



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 1.7.2020 r.
COM(2020) 274 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności,
sprawiedliwości społecznej i odporności**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

„Najlepszą inwestycją w naszą przyszłość są inwestycje w naszych obywateli. Umiejętności i kształcenie to siła napędowa europejskiej konkurencyjności i innowacji. Europa nie jest jednak jeszcze w pełni gotowa. Dopilnuję, abyśmy wykorzystali wszystkie narzędzia i środki, którymi dysponujemy, by przywrócić tę równowagę”.

Przewodnicząca Ursula von der Leyen

„Każdy ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy”.

Zasada 1. Europejskiego filaru praw socjalnych

Żyjemy w czasie zmian. Dwojaka transformacja – ekologiczna i cyfrowa – zmienia nasz sposób życia, pracy i komunikowania się. Przejście na zasobooszczędną, niskoemisyjną i neutralną dla klimatu gospodarkę cyfrową o obiegu zamkniętym oraz wykorzystywanie na szeroką skalę sztucznej inteligencji i robotyki ma doprowadzić do utworzenia nowych miejsc pracy¹, podczas gdy inne zawody mogą ulec zmianie, a nawet zniknąć. Zmiany demograficzne będą wymagały od Europy wykorzystania wszystkich jej talentów i całej różnorodności. Jednocześnie zmiany te doprowadzą również do powstania nowych możliwości zatrudnienia w srebrnej gospodarce i sektorze opieki. Zmiany te ukazują potrzebę **niespotykanej wcześniej przemiany zestawów umiejętności**, aby w pełni wykorzystać ich potencjał.

Pandemia COVID-19 przyspieszyła transformację cyfrową. Chociaż praca zdalna i nauczanie na odległość stały się rzeczywistością dla milionów obywateli UE, ujawniły one również ograniczenia w zakresie obecnej gotowości cyfrowej. Pandemia uwypukliła istniejący już niedobór umiejętności cyfrowych. W tym zakresie pojawiają się również nowe nierówności: wiele osób nie posiada wymaganego poziomu umiejętności cyfrowych lub pracuje w miejscach bądź uczęszcza do szkół, w których transformacja cyfrowa jest opóźniona.

Pandemia w istotny sposób wpłynęła również na możliwości zawodowe wielu mieszkańców UE. Obecnie szacuje się, że w 2020 r. unijne PKB odnotuje spadek o ponad 7 %, a poziom bezrobocia osiągnie 9 %, w porównaniu z 6,6 % na koniec 2019 r., przy czym w niektórych krajach zjawisko to będzie jeszcze bardziej wyraźne. Z szacunków Komisji² wynika, że w niektórych sektorach w 2020 r. przewiduje się największe straty faktycznej wartości dodanej brutto, sięgające 20–40 % w porównaniu z poziomem z 2019 r. Ponadto w określonych sektorach w drugim kwartale 2020 r. można było zaobserwować ponad 70-proc. spadek obrotów. Kraje i regiony, których gospodarka jest silnie uzależniona od tych sektorów, będą miały większe trudności z odbudową.

Aby stawić czoła temu wyzwaniu i przyspieszyć wspomnianą dwojaką transformację, Komisja zaproponowała ambitny pakiet na rzecz odbudowy służący budowaniu bardziej

¹ Przed wybuchem pandemii COVID-19 szacowano, że do 2030 r. powstanie 1 mln miejsc pracy. Employment and Social Developments in Europe (ESDE) [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie], 2019. Podobnie szacowano, że w ciągu następnych 5 lat dzięki tym technologiom powstanie na całym świecie niemal 60 mln nowych miejsc pracy.

² Identyfikacja potrzeb Europy w zakresie odbudowy; SWD(2020) 98 final.

zrównoważonej, odpornej i sprawiedliwej Europy dla kolejnego pokolenia³. W miarę jak Europa wkracza na ścieżkę odbudowy, potrzeba poprawy i dostosowania umiejętności staje się koniecznością. Będzie to również niezbędne, aby UE, jako podmiot na scenie geopolitycznej, mogła dalej pełnić swoją wiodącą rolę w zakresie globalnej odbudowy.

Obecnie UE bardziej niż kiedykolwiek potrzebuje zmiany paradygmatu w zakresie umiejętności. Chodzi o zmianę, której efektem będzie odważny program na rzecz umiejętności i zatrudnienia stymulujący dwojaką transformację i zapewniający odbudowę po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19, a także mający na celu:

- **Wspieranie zrównoważonej konkurencyjności:** umiejętności i uczenie się przez całe życie mają zasadnicze znaczenie dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji, a zatem są kluczowym czynnikiem warunkującym konkurencyjność przedsiębiorstw różnej wielkości, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)⁴. Nabycie odpowiednich umiejętności pozwala pracownikom na bardziej efektywną pracę i korzystanie z zaawansowanych technologii⁵, eliminuje główną przeszkodę, jaką zidentyfikowano dla inwestycji biznesowych⁶, zapobiega niedopasowaniu do rynku pracy⁷ i tworzy podstawy dla badań i rozwoju oraz innowacji opartych na przedsiębiorstwach. Tylko dzięki odpowiednim umiejętnościom Europa może zapewnić sobie silniejszą pozycję wśród globalnych konkurentów i osiągnąć trwałe ożywienie gospodarcze ukierunkowane na transformację ekologiczną i cyfrową. Oznacza to w szczególności osiągnięcie celów Europejskiego Zielonego Ładu, będącego unijną strategią wzrostu gospodarczego, oraz w strategicznych sektorach i ekosystemach określonych w nowej unijnej strategii przemysłowej.
- **Zapewnienie sprawiedliwości społecznej:** dostęp do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji ma ogromne znaczenie dla dziesiątek milionów pracowników, którzy zostali zmuszeni do pracy w zmniejszonym wymiarze czasu lub zostali bezrobotni, niezależnie od ich aktualnego poziomu umiejętności czy obszaru kwalifikacji. Odbudowa Europy zakończy się sukcesem tylko wtedy, gdy będzie przebiegała spójnie i nikt nie pozostanie w tyle. Posiadanie odpowiednich umiejętności oznacza możliwość łatwiejszego utrzymania zatrudnienia i radzenia sobie w przypadku zmiany pracy. Wymaga to zapewnienia równego dostępu do dodatkowych możliwości podnoszenia kwalifikacji dla wszystkich obywateli, bez względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, w tym dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach/umiejętnościach i osób ze środowisk migracyjnych. Ponadto należy zapewnić taki dostęp wszędzie – od dużych miast po obszary wiejskie, przybrzeżne lub oddalone w całej Unii Europejskiej.
- **Budowanie naszej odporności:** w ciągu ostatnich miesięcy wiele zawodów znalazło się pod silną presją. Dotyczy to w szczególności pracowników służby zdrowia i pracowników pierwszego kontaktu w handlu detalicznym, transporcie, usługach

³ COM(2020) 442 final.

⁴ Komisja Europejska (2017), Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education, Note for the Eurogroup on 6 November 2017 [Inwestycje w kapitał ludzki – Ocena efektywności wydatków publicznych na edukację, nota przygotowana na posiedzenie Eurogrupy w dniu 6 listopada 2017 r.].

⁵ Woessmann, L., The Economic Case for Education [Ekonomiczne uzasadnienie edukacji], raport analityczny EENEE nr 20, Instytut Ifo i Uniwersytet w Monachium, 2017.

⁶ W przeprowadzonym przez Europejski Bank Inwestycyjny sondażu na temat inwestycji w 2017 r. niemal 80 % przedsiębiorstw wskazało brak wykwalifikowanego personelu jako przeszkodę utrudniającą inwestycje.

⁷ Komisja Europejska (2014), The Economic Case for Education [Ekonomiczne uzasadnienie edukacji]. Dokument informacyjny opracowany przez służby Komisji na potrzeby debaty politycznej w Radzie w dniu 12 grudnia 2014 r.

społecznych lub sanitarnych, a także nauczycieli i szkoleniowców. Dysponowanie wystarczającą liczbą wykwalifikowanych pracowników w tych strategicznych sektorach ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia obywatelom skutecznego dostępu do podstawowych usług zdrowotnych, społecznych lub edukacyjnych w czasie kryzysu. Dla poszczególnych osób poprawa odporności dzięki umiejętnościom oznacza mniejszą zależność od warunków rynkowych i zwiększenie własnego potencjału do radzenia sobie w życiu i w przypadku zmiany pracy. Ponadto pandemia COVID-19 ukazała również potrzebę gotowości cyfrowej do kontynuowania edukacji i działalności gospodarczej. Wyzwania związane z infrastrukturą informatyczną i systemami elektronicznymi ujawniły potrzebę zwiększenia naszych ludzkich zdolności w zakresie gotowości i reagowania w obszarze bezpieczeństwa cybernetycznego.

Aby odnieść sukces, dostępne dla wszystkich uczenie się przez całe życie musi stać się w Europie rzeczywistością. Wszyscy Europejczycy powinni mieć dostęp do atrakcyjnych, innowacyjnych i włączających programów uczenia się, również dlatego, że umiejętności szybciej się dezaktualizują. Kształcenie w młodym wieku jest nadal kluczowe, jest to jednak zaledwie początek życia pełnego uczenia się: od wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, przez szkołę podstawową i średnią, kształcenie i szkolenie techniczne i zawodowe, po kształcenie wyższe i kształcenie dorosłych. Zasadnicze znaczenie będzie miało **uczenie się przez całe życie**, również w podeszłym wieku. Co roku w procesie uczenia się uczestniczy jednak mniej niż dwie piąte dorosłych. To zbyt mało, aby ożywić naszą gospodarkę i czerpać wszystkie korzyści z transformacji ekologicznej i cyfrowej. Każdy obywatel UE powinien mieć możliwość podnoszenia i zmiany kwalifikacji i powinien być za to wynagradzany.

Zasadą przewodnią tych dążeń powinno być **zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku**. Oznacza to, że punktem wyjścia jest identyfikacja i grupowanie zestawu umiejętności każdej osoby, zapewnienie ukierunkowanego szkolenia odpowiadającego konkretnym potrzebom w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz pomoc w znalezieniu pracy, na którą jest popyt na rynku pracy.

Chociaż większa część odpowiedzialności za politykę w zakresie umiejętności pozostaje na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, Europa ma do odegrania istotną rolę. Wiele osób pracuje dla małych przedsiębiorstw należących do łańcuchów wartości obejmujących całą Europę. We wszystkich sektorach – od motoryzacyjnego po włókienniczy, od farmaceutycznego po energetyczny – istnieje europejski łańcuch talentów. Rozwijanie tego łańcucha wzmocni jednolity rynek i zwiększy odporność całej naszej gospodarki. UE może zachęcać państwa członkowskie do realizacji polityki, która zmierza w tym samym kierunku i skutecznie podejmuje kwestię dwójakiej transformacji oraz wzmacnia odporność naszej gospodarki i społeczeństwa, a także wspierać je w tym zakresie.

Europa udziela również cennego wsparcia poprzez swój budżet. We wniosku Komisji w sprawie instrumentu „Next Generation EU”⁸ proponuje się wykorzystanie budżetu UE do wspierania odbudowy gospodarczej w państwach członkowskich i pobudzenia gospodarki. Mając do dyspozycji zmieniony budżet długoterminowy w wysokości 1,1 bln EUR, wzmocniony specjalnym tymczasowym instrumentem „Next Generation EU” w wysokości 750 mld EUR, UE mobilizuje się do inwestowania w zrównoważoną, włączającą i uczciwą odbudowę gospodarczą. Inwestycje w umiejętności stanowią fundament tych propozycji. Zapewniają one państwom członkowskim bezprecedensowe możliwości finansowania polityki w zakresie

⁸ COM(2020) 441 final/2.

umiejętności, które zwiększają odporność na wstrząsy gospodarcze i zdolność do szybszego powrotu do równowagi po obecnym pogorszeniu koniunktury gospodarczej oraz dążenia w kierunku dwójakiej transformacji.

Niniejszy nowy program na rzecz umiejętności, bazujący na przyjętym w 2016 r. Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności⁹ i uwalniający potencjał planu odbudowy dla Europy, obejmuje pięć poniższych elementów składowych:



Wezwanie do podjęcia wspólnych działań mobilizujących przedsiębiorstwa, partnerów społecznych i zainteresowane strony do zobowiązania się do współpracy, w szczególności w ramach ekosystemów przemysłowych UE i na całej długości łańcuchów wartości



Określenie jasnej strategii służącej zapewnieniu, aby umiejętności prowadziły do znalezienia pracy



Wsparcie obywateli w budowaniu swoich umiejętności przez całe życie w środowisku, w którym uczenie się przez całe życie jest normą



Wskazanie środków finansowych, które zostaną przeznaczone na inwestycje w umiejętności



Wyznaczenie ambitnych celów dotyczących podnoszenia i zmiany kwalifikacji na następne 5 lat

Nowy program na rzecz umiejętności stanowi realizację Europejskiego filaru praw socjalnych, w szczególności jego pierwszej zasady, która gwarantuje prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie. Jest on również ściśle powiązany z **Europejskim Zielonym Ładem**¹⁰, nową **strategią cyfrową**¹¹, a także nową europejską **strategią przemysłową** i nową **strategią MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy**¹², ponieważ umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla realizacji tych inicjatyw. Ponadto wspiera on również przyjęty dziś przez Komisję wniosek dotyczący zalecenia Rady dotyczącego „**Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży**” i uwzględnia ustalenia zawarte w niedawnym **sprawozdaniu w sprawie skutków zmian demograficznych**¹³. Zasadniczą rolę umiejętności w przejściu na zieloną gospodarkę podkreśla się również w **nowym planie działania UE dotyczącym gospodarki o obiegu zamkniętym** oraz w **unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030**.

