EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 1. 7. 2020
COM(2020) 274 final

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť

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

„Najlepšou investíciou do našej budúcnosti sú investície do ľudí. Zručnosti a vzdelávanie sú motorom konkurencieschopnosti a inovácií v Európe. Európa však ešte nie je plne pripravená. Zabezpečím, aby sme využili všetky nástroje a prostriedky, ktoré máme k dispozícii, a odstránili tento nedostatok.“

Predsedníčka EK von der Leyenová

„Každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.“

Prvá zásada Európskeho piliera sociálnych práv

Žijeme v ére zmien. Dvojitá zelená a digitálna transformácia pretvára náš spôsob života, práce a komunikácie. Očakáva sa, že prechod EÚ na obehové, digitalizované a klimaticky neutrálne hospodárstvo efektívne využívajúce zdroje a široké využívanie umelej inteligencie a robotiky bude znamenať vytváranie nových pracovných miest[1], pričom ďalšie pracovné miesta sa môžu zmeniť alebo dokonca celkom zaniknúť. Demografické zmeny si budú žiadať, aby Európa využívala všetok svoj talent a rozmanitosť. Zároveň vytvoria aj nové pracovné príležitosti v striebornej ekonomike či odvetví starostlivosti. Z týchto transformácií vyplýva, že ak sa má potenciál zručností využívať v plnej miere, bude potrebný **nevídaný posun v súboroch zručností**.

Pandémia COVID-19 digitálnu transformáciu zrýchlila. Pre milióny ľudí v EÚ sa telepráca a dištančné vzdelávanie stali každodennou realitou, často však vyšli najavo nedostatky v našej súčasnej digitálnej pripravenosti. Pandémia poukázala na nedostatok digitálnych zručností, ktorý existoval už aj predtým, ako aj na vznik novej nerovnosti, keďže mnohí ľudia nemajú požadovanú úroveň digitálnych zručností alebo pôsobia na pracoviskách či školách, ktoré v oblasti digitalizácie zaostávajú.

Pandémia má výrazný dosah aj na kariérne príležitosti množstva ľudí v EÚ. Podľa najnovších odhadov poklesne HDP EÚ v roku 2020 o 7 % a nezamestnanosť vzrastie zo 6,6 % na konci roka 2019 na úroveň 9 %, pričom niektoré krajiny sú postihnuté ešte viac. Podľa odhadov Komisie[2] sa v niektorých odvetviach predpokladá, že zaznamenajú najväčšie straty reálnej hrubej pridanej hodnoty v roku 2020, a to v rozpätí od 20 % do 40 % v porovnaní s úrovňami v roku 2019. Niektoré odvetvia by navyše mohli v druhom štvrťroku 2020 zaznamenať pokles obratu o viac ako 70 %. Obnova v krajinách a regiónoch, ktorých hospodárstvo je od týchto odvetví výrazne závislé, bude zložitejšia.

Na riešenie tejto výzvy a presadzovanie dvojitej transformácie navrhla Komisia ambiciózny balík na podporu obnovy, pomocou ktorého sa má vybudovať udržateľnejšia, odolnejšia a spravodlivejšia Európa pre ďalšie generácie[3]. S tým, ako sa Európa postupne vydáva na cestu obnovy, sa potreba zlepšiť a prispôsobiť zručnosti stáva čoraz naliehavejšou. Bude to zároveň zásadným predpokladom na to, aby EÚ ako geopolitický aktér mohla pokračovať vo svojej vedúcej pozícii k celosvetovému oživeniu.

---

1 Pred vypuknutím pandémie COVID-19 sa odhadovalo, že do roku 2030 vznikne 1 milión pracovných miest. Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE), 2019. Podobne sa očakávalo, že tieto technológie povedú v nasledujúcich piatich rokoch v celosvetovom meradle k vzniku takmer 60 miliónov nových pracovných miest.

2 Identifying the recovery needs (Identifikácia potrieb spojených s obnovou); SWD(2020) 98 final.

3 COM(2020) 442 final.

V súčasnosti potrebuje EÚ viac ako kedykoľvek predtým zmenu paradigmy v oblasti zručností. Zmenu, ktorá prinesie ambiciózny program rozvoja zručností pre pracovné miesta, čím podnietia dvojitú transformáciu a zabezpečí zotavenie sa zo sociálno-ekonomických dosahov pandémie COVID-19, a zaistí**:**

- **Posilnenie udržateľnej konkurencieschopnosti:** Zručnosti a celoživotné vzdelávanie predstavujú kľúčový faktor z hľadiska dlhodobého a udržateľného rastu, produktivity a inovácie, a teda aj z hľadiska konkurencieschopnosti podnikov všetkých veľkostí, ale najmä malých a stredných podnikov (MSP)[4]. Správne zručnosti ľuďom prinesú možnosť efektívnejšie pracovať a využívať pokročilé technológie[5], čím sa odstráni najväčšia prekážka pre investície podnikov[6], predíde nesúladu medzi ponukou práce a dopytom po nej[7] a položia základy výskumu a vývoja, ako aj podnikových inovácií. Len so správnymi zručnosťami môže Európa posilniť svoje postavenie v celosvetovej konkurencii a znovu naštartovať udržateľné hospodárstvo zamerané na zelenú a digitálnu transformáciu. To znamená najmä plnenie európskej zelenej dohody, ktorá je stratégiou rastu EÚ, a v strategických odvetviach a ekosystémoch uvedených v novej priemyselnej stratégii EÚ.
- **Zabezpečenie sociálnej spravodlivosti**: Prístup k príležitostiam na zvyšovanie úrovne zručností alebo získavanie nových zručností je mimoriadne dôležitý pre desiatky miliónov pracovníkov, ktorí sú, bez ohľadu na svoje súčasné zručnosti alebo oblasť kvalifikácie, nútení pracovať na kratší pracovný úväzok alebo byť nezamestnaní. Obnova Európy bude úspešná len vtedy, ak bude súdržná a bude sa pri nej myslieť na každého. Vybavenosť správnymi zručnosťami znamená schopnosť jednoduchšie si udržať zamestnanie a zvládnuť zmeny pracovného miesta. Na to je potrebné zabezpečenie rovnakého prístupu všetkých ľudí vrátane dospelých s nízkou kvalifikáciou/úrovňou zručností a ľudí s migrantským pôvodom, k ďalším príležitostiam na zvyšovanie úrovne zručností, a to bez ohľadu na ich pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, zdravotné postihnutie, vek či sexuálnu orientáciu. Podobne platí, že by sa nemalo zabúdať na žiadny kút Európskej únie – od veľkých miest až po vidiecke, pobrežné alebo vzdialené oblasti.
- **Budovanie odolnosti:** V posledných mesiacoch sa mnohé povolania ocitli pod enormným tlakom. Platí to najmä v prípade zdravotníckych pracovníkov, ale aj pracovníkov v prvej línii v maloobchode, doprave, sociálnych či sanitačných službách, ako aj v prípade učiteľov a školiteľov. V období krízy má dostatočný počet kvalifikovaných pracovníkov v týchto strategických odvetviach zásadný význam pre zabezpečenie účinného prístupu občanov k základným zdravotníckym, sociálnym službám či výučbe. Pre jednotlivca znamená zlepšenie odolnosti prostredníctvom zručností oslabenie závislosti od podmienok na trhu a zvýšenie jeho potenciálu zvládať životné zmeny a zmeny pracovného miesta. Pandémia COVID-19 ukázala okrem toho aj potrebu digitálnej pripravenosti, na pokračovanie vzdelávacích a podnikateľských činností. Výzvy v oblasti IT infraštruktúry a elektronických systémov odhalili potrebu zlepšovať ľudské kapacity na pripravenosť a schopnosť reagovať v oblasti kybernetickej bezpečnosti.

---

4 Európska komisia (2017), Investície do ľudského kapitálu – Posudzovanie efektivity verejných výdavkov na vzdelávanie, poznámka pre Euroskupinu zo 6. novembra 2017.

5 Woessmann, L., The Economic Case for Education (Hospodársky význam vzdelávania), analytická správa EENEE č. 20, Inštitút IFO a univerzita v Mníchove, 2017.

6 V prieskume Európskej investičnej banky o investíciách z roku 2017 takmer 80 % podnikov uviedlo, že im v investíciách bráni nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

7 Európska komisia (2014), Hospodársky význam vzdelávania, podkladový dokument vypracovaný útvarmi Komisie na účely diskusie Rady o smerovaní z 12. decembra 2014.

Ak v tom chceme byť úspešní, celoživotné vzdelávanie sa musí stať v Európe realitou. Všetci Európania by mali mať prístup k príťažlivým, inovačným a inkluzívnym vzdelávacím programom, a to aj preto, lebo zručnosti rýchlejšie zastarávajú. Vzdelávanie v mladom veku je aj naďalej zásadné, je však len začiatkom celoživotného vzdelávania: od vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve cez základné a stredoškolské vzdelanie, technické, odborné vzdelanie a prípravu a terciárne vzdelávanie až po vzdelávanie dospelých. Rozhodujúce bude práve **vzdelávanie počas celého života**, a to aj vo vyššom veku. Napriek tomu sa do vzdelávania ročne zapoja menej než dve pätiny dospelých. Na opätovné naštartovanie nášho hospodárstva a využitie všetkých výhod zelenej a digitálnej transformácie to ani zďaleka nestačí. Každý človek v EÚ by mal mať možnosť a motiváciu zvyšovať si úroveň zručností alebo získavať nové zručnosti.

