa pravidelné monitorovanie a posudzovanie kvality.
* Osobitná pozornosť sa venuje zvyšovaniu úrovne zručností a získavaniu nových zručností znevýhodnených skupín vrátane starších pracovníkov a dospelých, ktorým robia ťažkosti základné zručnosti.
* Manažment a zamestnanci sú podporovaní v tom, aby sa učili a prekonávali prekážky, ako napríklad nedostatok času, prostriedkov alebo informácií o príležitostiach na zvyšovanie úrovne zručností alebo získavanie nových zručností.
* Pre podniky existujú finančné a nefinančné stimuly na zabezpečenie zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností pre zamestnávateľov a zamestnancov.
* Mikro, malé alebo stredné podniky majú k dispozícii špecializovanú podporu (napr. nástroje, služby a financovanie) na vytváranie a udržiavanie kultúry učenia sa v organizácii pre manažment aj zamestnancov.

**Budovanie silných partnerstiev v oblasti zručností**

* Zapojená je široká škála zainteresovaných strán, a to najmä sociálni partneri, poskytovatelia odbornej prípravy, verejné orgány, výskumníci, verejné alebo súkromné služby zamestnanosti, obchodné komory a iné sprostredkovateľské orgány a sektorové organizácie.
* Partnerstvo v priemyselnom ekosystéme je otvorené všetkým príslušným zainteresovaným stranám s cieľom zhromaždiť odborné znalosti a zdroje pre konkrétne opatrenia, ktoré umožnia ľuďom udržať si, zmeniť a nájsť nové zamestnanie.
* Spolupráca v rámci tohto partnerstva je podľa potreby na európskej, vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni.
* Podporuje sa medzisektorová spolupráca medzi príslušnými partnerstvami v sektoroch/priemyselných ekosystémoch.
* Je zaručená spoločná zodpovednosť a aktívna úloha každého partnera.
* Členovia partnerstva vedú otvorený dialóg a poskytujú a vymieňajú si poznatky s cieľom zabezpečiť vysokú kvalitu ponuky odbornej prípravy vrátane kvality učiteľov/školiteľov a programov odbornej prípravy.
* Partnerstvo rozvíja svoju činnosť prostredníctvom overených nástrojov, no vytvára aj inovatívne riešenia.

**Monitorovanie ponúkaných/požadovaných zručností a predvídanie potrieb zručností**

* Ponúkané a požadované (pracovné a prierezové) zručnosti sa pravidelne monitorujú a potreby zručností sa jasne oznamujú jednotlivým osobám.
* Predvídanie zručností zohľadňuje potrebu podporiť digitálnu a zelenú transformáciu a dôsledky demografických zmien.
* Monitorovaním ponúkaných a požadovaných zručností sa skúmajú potreby zručností v prípade pracovnej sily a podnikov na regionálnej, vnútroštátnej a európskej úrovni.
* Predvídanie zručností zahŕňa rýchle zmeny na trhu práce a poskytuje relevantné a včasné informácie o potrebách zručností.
* Predvídanie zručností zohľadňuje regionálny, vnútroštátny a európsky vývoj.
* Mechanizmus monitorovania nezahŕňa len potreby pracovných zručností, ale aj potreby prierezových a základných zručností.
* Toto opatrenie vychádza z identifikovaných potrieb zručností, a to pracovných zručností aj mäkkých kompetencií.

**Boj proti diskriminácii a za rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti**

* Opatrením sa aktívne podporuje rovnosť príležitostí bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.
* Opatrenie poskytuje prístup ku kvalitným príležitostiam na zvyšovanie úrovne zručností/získavanie nových zručností každému v cieľovej populácii bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek[[2]](#footnote-3) alebo sexuálnu orientáciu.
* Do opatrenia je zahrnuté potvrdzovanie a uznávanie nadobudnutých zručností (vrátane mikrocertifikátov).
* Zohľadňujú sa potreby a kapacity jednotlivcov vrátane ich osobných a profesijných potrieb (napr. kariérna zmena v strednom veku).
* Opatrenie je flexibilné, modulárne a ak je to možné, poskytuje sa prostredníctvom nástrojov (vrátane digitálnych nástrojov) zabezpečujúcich prístup k učeniu sa pre všetkých ľudí v produktívnom veku.

1. Napríklad Európsky sociálny fond plus, REACT\_EU, Fond na spravodlivú transformáciu, Erasmus+, Horizont Európa, Digitálna Európa, Európsky fond regionálneho rozvoja, InvestEU a modernizačný fond. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ak to nie je odôvodnené povahou opatrenia, napríklad iniciatívy na zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností zamerané na starších pracovníkov alebo mladších novoprijatých pracovníkov. [↑](#footnote-ref-3)