Niniejszy program wiąże się z innymi inicjatywami w zakresie polityki wspierającymi podejście oparte na koncepcji uczenia się przez całe życie. Kolejnym krokiem będzie przedstawienie nowych wniosków, które nadadzą nowe tempo działaniom w obszarze edukacji, szczególnie w sprawie inicjatywy na rzecz urzeczywistnienia **europejskiego obszaru edukacji** do 2025 r. poprzez eliminowanie w całej Unii barier w uczeniu się oraz promowanie innowacyjnego i włączającego kształcenia i szkolenia dla wszystkich. W ramach **europejskiej przestrzeni badawczej** również promuje się podnoszenie i zmianę kwalifikacji osób utalentowanych, w szczególności w środowiskach akademickich. Łącznie inicjatywy te pomogą budować

⁹ COM(2016) 381 final.

¹⁰ Komunikat Komisji dotyczący Europejskiego Zielonego Ładu, COM(2020) 640 final.

¹¹ Europejska strategia cyfrowa, 2020, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final i COM(2020) 103 final.

¹³ COM(2020) 241 final.

w Europie kulturę uczenia się przez całe życie i będą sprzyjać podejściu opartemu na zapotrzebowaniu w celu zacieśnienia współpracy z przemysłem i zwiększenia szans obywateli na zatrudnienie.

1. WSPÓŁPRACA W RAMACH PAKTU NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI

Istnieje duży potencjał w kontekście pobudzania wspólnych działań w celu maksymalizacji wpływu inwestycji w umiejętności. Strategie i działania w zakresie umiejętności są realizowane przez wiele podmiotów. Ministerstwa, organizatorzy kształcenia i szkolenia, same przedsiębiorstwa, organizacje badawcze, partnerzy społeczni, izby handlowe i agencje pośrednictwa pracy to tylko 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.

Skuteczne programy na rzecz umiejętności łączą poszczególne etapy, tak aby towarzyszyć każdemu pracownikowi w procesie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji: od identyfikacji umiejętności potrzebnych do przeprowadzenia dwojakiej transformacji, przez rozwijanie tych umiejętności w ramach ukierunkowanych programów szkoleniowych, po wspieranie ich wykorzystania w miejscu pracy lub utworzenie nowych miejsc pracy.

Pierwszym elementem, na którym opiera się nowy program na rzecz umiejętności, jest promowanie współpracy za pomocą paktu na rzecz umiejętności.

Działanie 1: Pakt na rzecz umiejętności

Pakt ten zmobilizuje wspólne wysiłki na rzecz wysokiej jakości inwestycji w umiejętności dla wszystkich osób w wieku produkcyjnym w całej Unii.

Pakt na rzecz umiejętności połączy wszystkie zainteresowane strony, zarówno prywatne, jak i publiczne, którym przyświeca ten sam cel podnoszenia i zmiany kwalifikacji europejskiej siły roboczej, aby umożliwić obywatelom uczestnictwo w dwojakiej transformacji. Wszystkie te zainteresowane strony podpiszą **Kartę**, w której określone zostaną kluczowe zasady¹⁴ niezbędne do podnoszenia i zmiany kwalifikacji siły roboczej w ramach swoich organizacji, ale także w całym łańcuchu wartości lub ekosystemie. Zainteresowane strony będą współautorami Karty.

Pakt ułatwi współpracę między sektorem publicznym i prywatnym. W szczególności ustanowi **szeroko zakrojone partnerstwa**, w tym na szczeblu regionalnym, w strategicznych ekosystemach przemysłowych¹⁵ i obszarach priorytetowych określonych w Europejskim Zielonym Ładzie, aby zrealizować ambitne zobowiązania. Partnerstwa te będą obejmować wszystkie zainteresowane strony, w szczególności MŚP, które mają trudności z dostępem do umiejętności. Zainteresowane strony będą zachęcane do łączenia wiedzy fachowej, zasobów (na przykład infrastruktury szkoleniowej w ramach łańcucha wartości) i finansowania w kontekście konkretnych działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji z wyraźnymi zobowiązaniami, które umożliwią obywatelom utrzymanie pracy, jej zmianę lub znalezienie nowej.

Pakt ułatwi również dostęp do informacji na temat unijnych instrumentów finansowania umiejętności, oferując pojedynczy punkt kontaktowy na szczeblu UE.

W **inauguracji paktu** podczas Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych w listopadzie 2020 r. wezmą udział europejscy partnerzy społeczni, Parlament Europejski, prezydencja Rady Unii Europejskiej, Komisja Europejska, zainteresowane strony reprezentujące strategiczny ekosystem przemysłowy oraz inne zainteresowane strony.

Miguel zarządza małym przedsiębiorstwem zajmującym się dostarczaniem specjalistycznych

¹⁴ Będą one obejmować przeciwdziałanie dyskryminacji i aspekt równości płci.

¹⁵ Jak wskazano w strategii przemysłowej UE, którą przyjęto w marcu 2020 r.

części do samochodów elektrycznych – działa w branży, w której rozwój technologiczny jest szybki. Pakt na rzecz umiejętności pozwolił włączyć jego przedsiębiorstwo do szeroko zakrojonego partnerstwa obejmującego cały łańcuch dostaw. Jego pracownicy mogą teraz korzystać z nowoczesnych szkoleń przygotowywanych we współpracy z instytutem badawczym, które odbywają się w obiektach należących do większych przedsiębiorstw.

Partnerzy społeczni w danym sektorze zgadzają się na wprowadzenie do każdego zainteresowanego przedsiębiorstwa pewnej liczby „przedstawicieli ds. szkoleń”. Są to pracownicy, którzy przekazują swoim współpracownikom informacje o możliwościach odbycia szkoleń oraz o przysługujących im prawach dotyczących szkolenia, a także motywują ich do korzystania z tych możliwości. W szczególności osoby o niskich umiejętnościach zawodowych mogą być niechętne, aby rozmawiać o swoich potrzebach szkoleniowych z przełożonymi. Przedstawiciele mogą pomóc pokonać tę przeszkodę.

Pakt na rzecz umiejętności będzie stanowił pomost między istniejącymi wcześniej inicjatywami UE na rzecz współpracy i w stosownych przypadkach stanie się pojedynczym punktem kontaktowym dla:

- **Planu działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności** w celu zdefiniowania informacji na temat umiejętności sektorowych, określenia kluczowych potrzeb zawodowych, zdefiniowania profili zawodowych i wdrożenia programów szkoleniowych. Idea zdobywania umiejętności potrzebnych na danym stanowisku jest zakorzeniona w DNA planów działania, które zostaną rozszerzone, otwarte na większą liczbę sektorów i otrzymają większy budżet. Nastąpi znaczące przyspieszenie procesów w ramach planów działania, aby zapewnić terminowe dostarczenie wyników zgodnie z zapotrzebowaniem przedsiębiorstw i pracowników na umiejętności. Zmienione plany działania będą również zawierać odesłanie do ofert zatrudnienia po zakończeniu programu szkoleniowego.
- **Udoskonalonego europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.** Jak określono w komunikacie w sprawie wspierania zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia¹⁶, sojusz ten zmobilizuje nowe zobowiązania do utrzymania ofert przygotowania zawodowego pomimo obecnego pogorszenia koniunktury gospodarczej oraz do opracowywania programów przygotowania zawodowego. Odnowiony sojusz uruchomi nowe krajowe koalicje na rzecz przygotowania zawodowego, oddając głos uczniom zawodu i wzmacniając dialog społeczny.
- **Koalicji na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia**, która będzie zabiegać o zobowiązania ze strony państw członkowskich, przedsiębiorstw, partnerów społecznych, organizacji nienastawionych na zysk i organizatorów kształcenia dotyczące nowych programów szkoleniowych, naboru lub zmiany kwalifikacji dostępnej siły roboczej w celu doskonalenia umiejętności cyfrowych. W odpowiedzi na wystosowane w ostatnim czasie wezwanie do przedstawiania zobowiązań w kontekście COVID-19 wpłynęło ponad 70 nowych zobowiązań¹⁷. Zwiększając wsparcie administracyjne dla koalicji, Komisja zapewni punkt kompleksowej obsługi umożliwiający wymianę treści cyfrowych, najlepszych praktyk i możliwości szkoleniowych, również dla MŚP.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Zobowiązania oznaczają zapewnienia prywatnych lub publicznych organizacji do wniesienia bezpośredniego wkładu w zmniejszenie niedoborów umiejętności cyfrowych, z jakimi boryka się Europa, takie jak zobowiązanie do zapewnienia szkoleń, staży lub dostępu do możliwości rozwoju umiejętności cyfrowych. Są one dostępne pod adresem: <https://pledgeviewer.eu/>

Pakt na rzecz umiejętności ma charakter ogólnosektorowy i jest otwarty na wszystkie zainteresowane strony. **Początkowo będzie koncentrować się na tych ekosystemach przemysłowych, które dotkliwie odczuły skutki obecnego kryzysu i na obszarach priorytetowych określonych w Europejskim Zielonym Ładzie, dla których ambitne strategie podnoszenia i zmiany kwalifikacji będą miały zasadnicze znaczenie dla przyspieszenia procesu odbudowy gospodarczej, a w późniejszym okresie obejmie również inne ekosystemy i obszary:**

- **Zdrowie:** pandemia COVID-19 przypominała nam, w jak dużym stopniu jesteśmy zależni od personelu medycznego, od którego wymaga się nabywania umiejętności i uczestniczenia w szkoleniach z zakresu zapobiegania zakażeniom, protokołów kwarantanny, stosowania odzieży ochronnej i odpowiedzialności za zarządzanie kliniczne. Podczas gdy sektor opieki zdrowotnej i społecznej stanowi 10 % całkowitej liczby zatrudnionych w UE, szacunki przewidują wzrost o ponad 830 000 nowych miejsc pracy, co w połączeniu z potrzebami w zakresie zastępowania pracowników oznacza 8 milionów miejsc pracy w ciągu najbliższych 10 lat¹⁸. Dodatkowo, aby zaspokoić potrzeby organizacji opieki zdrowotnej w zakresie skutecznego wdrażania nowych technologii cyfrowych, takich jak sztuczna inteligencja, które zwiększają jakość opieki i podnoszą efektywność systemów ochrony zdrowia państw członkowskich, zapotrzebowanie na podstawowe i zaawansowane umiejętności cyfrowe wzrośnie znacząco do 2030 r.¹⁹ Ujawnia to znaczny niedobór kwalifikacji, który pogłębi się jeszcze w wyniku starzenia się społeczeństwa i wzrostu zachorowań na choroby przewlekłe. Uzupełnienie tego niedoboru ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania wysokiego poziomu odporności i rzetelności krajowych systemów opieki społecznej w całej UE.
- **Budownictwo:** pandemia COVID-19 miała istotny wpływ na ten sektor²⁰, który składa się głównie z małych i mikroprzedsiębiorstw zapewniających zatrudnienie lokalne (ponad 90 % z nich to MŚP²¹). Sektor ten, zatrudniający 12 mln osób, ma trudności z przyciąganiem młodych i wykwalifikowanych pracowników²². Niedobory kwalifikacji są widoczne w projektach przyjaznych środowisku, technologiach i materiałach. W miarę rozpoczynania odbudowy oczywiste staje się, że podnoszenie kwalifikacji musi koncentrować się na efektywności energetycznej i efektywnym gospodarowaniu zasobami, zdecentralizowanych rozwiązaniach w zakresie energii odnawialnej, obiegu zamkniętym, transformacji cyfrowej oraz renowacji istniejących budynków zgodnie z wymogami dotyczącymi dostępności²³. Dostępność wykwalifikowanych pracowników budowlanych jest czynnikiem warunkującym powodzenie fali renowacji w ramach Europejskiego Zielonego Ładu.
- **Motoryzacja i transport:** wprowadzone w czasie pandemii COVID-19 ograniczenia w podróżowaniu miały istotny wpływ na sektor lotniczy, kolejowy, gospodarki morskiej, żeglugi śródlądowej i drogowy, a także silnie wpłynęły na sektor transportu, w którym pracuje ponad 9 mln mieszkańców UE²⁴. Środki

¹⁸ Cedefop, Skills Panorama, Health professionals and associate professionals [Unijna panorama umiejętności, Pracownicy służby zdrowia i średni personel].

¹⁹ EIT Health i McKinsey, 2020, „Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations” [Transformacja opieki zdrowotnej dzięki sztucznej inteligencji: wpływ na siłę roboczą i organizacje”].

²⁰ OECD, Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity [Ocena początkowego wpływu środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się COVID-19 na działalność gospodarczą], rys. 1.

²¹ W 2017 r. 94 % przedsiębiorstw w sektorze budownictwa stanowiły MŚP, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² European Builders Construction, strona internetowa poświęcona umiejętnościom.

²³ Dyrektywa (UE) 2019/882 w sprawie wymogów dostępności produktów i usług.