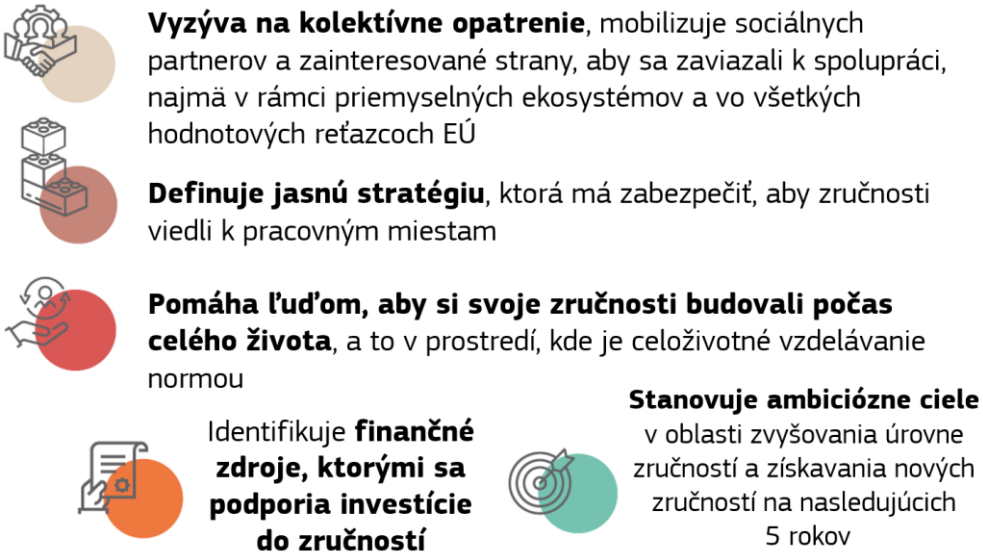
Hlavnou zásadou tohto úsilia by malo byť **získavanie zručností pre pracovné miesto**. Znamená to začať mapovaním súboru zručností ovládaných jednotlivcami, poskytovať cielenú odbornú prípravu spĺňajúcu konkrétne potreby zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností a pomáhať pri hľadaní pracovného miesta, po ktorom je na trhu práce dopyt.

Hoci väčšina zodpovedností za politiky v oblasti zručností zostáva na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, významnú úlohu zohráva aj Európa. Množstvo ľudí pracuje pre malé podniky, ktoré patria do hodnotových reťazcov pôsobiacich v celej Európe. Európsky reťazec talentov pôsobí vo všetkých odvetviach, od automobilového po textilný priemysel, od liekov po energetiku. Podporou tohto reťazca sa posilní jednotný trh a odolnosť nášho hospodárstva. EÚ môže členské štáty nabádať, aby v tomto smere prijímali politiky, ktorými sa účinne zabezpečí dvojitá transformácia a posilní odolnosť nášho hospodárstva a spoločnosti, pričom im môže v tejto oblasti poskytovať podporu.

Európa poskytuje aj cennú rozpočtovú podporu. V návrhu Komisie týkajúcom sa **nástroja Next Generation EU**[8] sa využíva rozpočet EÚ na podporu obnovy členských štátov a naštartovanie ich hospodárstiev. Pomocou prepracovaného dlhodobého rozpočtu vo výške 1,1 bilióna EUR, ktorý bol ešte posilnený o špecializovaný dočasný nástroj Next Generation EU vo výške 750 miliárd EUR, mobilizuje EÚ prostriedky na investície do udržateľnej, inkluzívnej a spravodlivej obnovy. Investície do zručností sú ústredným bodom týchto návrhov. Členské štáty tak získavajú nevídané príležitosti na financovanie politík zručností, ktorými sa posilňuje odolnosť proti hospodárskym otrasom a schopnosť rýchlejšie sa zotaviť zo súčasného poklesu a vykročiť smerom k dvojitej transformácii.

Tento nový program v oblasti zručností, ktorý vychádza z programu v oblasti zručností[9] z roku 2016 a využíva potenciál plánu európskej obnovy, sa týka týchto piatich základných pilierov a:

[8] COM(2020) 441 final/2.
[9] COM(2016) 381 final.



Nový program v oblasti zručností plní ciele Európskeho piliera sociálnych práv, preto sa v jeho prvej zásade zdôrazňuje právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie. Okrem toho je pevne zakotvený v **európskej zelenej dohode**[10], novej **digitálnej stratégii**[11] a novej **priemyselnej stratégii a stratégii pre MSP**[12], keďže zručnosti majú pre ich úspešnosť kľúčový význam. Takisto sa v ňom podporuje aj návrh odporúčania Rady **Most k pracovným miestam – posilnenie záruky pre mladých ľudí**, ktoré v súčasnosti Komisia prijíma, a prihliada sa na zistenia z nedávnej **správy o vplyve demografickej zmeny**[13]. **Nový akčný plán EÚ pre obehové hospodárstvo** a **stratégia EÚ v oblasti biodiverzity do roku 2030** tiež zdôrazňujú kľúčovú úlohu zručností pri prechode na zelené hospodárstvo.

Je prepojený aj s ďalšími politickými iniciatívami, ktoré podporujú prístup založený na celoživotnom vzdelávaní**.** Po ňom budú nasledovať ďalšie návrhy, ktorými sa zabezpečí nový impulz v oblasti vzdelávania, najmä iniciatíva zrealizovať do roku 2025 myšlienku **európskeho vzdelávacieho priestoru**, a to odstránením prekážok vo vzdelávaní v celej Únii a podporou inovačného a inkluzívneho vzdelávania a odbornej prípravy pre všetkých. Zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností talentovaných ľudí, a to najmä v akademickej oblasti, sa podporuje aj v rámci **Európskeho výskumného priestoru**. Tieto iniciatívy spoločne pomôžu pri budovaní kultúry celoživotného vzdelávania v Európe, podporia na dopyte založený prístup k posilňovaniu spolupráce s priemyslom a zlepšia zamestnateľnosť občanov.

[10] Oznámenie Komisie o európskej zelenej dohode, COM(2020) 640 final.
[11] Európska digitálna stratégia, 2020 https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy.
[12] COM(2020) 102 final a COM(2020) 103 final.
[13] COM(2020) 241 final.

1. SPOLUPRÁCA V RÁMCI PAKTU O ZRUČNOSTIACH

Posilnenie spoločných opatrení na dosiahnutie čo najväčšieho vplyvu investícií do zručností má veľký potenciál. Informácie o politikách a opatreniach v oblasti zručností si vymieňajú mnohé subjekty. Na tom, aby sa zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností stalo realitou, sa podieľajú ministerstvá, poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy, samotné priemyselné odvetvie, výskumné organizácie, sociálni partneri, obchodné komory či pracovné agentúry. Týmto spoločným úsilím sa jednotlivcom a spoločnostiam v celom hodnotovom reťazci môžu vysvetliť hlavné zásady, znížiť náklady a zabezpečiť orientáciu na priority.

V úspešných programoch v oblasti zručností sa kombinujú rôzne fázy tak, aby sprevádzali každého pracovníka pri zvyšovaní úrovne zručností alebo získavaní nových zručností: od identifikovania zručností potrebných z hľadiska dvojitej transformácie, cez nadobúdanie týchto zručností prostredníctvom zacielených programov odbornej prípravy až po podporu ich využívania na pracovisku alebo vytváranie nových pracovných miest.

Prvým základným pilierom programu v oblasti zručností je podpora spolupráce prostredníctvom Paktu o zručnostiach.

Opatrenie 1: Pakt o zručnostiach

Cieľom paktu je zmobilizovať spoločné úsilie o kvalitné investície do zručností pre všetkých ľudí v produktívnom veku v celej Únii.

V pakte o zručnostiach sa spoja všetky zainteresované strany zo súkromného aj verejného sektora, ktorých spoločným cieľom je zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností pracovnej sily v Európe tak, aby bola schopná zapojiť sa do dvojitej transformácie. Všetky tieto zainteresované strany podpíšu **chartu,** v ktorej sa vymedzia kľúčové zásady[14] nevyhnutné pre zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností pracovnej sily v rámci ich organizácií, ale aj v celom ich hodnotovom reťazci alebo ekosystéme. Na vypracovaní charty sa budú podieľať aj zainteresované strany.

Pakt uľahčí spoluprácu medzi súkromným a verejným sektorom. Konkrétne sa v ňom zavedú **rozsiahle partnerstvá**, okrem iného na regionálnej úrovni, v strategických priemyselných ekosystémoch[15] a prioritných oblastiach stanovených v rámci európskej zelenej dohody s cieľom plniť ambiciózne záväzky. Do týchto partnerstiev sa budú zapájať všetky zainteresované strany, najmä MSP, ktoré majú sťažený prístup k zručnostiam Zainteresované strany budú vyzvané, aby zhromažďovali odborné znalosti, zdroje (napríklad vzdelávacie zariadenia v rámci hodnotového reťazca) a finančné prostriedky na realizáciu konkrétnych opatrení zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností s jednoznačnými záväzkami, ktoré ľuďom umožnia udržať si, zmeniť alebo nájsť nové pracovné miesto.

Pakt okrem toho **uľahčí prístup k informáciám o finančných nástrojoch EÚ** pre zručnosti tým, že poskytne miesto jednotného kontaktu na úrovni EÚ.

Do **spustenia paktu** počas Európskeho týždňa odborných zručností v novembri 2020 sa zapoja európski sociálni partneri, Európsky parlament, predsedníctvo Rady Európskej únie, Európska komisia, zainteresované strany zo strategického priemyselného ekosystému a ďalšie zainteresované strany.

Miguel riadi malú spoločnosť, ktorá dodáva špecializované diely do elektrických vozidiel, čo je oblasť, v ktorej dochádza k rýchlemu technologickému vývoju. Vďaka Paktu o zručnostiach sa jeho spoločnosť zapojila do rozsiahleho partnerstva, na ktorom sa podieľa celý dodávateľský reťazec. Jeho zamestnanci tak môžu v zariadeniach vo vlastníctve väčších spoločností

[14] Budú medzi ne patriť aj zákaz diskriminácie a zohľadnenie rodových aspektov.
[15] Ako sa uvádza v priemyselnej stratégii EÚ prijatej v marci 2020.

absolvovať špičkovú odbornú prípravu vypracovanú v spolupráci s výskumným ústavom.

Sociálni partneri v danom odvetví sa dohodnú na tom, že vo svojich podnikoch zavedú určitý počet **ambasádorov odbornej prípravy**. Sú to zamestnanci, ktorí budú kolegov informovať o možnostiach odbornej prípravy, ako aj o ich právach v tejto oblasti, a motivovať ich k tomu, aby ich využívali. Najmä osoby s nízkou úrovňou zručností sa môžu zdráhať hovoriť s nadriadenými o svojich potrebách v oblasti odbornej prípravy. Ambasádori by im mohli pomôcť túto prekážku prekonať.

Vďaka Paktu o zručnostiach sa vybudujú mosty medzi už existujúcimi iniciatívami EÚ v oblasti spolupráce, pričom pakt samotný sa v relevantných prípadoch stane miestom jednotného kontaktu pre:

- **Koncepcie sektorovej spolupráce v oblasti zručností**, ktorej cieľom je vymedziť informovanosť pre oblasť odvetvových zručností, mapovať kľúčové potreby v rámci povolaní, vymedziť profily povolaní a zaviesť programy odbornej prípravy. Myšlienka získavania zručností pre pracovné miesto je zakotvená v DNA týchto koncepcií, pričom tieto koncepcie sa budú rozširovať, budú dostupné v rámci viacerých odvetví a budú mať k dispozícii väčší rozpočet. Proces týchto koncepcií sa významne zrýchli, aby bolo možné zručnosti zabezpečiť včas a vo fáze, keď ich podniky a jednotlivci potrebujú. Prepracované koncepcie budú obsahovať aj odkaz na pracovné príležitosti, ktorý sa bude uvádzať na konci programu odbornej prípravy.
- **Posilnené Európske združenie učňovskej prípravy.** Ako sa uvádza v oznámení o podpore zamestnanosti mladých ľudí: most k pracovným miestam pre ďalšiu generáciu[16], aj napriek súčasnému hospodárskemu poklesu sa budú získavať nové záväzky na zachovanie ponúk na učňovskú prípravu a budú sa ďalej rozvíjať programy učňovskej prípravy Obnovené združenie začne zakladať nové vnútroštátne koalície učňovskej prípravy, vďaka čomu získajú učni svoje zastúpenie a posilní sa sociálny dialóg.
- **Koalíciu pre digitálne zručnosti a pracovné miesta.** Jej úlohou bude zhromažďovať záväzky členských štátov, spoločností, sociálnych partnerov, neziskových organizácií a poskytovateľov vzdelávania týkajúce sa nových programov odbornej prípravy a prijímania alebo získavania nových zručností existujúcej pracovnej sily s cieľom zlepšiť jej digitálne zručnosti. V rámci nedávnej výzvy na prijatie záväzkov v súvislosti s pandémiou COVID-19 bolo prijatých viac ako 70 nových záväzkov[17]. Posilnením administratívnej podpory pre túto koalíciu Komisia poskytne jednotné kontaktné miesto na výmenu digitálneho obsahu, najlepších postupov a príležitostí v oblasti odbornej prípravy.

Pakt o zručnostiach zahŕňa mnoho odvetví a je prístupný všetkým zainteresovaným stranám. **Spočiatku sa bude zameriavať na priemyselné ekosystémy, ktoré sú v dôsledku súčasnej krízy ťažko postihnuté, a na prioritné oblasti identifikované v európskej zelenej dohode**, pre ktoré **bude zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností z hľadiska obnovy nevyhnutné a ktoré sa neskôr rozšíri aj na iné ekosystémy a oblasti:**

- **Zdravotníctvo:** Pandémia COVID-19 nám pripomenula našu výraznú závislosť od zdravotníckych pracovníkoch, od ktorých sa očakáva, že získavajú zručnosti

16 COM(2020) 276 final.

17 Záväzky sú prísľuby, ktorými sa súkromné alebo verejné organizácie zaväzujú priamo prispievať k zmierňovaniu nedostatku digitálnych zručností v Európe, ako napríklad záväzok poskytovať odbornú prípravu v oblasti zručností, umiestňovanie alebo prístup k príležitostiam na rozvoj digitálnych zručností. Sú dostupné na webovom sídle: https://pledgeviewer.eu/.

a absolvujú odbornú prípravu v oblasti zamedzenia šírenia infekcie, karanténnych protokolov, používania ochranných prostriedkov a povinností v oblasti klinického manažmentu. Zatiaľ čo v odvetví zdravotnej a sociálnej starostlivosti v EÚ pracuje 10 % celkového počtu zamestnancov, podľa odhadov sa predpokladá nárast o viac ako 830 000 nových pracovných miest, čo bude spolu s potrebným nahrádzaním znamenať v priebehu nasledujúcich 10 rokov 8 miliónov nových pracovných miest[18]. Aby boli navyše uspokojené potreby zdravotníckych organizácií úspešne zavádzať nové digitálne technológie (napríklad umelú inteligenciu), ktoré zlepšujú kvalitu starostlivosti a zvyšujú výkonnosť zdravotníckych systémov členských štátov, do roku 2030 výrazne vzrastie dopyt po základných a pokročilých digitálnych zručnostiach[19]. To poukazuje na výrazný nedostatok zručností, ktorý sa bude v dôsledku demografického starnutia a zvyšovania počtu chronických chorôb ďalej prehlbovať. Preklenutie tejto medzery je základným predpokladom zabezpečenia vysokej úrovne odolnosti a spravodlivosti vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia v celej EÚ.

- **Stavebníctvo**: Pandémia COVID-19 mala na toto odvetvie značný dosah[20], keďže ho tvoria predovšetkým malé podniky a mikropodniky, ktoré zabezpečujú miestnu zamestnanosť (viac ako 90 % z nich sú MSP[21]). Pre toto odvetvie, v ktorom pracuje 12 miliónov zamestnancov, je veľmi ťažké prilákať mladých a kvalifikovaných pracovníkov[22]. Nedostatok zručností je viditeľný v oblasti zeleného dizajnu, technológií a materiálov. So začiatkom procesu obnovy začína byť evidentné, že sa zvyšovanie úrovne zručností musí zamerať na energetickú účinnosť a účinnosť z hľadiska využívania zdrojov, decentralizované riešenia v oblasti energie z obnoviteľných zdrojov, obehovosť, digitalizáciu a obnovu existujúcich stavieb, pričom sa musia dodržať požiadavky na prístupnosť[23]. Dostupnosť kvalifikovaných stavebných pracovníkov je kľúčová pre úspech vlny obnovy v rámci európskej zelenej dohody.
- **Automobilový priemysel a doprava**: Cestovné obmedzenia zavedené počas pandémie COVID-19 mali zásadný dosah na letectvo, železničnú dopravu, námorné odvetvie a vnútrozemskú plavbu a cestnú dopravu a výrazne postihli odvetvie dopravy, ktoré v EÚ zamestnáva viac ako 9 miliónov ľudí[24]. Opatrenia proti šíreniu nákazy závažne narušili automobilový priemysel a jeho rozsiahly dodávateľský reťazec. Uzavretie tovární postihlo najmenej 1,1 milióna pracovných miest[25]. Automobilové odvetvie, ktoré predstavuje 7 % HDP EÚ, už predtým čelilo veľkým štrukturálnym zmenám a nevyhnutnosťou investovať do digitalizácie, zelených technológií (napr. batérií[26] s cieľom realizovať elektrifikáciu dopravy a iné riešenia v oblasti alternatívnych palív), lepšej prepojiteľnosti a automatizácie, ako aj do transformácie existujúcich obchodných modelov a hodnotových reťazcov. Doprava, a najmä automobilový priemysel potrebujú jasný program na posilnenie novej škály

18 Panoráma zručností strediska CEDEFOP, Zdravotnícki a odborní pracovníci.

19 EIT Health a McKinsey, 2020, 'Transforming healthcare with AI: *The impact on the workforce and organisations* (Transformácia zdravotnej starostlivosti pomocou umelej inteligencie: Vplyv na pracovnú silu a organizácie).

20 OECD, Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity (Hodnotenie prvotného vplyvu opatrení na zamedzenie šírenia COVID-19 na hospodársku činnosť), obr. 1.

21 V roku 2017 tvorili MSP v odvetví stavebníctva 94 % spoločností, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

22 European Builders Construction, webová stránka o zručnostiach.

23 Smernica (EÚ) 2019/882 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov.

24 Doprava v číslach za rok 2019: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1.

25 Európske združenie výrobcov automobilov (ACEA), Employment impact of COVID-19 on the European auto industry (Vplyv ochorenia COVID-19 na zamestnanosť v európskom automobilovom priemysle).

26 Začal sa realizovať projekt v oblasti koncepcií týkajúci sa zručností potrebných v odvetví batérií s názvom ALBATTS, ktorý bude dôležitý nielen pre automobilové odvetvie, ale aj pre rastúce odvetvie uskladňovania energie.

zručností vrátane zručnosti v oblasti analýzy veľkých dát, vývoja softvéru, umelej inteligencie, robotiky, chémie, elektroinžinierstva, ako aj celého radu nových mäkkých zručností. Je potrebné podporiť maximalizáciu využívania týchto zručností v rámci celého ekosystému a dodávateľských reťazcov, napríklad pri zavádzaní infraštruktúry pre nabíjanie elektrických batérií.

- **Cestovný ruch:** Pandémia COVID-19 spôsobila zníženie činností v tomto odvetví o 80 % a bez okamžitého prijatia opatrení hrozí strata 6 miliónov pracovných miest[27]. Potrebné sú zručnosti v oblastiach od online marketingu, recyklovania odpadov a nakladania s odpadmi, vodohospodárskych a energetických služieb na prechod k udržateľnejšiemu cestovnému ruchu až po medzikultúrne porozumenie a komunikáciu, ako aj nové hygienické protokoly[28]. Optimalizovanie zážitkov cestujúcich bude závisieť od kombinácie digitálnych údajov a služieb poskytovaných človekom. V existujúcej koncepcii[29] už boli tieto chýbajúce zručnosti, ako aj nové profily pracovných miest identifikované. Teraz je potrebné ju rozšíriť, keďže technologické inovácie a sociálne trendy sa menia tak rýchlo, že niektoré spoločnosti s nimi nedokážu držať krok. Zamestnanci budú musieť byť schopní pracovať v rôznych oddeleniach na rôznych úrovniach a používať najrôznejšie nástroje a aplikácie.

2. ZÍSKAVANIE ZRUČNOSTÍ PRE PRACOVNÉ MIESTO: ZOSÚLADENIE POLITÍK NA DOSAHOVANIE VÝSLEDKOV

Zapracovanie myšlienky zručností pre pracovné miesta, druhého základného piliera programu v oblasti zručností, si vyžaduje komplexný prístup k zvyšovaniu úrovne zručností a získavaniu nových zručností, ktorý sa týka celého hodnotového reťazca.