²⁴ Transport in Figures 2019 [Transport w liczbach 2019] <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

powstrzymujące rozprzestrzenianie się pandemii spowodowały również znaczne zakłócenia w przemyśle motoryzacyjnym i jego rozległym łańcuchu dostaw, przy czym na skutek przestojów w fabrykach ucierpiało co najmniej 1,1 mln miejsc pracy²⁵. Sektor motoryzacyjny, którego udział w unijnym PKB wynosi 7 %, stanął już przed poważnymi zmianami strukturalnymi i koniecznością inwestycji w transformację cyfrową, technologię ekologiczną (np. akumulatory²⁶ w celu zapewnienia elektryfikacji transportu i innych rozwiązań dotyczących paliw alternatywnych) oraz większą łączność i automatyzację, a także przekształcenia istniejących modeli biznesowych i łańcuchów wartości. Sektor transportu, a w szczególności sektor motoryzacyjny, potrzebuje jasnego planu działania w celu wzmocnienia szeregu nowych umiejętności, w tym analizy opartej na dużych zbiorach danych, rozwoju oprogramowania, sztucznej inteligencji, robotyki, chemii, inżynierii elektronicznej i nowego zakresu umiejętności miękkich. Należy zachęcać do maksymalnego wykorzystania tych umiejętności w całym ekosystemie i łańcuchach dostaw, na przykład przy wprowadzaniu infrastruktury do ładowania elektrycznego.

- **Turystyka:** pandemia COVID-19 spowodowała ograniczenie działalności o 80 % i jeżeli nie zostaną podjęte pilne działania, zagrożonych jest 6 mln miejsc pracy²⁷. Zapotrzebowania na umiejętności sięgają od marketingu internetowego, recyklingu i gospodarowania odpadami, gospodarki wodnej i energetyki w celu przejścia na bardziej zrównoważoną turystykę, po zrozumienie i komunikację międzykulturową, a także nowe protokoły w zakresie higieny²⁸. Optymalizacja doświadczeń podróżnych będzie opierać się na połączeniu danych cyfrowych z interakcją użytkowników. W obowiązującym obecnie planie działania²⁹ wskazano już takie niedobory kwalifikacji oraz nowe profile zawodowe. Obecnie plan ten należy rozwinąć, gdyż niektóre przedsiębiorstwa nie są w stanie nadążyć za szybko zmieniającymi się trendami w zakresie innowacji technologicznych i trendami społecznymi. Zakres obowiązków pracowników będzie wymagał umiejętności pracy w różnych obszarach, na różnych szczeblach i z wykorzystaniem różnych narzędzi i aplikacji.

2. ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNYCH NA DANYM STANOWISKU: UZYSKANIE REZULTATÓW DZIĘKI DOSTOSOWANIU POLITYKI

Drugim podstawowym elementem Programu na rzecz umiejętności, uwzględniającym ideę dopasowania umiejętności do stanowisk pracy, jest przyjęcie kompleksowego podejścia w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, które obejmuje cały łańcuch wartości.

W pierwszej kolejności konieczne są informacje na temat umiejętności gromadzone na potrzeby organizacji szkoleń istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Etap ten należy uwzględnić w krajowych strategiach rozwoju umiejętności oraz w systemach kształcenia

²⁵Europejskie Stowarzyszenie Producentów Samochodów (ACEA), Employment impact of COVID-19 on the European auto industry [Wpływ COVID-19 na zatrudnienie w europejskim przemyśle motoryzacyjnym].

²⁶ Rozpoczęto realizację planu działania dotyczącego umiejętności potrzebnych na potrzeby projektu „ALBATS” w sektorze akumulatorów, który będzie ważny nie tylko dla sektora motoryzacyjnego, ale także dla rozwijającego się sektora magazynowania energii.

²⁷ COM(2020) 550 final: Turystyka i transport w roku 2020 i w dalszej przyszłości.

²⁸ C(2020) 3251, Wytyczne UE dotyczące stopniowego wznowiania usług świadczonych turystom oraz protokołów zdrowotnych w placówkach branży hotelarsko-gastronomicznej – COVID-19, 2020/C 169/01.

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

i szkolenia. Ponadto poszczególne przedsiębiorstwa powinny opracować wewnętrzne procesy identyfikacji niedoborów kwalifikacji w ramach podnoszenia kwalifikacji własnej siły roboczej.

W niniejszej części przedstawiono główne elementy składowe podejścia zakładającego dopasowanie umiejętności do stanowiska pracy i sprzyjającego czerpaniu pełnych korzyści przez unijną siłę roboczą z zielonej transformacji i z transformacji cyfrowej.

2.1. Lepsze gromadzenie informacji na temat umiejętności: podstawa podnoszenia i zmiany kwalifikacji

Aby zapewnić możliwość zdobywania przez pracowników umiejętności potrzebnych na stanowisku zajmowanym obecnie lub w przyszłości, w pierwszej kolejności należy dysponować aktualnymi informacjami na temat zapotrzebowania na umiejętności. Informacje o umiejętnościach przychodzą jednak często zbyt późno, aby mogły mieć wpływ na dokonywane wybory. Należy zapewnić gromadzenie dostępnych, łatwych do zrozumienia, ukierunkowanych i aktualnych informacji na temat umiejętności. Oprócz tego ogromny potencjał wykazują badania do celów monitorowania, zestawianie danych administracyjnych, sztuczna inteligencja oraz analiza dużych zbiorów danych. Sztuczną inteligencję i duże zbiory danych można wykorzystywać do określania nowych profili zawodowych w poszczególnych sektorach na podstawie wymaganych zestawów określonych umiejętności.

Unijna agencja Cedefop prowadziła pilotaż w zakresie wykorzystania analizy dużych zbiorów danych z użyciem internetowych ogłoszeń o pracę, aby zbadać umiejętności wymagane przez pracodawców na szczeblu regionalnym³⁰, podczas gdy Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności skupił się na zapotrzebowaniu na umiejętności w kluczowych sektorach. Na podstawie tych udanych inicjatyw konieczne jest wznowienie starań w kierunku gromadzenia dalszych informacji na temat umiejętności (uwzględniając zarówno wymiar regionalny, jak i wymiar sektorowy), ich zestawienia i przedstawienia w łatwo dostępny sposób, w tym na potrzeby instytucji i organizacji kształcenia i szkolenia.

³⁰ Cedefop „Skills Ovate”, poziom NUTS 2.

Działanie 2: Poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności

Na potrzeby poprawy jakości gromadzenia informacji na temat umiejętności oraz ich rozpowszechniania Komisja:

- będzie wspierać gromadzenie nowych i bardziej szczegółowych informacji na temat umiejętności, w tym na szczeblu regionalnym i sektorowym. W oparciu o pilotaż Cedefop w zakresie wykorzystania analizy dużych zbiorów danych zostanie opracowane stałe narzędzie internetowe, za pomocą którego informacje będą publikowane „w czasie rzeczywistym” tak, aby dostęp do nich miały wszystkie zainteresowane strony³¹. Przeanalizowana zostanie możliwość tworzenia partnerstw w celu wykorzystania danych pochodzących z prywatnych portali pracy oraz gromadzenia informacji na temat umiejętności;
 - scentralizuje informacje na temat umiejętności i rozpowszechni je na dużą skalę za sprawą paktu na rzecz umiejętności, z zapewnieniem efektu synergii z europejską przestrzenią badawczą;
 - będzie promować udział partnerów społecznych w prognozach dotyczących rynku pracy oraz identyfikację potrzeb szkoleniowych w zakresie rozwijania gromadzenia informacji na temat umiejętności;
 - będzie zachęcać do wykorzystywania gromadzenia informacji na temat umiejętności przez publiczne i prywatne służby zatrudnienia, a w szczególności będzie zachęcać sieć publicznych służb zatrudnienia do promowania wczesnej identyfikacji niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej oraz tendencji związanych z rosnącymi możliwościami zatrudnienia, w tym do lepszego wykorzystania potencjału mobilności wewnątrz UE i migracji z państw trzecich;
 - będzie prezentować informacje na temat gromadzenia umiejętności dostosowane do potrzeb użytkowników na portalu Europass, unijnej platformie pomagającej obywatelom zarządzać swoim kształceniem i karierą zawodową. Będzie to stanowiło wsparcie w zakresie indywidualnych wyborów związanych z kształceniem, szkoleniem i pracą, a także pomoże doradcom i mentorom, między innymi w publicznych służbach zatrudnienia.
-

2.2. Promowanie krajowych strategii w zakresie umiejętności, roli służb zatrudnienia i legalnej migracji

Zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku wymaga krajowych strategii w zakresie umiejętności i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron. Krajowe strategie na rzecz umiejętności, opracowane i realizowane w ramach podejścia przewidującego zaangażowanie całej administracji rządowej, obejmują dostosowanie działań w kontekście polityki zatrudnienia, edukacji, badań, przemysłu i rozwoju regionalnego. Powinny one obejmować partnerów społecznych, społeczeństwo obywatelskie, zainteresowane strony z sektora kształcenia, szkolenia oraz rynku pracy i opierać się na istniejących krajowych strategiach na rzecz umiejętności.

W świetle trwającego kryzysu i jego wpływu na bezrobocie, zwłaszcza wśród osób młodych, służby zatrudnienia, zarówno publiczne, jak i prywatne, we współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia oraz podmiotami publicznymi zajmującymi się kształceniem i szkoleniem, a także krajowymi koalicjami na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia, wnoszą istotny wkład w krajowe strategie na rzecz

³¹ Przedmiotowe narzędzie internetowe będzie zapewniało szczegółowe, aktualne informacje na temat umiejętności, szczególnie na poziomie regionalnym i sektorowym, pokazując podsumowanie zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy w czasie rzeczywistym, przy czym takie podsumowanie można ponownie generować w bardzo krótkich odstępach czasu, co umożliwia określenie tendencji w zakresie zapotrzebowania na umiejętności i wykrywanie pojawiającego się nowego zapotrzebowania na umiejętności.

umiejętności. Publiczne służby zatrudnienia mogą odegrać większą rolę w ukierunkowaniu obywateli, aby w coraz większym stopniu i coraz lepiej podnosili i zmieniali kwalifikacje, a także w zwiększaniu znaczenia systemów kształcenia i szkolenia na rynku pracy. Krajowe strategie na rzecz umiejętności dostosowują krajowe i regionalne strategie i inwestycje do wspólnie uzgodnionych głównych wyzwań. Ukierunkowują one również państwa członkowskie w projektach, które współfinansują z funduszy europejskich.

Zagadnieniem posiadania odpowiednich umiejętności na potrzeby dwojakiej transformacji i reagowania na wyzwania demograficzne można się zająć również za pomocą bardziej strategicznego podejścia do legalnej migracji, ukierunkowanego na lepsze pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów. Decyzja w kwestii liczby przyjmowanych pracowników migrujących pozostaje w gestii państw członkowskich, ale silne ramy unijne mogą stanowić pomoc dla państw członkowskich w przyciągnięciu migrantów zarobkowych, których UE potrzebuje, a także zapewnić, aby migracja pracowników była korzystna dla wszystkich. Skierowanie legalnej migracji do regionów i zawodów, w których występuje niedobór wykwalifikowanej siły roboczej, wymaga lepszego dopasowania i przejrzystych procedur. Należy dołożyć większych starań, aby zwiększyć możliwości legalnej migracji do UE i uznawanie kompetencji obywateli państw trzecich na unijnym rynku pracy. Działania te należy prowadzić we współpracy z państwami trzecimi i powinny one służyć promowaniu rozwoju i mobilności poprzez zwiększenie inwestycji w umiejętności. Ponadto równie ważne jest bardziej strategiczne wykorzystanie potencjału i umiejętności migrantów z państw trzecich już przebywających w UE. Pomimo coraz wyższego poziomu wykształcenia średni poziom kwalifikacji wśród takich osób nadal jest niższy, co stanowi barierę dla długoterminowej integracji na rynku pracy.

Działanie 3: Unijne wsparcie na rzecz strategicznych krajowych działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji

Komisja wesprze wszystkie państwa członkowskie w opracowaniu całościowych krajowych strategii na rzecz umiejętności w ramach podejścia przewidującego zaangażowanie całej administracji rządowej. Podstawą tego działania będą prace już przeprowadzone wraz z OECD w 11 państwach członkowskich oraz pozostałe strategie na rzecz umiejętności obowiązujące na szczeblu państw członkowskich. W razie potrzeby Komisja udzieli wsparcia w zakresie ustanowienia lub przeglądu strategii oraz pomocy w monitorowaniu postępów w ich realizacji. Komisja będzie zachęcać do przezwycięzania stereotypów płciowych oraz innych dyskryminujących stereotypów. Komisja położy szczególny nacisk na znaczenie umiejętności przekrojowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, a także umiejętności związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną, takich jak umiejętności nabywane na kierunkach studiów obejmujących nauki przyrodnicze, technologię, inżynierię i matematykę (STEM).

Komisja połączy siły z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia, aby zorganizować wydarzenia w zakresie wzajemnego uczenia się mające na celu zwrócenie większej uwagi na umiejętności potrzebne na rynku pracy, w szczególności z uwzględnieniem potrzeb osób bezrobotnych i osób wykonujących pracę w zmniejszonym wymiarze czasu. Oprócz tego działania będą koncentrowały się na intensyfikacji świadczenia usług doradczych, w tym usług skierowanych do pracowników i, w szczególności, do osób z grup w niekorzystnej sytuacji, a także na wyeliminowaniu niedoborów kwalifikacji, przede wszystkim niedoborów umiejętności cyfrowych. Przeanalizowane zostaną sposoby pełnego wykorzystania możliwości współpracy transgranicznej.

W ramach przyszłego paktu o migracji i azylu Komisja będzie dążyć do zwiększenia możliwości legalnej migracji do UE, w tym w ramach wznowienia negocjacji w sprawie dyrektywy w sprawie niebieskiej karty w celu przyciągnięcia wysoko wykwalifikowanych pracowników. Pakt będzie zawierał wiarygodne propozycje dotyczące docelowych miejsc legalnej migracji – co będzie stanowiło element nowych partnerstw z państwami trzecimi na

rzecz rozwoju talentów – oraz analizę nowych instrumentów w zakresie legalnej migracji.