Začína sa spoľahlivou informovanosťou pre oblasť zručností, aby bolo možné poskytovať odbornú prípravu relevantnú pre trh práce. Tú je potrebné začleniť do národných stratégií v oblasti zručností a do systémov odbornej prípravy a vzdelávacích systémov. Jednotlivé spoločnosti by si mali vypracovať aj interné procesy na identifikovanie chýbajúcich zručností a opatrení na riešenie zvyšovania úrovne zručností svojej pracovnej sily.

V tomto oddiele sa stanovujú hlavné zložky prístupu zručností pre pracovné miesta, ktorého cieľom je podpora pracovnej sily EÚ, aby naplno využívala výhody zelenej a digitálnej transformácie.

2.1. Zlepšovanie informovanosti pre oblasť zručností: základ zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností

Prvým krokom, ktorým sa zabezpečí, aby mohli ľudia získať zručnosti potrebné pre súčasné alebo budúce pracovné miesto, sú aktuálne informácie o potrebách v oblasti zručností. Informácie o zručnostiach však často prichádzajú príliš neskoro nato, aby bolo možné prijať fundované rozhodnutie. Potrebná je dostupná, ľahko zrozumiteľná, cielená a aktuálna informovanosť pre oblasť zručností. Okrem prieskumov sledovania absolventov a spájania administratívnych údajov má veľký potenciál umelá inteligencia a analýza veľkých dát. Umelú inteligenciu a veľké dáta možno použiť na

[27] COM(2020) 550 final: Cestovný ruch a doprava v roku 2020 a v ďalšom období.

[28] C(2020) 3251 – Usmernenia EÚ pre postupné obnovenie služieb v oblasti cestovného ruchu a pre zdravotné protokoly v ubytovacích a stravovacích zariadeniach – COVID-19, 2020/C 169/01.

[29] https://nexttourismgeneration.eu/.

vymedzenie nových profilov pracovných miest v rôznych odvetviach na základe konkrétneho súboru požadovaných zručností.

Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania Cedefop pilotne testuje využívanie analýzy veľkých dát zozbieraných z online inzerátov na pracovné miesta, aby preskúmala zručnosti požadované zamestnávateľmi na regionálnej úrovni[30]. Koncepcia sektorovej spolupráce v oblasti zručností sa zasa zameriava na potreby zručností v kľúčových odvetviach. Na základe týchto úspešných príkladov je potrebné obnoviť úsilie o ďalšie prehlbovanie informovanosti pre oblasť zručností, pri ktorom sa prihliadne na regionálny aj odvetvový rozmer, a výsledky tohto úsilia spojiť a dať prístupným spôsobom k dispozícii aj inštitúciám a organizáciám vzdelávania a odbornej prípravy.

Opatrenie 2: Posilňovanie informovanosti pre oblasť zručností

Na účely posilnenia a šírenia informovanosti pre oblasť zručností Komisia:

- podporí tvorbu nových a prehĺbených informácií o zručnostiach, a to aj na regionálnej a odvetvovej úrovni. Na základe pilotného projektu analýzy veľkých dát realizovaného strediskom Cedefop bude vytvorený stály online nástroj, v ktorom sa budú publikovať informácie v reálnom čase, aby ich mohli používať všetky zainteresované strany[31]. Preskúmajú sa aj možnosti využívania údajov zo súkromných pracovných portálov, ako aj informovanosť pre oblasť zručností na národnej úrovni,
- centralizuje a všeobecne rozšíri informovanosť pre oblasť zručností prostredníctvom Paktu o zručnostiach v synergii s Európskym výskumným priestorom,
- podporí účasť sociálnych partnerov na vypracúvaní odhadov týkajúcich sa trhu práce a identifikovaní potrieb v oblasti odbornej prípravy s cieľom rozšíriť informovanosť pre oblasť zručností,
- bude podporovať využívanie informovanosti pre oblasť zručností verejnými aj súkromnými službami zamestnanosti, a najmä podporovať sieť verejných služieb zamestnanosti, aby propagovali včasnú identifikáciu chýbajúcich zručností, ako aj trendov spojených s rastúcim počtom pracovných príležitostí, okrem iného aj na lepšie využívanie potenciálu mobility v rámci EÚ a migrácie z tretích krajín,
- v Europasse, teda platforme EÚ pre ľudí, ktorí chcú rozhodovať o svojom vzdelávaní a kariére, zverejní informácie o zručnostiach prispôsobené potrebám jednotlivcov. Tým pomôže jednotlivcom pri štúdiu, odbornej príprave a výbere povolania, ale aj poradcom a mentorom, okrem iného vo verejných službách zamestnanosti.

2.2. Podpora národných stratégií v oblasti zručností, úloha služieb zamestnanosti a legálna migrácia

Zvyšovanie úrovne zručností pre pracovné miesto si vyžaduje národné stratégie v oblasti zručností, do ktorých sú zapojené všetky zainteresované strany. V národných stratégiách v oblasti zručností, ktoré sa koncipujú a realizujú na základe celoštátneho prístupu, sa zosúlaďuje úsilie v rámci politík zamestnanosti, vzdelávania, výskumu, priemyslu a regionálneho rozvoja. Na týchto politikách, ktoré by mali vychádzať z existujúcich vnútroštátnych stratégií v oblasti zručností, by sa mali podieľať sociálni partneri, občianska spoločnosť a zainteresované strany z oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce.

[30] Cedefop „Skills-OVATE“, úroveň NUTS 2.

[31] Online nástroj bude poskytovať podrobné a aktuálne informácie o zručnostiach, a to najmä na regionálnej a odvetvovej úrovni, a popri tom poskytovať prehľad dopytu po zručnostiach na trhu práce v reálnom čase, ktorý možno opakovať vo veľmi krátkych intervaloch a ktorý umožňuje identifikovať trendy v oblasti potrebných zručností a zisťovať nové potrebné zručnosti.

Vzhľadom na súčasnú krízu a jej dosah na nezamestnanosť, najmä mladých ľudí, je nevyhnutné, aby sa na národných stratégiách v oblasti zručností najviac podieľali verejné aj súkromné služby zamestnanosti v spolupráci s verejnými subjektmi a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj národné koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta. Verejné služby zamestnanosti môžu zohrávať významnejšiu úlohu pri orientácii ľudí na častejšie a kvalitnejšie zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností a pri zvyšovaní významu systémov vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce. V národných stratégiách v oblasti zručností sa zosúlaďujú národné a regionálne politiky a investície so všeobecne uznávanými hlavnými výzvami. Takisto sa nimi zabezpečuje orientácia členských štátov na projekty spolufinancované z európskych fondov.

Vybavenosť správnymi zručnosťami potrebnými pre dvojitú transformáciu a schopnosť reagovať na demografické zmeny možno nadobudnúť aj strategickejším prístupom k legálnej migrácii, ktorý bude zameraný na to, ako lepšie získať a udržať talenty. Členské štáty majú aj naďalej právomoc rozhodovať o tom, koľko migrujúcich pracovníkov prijmú, ale pevný rámec EÚ im môže pomôcť pritiahnuť pracovných migrantov, ktorých EÚ potrebuje, a zabezpečiť, aby mala pracovná migrácia prínos pre všetkých. Nasmerovanie legálnej migrácie do regiónov a povolaní, v ktorých pretrváva nedostatok zručností, si vyžaduje lepšie zosúladenie ponúkaných a požadovaných zručností a jednoznačné postupy. Je potrebné vynaložiť viac úsilia na zlepšenie legálnych ciest do EÚ a uznávanie kompetencií štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce EÚ. Malo by sa to uskutočňovať v partnerstve s tretími krajinami, aby bolo možné vyššími investíciami do zručností podporiť rozvoj aj mobilitu. Je rovnako dôležité strategickejšie využívať potenciál a zručnosti migrantov z tretích krajín, ktorí už majú pobyt v EÚ. Napriek tomu, že úroveň vzdelania migrantov sa zvyšuje, majú stále v priemere nižšiu úroveň kvalifikácie, čo im bráni v dlhodobom začlenení sa na trh práce.

Opatrenie 3: Podpora EÚ pre strategické národné opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností

Komisia podporí všetky členské štáty pri vypracúvaní celostných medzirezortných národných stratégií v oblasti zručností. Tie budú vychádzať z práce, ktorú odviedla organizácia OECD v 11 členských štátoch, ako aj z ďalších existujúcich stratégií v oblasti zručností na úrovni členských štátov. Tam, kde je to potrebné, podporí Komisia zavedenie alebo preskúmanie stratégií a pomôže monitorovať pokrok v ich realizácii. Komisia bude podporovať búranie rodových a iných diskriminačných stereotypov, pričom sa osobitne zameria na význam prierezových a podnikateľských zručností, ako aj zručností pre potreby digitálnej a zelenej transformácie, ktoré sa získavajú v rámci štúdia prírodných vied, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM).

Komisia v spolupráci s európskou sieťou verejných služieb zamestnanosti zorganizuje podujatí partnerského učenia s cieľom upozorniť na zručnosti potrebné na trhu práce, najmä v prípade nezamestnaných a pracovníkov s kratším pracovným úväzkom. Činnosti sa budú ďalej zameriavať na skvalitnenie poradenských služieb, a to aj pre zamestnaných, ale najmä pre zraniteľné skupiny, ako aj na odstraňovanie nedostatkov v oblasti zručností, a to najmä v oblasti digitálnych zručností. Okrem toho sa preskúma plnohodnotné využívanie príležitostí, ktoré ponúka cezhraničná spolupráca.

V pripravovanom Pakte o migrácii a azyle sa Komisia zameria na rozšírenie legálnych ciest do EÚ a znovu začne rokovania o smernici o modrej karte, ktorej cieľom bude prilákať pracovníkov s vysokou úrovňou zručností. Pakt zároveň poskytne dôveryhodné ponuky miest na legálnu migráciu v rámci nových partnerstiev s tretími krajinami zameraných na talenty a preskúma nové nástroje v oblasti legálnej migrácie.

Z dôvodu veľmi vysokého percentuálneho podielu dospelých s nízkou úrovňou zručností v jednom členskom štáte sa v jeho národnej stratégii v oblasti zručností objasňuje potreba podporovať kultúru vzdelávania a vzdelávania dospelých a zlepšovať účasť na vzdelávaní a súdržnosť. Vďaka tomu mohol **Peter**, ktorý pracuje v hotelových službách a cestovnom ruchu, získať prístup k novému programu odbornej prípravy dospelých vo svojom domovskom regióne. V tomto programe sa kladie väčší dôraz na digitálne a prierezové zručnosti, ktoré sa od pracovníkov v odvetví cestovného ruchu vyžadujú čoraz častejšie.