W jednym państwie członkowskim bardzo wysoki odsetek osób dorosłych ma niskie kwalifikacje. Z tego względu w obowiązującej w tym państwie krajowej strategii na rzecz umiejętności podkreślono potrzebę propagowania kultury kształcenia dorosłych oraz poprawy uczestnictwa i spójności. W wyniku realizacji tej strategii **Peter**, zatrudniony w sektorze hotelarsko-turystycznym, mógł skorzystać z realizowanego w jego rodzinnych stronach nowego programu szkoleń zawodowych dla osób dorosłych. W ramach nowego podejścia w programie szczególnie nacisk położono na umiejętności cyfrowe i przekrojowe, które w coraz większym stopniu stanowią umiejętności wymagane wśród pracowników sektora turystyki.

2.3. Dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) do przyszłych wyzwań

Organizacje kształcenia i szkolenia muszą zapewniać rozwijanie odpowiednich umiejętności przydatnych na wszystkich etapach uczenia się przez całe życie. Od pierwszych dni współpracy europejskiej kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) jest głównym elementem unijnego projektu, a od tamtej pory stało się częścią szerszych europejskich ram współpracy na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskiego obszaru edukacji. Obecnie około połowa młodych osób uczących się w UE to osoby zdobywające wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, coraz częściej na bardziej zaawansowanym poziomie³². W Europie muszą funkcjonować sprawne, odporne i nieulegające dezaktualizacji systemy kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniające możliwość wsparcia osób młodych w poradeniu sobie z wejściem na ewoluujący rynek pracy oraz zapewnienia, aby osoby dorosłe miały dostęp do programów szkoleń zawodowych dostosowanych do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej.

Działanie 4: Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności

Komisja przyjmuje dzisiaj wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. W ramach tej inicjatywy:

- proponuje się nowoczesną wizję polityczną UE dotyczącą kształcenia i szkolenia zawodowego, której celem jest wyposażenie osób młodych i osób dorosłych w umiejętności umożliwiające im sprawne funkcjonowanie na rynku pracy, a także wsparcie transformacji cyfrowej i ekologicznej, włączenie umiejętności przekrojowych, zapewnienie włączania i równych szans oraz sprawienie, aby europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe stanowiło światowy punkt odniesienia w zakresie rozwoju umiejętności;
 - przedstawia się zasady służące wdrożeniu tej wizji, obejmujące większy nacisk na przenikalność z innymi sektorami edukacji, wyższy poziom mobilności edukacyjnej oraz ścisłą współpracę z pracodawcami. W ramach tej inicjatywy promuje się kształcenie i szkolenie zawodowe jako atrakcyjny wybór dla obu płci oraz włączenie grup w niekorzystnej sytuacji;
-

³² Programy kształcenia i szkolenia zawodowego obejmują szereg poziomów kształcenia i szkolenia. W ujęciu bezwzględny najwięcej osób zdobywających wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (8,5 mln osób uczących się) uczestniczy w programach na poziomie szkoły średniej II stopnia. Dla porównania 1,5 mln osób uczących się uczestniczy w programach kształcenia lub szkolenia zawodowego na poziomie kształcenia policealnego, 1,2 mln osób – w programach oferujących krótki cykl kształcenia na poziomie studiów wyższych, 1,2 mln osób – w programach studiów licencjackich, a 0,7 mln – w programach studiów magisterskich. Źródło: Wspólne gromadzenie danych na temat kształcenia i szkolenia przez UNESCO-OECD-Eurostat (UOE).

- wyznacza się cele w zakresie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zwiększenia dostępności uczenia się opartego na pracy i możliwości związanych z mobilnością oraz umiejętności przystosowania zawodowego wśród absolwentów programów kształcenia i szkolenia zawodowego;
- proponuje się szereg działań do wdrożenia na szczeblu UE wspierających reformę kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności w zakresie zwiększenia gotowości cyfrowej instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, praktyk zawodowych i centrów doskonałości zawodowej związanych ze strategiami inteligentnej specjalizacji lub regionalnymi strategiami w zakresie innowacji i wzrostu.³³

Czym jest centrum doskonałości zawodowej?

Istnieje wiele różnych rodzajów centrów doskonałości zawodowej. Pomimo tej różnorodności można wyróżnić ich dwa szeroko rozumiane rodzaje: 1. centra doskonałości zawodowej, które są „celowo tworzonymi” lub wyznaczonymi podmiotami w ramach krajowych lub regionalnych uzgodnień dotyczących doskonałości zawodowej oraz 2. centra doskonałości zawodowej, które są indywidualnymi organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego działającymi dla regionu, subregionu lub sektora³⁴. Centra wspierają inicjatywy przedsiębiorcze i pełnią rolę ośrodków wiedzy i innowacji dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP. Celem proponowanego zalecenia jest wsparcie założenia co najmniej 50 centrów doskonałości zawodowej³⁵ stanowiących światowej klasy punkty odniesienia w zakresie zarówno kształcenia zawodowego młodzieży, jak i podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez osoby dorosłe³⁶.

Na przykład centrum kształcenia i szkolenia zawodowego działające w sektorze kultury i kreatywnym, finansowane w ramach programu Erasmus, wraz z partnerami z innych państw tworzy sieć ośrodków wiedzy (organizatorów badań naukowych oraz kształcenia i szkolenia zawodowego) i przedsiębiorstw. W ramach sieci tworzy się ośrodki innowacji wspierające sektorowe MŚP, wykwalifikowanych pracowników i osoby zdobywające wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Opracowuje się i wprowadza program szkoleń koncentrujący się na przedsiębiorczości, rozwiązywaniu problemów, myśleniu krytycznym i innowacjach procesowych/produktowych, a także inkubatory przedsiębiorczości dla osób zdobywających wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego i pracowników sektora kultury i kreatywnego oraz dla instruktorów.

2.4. Uruchomienie inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i podnoszenie kwalifikacji naukowców

Szkolnictwo wyższe stanowi narzędzie niezbędne do wyposażenia studentów w umiejętności, które będą im potrzebne w przyszłości. Uniwersytety przekazują zaawansowaną wiedzę i zaawansowane umiejętności umożliwiające społeczeństwu stawienie czoła poważnym wyzwaniom społecznym. Wyposażają one absolwentów w zaawansowane umiejętności umożliwiające im dalszy rozwój zawodowy, społeczny i osobisty. Szybko zmieniający się rynek pracy i przemiany społeczne wymagają przemian w instytucjach szkolnictwa wyższego, które muszą oferować program lepiej dostosowany do warunków gospodarczych tak, aby absolwenci dysponowali

³³ Aby wspierać osiągnięcie doskonałości i umiędzynarodowienie kształcenia i szkolenia zawodowego, w ramach europejskich podstawowych profili zawodowych zdefiniowano by pewną część wspólnych treści szkoleniowych na poziomie europejskim. Profile te – jako element platformy Europass i w stosownych przypadkach uzupełnienie narzędzi cyfrowego kształcenia zawodowego – mogą znacznie ułatwić mobilność osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji oraz rozwój wspólnych programów nauczania w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, kwalifikacji i mikroreferencji.

³⁴ Badanie Komisji Europejskiej – Identyfikacja i grupowanie centrów doskonałości zawodowej: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵ Cel ten opiera się na wniosku Komisji dotyczącym kolejnych wieloletnich ram finansowych.

³⁶ Koordynacja tego działania będzie odbywać się w ramach europejskiej przestrzeni badawczej.

wykształceniem i umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wymogów związanych z dwojaką transformacją.

Badacze odgrywają czołową rolę w rozwoju nauki i innowacji, przez co muszą posiadać określony zestaw umiejętności. Warto podjąć dalsze działania w celu zdefiniowania takiego zestawu umiejętności oraz podstawowych umiejętności, od których zależy powodzenie kariery badacza w środowisku akademickim i poza nim, a także w celu wspierania mobilności naukowców na terytorium Europy.

Działanie 5: Uruchomienie inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i podnoszenie kwalifikacji naukowców

W celu **uruchomienia inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych** i w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami i państwami członkowskimi Komisja:

- zaangażuje się w pełne uruchomienie inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych w ramach programu Erasmus (2021–2027) i „Horyzont Europa”, w tym poprzez usunięcie przeszkód w skutecznej i ściślejszej współpracy międzynarodowej między instytucjami szkolnictwa wyższego oraz zacieśnienie współpracy z przedsiębiorstwami, w szczególności w celu wspierania dwojakiej transformacji. Europejskie szkoły wyższe będą ustanawiać standardy w zakresie transformacji instytucji szkolnictwa wyższego w całej europejskiej przestrzeni badawczej i w całym europejskim obszarze edukacji, a także sprawią, że uczenie się przez całe życie i wymiana talentów staną się rzeczywistością;
- przeanalizuje możliwości związane z działalnością europejskich szkół wyższych w zakresie badań naukowych i innowacji w celu usunięcia przeszkód w skutecznej współpracy międzynarodowej między instytucjami szkolnictwa wyższego, opierając się na doświadczeniach zdobytych w ramach projektów pilotażowych programu Erasmus+ i „Horyzont 2020”. Komisja określi obszary wsparcia działań państw członkowskich, zbada konkretne podejście do „europejskiego dyplomu” oraz wykonalność wdrożenia statutu europejskich szkół wyższych (w celu rozwiązania transgranicznych kwestii prawnych), a także do europejskiego systemu uznawania i zapewniania jakości;
- będzie współpracować z Europejskim Instytutem Innowacji i Technologii (EIT) oraz w ramach innych inicjatyw mających znaczenie dla europejskiej przestrzeni badawczej w celu zrzeszenia wiodących organizacji biznesowych, edukacyjnych i badawczych, w szczególności w ramach wspólnot wiedzy i innowacji, aby opracować innowacyjne metody przekazywania i zdobywania wiedzy, szkolić następne pokolenie innowatorów oraz wspierać proces przekształcania instytucji szkolnictwa wyższego w organizacje w większym stopniu ukierunkowane na przedsiębiorczość;
- stworzy powiązania między środowiskiem akademickim a przedstawicielami przemysłu w ramach testowania nowego programu wymiany wiedzy „Talents-On-Demand” w celu sprostania zapotrzebowaniu wśród przedsiębiorstw na badania naukowe i innowacje oraz jako uzupełnienie współpracy między uczelniami a przedsiębiorstwami.

W celu **podnoszenia kwalifikacji naukowców** i w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami i państwami członkowskimi Komisja:

- opracuje europejskie ramy kompetencji dla badaczy i wesprze opracowanie zestawu podstawowych umiejętności, które muszą posiadać badacze;
 - określi systematykę umiejętności badaczy, co pozwoli na statystyczne monitorowanie cyrkulacji mózgów, oraz uzgodni z państwami członkowskimi zestaw wskaźników umożliwiających monitorowanie i analizę statystyczną;
 - opracuje programy nauczania w zakresie otwartej nauki i zarządzania nauką dla badaczy.
-

2.5. Umiejętności przydatne w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej w kontekście zawodowym i nie tylko

Zawody przyszłości wymagają umiejętności przydatnych w kontekście dwojakiej transformacji. Transformacja ekologiczna wymaga inwestycji w umiejętności obywateli w celu zwiększenia liczby specjalistów tworzących technologie ekologiczne, w tym technologie cyfrowe, i sprawnie posługujących się takimi technologiami, opracowujących ekologiczne produkty, usługi i modele biznesowe, tworzących innowacyjne rozwiązania oparte na zasobach przyrody oraz działających na rzecz zmniejszenia do minimum śladu środowiskowego działalności³⁷. Ponadto Europa stanie się kontynentem neutralnym dla klimatu, zasobooszczędnym społeczeństwem i gospodarką o obiegu zamkniętym tylko dzięki świadomym mieszkańcom i sile roboczej, którzy rozumieją, w jaki sposób myśleć i postępować w sposób ekologiczny.

Podobnie osiągnięcie ukierunkowanej na człowieka transformacji cyfrowej wymaga radykalnej zmiany w zakresie umiejętności cyfrowych. Już teraz wszyscy Europejczycy – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – potrzebują umiejętności cyfrowych w życiu codziennym i w pracy: w niektórych kategoriach zawodowych ponad 90 % stanowisk pracy wymaga określonych rodzajów umiejętności cyfrowych³⁸. Pandemia i jej wpływ na nasze życie i gospodarkę podkreśliły znaczenie transformacji cyfrowej we wszystkich obszarach gospodarki i społeczeństwa UE. W praktyce w czasie obowiązywania środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się niemal 4 na 10 pracowników podjęło telepracę³⁹. Ponadto w latach 2005–2016 w sektorach intensywnie korzystających z technologii cyfrowych powstało 40 % nowych miejsc pracy⁴⁰. Nie można jednak sprostać szybko rosnącemu zapotrzebowaniu na specjalistów z dziedziny technologii cyfrowych. Przykładowo brakuje 291 000 specjalistów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa⁴¹.

Ponadto wprowadzenie technologii cyfrowych we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w sektorach niezwiązanych z technologią, będzie wymagało od siły roboczej wyższego poziomu umiejętności cyfrowych na wszystkich poziomach umiejętności i we wszystkich grupach wiekowych. Pandemia COVID-19 i wprowadzone w jej wyniku środki powstrzymujące rozprzestrzenianie się wyraźnie pokazały, jak ważny jest szybki wzrost umiejętności cyfrowych siły roboczej, ale także całej ludności w Europie⁴². Problem był szczególnie widoczny w sektorze edukacji i dotyczył w takim samym stopniu studentów i uczniów, nauczycieli i instruktorów.

Działanie 6: Umiejętności wspierające dwojaką transformację

Komisja będzie wspierać nabywanie **umiejętności na potrzeby transformacji ekologicznej** poprzez:

³⁷ Dobrym przykładem działania w tym zakresie jest uruchomienie unijnej strategii dotyczącej biogospodarki obejmującej działania umożliwiające rozwój umiejętności oraz tworzenie synergii z edukacją i uczeniem się przez całe życie.

³⁸ [ICT for work: Digital Skills in the Workplace: \(ICT na potrzeby pracy: umiejętności cyfrowe przydatne w pracy\), badanie przeprowadzone na zlecenie Komisji Europejskiej przez Ecorys i Duński Instytut Technologii, 2017.](#)

³⁹ [Eurofound, Living, working and Covid-19 \(Życie i praca w czasach pandemii Covid-19\), kwiecień 2020.](#)

⁴⁰ OECD (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#) (Transformacja cyfrowa: kształtowanie polityki, podnoszenie jakości życia), OECD Publishing, Paryż. Por. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#) (Perspektywy zatrudnienia w krajach OECD z 2019 r.: miejsca pracy w przyszłości), ramka 2.1.

⁴¹ ENISA, Cybersecurity skills development in the EU (Rozwój umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa w UE), marzec 2020.

⁴² W ramach indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI) Komisja raz do roku monitoruje poziom podstawowych i zaawansowanych umiejętności cyfrowych w każdym państwie członkowskim i w UE jako całości.

- określenie systematyki umiejętności przydatnych w transformacji ekologicznej, co pozwoli na statystyczne monitorowanie ekologizacji europejskich zawodów;
- uzgodnienie z państwami członkowskimi zestawu wskaźników umożliwiających monitorowanie i analizę statystyczną zmian w zakresie umiejętności ekologicznych;
- opracowanie europejskich ram kompetencji dotyczących kształcenia w zakresie zmiany klimatu, kwestii środowiskowych, przejścia na czystą energię i zrównoważonego rozwoju, a także określających poszczególne poziomy kompetencji w zakresie ekologii;
- wspieranie rozwoju zestawu podstawowych umiejętności ekologicznych na potrzeby rynku pracy w celu określenia kierunku szkoleń w całej gospodarce z myślą o stworzeniu pokolenia specjalistów świadomych zagadnień związanych z klimatem, środowiskiem i zdrowiem oraz ekologicznych podmiotów gospodarczych;
- pomoc we wprowadzaniu zagadnień z zakresu środowiska i klimatu do programów edukacji szkolnej, szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, a także szkoleń zawodowych.

Komisja będzie wspierać **umiejętności cyfrowe dla wszystkich**, w szczególności poprzez:

- zaktualizowanie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej i przedstawienie wizji poprawy umiejętności i zdolności cyfrowych na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia oraz w odniesieniu do wszystkich poziomów umiejętności cyfrowych (od niskiego do zaawansowanego). Na podstawie wniosków wyciągniętych z kryzysu związanego z COVID-19 w obszarach takich jak e-uczenie się plan działania będzie wspierał rozwój solidnych kompetencji cyfrowych i zdolności organizacyjnych w systemach kształcenia i szkolenia (w tym w odniesieniu do nauczania na odległość) przy pełnym wykorzystaniu potencjału powstających technologii, danych, treści, narzędzi i platform w celu dostosowania kształcenia i szkolenia do epoki cyfrowej;
- wdrażanie programu „Cyfrowa Europa”, który ma na celu budowanie strategicznych zdolności cyfrowych UE, wzmacnianie inwestycji w obliczenia superkomputerowe, sztuczną inteligencję, cyberbezpieczeństwo i rozwój zaawansowanych umiejętności cyfrowych;
- wspieranie intensywnych kursów umiejętności cyfrowych dla MŚP i programu dla „cyfrowych wolontariuszy” w celu podnoszenia kwalifikacji obecnej siły roboczej w obszarach cyfrowych, jak ogłoszono w unijnej strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy. Komisja będzie również wspierać i łączyć pośredników działających na rzecz MŚP, takich jak klastry, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i ośrodki innowacji cyfrowych, aby wspomóc proces podnoszenia kwalifikacji pracowników MŚP, w tym w obszarze zrównoważonego rozwoju;
- wspieranie unijnych szkoleń ICT-Jump-Start z myślą o organizacji krótkich intensywnych szkoleń w celu rozwiązania problemu niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej w dziedzinie ICT, ze szczególnym naciskiem na udział zapewniający równowagę płci.

Anna zarządza małym przedsiębiorstwem logistycznym. Dzięki uczestnictwu w szkoleniu ICT-Jump-Start Anna i pozostali członkowie jej zespołu zdobyli nowe umiejętności, których potrzebują do planowania i realizacji przyjaznych dla klimatu tras dostawy.

Umiejętności z zakresu STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) mają kluczowe znaczenie dla kierowania dwójakimi transformacjami. W czasach szybkich innowacji technologicznych przedsiębiorstwa potrzebują ludzi o wysokim poziomie umiejętności w zakresie STEM. Takie umiejętności są niezbędne do korzystania z nowych technologii, a wysoki poziom umiejętności w zakresie STEM ma kluczowe znaczenie dla wspierania innowacji w zaawansowanych dziedzinach ICT, takich jak sztuczna inteligencja lub cyberbezpieczeństwo. Tylko jedna na pięć osób młodych w Europie kończy jednak studia wyższe w dziedzinie STEM, co daje mniej niż dwa miliony absolwentów

w dziedzinie STEM każdego roku⁴³. Liczba ta musi się zwiększyć, co można osiągnąć poprzez propagowanie ścieżek kształcenia w zakresie STEM w szczególności wśród młodych kobiet. Obecnie w UE studia w zakresie STEM kończy o połowę mniej kobiet niż mężczyzn, chociaż między państwami członkowskimi występują pod tym względem duże różnice⁴⁴. Przyjęcie na studia w zakresie STEM, a nie w ramach innych programów szkolnictwa wyższego często zależy od wyników w nauce w szkołach średnich⁴⁵, ale ponieważ dziewczęta osiągają lepsze wyniki niż chłopcy w zakresie umiejętności cyfrowych⁴⁶, staje się jasne, że pewną rolę odgrywają również ogólne poglądy i postawy społeczne⁴⁷. Istnieje potrzeba lepszego wyjaśnienia młodym osobom uczącym się, a szczególnie dziewczętom, możliwości, jakie wiążą się z wyborem ścieżki STEM.

Znacząca liczba osób w Europie ma **aspiracje związane z przedsiębiorczością**, wśród nich widoczna jest rosnąca tendencja ku przedsiębiorczości społecznej. Tego typu aspiracje i tendencje sprzyjają tworzeniu miejsc pracy i przyczyniają się do wzrostu gospodarczego poprzez zwiększenie konkurencji, wydajności i innowacji. Aby stały się one rzeczywistością, konieczna jest znaczna zmiana, aby skupić się na rozwoju umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Systemy poradnictwa zawodowego i praktyki w tym zakresie powinny obejmować odpowiednio wymiar przedsiębiorczości. Zwiększanie świadomości na temat przedsiębiorczości społecznej i innych modeli biznesowych gospodarki społecznej może również przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności przedsiębiorczości i zainteresowania nią. Gospodarka społeczna, która odkrywa pionierską rolę w tworzeniu miejsc pracy, na przykład powiązanych z gospodarką o obiegu zamkniętym, wspiera również włączenie społeczne i transformację ekologiczną.

Poza umiejętnościami technicznymi rynek pracy coraz bardziej potrzebuje umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętność współpracy, myślenia krytycznego i kreatywnego rozwiązywania problemów. Rosnący wpływ robotów i algorytmów na nasze rynki pracy jeszcze bardziej zwiększa potrzebę unikalnych „ludzkich” umiejętności, takich jak empatia oraz przystosowywanie się do zmian w złożonym otoczeniu. Na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na takie umiejętności, które są szczególnie ważne również w świetle rozwijającej się srebrnej gospodarki i sektora usług opiekuńczych w wyniku zmian demograficznych. Chociaż w rozwoju takich umiejętności nauka w szkole nie pozostaje bez znaczenia, to jednak ich nabywanie często odbywa się poza uczeniem się formalnym, w miejscu pracy i trwa całe życie. Określenie, uznanie i przekazanie takich umiejętności bywa trudne, dlatego też w kolejnej fazie działania UE w zakresie umiejętności przekrojowych należy dołożyć większych starań, aby je uchwycić.

Działanie 7: Zwiększanie liczby absolwentów STEM oraz wspieranie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności przekrojowych

Aby przyczynić się do wymaganego zwiększenia liczby **absolwentów STEM**, Komisja:

- będzie zwiększać atrakcyjność studiów i zawodów z zakresu STEM, kładąc nacisk na działania ukierunkowane na przyciągnięcie dziewcząt i kobiet oraz zachęcając do przyjmowania przekrojowego i innowacyjnego podejścia do nauczania i uczenia się

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics/pl#Absolwenci

⁴⁴ Dane dotyczące absolwentów szkolnictwa wyższego w dziedzinie STEM pochodzące z Eurostatu. [educ_uoe_grad04].

⁴⁵ OECD, [Why don't more girls choose STEM careers](#)

⁴⁶ [Międzynarodowe Badanie Kompetencji Komputerowych i Informacyjnych z 2018 r. \(ICILS\)](#).

⁴⁷ Komisja Europejska, 2016 r., [Does the EU need more STEM graduates?](#), pkt 3.3.1.

w ramach edukacji szkolnej, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego;

- w komunikacji w sprawie europejskiego obszaru edukacji wprowadzi działania dla nauczycieli pomagające w rozwiązaniu problemu niedoboru nauczycieli STEM w państwach i regionach UE;
- wesprze nauczanie przedmiotów ścisłych w ramach działań w zakresie badań naukowych i innowacji, takich jak rozwój kompetencji kluczowych i ram oceny, rozpowszechnianie wyników badań w zakresie nauczania przedmiotów ścisłych w partnerstwie z European Schoolnet oraz korzystanie z portali społecznościowych skupiających szkoły z różnych krajów europejskich, zwłaszcza tych, które mają doświadczenie w zakresie kultury otwartego szkolnictwa;
- będzie propagować zintegrowane ramy i ciągłość uczenia się, między innymi pomiędzy systemami szkolnictwa średniego i wyższego, kształceniem i biznesem we współpracy z przedsiębiorcami, a także w dalszym ciągu będzie stosować metody oparte na otwartym nauczaniu i badaniach naukowych, konkursy i nauki obywatelskie.

Aby wspierać **umiejętności w zakresie przedsiębiorczości**, Komisja rozpocznie Europejskie działanie na rzecz umiejętności w zakresie przedsiębiorczości ukierunkowane na rozwój przedsiębiorczych postaw i bardziej odpornej siły roboczej. Działanie to będzie obejmować następujące elementy:

- wykorzystywanie i łączenie istniejących sieci w celu zapewnienia wsparcia na rzecz przedsiębiorczości Europejczyków przeznaczonego dla początkujących przedsiębiorców, w ramach którego szczególny nacisk kładzie się na wsparcie dla młodych kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą oraz możliwości samozatrudnienia w gospodarce cyfrowej i w zielonej gospodarce, oraz które obejmuje platformę wiedzy zawierającą zasoby internetowe na temat umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i możliwości współpracy⁴⁸;
- wspieranie finansowania programów na rzecz działań w obszarze umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, europejskiej mobilności dla przedsiębiorców i systematycznego korzystania z EntreComp, czyli europejskich ram kompetencji w zakresie przedsiębiorczości;
- propagowanie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia – od kształcenia w szkołach podstawowych i średnich, po kształcenie i szkolenie zawodowe oraz szkolnictwo wyższe, aby zapewnić studentom wiedzę i motywację w celu rozbudzenia w nich ducha przedsiębiorczości.

Działanie to będzie uzupełniało nadchodzący plan działania Komisji dla gospodarki społecznej, który będzie miał na celu między innymi propagowanie możliwości w zakresie przedsiębiorczości, jakie daje gospodarka społeczna, takie jak pomoc społecznościom lokalnym, tworzenie zielonego ładu na szczeblu lokalnym i aktywizowanie grup w niekorzystnej sytuacji.

Aby wspierać **umiejętności przekrojowe**, Komisja:

- zapewni ramy strategiczne do celów uznawania umiejętności przekrojowych, aby wspierać praktyków zajmujących się walidacją w Europie;
- będzie rozwijać zasoby w celu wspierania walidacji umiejętności przekrojowych przez pracodawców i służby zatrudnienia. Będzie to obejmowało eksplorację ogólnounijnych kursów internetowych i związanych z nimi mikroreferencji dla praktyków zajmujących się walidacją oraz utworzenie sieci pionierskich organizacji zajmujących się walidacją, które będą mogły dzielić się najlepszymi praktykami.

Coroczny Konkurs Prac Młodych Naukowców Unii Europejskiej to jedno z najważniejszych wydarzeń w Europie, które ma na celu pokazanie młodych talentów naukowych. W konkursie

⁴⁸ [W europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci zwrócono uwagę na wsparcie na rzecz przedsiębiorczości kobiet w ramach unijnej polityki spójności.](#)

rywalizują ze sobą zwycięzcy europejskich krajowych konkursów naukowych (dla osób młodych w wieku od 14 do 20 lat).