2.3. Prispôsobenie odborného vzdelávania a prípravy budúcim zmenám

Organizácie poskytujúce vzdelávanie a odbornú prípravu musia zabezpečovať potrebné zručnosti počas celého kontinuálneho procesu celoživotného vzdelávania. Od samého začiatku európskej spolupráce mali odborné vzdelávanie a príprava (OVP) v projekte EÚ ústredné miesto a stali sa odvtedy súčasťou širšieho rámca európskej spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a v Európskom vzdelávacom priestore. V súčasnosti študuje takmer polovica mladých študentov v EÚ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, a to na čoraz vyššej úrovni[32]. Európa potrebuje operatívne a odolné systémy OVP, ktoré dokážu obstáť v budúcnosti a podporiť mladých ľudí pri vstupe na meniaci sa trh práce. Zároveň musia zabezpečiť, aby mali aj dospelí prístup k programom odborného vzdelávania a prípravy, ktoré sú prispôsobené dvojitej zelenej a digitálnej transformácii.

Opatrenie 4: Návrh odporúčania Rady o odbornom vzdelávaní a príprave pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť

Komisia v súčasnosti prijíma návrh odporúčania Rady o odbornom vzdelávaní a príprave pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. Touto iniciatívou sa:

- navrhuje modernizovaná politická vízia EÚ v oblasti OVP s cieľom vybaviť mladých ľudí a dospelých zručnosťami, ktoré im zabezpečia úspech na trhu práce, podporiť zelenú a digitálnu transformáciu vrátane prierezových zručností, ktorými sa zabezpečuje inklúzia a rovnaké príležitosti, a zaviesť európsky systém OVP ako globálny referenčný bod pre rozvoj zručností,
- predstavujú zásady na realizáciu tejto vízie, medzi ktoré patrí väčší dôraz na priepustnosť s ďalšími odvetviami vzdelávania, zvýšená vzdelávacia mobilita a úzka spolupráca v partnerstvách so zamestnávateľmi. Podporuje sa aj OVP ako možnosť príťažlivá rovnako pre ženy aj mužov a podnecuje sa začleňovanie zraniteľných skupín,
- stanovujú ciele systémov OVP, aby sa zvýšila dostupnosť učenia sa prácou, príležitosti na mobilitu, ako aj zamestnateľnosť absolventov odborného vzdelávania a prípravy,
- navrhuje množstvo opatrení realizovateľných na úrovni EÚ, ktorých cieľom je podporiť reformu OVP, a to najmä v oblasti zlepšenia digitálnej pripravenosti inštitúcií OVP vrátane, odborného vzdelávania a prípravy učiteľov, učňovskej prípravy a aj centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy spojených so stratégiami pre inteligentnú špecializáciu a/alebo regionálnymi stratégiami pre inovácie a rast.[33]

[32] Programy OVP sa týkajú rôznych úrovní vzdelávania a odbornej prípravy. V absolútnom vyjadrení je najväčší počet študentov v rámci OVP (8,5 milióna) zapísaných do programov vyššieho stredného vzdelávania. V porovnaní s tým je do programov odbornej prípravy/profesionálnych programov na úrovni postsekundárneho vzdelávania (nižšieho než terciárneho) zapísaných 1,5 milióna študentov, na úrovni krátkeho cyklu terciárneho vzdelania 1,2 milióna študentov, na úrovni bakalárskeho štúdia 1,2 milióna študentov a na úrovni magisterského štúdia 0,7 milióna študentov. Zdroj: Spoločný zber údajov o vzdelávaní a odbornej príprave organizáciami UNESCO, OECD a Eurostat (UOE).

[33] S cieľom podporiť excelentnosť a internacionalizáciu OVP by sa mal v spoločných európskych odborných profiloch vymedziť určitý podiel spoločného obsahu odbornej prípravy na európskej úrovni. Tieto profily, ktoré sú súčasťou platformy Europass a tam, kde je to možné, sú doplnené o digitálne nástroje odborného vzdelávania,

Čo je centrum excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy?

Existuje množstvo rôznych druhov centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy. Bez ohľadu na túto rozmanitosť je možné určiť dva všeobecné druhy centier excelentnosti v oblasti OV: 1. centrá, ktoré sú účelovými alebo vyhradenými subjektmi v rámci národných/regionálnych systémov excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy, a 2. centrá, ktoré sú jednotlivými poskytovateľmi OVP pôsobiacimi v rámci regiónu, subregiónu alebo odvetvia[34]. Podporujú podnikateľské iniciatívy a pôsobia ako centrá znalostí a inovácií pre podniky, najmä MSP. Navrhované odporúčanie má ambíciu podporiť zriadenie aspoň 50 centier excelentnosti OVP[35], ktoré majú byť referenčnými bodmi svetovej úrovne tak pre počiatočnú odbornú prípravu mladých ľudí, ako aj pre pokračujúce zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností dospelých[36].

Centrum OVP pôsobiace v kultúrnom a kreatívnom priemysle a financované z programu Erasmus napríklad zriadi sieť tvorcov znalostí (výskumných organizácií a poskytovateľov OVP) a spoločností s partnermi v ďalších krajinách. V rámci tejto siete sa zriadia centrá inovácií na podporu odvetvových MSP, kvalifikovaných odborníkov a študentov v rámci odborného vzdelávania a prípravy. Vypracuje a realizuje program odbornej prípravy zameraný na podnikanie, riešenie problémov, kritické myslenie a inovácie procesov/produktov, ako aj podnikateľské inkubátory pre študentov v rámci OVP a zamestnancov kultúrneho a kreatívneho priemyslu, ale aj pre školiteľov.

2.4. Zavádzanie iniciatívy „Európske univerzity“ a zvyšovanie úrovne zručností vedcov

Vysokoškolské vzdelávanie je pre študentov základným nástrojom získavania zručností, ktoré budú potrebovať v budúcnosti. Univerzity zabezpečujú pokročilé vedomosti a zručnosti, ktoré spoločnosti pomáhajú inovovať pri riešení veľkých výziev. Poskytujú ľuďom zručnosti na vysokej úrovni, ktoré im umožňujú podporiť ich profesionálny, spoločenský a osobný rozvoj. Rýchlo sa meniaci trh práce a spoločenské zmeny si vyžadujú transformáciu inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a ich lepšie zosúladenie s hospodárskym prostredím, aby sa zabezpečilo, že absolventi budú vybavení vzdelaním a zručnosťami potrebnými na trhu práce, a najmä zručnosťami potrebnými pre dvojitú transformáciu.

V popredí vedy a inovácií stoja výskumní pracovníci, ktorí potrebujú špecifický súbor zručností. Je potrebné viac sa zaoberať vymedzením tohto súboru, ako aj základných zručností, ktoré potrebujú na dosiahnutie úspešnej kariéry v akademickom prostredí, ale aj mimo neho, a takisto aj na posilnenie mobility vedcov v Európe.

Opatrenie 5: Zavádzanie iniciatívy „Európske univerzity“ a zvyšovanie úrovne zručností vedcov

S cieľom **zaviesť európske univerzity** bude Komisia v úzkej spolupráci so zainteresovanými stranami a s členskými štátmi:

- aktívne pôsobiť pri plnom zavádzaní iniciatívy „Európske univerzity“ v rámci programov Erasmus (2021 – 2027) a Horizont Európa, a to aj tak, že bude odstraňovať prekážky, ktoré stoja v ceste účinnej a hlbšej medzinárodnej spolupráci medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, a prehlbovaniu spolupráce s hospodárskymi subjektmi,

majú potenciál významne uľahčiť mobilitu študentov a pracovníkov, automatické uznávanie kvalifikácií a vypracovanie učebných plánov odborného vzdelávania a prípravy, kvalifikácií a mikrocertifikátov.

34 Štúdia Európskej komisie o mapovaní centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8250&furtherPubs=yes.

35 Táto ambícia vychádza z návrhu Komisie týkajúceho sa budúceho viacročného finančného rámca.

36 Toto opatrenie sa bude koordinovať s Európskym výskumným priestorom.

najmä s cieľom podporiť dvojitú transformáciu. Iniciatívou „Európske univerzity“ sa stanovia normy na transformáciu inštitúcií vysokoškolského vzdelávania v celom Európskom vzdelávacom priestore a Európskom výskumnom priestore, čím sa celoživotné vzdelávanie a cirkulácie talentov stanú skutočnosťou,

- skúmať možnosti vyplývajúce z jej výskumného a inovačného rozmeru na odstraňovanie prekážok, ktoré stoja v ceste efektívnej medzinárodnej spolupráci medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, so zohľadnením poznatkov získaných počas pilotných výziev v rámci programov Erasmus+ a Horizont 2020. Komisia určí oblasti, v ktorých by sa mohla podporovať činnosť členských štátov, preskúma konkrétnu koncepciu „európskeho diplomu“ a uskutočniteľnosť štatútu európskych univerzít (s cieľom riešiť cezhraničné právne otázky) a systému európskeho uznávania a zabezpečenia kvality,
- spolupracovať s Európskym inovačným a technologickým inštitútom (EIT) a ďalšími relevantnými iniciatívami Európskeho výskumného priestoru s cieľom spojiť vedúce organizácie z oblasti podnikania, vzdelávania a výskumu, a to najmä prostredníctvom znalostných a inovačných spoločenstiev, aby bolo možné vypracovať inovačnú výučbu a vzdelávanie, odborne pripraviť budúcu generáciu inovátorov a pomôcť pri transformácii inštitúcií vysokoškolského vzdelávania na organizácie viac zamerané na podnikanie,
- spájať akademickú obec so subjektmi priemyselného odvetvia testovaním novej výmeny poznatkov „Talents-on-Demand“ (dopyt po talentoch), ktorej cieľom je uspokojiť výskumné a inovačné potreby spoločností a dopĺňať spoluprácu medzi univerzitami a podnikmi.