Pandemia COVID-19 i związane z nią środki powstrzymujące rozprzestrzenianie się uwypukliły znaczenie umiejętności życiowych i naszej zdolności do dostosowywania się, zarządzania zmianą i dbania o siebie nawzajem jako społeczność. Zasadnicze znaczenie mają w tym kontekście odporność, umiejętność korzystania z mediów, kompetencje obywatelskie, wiedza finansowa, znajomość zagadnień środowiskowych i kompetencje zdrowotne. Podstawą otwartych, demokratycznych społeczeństw są aktywni obywatele, którzy potrafią odróżnić informacje z różnych źródeł, podejmują świadome decyzje, są odporni i działają odpowiedzialnie.

Przez ostatnie dziesięciolecie **europejska agenda w zakresie uczenia się dorosłych** ułatwiała europejską współpracę w tym obszarze. Należy zrobić więcej, aby udzielić ludziom wsparcia w zakresie nabywania tych umiejętności oraz aby wzmocnić ścieżki poprawy umiejętności⁴⁹ dla osób dorosłych, w szczególności dla osób posiadających niski poziom umiejętności i kwalifikacji. Wykracza to poza zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku, gdyż obejmuje również pracę wolontariuszy i osoby starsze, które w równym stopniu potrzebują nowych umiejętności.

Działanie 8: Umiejętności na całe życie

Komisja wraz z państwami członkowskimi będzie pracować nad nowymi priorytetami europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych w celu uzupełnienia odnowionych europejskich ran współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia oraz wsparcia osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Będzie ona dążyć do budowania kompleksowych, jakościowych i włączających systemów kształcenia dorosłych, które docierają do wszystkich obywateli, w tym osób starszych i w szczególności tych, którzy najbardziej potrzebują dostępu do kształcenia, w tym poprzez uczenie się na odległość i e-uczenie się. Komisja będzie traktować priorytetowo uczenie się pozaformalne, uczenie się przez całe życie, sytuacje życiowe, uczenie się międzypokoleniowe, międzykulturowe i w społeczności. Wspierane będą lokalne ośrodki kształcenia, biblioteki oraz szeroko pojęta społeczność i społeczeństwo obywatelskie, aby wspólnie działać na rzecz motywowania dorosłych i umożliwienia im uczenia się, a tym samym zwiększyć odporność na kryzys.

74-letni Krzysztof zapisał się na kurs umiejętności cyfrowych w lokalnej bibliotece. Podczas kursu nauczył się, jak umówić się na wizytę lekarską i kupić bilet na pociąg przez internet. Jego nową pasją jest udział w grupie dyskusyjnej dotyczącej relacji w społeczności lokalnej, w ramach której obecnie organizuje on kampanię na rzecz powiększania terenów zielonych.

3. OPRACOWYWANIE NARZĘDZI, KTÓRE DAJĄ LUDZIOM MOŻLIWOŚĆ ZDOBYWANIA UMIEJĘTNOŚCI PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Trzeci podstawowy element niniejszego europejskiego programu na rzecz umiejętności służy do opracowywania niezbędnych narzędzi umożliwiających wszystkim – zatrudnionym, bezrobotnym lub nieaktywnym – możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie. Umiejętności mogą pomóc danej osobie w rozwoju kariery i w skutecznym zarządzaniu zmianą pracy. Tylko poprzez wdrożenie autentycznej

⁴⁹Dz.U. C 484/01 z 24.12.2016.

kultury uczenia się przez całe życie możemy zapewnić konkurencyjną gospodarkę i spójne społeczeństwo oraz wprowadzić w życie prawo do włączającego, wysokiej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, zapisane w zasadzie 1 Europejskiego filaru praw socjalnych.

3.1. Umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się: indywidualne rachunki szkoleniowe

Brak czasu na szkolenia, koszt szkolenia, a także brak świadomości potrzeby lub możliwości szkolenia stanowią istotne przeszkody w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji⁵⁰. Bezpośrednie zachęty do odbywania szkoleń, takie jak indywidualne rachunki szkoleniowe, mogą sprawić, że uczenie się przez całe życie stanie się rzeczywistością. Zapewniają one finansowanie na dostosowanie się do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności na danym stanowisku lub w celu zmiany zawodu lub sektora, w tym przeprowadzenia się do innego państwa członkowskiego. Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą zapewnić możliwość przenoszenia prawa do szkoleń ze stanowiska na stanowisko (lub ze stanowiska na okres bezrobocia), a ich wprowadzenie można by połączyć ze znaczną poprawą systemów poradnictwa i walidacji oraz jakości i przejrzystości ofert szkolenia.

Finansowanie już istniejących indywidualnych rachunków szkoleniowych różni się w poszczególnych państwach w zależności od wyborów strategicznych dokonywanych na szczeblu krajowym. Na przykład we Francji są one finansowane przede wszystkim z opłaty pobieranej od pracodawców, podczas gdy w Niderlandach przewidziano wykorzystanie finansowania publicznego. Analizując to rozwiązanie, Komisja uwzględni ten podstawowy element i skupi się przede wszystkim na tym, aby był on odpowiedni dla MŚP.

Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą również zapewnić dostępność wystarczających środków finansowych na szkolenia w czasie pogorszenia koniunktury gospodarczej. Umożliwiają one gromadzenie uprawnień do szkoleń przez długi czas, tak aby można je było wykorzystać w okresach niskiej aktywności gospodarczej, np. w okresach pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, gdy jest więcej czasu na szkolenia. Zapobiega to dezaktualizacji umiejętności z powodu niezawinionej bierności zawodowej i pomaga nabywać umiejętności potrzebne do zmiany pracy.

Działanie 9: Inicjatywa w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych

Komisja oceni, w jaki sposób możliwa europejska inicjatywa w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych może pomóc w uzupełnieniu istniejących luk w dostępie do szkolenia dla osób dorosłych w wieku produkcyjnym i umożliwić im skuteczne zarządzanie zmianami stanu na rynku pracy.

Komisja oceni również, które usługi wspierające i inne czynniki mogą wspierać indywidualne rachunki szkoleniowe. Mogą one obejmować doradztwo, walidację i przejrzystość w zakresie jakości możliwości szkoleniowych, a także przepisów dotyczących urlopu edukacyjnego lub szkoleniowego. W ramach swojej pracy Komisja przeprowadzi szeroko zakrojone konsultacje z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami.

⁵⁰ Na podstawie danych z unijnego badania dotyczącego edukacji dorosłych.

3.2. Ocena efektów uczenia się: mikroreferencje

Zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie oznacza również upewnienie się, że każde doświadczenie w zakresie uczenia się jest odpowiednio doceniane. Pracownicy coraz częściej uczestniczą w krótkich i dostosowanych do potrzeb szkoleniach i potrzebują uznania tego faktu. Kursy takie mogą być oferowane przez różnych organizatorów kształcenia i szkolenia (np. instytucje szkolnictwa wyższego, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacje badawcze, przemysł, partnerów społecznych, izby handlowe, przemysłowe lub rzemieślnicze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego).

W ramach **mikroreferencji**⁵¹ uznaje się i odzwierciedla efekty takich krótkich kursów, z których wiele jest z zakresu technologii cyfrowych. Mogą one zwiększyć przenikalność między różnymi ścieżkami/systemami kształcenia i zwiększyć elastyczność. W ten sposób zapewnia się możliwość lepszego dostosowania procesu uczenia się do indywidualnych potrzeb, co sprzyja przyjmowaniu bardziej innowacyjnych i włączających podejść i ułatwia dostęp do zatrudnienia oraz zmianę pracy. Mikroreferencje mogą również ułatwiać dalsze uczenie się, ponieważ można je kumulować w celu uzyskania szerszego poświadczenia, co pozwala na kumulowanie efektów uczenia się w miarę upływu czasu i w różnych instytucjach, sektorach i krajach, a także w internecie dzięki systemom e-uczenia się. Do tej pory nie istnieją jednak normy europejskie na rzecz wspierania jakości, przejrzystości i wykorzystywania mikroreferencji w całej UE.

Działanie 10: Europejskie podejście do mikroreferencji

Komisja proponuje nową inicjatywę w celu wspierania jakości, przejrzystości i wykorzystywania mikroreferencji w całej UE. Inicjatywa ta będzie obejmować w szczególności:

- opracowanie, we współpracy ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami (publiczni lub prywatni organizatorzy kształcenia i szkolenia, partnerzy społeczni, izby handlowe, pracodawcy), norm europejskich określających minimalne wymagania dotyczące jakości i przejrzystości. Ma to zapewnić wiarygodność mikroreferencji i ułatwić możliwość ich przenoszenia i uznawania w całej UE;
- analizę możliwości włączenia mikroreferencji do ram dotyczących kwalifikacji, w dialogu z krajowymi organami ds. kwalifikacji;
- ułatwienie przechowywania zdobytych mikroreferencji i ich przedstawiania pracodawcom za pośrednictwem Europass i cyfrowych poświadczeń Europass.

Inicjatywa ta opiera się między innymi na wynikach oceny zalecenia Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, opublikowanych równocześnie z niniejszym programem na rzecz umiejętności.

Ivana jest doświadczonym kierownikiem magazynu w supermarkecie. Nowe oprogramowanie otwiera możliwości generowania mniejszej ilości odpadów, jeśli ona i jej pracownicy opanują jego wykorzystanie. Dzięki krótkiemu, ukierunkowanemu szkoleniu zapewnionemu przez jej federację branżową Ivana otrzyma mikroreferencje jako dowód jej nowo nabytych umiejętności, które może wykorzystać u obecnego lub przyszłego pracodawcy.

⁵¹ Mikroreferencje można określić jako udokumentowane oświadczenia potwierdzające efekty uczenia się osoby, które są powiązane z niewielką ilością nauki, a które są widoczne dla użytkownika w oświadczeniu, na odznace lub w zatwierdzeniu (wydanych w formie cyfrowym lub papierowym).

3.3. Wykazywanie umiejętności: nowa platforma Europass

Po uzyskaniu świadectwa poświadczającego zdobycie konkretnych umiejętności dana osoba musi mieć możliwość przedstawienia takich umiejętności podczas ubiegania się o pracę lub kontynuowanie nauki. Nowe technologie dają możliwości informowania o zdobytych umiejętnościach wykraczające poza tradycyjne CV oraz wskazywania odpowiednich możliwości uczenia się i ofert pracy.

Nowy Europass, uruchomiony wraz z niniejszym programem na rzecz umiejętności, opracowano jako unijne narzędzie internetowe, które ma pomóc zainteresowanym osobom w skutecznym przekazywaniu informacji na temat zdobytych umiejętności i kwalifikacji oraz w wyborze odpowiednich ofert pracy lub możliwości uczenia się. Platforma oferuje narzędzia i informacje we wszystkich językach urzędowych UE, z których nieodpłatnie mogą korzystać osoby uczące się, pracownicy i osoby poszukujące pracy do zarządzania każdym etapem kariery zawodowej i procesu uczenia się.

Działanie 11: Nowa platforma Europass

Nowa platforma Europass zapewni użytkownikom wsparcie w zarządzaniu karierą zawodową w warunkach szybkich zmian zachodzących na rynku pracy. Dzięki zapewnieniu nowoczesnych narzędzi i informacji na temat nauki i pracy w Europie to udoskonalone narzędzie:

- pomaga użytkownikom, którzy chcą rozpocząć kolejny etap szkoleń lub pracy, ocenić i opisać zdobyte umiejętności oraz przedstawić posiadane kwalifikacje i doświadczenie organizatorom szkoleń i pracodawcom;
- przedstawia użytkownikom platformy Europass odpowiednie oferty pracy (za pośrednictwem portali pracy EURES⁵² i Euraxess⁵³) i możliwości uczenia się;
- wykorzystuje informacje na temat umiejętności w celu przedstawienia dopasowanych do potrzeb informacji na temat tendencji i zapotrzebowania w zakresie umiejętności dla użytkowników, którzy planują zmianę zawodu lub przeprowadzkę do innego państwa;
- umożliwia instytucjom kształcenia i szkolenia wydawanie osobom uczącym się cyfrowych dyplomów i świadectw w uznawanym w całej Europie formacie cyfrowym „cyfrowe poświadczenia Europass”, co sprzyja łatwiejszemu uznawaniu;
- wspomaga szybki proces uznawania, ograniczając obciążenie administracyjne i przypadki oszustw poprzez zapewnienie automatycznego uwierzytelniania kwalifikacji przez pracodawców i organizatorów szkoleń oraz
- pomaga legalnie przebywającym migrantom wykazać posiadane umiejętności i kwalifikacje oraz ułatwia ich uznawanie dzięki lepszemu dostępowi do informacji⁵⁴. Unijne „narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich” wykorzystywane obecnie w ośrodkach recepcyjnych i przez organizacje zajmujące się doradztwem i wspieraniem integracji osób ubiegających się o azyl i uchodźców będzie powiązane z nowym Europass.

Daniela od ukończenia szkoły średniej pracuje na różnych stanowiskach jako mechanik

⁵² EURES to Europejski Portal Mobilności Zawodowej wspomagający swobodny przepływ pracowników w całej UE. Portal zapewnia internetową bazę danych na temat miejsc pracy oraz ogromne zasoby informacji na temat wewnątrzunijnej mobilności dla osób poszukujących pracy i pracodawców. <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

⁵³ EURAXESS – Researchers in Motion <https://euraxess.ec.europa.eu/> to inicjatywa, dzięki której zawodowi badacze mogą korzystać z usług informacyjnych i usług wsparcia, co sprzyja mobilności badaczy i rozwojowi kariery, a jednocześnie zacieśnia współpracę naukową między Europą a innymi regionami na świecie.