S cieľom zabezpečiť **vedcom zvýšenie úrovne zručností** bude Komisia v úzkej spolupráci so zainteresovanými stranami a s členskými štátmi:

- rozvíjať európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov a podporovať vypracovanie súboru základných zručností pre výskumných pracovníkov,
- definovať taxonómiu zručností pre výskumných pracovníkov, ktorá umožní štatistické monitorovanie cirkulácie mozgov, a dohodne sa s členskými štátmi na súbore ukazovateľov umožňujúcich monitorovanie a štatistickú analýzu,
- rozvíjať učebné plány otvorenej vedy a vedeckého riadenia pre výskumných pracovníkov.

2.5. Zručnosti pre potreby zelenej a digitálnej transformácie na pracovných miestach a mimo ich rámca

Pracovné miesta budúcnosti si vyžadujú zručnosti pre dvojitú zelenú a digitálnu transformáciu. Zelená transformácia si vyžaduje investície do zručností ľudí, aby sa zvýšil počet odborníkov, ktorí vytvárajú a ovládajú ekologické technológie vrátane digitálnych technológií, vyvíjajú ekologické produkty, služby a podnikateľské modely, tvoria inovatívne riešenia inšpirované prírodou a pomáhajú minimalizovať environmentálnu stopu činností[37]. Okrem toho sa Európa stane klimaticky neutrálnym kontinentom, spoločnosťou efektívne využívajúcou zdroje a obehovým hospodárstvom, iba pod podmienkou, že jej obyvatelia a pracovné sily budú dobre informovaní a budú rozumieť tomu, ako zmýšľať a konať ekologicky.

Rovnako tak si aj dosiahnutie digitálnej transformácie sústredenej na človeka vyžaduje postupnú zmenu v oblasti digitálnych zručností. Už teraz potrebujú Európania, muži a rovnako aj ženy, digitálne zručnosti v živote aj v práci: v niektorých kategóriách pracovných miest si viac ako 90 % pracovnej náplne vyžaduje konkrétne druhy digitálnych zručností[38]. Pandémia a jej dôsledky na naše životy a hospodárstva zdôraznili dôležitosť digitalizácie vo všetkých oblastiach hospodárstva a spoločnosti EÚ. Počas

[37] Dobrým príkladom v tomto smere je zavedenie stratégie EÚ pre biohospodárstvo, ktorá obsahuje opatrenia na rozvoj zručností a synergie s oblasťou vzdelávania a celoživotného vzdelávania.

[38] *ICT for work: Digital Skills in the Workplace* (IKT v práci: digitálne zručnosti na pracovisku): štúdia vypracovaná pre Európsku komisiu spoločnosťou Ecorys a Dánskym technologickým inštitútom, 2017.

platnosti opatrení proti šíreniu nákazy začalo takmer 40 % zamestnancov s teleprácou[39]. Okrem toho, v rokoch 2005 až 2016 vzniklo 40 % nových pracovných miest v odvetviach intenzívne využívajúcich digitálne technológie[40]. Rýchlo rastúci dopyt po odborníkoch na digitalizáciu však nemožno uspokojiť. V oblasti kybernetickej bezpečnosti chýba napríklad 291 000 odborníkov[41].

Okrem toho, uplatňovanie digitálnych technológií vo všetkých hospodárskych odvetviach vrátane netechnických si bude vyžadovať digitálne zručnejšiu pracovnú silu na všetkých úrovniach zručností a vo všetkých vekových skupinách. Pandémia COVID-19 a výsledné opatrenia na obmedzenie pohybu nám nepríjemne pripomenuli, že pracovná sila – a vo všeobecnosti celá populácia v Európe – musí rýchlo zvýšiť úroveň svojich digitálnych zručností[42]. Najviac sa to prejavilo v odvetví vzdelávania, a to tak v prípade študentov, ako aj učiteľov a školiteľov.

Opatrenie 6: Zručnosti potrebné na podporu dvojitej transformácie

Komisia podporí získavanie **zručností pre zelenú transformáciu** tým, že:

- vymedzí taxonómiu zručností pre zelenú transformáciu, čím sa umožní štatistické monitorovanie ekologizácie našich pracovísk,
- odsúhlasí s členskými štátmi súbor ukazovateľov na monitorovanie a štatistickú analýzu vývoja v oblasti zelených zručností,
- vypracuje európsky kompetenčný rámec pre vzdelávanie v oblasti zmeny klímy, otázok životného prostredia, prechodu na čistú energiu a udržateľného rozvoja, v ktorom sa objasnia rôzne úrovne zelených kompetencií,
- podporí vypracovanie súboru základných zelených zručností pre trh práce, ktorý bude podkladom pre odbornú prípravu v celom hospodárstve s cieľom zabezpečiť generáciu odborníkov so zodpovedným prístupom ku klíme, životnému prostrediu a k zdraviu a ekologických hospodárskych subjektov,
- Bude nápomocná pri začleňovaní environmentálnych a klimatických otázok do škôl, vysokoškolského vzdelávania, odbornej prípravy, ako aj do odborného vzdelávania.

Komisia podporí **digitálne zručnosti pre všetkých**, konkrétne tým, že:

- aktualizuje akčný plán digitálneho vzdelávania a predstaví dlhodobú víziu zlepšovania digitálnej gramotnosti, zručností a kapacít na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy a pre všetky úrovne digitálnych zručností (od najjednoduchších po najpokročilejšie). Na základe poznatkov získaných z krízy spôsobenej ochorením COVID-19 v oblastiach ako online vzdelávanie sa je cieľom tohto akčného plánu podporiť rozvoj silných digitálnych kompetencií a organizačných schopností v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy (vrátane dištančného vzdelávania), pričom sa plne využije potenciál novovznikajúcich technológií, údajov, obsahu, nástrojov a platforiem s cieľom prispôsobiť vzdelávanie a odbornú prípravu digitálnemu veku,
- zrealizuje program Digitálna Európa, ktorý je zameraný na tvorbu strategických digitálnych kapacít EÚ, posilňovanie investícií do superpočítačov, umelej inteligencie, kybernetickej bezpečnosti a rozvoja pokročilých digitálnych zručností,
- podporí digitálne rýchlokurzy pre MSP a „digitálnych dobrovoľníkov“ s cieľom zvyšovať kvalifikáciu súčasnej pracovnej sily v digitálnych oblastiach, ako už oznámila vo svojej

[39] Eurofound, Život, práca a COVID-19, apríl 2020.

[40] OECD (2019), *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives* (Formovanie politík, zlepšovanie života), OECD Publishing, Paríž. Pozri *OECD Employment Outlook 2019* (Výhľad v oblasti zamestnanosti na rok 2019): *The Future of Work* (Budúcnosť práce), rámček 2.1.

[41] ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Rozvoj zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti v EÚ), marec 2020.

[42] Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti Komisie (DESI) každoročne monitoruje úroveň základných i pokročilých digitálnych zručností v každom členskom štáte a v EÚ.

stratégii EÚ pre MSP. Komisia takisto podporí a prepojí sprostredkovateľov MSP, ako sú podnikateľské klastre, sieť EEN a centrum EREK, s cieľom pomôcť zvýšiť úroveň zručností pracovníkov MSP v oblasti udržateľnosti,

- podporí štartovacie kurzy odbornej prípravy EÚ v oblasti informačných a komunikačných technológií s cieľom poskytnúť krátkodobú intenzívnu odbornú prípravu na riešenie nedostatku zručností v oblasti IKT so zameraním na vyvážené zastúpenie mužov a žien.

Anna je manažérkou malej logistickej spoločnosti. Po absolvovaní štartovacieho kurzu odbornej prípravy v oblasti IKT získala spolu so svojím tímom nové zručnosti potrebné na plánovanie a realizáciu doručovacích trás šetrných ku klíme.

Na realizáciu dvojitej transformácie sú kriticky dôležité zručnosti v oblasti STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika). V ére rýchlych technologických inovácií potrebujú spoločnosti ľudí s vysokou úrovňou zručností v oblasti STEM. Tieto zručnosti sú nevyhnutné na používanie nových technológií a bez vysokej úrovne zručností v oblasti STEM nie je možné podporovať inovácie v špičkových oblastiach IKT, akými sú umelá inteligencia alebo kybernetická bezpečnosť. Len jeden z piatich mladých ľudí v Európe však absolvuje terciárne vzdelanie v oblasti STEM, čo predstavuje menej ako dva milióny absolventov týchto odborov ročne[43]. Tento počet sa musí zvýšiť, čo sa môže dosiahnuť propagáciou štúdia odborov v oblasti STEM, a to najmä medzi mladými ženami. V súčasnosti je v odboroch STEM v EÚ počet žien v porovnaní s mužmi len polovičný, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi existujú veľké rozdiely[44]. Zápis na štúdium v odboroch STEM namiesto iných programov vysokoškolského vzdelávania často závisí od výsledkov na strednej škole[45], keďže však dievčatá dosahujú v digitálnej gramotnosti lepšie výsledky ako chlapci[46], je zjavné, že svoju úlohu tu zohrávajú aj všeobecné spoločenské postoje a prístupy[47]. Mladým študentom, a najmä dievčatám, je potrebné lepšie vysvetliť príležitosti, ktoré prináša voľba štúdia v odboroch STEM.

Značný počet ľudí v Európe má **podnikateľské ambície**, a to čoraz častejšie aj v oblasti sociálneho podnikania. Oboje pozitívne vplýva na tvorbu pracovných miest a prispieva k hospodárskemu rastu, pretože sa zintenzívňuje hospodárska súťaž, zvyšuje produktivita a rastie počet inovácií. Na realizáciu týchto ambícií je potrebné zameranie na rozvoj podnikateľských zručností. Podnikateľskému rozmeru by sa mali v dostatočnej miere venovať systémy a postupy profesijného poradenstva. Zvyšovanie informovanosti o sociálnom podnikaní a ďalších podnikateľských modeloch sociálneho hospodárstva môže prispieť aj k zvýšeniu príťažlivosti podnikania a vyvolaniu záujmu oň. Sociálne hospodárstvo je priekopníkom tvorby pracovných miest, napríklad v súvislosti s obehovým hospodárstvom, podporuje aj sociálne začlenenie a zelenú transformáciu.