⁵⁴ Legalnie przebywający migranci w dalszym ciągu doświadczają trudności w wykazywaniu swoich umiejętności i kwalifikacji nabytych poza UE. Por. JRC (2020), „Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU”.

samochodowy i nie jest pewna, co dalej zrobić ze swoją karierą. Dzięki nowej platformie Europass Daniela może stworzyć osobisty profil Europass, w którym zapisywane będą wszystkie jej umiejętności i zdobyte doświadczenie oraz przechowywane będą jej dyplomy i świadectwa. Europass będzie sugerować Danieli miejsca pracy i kursy; może ona także uzyskać dostęp do informacji na temat usług poradnictwa w swojej okolicy, jak również do informacji na temat studiów i pracy w całej UE.

4. WYZNACZANIE AMBITNYCH CELÓW W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI

Za pomocą niniejszego programu Komisja określa nowe, dynamiczne podejście do polityki w zakresie umiejętności na poziomie UE, mające na celu ukierunkowanie państw członkowskich oraz udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia dwojakiej transformacji i zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19. **Aby osiągnąć sukces, uczenie się przez całe życie dla wszystkich musi stać się rzeczywistością w Europie, w każdym państwie członkowskim i w każdym regionie.**

Aby zrealizować przyjęte założenia, a także mając na uwadze dynamikę, jaką narzuca odbudowa i przyspieszająca transformacja, Komisja proponuje wyznaczyć cele ilościowe w oparciu o istniejące wskaźniki⁵⁵, które będą monitorowane do 2025 r.

Musimy przede wszystkim znacznie zwiększyć udział dorosłych uczestniczących w uczeniu się ogółem – tylko to zagwarantuje podejście oparte na uczeniu się przez całe życie. Ponadto, mając na uwadze zapewnienie, aby odbudowa i dwojaka transformacja zachodziły z zachowaniem sprawiedliwości społecznej, Komisja wnioskuję również o wyznaczenie odrębnych celów dotyczących uczestniczenia w procesie uczenia się nisko wykwalifikowanych i bezrobotnych osób dorosłych.

- **Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 120 milionów osób dorosłych. Odpowiada to 50 % populacji osób dorosłych i przeprowadzeniu około 540 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.**
- **Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 14 milionów nisko wykwalifikowanych osób dorosłych. Odpowiada to 30 % populacji w tej grupie i przeprowadzeniu około 60 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.**

Monitorowanie tego wskaźnika, w połączeniu z działaniami przedstawionymi w niniejszym komunikacie, przyczyni się również do zmniejszenia udziału nisko wykwalifikowanych osób dorosłych, który wynosi 22 % (2019 r.) i stanowi obszar, w którym Europa pozostaje w tyle za swoimi konkurentami na świecie.

- **Do 2025 r. 2 miliony osób poszukujących pracy lub co piąta taka osoba powinny mieć niedawne doświadczenie związane z uczeniem się. Odpowiada to przeprowadzeniu około 40 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat⁵⁶.**

⁵⁵ Dostępne wskaźniki często nie pozwalają na uchwycenie jakościowego aspektu szkolenia. Niniejszy nowy program na rzecz umiejętności w oczywisty sposób napędza zasadniczą zmianę także pod względem jakościowym, przesuwając na pierwszy plan zasadę zdobywania umiejętności potrzebnych na danym stanowisku.

⁵⁶ Zakładając, że średni czas trwania zajęć edukacyjnych wynosi 3 miesiące.

Jeżeli chodzi o treści będące przedmiotem uczenia się, konieczne będą różnorodne umiejętności, aby zagwarantować sukces odbudowy i dwójakiej transformacji. Umiejętności cyfrowe mają kluczowe znaczenie dla pracy, nauki i interakcji społecznych, tym bardziej w warunkach obowiązywania środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19. Dlatego też czwartym celem, który należy monitorować, jest udział osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe.

→ **Do 2025 r. 230 mln dorosłych powinno posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co obejmuje 70 % osób dorosłych w UE.**

Transformacja ekologiczna musi odbywać się w sposób sprawiedliwy i w sposób szczególny musi uwzględniać pracowników i regiony, których dotyczy najbardziej. Podstawowym elementem tego przedsięwzięcia są umiejętności. Na tym etapie nie istnieją żadne wskaźniki ilościowe dotyczące ekologicznych umiejętności. Komisja opracuje takie wskaźniki (działanie 6).

Wzywa się państwa członkowskie, organizatorów kształcenia i szkolenia, partnerów społecznych, przedsiębiorstwa, przedstawicieli osób uczących się oraz wszystkie zainteresowane strony, by w kontekście europejskiego semestru koordynacji polityki gospodarczej omówili sposoby osiągnięcia tych celów.

Postępy w kierunku osiągnięcia celów będą regularnie monitorowane w ramach europejskiego semestru⁵⁷. Informacje o postępach zostaną opublikowane w corocznym wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu i posłużą jako analityczna podstawa bardziej ukierunkowanych zaleceń dla poszczególnych krajów w zakresie umiejętności, kształcenia i szkolenia. W miarę możliwości Komisja będzie monitorować cele w podziale na płeć, obszary geograficzne i grupy w niekorzystnej sytuacji inne niż osoby nisko wykwalifikowane i bezrobotne, takie jak osoby niepełnosprawne.

Wskaźniki	Cele na 2025 r.	Obecny poziom (dane za ostatni dostępny rok)	Wzrost (w %)
Udział osób dorosłych w wieku 25–64 lat w procesie uczenia się w ciągu ostatnich 12 miesięcy	50 %	38 % (2016)	+32 %

⁵⁷ Te cztery wskaźniki są powiązane z tablicą wskaźników społecznych, która towarzyszy Europejskiemu filarowi praw socjalnych. Oprócz dwóch wskaźników dotyczących uczestniczenia w procesie uczenia się przez osoby dorosłe w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz podstawowych umiejętności cyfrowych, które uwzględniono już w tablicy wskaźników społecznych, proponuje się dodanie dwóch kolejnych wskaźników dotyczących udziału w kształceniu i szkoleniu nisko wykwalifikowanych i bezrobotnych osób dorosłych. Wskaźniki te są również powszechnie uznane – otrzymały poparcie ze strony Komitetu ds. Zatrudnienia w 2018 r. (wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu z 2019 r.) i od tego czasu stosuje się je w ramach europejskiego semestru. Wskaźnik dotyczący umiejętności cyfrowych odpowiada wskaźnikowi zastosowanemu w indeksie gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI).

(w %) ⁵⁸			
Udział nisko wykwalifikowanych osób dorosłych w wieku 25–64 lat w procesie uczenia się w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+67 %
Odsetek bezrobotnych osób dorosłych w wieku 25–64 lat, które niedawno zdobyły doświadczenie związane z uczeniem się (w %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+82 %
Odsetek osób dorosłych w wieku 16–74 lat o co najmniej podstawowych umiejętnościach cyfrowych (w %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+25 %

Ponadto należy jeszcze bardziej zwiększyć możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej osób zdobywających wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w całej UE, jak zaproponowano w nowym programie Erasmus+ i ogłoszono w zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, w którym Komisja proponuje zwiększenie mobilności osób zdobywających wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w UE z 6 do 8 %.

5. CZAS NA REZULTATY: ODBLOKOWANIE INWESTYCJI

Osiągnięcie tych ambitnych celów do 2025 r. wymaga uruchomienia znacznych, prywatnych i publicznych, inwestycji w umiejętności. Osiągnięcie nadrzędnego celu, jakim jest udział osób dorosłych w procesie uczenia się, wymagałoby zainwestowania dodatkowych środków szacowanych na **48 mld EUR** rocznie⁶².

Ponadto wdrożenie niniejszego europejskiego programu na rzecz umiejętności będzie również wymagało dodatkowych środków finansowych w celu zapewnienia realizacji poszczególnych działań na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym.

5.1. Budżet UE na wsparcie i odblokowanie inwestycji w kapitał ludzki⁶³

⁵⁸ Wskaźnik pokazuje odsetek osób dorosłych w wieku 25–64 lat, które w okresie 12 miesięcy przed wywiadem w ramach badania co najmniej jeden raz uczestniczyły w działaniu w ramach formalnego lub pozaformalnego kształcenia lub szkolenia (z wyłączeniem szkolenia w miejscu pracy). Obecnym źródłem danych na potrzeby tego wskaźnika jest unijne badanie dotyczące edukacji dorosłych. Od 2022 r. dane te będą pochodziły z unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności.

⁵⁹ Definicja i źródła tego wskaźnika są podobne do definicji i źródła pierwszego wskaźnika dotyczącego uczestnictwa osób dorosłych w procesie uczenia się. Główna różnica polega na położeniu nacisku na nisko wykwalifikowane osoby dorosłe, tj. tych dorosłych, którzy osiągnęli maksymalnie wykształcenie średnie (lub niższe) jako ich najwyższy poziom formalnego kształcenia. Wskaźnik ten mierzy zatem udział nisko wykwalifikowanych osób dorosłych, które zgłosiły, że uczestniczyły w formalnym lub pozaformalnym kształceniu i szkoleniu w okresie 12 miesięcy.

⁶⁰ Dane pochodzą z unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności. „Niedawne doświadczenie związane z uczeniem się” odnosi się do udziału w formalnym lub pozaformalnym kształceniu i szkoleniu w ciągu ostatnich 4 tygodni.

⁶¹ Źródłem danych na potrzeby tego wskaźnika jest wspólnotowe badanie wykorzystania ICT w gospodarstwach domowych i wśród osób prywatnych w UE.

⁶² Szacunki te opierają się na liczbie dodatkowych dorosłych słuchaczy potrzebnych w każdym państwie, aby osiągnąć udział na poziomie 50 % (w porównaniu z obecnymi poziomami udziału), w połączeniu z właściwymi dla danego państwa kwotami ryczałtowymi za godzinę szkolenia pracownika, aby uzyskać zwrot kosztów z Europejskiego Funduszu Społecznego na podstawie rozporządzenia delegowanego Komisji 2019/2170 i przy założeniu, że czas trwania kształcenia lub szkolenia wynosi 100 godzin rocznie.

⁶³ Kwoty w tej sekcji podano w cenach z 2018 roku.

We wniosku Komisji w sprawie instrumentu „Next Generation EU” przewidziano znaczne środki w ramach dużej inicjatywy budżetowej mającej na celu stawienie czoła gospodarczym i społecznym skutkom kryzysu. Komisja dopilnuje, aby jej instrumenty były dobrze wykorzystywane w celu wspierania i odblokowywania inwestycji w kapitał ludzki, propagowania równouprawnienia płci i włączenia społecznego. Państwa członkowskie będą zachęcane do wykorzystania zasobów finansowych UE w celu wdrożenia krajowych systemów zmiany i podnoszenia kwalifikacji siły roboczej.

W perspektywie krótkoterminowej **inicjatywa REACT-EU**, finansowana z wykorzystaniem instrumentu „Next Generation EU”, oraz wniosku w sprawie dostosowania obecnych ram finansowych na 2020 r., zapewni środki na finansowanie polityki spójności w wysokości 55 mld EUR na lata 2020–2022. Dzięki temu możliwe będzie przeznaczenie dodatkowych środków finansowych z **Europejskiego Funduszu Społecznego** na tworzenie możliwości w zakresie zdobywania umiejętności, które towarzyszą transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Ponadto **Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności**, z budżetem w wysokości 560 mld EUR na dotacje i pożyczki, daje państwom członkowskim duże możliwości finansowania działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji. We wniosku Komisji w sprawie zaleceń dla poszczególnych krajów w 2020 r. skoncentrowano się na natychmiastowych działaniach mających na celu ograniczenie społeczno-gospodarczych skutków pandemii i wskazano na umiejętności, kształcenie i szkolenie jako krótkoterminowy priorytet dla 22 państw członkowskich. **Krajowe plany odbudowy i zwiększenia odporności, które państwa członkowskie przygotowują w celu uzyskania dostępu do środków finansowych z tego instrumentu, powinny odzwierciedlać umiejętności jako priorytet programowania.**

W latach 2021–2027 **Europejski Fundusz Społeczny Plus**, z proponowanym budżetem w wysokości 86 mld EUR, pozostanie ważnym źródłem finansowania krajowych działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

Ponadto proponowana kwota 24,6 mld EUR w ramach programu **Erasmus+** przyczyni się do rozwoju umiejętności i zostanie przeznaczona na sfinansowanie niektórych z wyżej wymienionych działań, takich jak europejskie szkoły wyższe, centra doskonałości zawodowej i plany działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności. Program Erasmus+ może także przyczynić się do znacznego zwiększenia fizycznej i wirtualnej mobilności edukacyjnej w całej UE, co otwiera nowe możliwości uczenia się, które mogą nie być dostępne na poziomie krajowym.

Program „Horyzont Europa” będzie odgrywał znaczną rolę w odbudowie, zwłaszcza w odniesieniu do dwójakiej transformacji, przemysłu i MŚP, ale także za pomocą wsparcia szkół wyższych i naukowców oraz propagowania cyrkulacji mózgów i mobilności. W ramach nowego programu **„Cyfrowa Europa”** będą prowadzone inwestycje w rozwój oferty akademickiej w obszarach cyfrowych, a także w specjalistyczne szkolenia w dziedzinach takich jak dane, cyberbezpieczeństwo i sztuczna inteligencja, aby zaradzić obecnym niedoborom specjalistów w tych obszarach.

Inne zasoby mogą być przeznaczane na bezpośrednie wsparcie podnoszenia i zmiany kwalifikacji europejskiej siły roboczej. **Inwestycje państw członkowskich w „infrastrukturę o dużych skutkach społecznych”** na rzecz kształcenia i szkolenia, w tym infrastrukturę cyfrową, mogą zostać objęte dodatkowym wsparciem ze środków **Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego** oraz ze środków programu **InvestEU**, które w ramach segmentu „Inwestycje społeczne i umiejętności” (z

proponowaną gwarancją budżetową w wysokości 3,6 mld EUR) można przeznaczyć między innymi na inwestycje w infrastrukturę krytyczną w obszarze kształcenia i szkolenia.

W kontekście transformacji ekologicznej Komisja uznała inwestycje w umiejętności potrzebne do jej osiągnięcia za priorytet dla wszystkich 27 państw członkowskich w zakresie wykorzystania **Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i jego proponowanego całkowitego budżetu w wysokości 40 mld EUR**. Inwestycje w umiejętności można dokonać również w ramach instrumentu pożyczkowego na rzecz sektora publicznego w ramach mechanizmu sprawiedliwej transformacji, który ma uruchomić środki w wysokości 25–30 mld EUR⁶⁴. W przyszłych ramach finansowych zaproponowano podwojenie pułapu **Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji** w celu wsparcia podnoszenia kwalifikacji pracowników i osób samozatrudnionych, które zostały zwolnione w wyniku masowej restrukturyzacji przemysłu. W ramach innych programów, takich jak **fundusz modernizacyjny**, będą również finansowane programy podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby pomóc pracownikom w regionach i sektorach, w których ma miejsce transformacja ekologiczna.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zwiększenia wsparcia na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych, do wykorzystania jedynej w swoim rodzaju możliwości uruchomienia w tym celu dziesiątek miliardów euro z przyszłego budżetu UE oraz do nadania priorytetu działaniom wymienionym poniżej, w szczególności reformom, które poprawiają ofertę i zwiększają zainteresowanie programami rozwijania umiejętności.

Komisja będzie aktywnie współpracować z organami krajowymi i innymi zainteresowanymi stronami, aby zapewnić przyznanie odpowiednich środków unijnych na wsparcie poszczególnych aspektów europejskiego programu na rzecz umiejętności przedstawionego w niniejszym komunikacie. W szczególności Komisja będzie zachęcać państwa członkowskie do priorytetowego traktowania inwestycji w umiejętności w ramach instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności oraz monitorowania postępów za pośrednictwem europejskiego semestru, a także będzie im udzielać wsparcia w tym zakresie.

Niewyczerpujące zestawienie działań, które mogą być objęte wsparciem w ramach przyszłego budżetu UE w celu realizacji niniejszego europejskiego programu na rzecz umiejętności, w tym paktu na rzecz umiejętności, w szczególności dzięki wykorzystaniu środków instrumentu „Next Generation EU”, obejmuje:

Inwestycje w międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe, w których przedsiębiorstwa w łańcuchu wartości mogą łączyć zasoby przeznaczone na organizowanie dostosowanych do potrzeb szkoleń personelu.

Pełne wdrożenie rozszerzonych planów działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności na szczeblu krajowym i regionalnym.

⁶⁴ Wniosek dotyczący rozporządzenia w sprawie instrumentu pożyczkowego na rzecz sektora publicznego w ramach mechanizmu sprawiedliwej transformacji, COM(2020) 453 final.

Rozwój i obsługę **systemów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności**, dostarczających informacji na temat potrzeb w zakresie podnoszenia i zmiany umiejętności na szczeblu krajowym/regionalnym i sektorowym, w tym w odniesieniu do dwójakiej transformacji, obejmujących wszystkie etapy gromadzenia, analizy i rozpowszechniania informacji.

Rozwój i wdrażanie **krajowych strategii w zakresie umiejętności**, opracowywanych i realizowanych w ramach podejścia międzyrządowego, towarzyszących dwójakiej transformacji, łączących starania w różnych obszarach polityki i przy silnym zaangażowaniu zainteresowanych stron, w tym partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i podmiotów rynku pracy oraz sektora kształcenia i szkolenia.

Wdrażanie reform kształcenia i szkolenia zawodowego i praktyk zawodowych, które mogą obejmować inwestycje w reformy programów nauczania mające na celu zwiększenie ich przydatności z perspektywy rynku pracy, włączenie do głównego nurtu umiejętności ekologicznych i cyfrowych, zapewnienie elastyczności i wprowadzenie systemu modułowego, rozszerzanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższym poziomie, tworzenie systemów zapewniania jakości i monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów, szkolenie nauczycieli i instruktorów zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, wspieranie mobilności słuchaczy, nauczycieli i instruktorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz tworzenie centrów doskonałości zawodowej związanych ze strategiami inteligentnej specjalizacji lub regionalnymi strategiami w zakresie innowacji i wzrostu.

Bezpośrednie dotacje dla praktykantów w MŚP, z uwzględnieniem wynagrodzenia, bonusów związanych z rekrutacją i pokrycia tymczasowych składek na ubezpieczenie społeczne (do 12 miesięcy), a także dotacje do wynagrodzenia instruktorów lub ich składek na ubezpieczenie społeczne w celu ustabilizowania i zwiększenia podaży wysokiej jakości i skutecznego przygotowania zawodowego.

Inwestycje w **sprzęt i technologie do cyfrowego uczenia się** oraz najnowocześniejszy sprzęt i technologie dla organizatorów kształcenia i szkolenia.

Zachęty do opracowywania **treści dydaktycznych do cyfrowego uczenia się i podstawowych modułów programów nauczania** zgodnie z potrzebami rynku pracy, z naciskiem na cyfrowe i ekologiczne umiejętności, w tym poprzez platformy szkoleń internetowych.

Opracowywanie i prowadzenie **krótkich kursów przekwalifikujących dla pracowników** w kierunku nowych miejsc pracy i nowych wymogów w zakresie umiejętności związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, w tym organizowanie **szkoleń ICT-Jump-Start i intensywnych kursów umiejętności cyfrowych dla MŚP**, które zapewniają krótkoterminowe, intensywne szkolenia mające na celu rozwiązanie problemu niedoboru kwalifikacji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Opracowywanie i prowadzenie **kursów dla zaawansowanych w celu wyszkolenia ekspertów w zakresie zaawansowanych umiejętności cyfrowych niezbędnych do przeprowadzenia transformacji cyfrowej oraz kursów dla zaawansowanych w celu wyszkolenia ekspertów w zakresie umiejętności ekologicznych** na rzecz zielonej gospodarki.

Regionalne i lokalne **ośrodki umiejętności w zakresie przedsiębiorczości** mają wspierać nowo powstające przedsiębiorstwa typu *start-up*, pracowników przedsiębiorstw i innowatorów.

Inwestycje w **jakość, równość i znaczenie systemów kształcenia i szkolenia dla rynku pracy** w celu zapewnienia kluczowych kompetencji potrzebnych na rynku pracy i w społeczeństwie.

Inwestycje w **społeczne ośrodki kształcenia dorosłych**, w których osoby w każdym wieku mogą uczyć się i wymieniać doświadczeniami, budując odporne i spójne społeczeństwo.

Opracowywanie, testowanie i obsługa systemu zapewniającego **indywidualne rachunki szkoleniowe**.

Zachęty do wspierania udziału w szkoleniach, np. kredyty studenckie/dotacje dla osób dorosłych, finansowanie urlopów szkoleniowych, dodatki na szkolenia dla bezrobotnych.

Wspieranie **programów szkoleniowych towarzyszących rozwiązaniom w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu** chroniącym pracowników i osoby samozatrudnione przed ryzykiem bezrobocia.

5.2. Usprawnienie ram umożliwiających odblokowanie inwestycji państw członkowskich i inwestycji prywatnych w umiejętności

Fundusze UE mogą stać się katalizatorem, ale inwestycje w umiejętności muszą być finansowane z innych inwestycji publicznych i prywatnych. To się opłaca: 1 EUR zainwestowane w podnoszenie i zmianę kwalifikacji zazwyczaj zwraca się w postaci co najmniej 2 EUR przychodów lub oszczędności⁶⁵. W tym celu, oprócz konkretnych możliwości finansowania w ramach programów UE, Komisja przeprowadzi szereg działań wspierających publiczne i prywatne inwestycje w umiejętności i kapitał ludzki.

Działanie 12: Usprawnienie ram umożliwiających odblokowanie inwestycji państw członkowskich i inwestycji prywatnych w umiejętności

Aby zachęcić do inwestowania w umiejętności, Komisja:

- przeanalizuje kwestię sposobu, w jaki **ramy fiskalne** mogą przyczyniać się do budowania bardziej odpornych społeczeństw, wspierając reformy i inwestycje w kapitał ludzki oraz umiejętności w ramach toczącej się debaty publicznej rozpoczętej w ramach przeglądu Komisji dotyczącego zarządzania gospodarczego oraz z myślą o odbudowie przy jednoczesnym zabezpieczeniu stabilności budżetowej;
- będzie dążyć do usprawnienia **sprawozdawczości** dużych przedsiębiorstw **dotyczącej kapitału ludzkiego**, w tym dotyczącej rozwoju umiejętności pracowników. Ponadto Komisja zbada również inne sposoby zwiększenia przejrzystości wydatków przedsiębiorstw na kapitał ludzki, na przykład poprzez przedstawienie ich w sposób bardziej widoczny w ich sprawozdaniach finansowych;
- będzie pracować nad **statystykami dotyczącymi inwestycji publicznych i prywatnych w umiejętności osób dorosłych** wraz z krajowymi urzędami statystycznymi, w tym za pośrednictwem ustanowienia „rachunków satelitarnych” w celu zwiększenia przejrzystości sprawozdawczości w zakresie umiejętności w rachunkach narodowych i budżetach państw;
- oceni **innowacyjne mechanizmy finansowania, które mogą być źródłem dodatkowych inwestycji w umiejętności**. W proponowanym rozszerzonym programie InvestEU przewidziano również możliwość finansowania umiejętności, a także działań w zakresie kształcenia i szkolenia, w tym poprzez pilotażowe instrumenty kontraktowania wyników społecznych jako sposobu wykorzystania inwestycji prywatnych na potrzeby celów społecznych. W związku z tym Komisja, wraz z Grupą Europejskiego Banku Inwestycyjnego i innymi partnerami wykonawczymi, zbada potencjał poszczególnych rodzajów programów umów społecznych, na przykład **obligacji społecznych**, w celu zwiększenia inwestycji w umiejętności.

Czym jest obligacja społeczna?

Obligacja społeczna to innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rządy zawierają umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności⁶⁶. Celem jest finansowanie usług społecznych, zwłaszcza tych, które koncentrują się na innowacyjnych rozwiązaniach problemów społecznych lub środkach zapobiegawczych.

Za pośrednictwem tego mechanizmu rząd lub pośrednik pozyskuje środki od inwestorów z sektora prywatnego, organizacji charytatywnych lub fundacji. Środki te są następnie rozdzielane pomiędzy usługodawców w celu pokrycia ich kosztów operacyjnych. W przypadku osiągnięcia uzgodnionych z góry wymiernych wyników rząd dokonuje płatności na rzecz organizacji pośredniczącej lub bezpośrednio na rzecz inwestorów.

⁶⁵ „A Strategist’s Guide to Upskilling” („Strategiczny przewodnik po podnoszeniu kwalifikacji”), PwC, 15 lipca 2019 r.

⁶⁶ Understanding Social Impact Bonds, dokument roboczy OECD 2016, s. 4.

PODSUMOWANIE

Nadszedł czas na działanie. Za pomocą niniejszego wezwania do działania Komisja zamierza umieścić umiejętności w centrum europejskiego programu politycznego na najbliższe 5 lat, aby prawo do uczenia się przez całe życie stało się rzeczywistością oraz aby wdrożyć zasadę nr 1 Europejskiego filaru praw socjalnych. Odbudowa naszej gospodarki, wzmocnienie globalnej konkurencyjności Europy i kontynuacja dwojakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej – wymagają odważnej polityki w zakresie umiejętności. W tym celu Komisja:

- zaproponuje przedsiębiorstwom, partnerom społecznym i innym zainteresowanym stronom WSPÓŁPRACĘ w ramach ambitnego paktu na rzecz umiejętności;
- będzie rozwijać UMIEJĘTNOŚCI DOPASOWANE DO KONKRETNÝCH STANOWISK dzięki perspektywicznemu podejściu do rozwoju umiejętności opartemu na gromadzeniu informacji na temat umiejętności oraz nowoczesnej i dynamicznej ofercie kształcenia i szkolenia, która jest bezpośrednio powiązana z rynkiem pracy i potrzebami społecznymi;
- BĘDZIE ZACHĘCAĆ LUDZI do rozwijania swoich umiejętności poprzez opracowywanie innowacyjnych narzędzi, zapewnienie bardziej przystępnych i elastycznych ścieżek uczenia się.

Aby zrealizować to założenie, Komisja proponuje ambitne cele ilościowe, które pozwolą na mierzenie postępów w ujęciu rocznym. Komisja wzywa państwa członkowskie i wszystkie zainteresowane strony do pomocy w przeprowadzeniu **rewolucji w zakresie umiejętności** i pełnego wykorzystania bezprecedensowych możliwości oferowanych przez instrument „Next Generation EU”.