Okrem technických zručností sú na trhu práce čoraz potrebnejšie aj prierezové zručnosti, ako je tímová práca, kritické myslenie či kreatívne riešenie problémov. Rastúci vplyv robotov a algoritmov na naše trhy práce ešte viac zvyšuje potrebu jedinečných „ľudských“ zručností ako empatia či adaptácia na zmenu v zložitom prostredí. Tieto zručnosti sú v dôsledku demografických zmien osobitne dôležité aj vzhľadom na rastúcu striebornú ekonomiku a odvetvie starostlivosti a na trhu práce je po

[43] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates.

[44] Údaje o absolventoch terciárneho vzdelávania v odboroch STEM pochádzajú z Eurostatu [educ_uoe_grad04].

[45] OECD, *Why don't more girls choose STEM careers* (Prečo si kariéru v odboroch STEM nevyberá viac dievčat).

[46] 2018, *International Computer and Information Literacy Study, ICILS* (Medzinárodná štúdia o počítačovej a informačnej gramotnosti).

[47] Európska komisia, 2016, *Does the EU need more STEM graduates*? (Potrebuje EÚ viac absolventov odborov STEM?), oddiel 3.3.1.

nich veľký dopyt. Aj keď tu školy zohrávajú určitú úlohu, často sa tieto zručnosti získavajú mimo formálneho vzdelávania, v práci a po celý život. Môže byť ťažké tieto zručnosti identifikovať, rozpoznať a komunikovať, preto je v ďalšej fáze činnosti EÚ v oblasti prierezových zručností potrebné urobiť viac na ich zachytenie.

Opatrenie 7: Zvýšenie počtu absolventov odborov STEM a podpora podnikateľských a prierezových zručností

S cieľom prispieť k požadovanému zvýšeniu počtu **absolventov odborov STEM** bude Komisia:

- zvyšovať atraktivitu štúdia a kariéry v odboroch STEM, pričom jej opatrenia sa budú zameriavať na prilákanie dievčat a žien a podporu interdisciplinárneho a inovatívneho prístupu k výučbe a vzdelávaniu v školách, OVP a vo vysokoškolskom vzdelávaní,
- v oznámení o Európskom vzdelávacom priestore zavádzať činnosti pre učiteľov, ktorými sa prispeje k riešeniu nedostatku učiteľov v odboroch STEM v krajinách a regiónoch EÚ,
- podporovať vedecké vzdelávanie opatreniami v oblasti výskumu a inovácií, napríklad prostredníctvom rozvoja kľúčových kompetencií a rámca pre posudzovanie; šíriť výsledky výskumu vzdelávania prírodných vied v partnerskej spolupráci s Európskou školskou sieťou a využívať sociálne portály združujúce školy z rôznych európskych krajín, najmä tých, ktoré majú skúsenosti s kultúrou otvoreného vyučovania,
- podporovať integrovaný rámec a kontinuálny proces vzdelávania, okrem iného medzi systémami stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania, medzi vzdelávaním a podnikaním v partnerstve s podnikateľmi a ďalej pokračovať v otvorenom vyučovaní a metódach založených na výskume, súťažiach a občianskej vede.

S cieľom podporiť **podnikateľské zručnosti** začala Komisia realizovať európske opatrenie v oblasti podnikateľských zručností, ktoré sa zameriava na rozvoj podnikateľského myslenia a odolnejšiu pracovnú silu. Toto opatrenie bude zahŕňať:

- využívanie a prepojenie existujúcich sietí s cieľom poskytovať európsku podnikateľskú podporu ašpirujúcim podnikateľom, a to so zameraním na mladé podnikateľky a príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť v digitálnom a zelenom hospodárstve a ktorého súčasťou bude znalostná platforma online zdrojov o podnikateľských zručnostiach a príležitostiach na spoluprácu[48],
- podporu programov financovania pre činnosti rozvoja podnikateľských zručností, európsku mobilitu pre podnikateľov a systematické využívanie rámca EntreComp: Európskeho rámca spôsobilostí na podnikanie,
- propagáciu podnikateľských zručností na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy od základného a stredoškolského vzdelávania až po OVP a vysokoškolské vzdelávanie, aby študenti získali znalosti a mali motiváciu venovať sa podnikateľskej činnosti.

Toto opatrenie bude dopĺňať pripravovaný akčný plán Komisie pre sociálne hospodárstvo, v ktorom sa budú okrem iného propagovať podnikateľské príležitosti, ktoré prináša sociálne hospodárstvo, napríklad pomoc miestnym komunitám, uzatváranie miestnych zelených dohôd či aktivizácia zraniteľných skupín.

S cieľom podporiť **prierezové zručnosti** Komisia:

- poskytne strategický rámec na uznávanie prierezových zručností, ktorý pomôže odborníkom na validáciu v Európe,
- vytvorí zdroje na podporu validácie prierezových zručností zamestnávateľmi a službami zamestnanosti. K tomu bude patriť preskúmanie online kurzov na úrovni celej EÚ

[48] Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť poukazuje na možnosť podpory podnikania žien v rámci politiky súdržnosti EÚ.

a súvisiacich mikrocertifikátov pre odborníkov na validáciu a zriadenie siete priekopníckych organizácií v oblasti validácie, ktoré si môžu vymieňať najlepšie postupy.

Každoročná **súťaž Európskej únie pre mladých vedcov (EUCYS)** patrí medzi popredné európske podujatia na prezentáciu mladých vedeckých talentov. Táto súťaž inšpiruje národné vedecké súťaže (pre mladých ľudí od 14 do 20 rokov) a ich víťazi súťažia so svojimi európskymi náprotivkami.

Pandémia COVID-19 a s ňou súvisiace opatrenia proti šíreniu nákazy upriamili pozornosť na dôležitosť životných zručností a na našu schopnosť prispôsobiť sa, zvládnuť zmeny a vzájomne sa o seba postarať v rámci komunity. V tejto súvislosti majú kľúčový význam odolnosť, mediálna gramotnosť, občianske kompetencie, finančná, environmentálna a zdravotná gramotnosť. Otvorené a demokratické spoločnosti závisia od aktívnych občanov, ktorí dokážu rozlišovať informácie z rôznych zdrojov, rozpoznať dezinformácie, prijímať kvalifikované rozhodnutia, sú odolní a konajú zodpovedne.

Posledných desať rokov uľahčoval európsku spoluprácu v tejto oblasti **európsky program vzdelávania dospelých**. Na podporu ľudí pri získavaní týchto zručností a na posilnenie ciest k zvyšovaniu úrovne zručností[49] v prípade dospelých, a to najmä tých s nižšími úrovňami zručností a kvalifikácie, je potrebné urobiť ešte oveľa viac. Táto oblasť presahuje získavanie zručností pre pracovné miesto, je v nej zahrnutá aj dobrovoľnícka činnosť a týka sa aj starších ľudí, ktorí takisto potrebujú nové zručnosti.

Opatrenie 8: Zručnosti pre život

Komisia bude v spolupráci s členskými štátmi vypracúvať nové priority európskeho programu vzdelávania dospelých, ktorými sa doplní obnovený európsky rámec spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a podporí dosahovanie cieľov OSN v oblasti udržateľného rozvoja. Budú sa zameriavať na budovanie komplexných, kvalitných a inkluzívnych systémov vzdelávania dospelých, ktoré sa budú týkať všetkých vrátane starších ľudí, a najmä tých, ktorí najviac potrebujú prístup k vzdelávaniu, a to aj prostredníctvom dištančného a online vzdelávania. Ich prioritou bude neformálne, prierezové, medzigeneračné, medzikultúrne a komunitné vzdelávanie. Miestne vzdelávacie centrá, knižnice, ako aj širšia komunita a občianska spoločnosť budú podporované v tom, aby spolupracovali, a tým motivovali dospelých k vzdelávaniu, a aby toto vzdelávanie umožnili, a podporili tak ich odolnosť v krízových situáciách.

Krzysztof, ktorý má 74 rokov, sa zapísal do kurzu digitálnych zručností vo svojej miestnej knižnici. Naučil sa tam, ako si cez internet objednať vyšetrenie u lekára a kúpiť lístok na vlak. Jeho novou vášňou je chatovacia skupina venovaná miestnej komunite, v ktorej momentálne organizuje kampaň za rozširovanie zelene.

3. ROZVOJ NÁSTROJOV, KTORÉ ĽUĎOM UMOŽNIA NADOBÚDAŤ ZRUČNOSTI POČAS CELÉHO ŽIVOTA

Tretím základným pilierom programu v oblasti zručností je vypracovanie potrebných nástrojov nato, aby každý človek, či už zamestnaný, nezamestnaný alebo neaktívny, mohol rozvíjať svoje zručnosti po celý život. Zručnosti môžu jednotlivcovi umožniť pokrok v kariére a úspešné zvládať zmeny pracovného miesta. Len neustálym vštepovaním skutočnej kultúry celoživotného vzdelávania môžeme dosiahnuť

[49] Ú. v. EÚ C 484/01, 24.12.2016.

konkurencieschopné hospodárstvo a súdržnú spoločnosť a zaviesť do praxe právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, ako sa to vysvetľuje v 1. zásade Európskeho piliera sociálnych práv.

3.1. Šanca vzdelávať sa pre každého: individuálne vzdelávacie účty

Zvyšovaniu úrovne zručností a získavaniu nových zručností značne bránia nedostatok času na odbornú prípravu, náklady na odbornú prípravu, ako aj nedostatočná informovanosť o potrebe odbornej prípravy alebo príležitostiach na ňu[50]. Celoživotné vzdelávanie sa môže stať realitou aj vďaka priamym stimulom k odbornej príprave, napríklad prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov. Poskytujú finančné prostriedky na prispôsobenie sa meniacim sa potrebám zručností pre pracovné miesto alebo zmene povolania vrátane presunu do iného členského štátu. Individuálnymi vzdelávacími účtami by sa dala zabezpečiť prenosnosť nárokov na odbornú prípravu z jedného pracovného miesta na druhé (alebo z pracovného miesta na, nezamestnanosť a na ďalšie pracovné miesto) a ich zavedenie možno spojiť s významným zlepšením systémov poradenstva a validácie, ako aj kvality a transparentnosti ponúk na odbornú prípravu.

V krajinách, kde tieto individuálne vzdelávacie účty existujú, sa ich financovanie líši na základe strategických rozhodnutí prijatých na vnútroštátnej úrovni. Vo Francúzsku sa napríklad financujú prevažne z odvodov zamestnávateľov, zatiaľ čo v Holandsku sa počíta s využitím verejných financií. Komisia sa bude pri skúmaní týchto účtov tomuto základnému prvku venovať, pričom bude osobitný dôraz klásť na to, či je vhodný pre MSP.

Individuálne vzdelávacie účty môžu zabezpečiť aj dostatočné finančné prostriedky na odbornú prípravu počas hospodárskeho poklesu. Jednotlivcom umožňujú dlhší čas zhromažďovať nároky na odbornú prípravu, ktoré potom môžu využiť v období nízkej hospodárskej činnosti, napr. v obdobiach, keď pracujú na kratší pracovný úväzok a majú viac času na odbornú prípravu. Tým sa zabráni postupnej strate zručností v dôsledku nedobrovoľnej nečinnosti a pomôže jednotlivcom nadobudnúť zručnosti, ktoré potrebujú na úspešné zvládnutie zmeny pracovného miesta.

Opatrenie 9: Iniciatíva týkajúca sa individuálnych vzdelávacích účtov

Komisia posúdi, ako môže možná európska iniciatíva týkajúca sa individuálnych vzdelávacích účtov pomôcť pri riešení existujúcich nedostatkov v prístupe dospelých v produktívnom veku k odbornej príprave a umožniť im úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.

Komisia takisto posúdi, ktoré podporné služby a iné faktory by sa mohli v prípade individuálnych vzdelávacích účtov uplatniť. Mohli by medzi ne patriť poradenstvo, validácia a transparentnosť, pokiaľ ide o kvalitu možností odbornej prípravy, ako aj pravidlá o priznávaní voľna na účely vzdelávania alebo odbornej prípravy. Komisia bude pri tomto úsilí viesť intenzívne konzultácie s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi a so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami.

3.2. Ocenenie výsledkov vzdelávania: mikrocertifikáty

Poskytnutie možností celoživotného zvyšovania úrovne zručností a získavanie nových zručností pracovníkom znamená aj riadne ocenenie toho, čo sa naučili.

[50] Na základe údajov z prieskumu EÚ o vzdelávaní dospelých.

Pracovníci čoraz častejšie absolvujú krátkodobú a personalizovanú odbornú prípravu a potrebujú za to získať uznanie. Tieto kurzy ponúkajú najrôznejší poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy (napr. inštitúcie vysokoškolského vzdelávania, poskytovatelia OVP, výskumné organizácie, výrobné odvetvia, sociálni partneri, obchodné komory, remeselné združenia, organizácie občianskej spoločnosti).

V **mikrocertifikátoch**[51] sa uznávajú takýchto krátkodobých kurzov, ktoré sú často zamerané na digitálnu oblasť, a zachytávajú ich výsledky. Môžu zvýšiť priepustnosť medzi rôznymi dráhami/systémami vzdelávania a zlepšiť flexibilitu. Dokážu vzdelávanie lepšie prispôsobiť individuálnym potrebám, a tým podporiť inovačnejšie a inkluzívnejšie prístupy, ako aj uľahčiť prístup na trh práce a zvládanie zmien pracovného miesta. Takisto dokážu uľahčiť ďalšie vzdelávanie, keďže sa môžu hromadiť s cieľom získať vyššiu úroveň certifikácie, čo jednotlivcom umožní kumulovať výsledky vzdelávania po určitý čas a od rôznych inštitúcií, z rôznych odvetví a sektorov, a to aj online prostredníctvom programov elektronického učenia sa. Do dnešného dňa však neboli vypracované žiadne európske normy na podporu kvality, transparentnosti a využívania mikrocertifikátov v rámci EÚ.

Opatrenie 10: Európsky prístup k mikrocertifikátom

Komisia navrhne novú iniciatívu na podporu kvality, transparentnosti a využívania mikrocertifikátov v rámci EÚ. Konkrétne:

- v spolupráci so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami (verejnými alebo súkromnými poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnymi partnermi, obchodnými komorami, zamestnávateľmi) vypracuje európske normy, v ktorých sa budú upravovať minimálne požiadavky na kvalitu a transparentnosť. Tým sa vybuduje dôvera v mikrocertifikáty a uľahčí ich prenosnosť a uznávanie v celej EÚ,
- na základe dialógu s národnými kvalifikačnými orgánmi preskúma začlenenie mikrocertifikátov do kvalifikačných rámcov,
- uľahčí jednotlivcom ukladanie získaných mikrocertifikátov a predkladanie zamestnávateľom prostredníctvom Europassu a jeho funkcie Digitálne certifikáty.

Táto iniciatíva vychádza okrem iného z výsledkov hodnotenia odporúčania Rady z roku 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktoré sa zverejňujú súbežne s týmto programom v oblasti zručností.

Ivana je skúsená manažérka skladových zásob v supermarkete. Nový softvér prináša príležitosti produkovať menej odpadu – ak sa Ivana a jej zamestnanci naučia s ním pracovať. Po absolvovaní krátkeho zacieleného modulu odbornej prípravy, ktorý jej zabezpečilo odvetvové združenie, získa ako doklad o nových zručnostiach mikrocertifikát, ktorý bude môcť využiť u svojho súčasného alebo budúceho zamestnávateľa.

3.3. Prezentovanie zručností: nová platforma Europass

Po získaní osvedčenia, ktorým sa preukazujú zručnosti jednotlivca, je potrebné tieto zručnosti oznámiť pri žiadosti o pracovné miesto alebo o ďalšie vzdelávanie. Nové technológie prinášajú príležitosti na oznamovanie zručností mimo rámca bežného životopisu a na prepájanie ľudí s vhodnými príležitosťami na vzdelávanie a pracovnými príležitosťami.

[51] Mikrocertifikáty možno definovať ako zdokumentované vyhlásenia uznávajúce vzdelávacie výstupy danej osoby, ktoré sa týkajú malých objemov vzdelávania a ktoré sa pre používateľa stávajú viditeľnými vo forme osvedčenia, odznaku či potvrdenia (vydaných v digitálnej alebo tlačenej forme).

Nový Europass, ktorý sa začal realizovať spolu s programom v oblasti zručností, vznikol ako online nástroj EÚ, ktorý ľuďom pomáha informovať o ich zručnostiach a kvalifikácii a proaktívne ich viesť ku konkrétnej pracovnej príležitosti alebo príležitosti na vzdelávanie. Študentom, pracovníkom a uchádzačom o zamestnanie ponúka bezplatné nástroje a informácie vo všetkých úradných jazykoch EÚ, aby si mohli riadiť všetky fázy svojej pracovnej kariéry a vzdelávania.

Opatrenie 11: Nová platforma Europass

Nová platforma Europass bude podporovať ľudí pri riadení svojich pracovných kariér na rýchlo sa meniacom trhu práce. Pomocou modernizovaných nástrojov a informácií o vzdelávaní a práci v Európe bude tento inovovaný nástroj:

- poskytovať používateľom usmernenie pri posudzovaní a opisovať ich zručností a informovať o ich kvalifikáciách a praxi poskytovateľov odbornej prípravy a zamestnávateľov, aby mohli uskutočniť ďalší krok v odbornej príprave alebo práci,
- navrhovať používateľom Europassu relevantné pracovné príležitosti (z pracovných portálov EURES[52] a Euraxess[53]) a príležitosti na vzdelávanie,
- na základe informovanosti pre oblasť zručností poskytovať používateľom prispôsobené informácie o trendoch v oblasti zručností a o potrebách používateľov pri plánovaní zmeny kariéry alebo presťahovaní do inej krajiny,
- umožňovať vzdelávacím inštitúciám a inštitúciám odbornej prípravy vydávanie digitálnych diplomov a osvedčení pre študentov v celoeurópskom digitálnom formáte digitálneho certifikátu Europassu, čím sa podporí ich jednoduchšie uznávanie,
- podporovať rýchlejšie uznávanie, čím sa zmierni administratívna záťaž a zníži riziko podvodov, a to podporou automatického overovania kvalifikácií zamestnávateľmi a poskytovateľmi odbornej prípravy a
- podporovať migrantov s legálnym pobytom pri preukazovaní ich zručností a kvalifikácií a uľahčovať ich uznávanie prostredníctvom lepšej informovanosti[54]. S novým Europassom bude prepojený nástroj EÚ v oblasti zručností pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorý sa v súčasnosti používa v záchytných centrách a v organizáciách, ktoré riadia a podporujú integráciu žiadateľov o azyl a utečencov.

Daniela po skončení strednej školy pracovala na rôznych miestach ako automechanička a momentálne sa nevie rozhodnúť, akým smerom sa kariérne posunúť. Vďaka novému Europassu si môže Daniela na portáli Europass vytvoriť osobný profil, do ktorého nahrá všetky svoje zručnosti a skúsenosti a uloží diplomy a osvedčenia. Europass jej bude navrhovať pracovné miesta a kurzy a Daniela tak bude mať prístup k informáciám o poradenských službách vo svojom okolí, ako aj k informáciám o štúdiu a práci v celej EÚ.

4. STANOVENIE AMBICIÓZNYCH CIEĽOV V OBLASTI ZRUČNOSTÍ

V tomto programe Komisia stanovuje nový a dynamický prístup k politike zručností na úrovni EÚ s cieľom poskytovať poradenstvo členským štátom, prispieť k stimulovaniu dvojitej transformácie a zabezpečiť obnovu po sociálno-ekonomickom dosahu pandémie

[52] EURES je Európsky portál pre pracovnú mobilitu, ktorý uľahčuje voľný pohyb pracovníkov v EÚ. Uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom poskytuje online databázu pracovných miest a množstvo informácií o mobilite v rámci EÚ. https://ec.europa.eu/eures/public/homepage.

[53] EURAXESS – výskumní pracovníci v pohybe https://euraxess.ec.europa.eu/ poskytuje informačné a podporné služby profesionálnym výskumným pracovníkom, podporuje mobilitu a kariérny rast výskumných pracovníkov a zároveň zlepšuje vedeckú spoluprácu medzi Európou a svetom.

[54] Migranti s legálnym pobytom čelia aj naďalej problémom pri preukazovaní svojich zručností a kvalifikácií získaných mimo EÚ. Pozri správu Spoločného výskumného centra (2020) s názvom Zahraničné diplomy, región narodenia a slabé využívanie terciárneho vzdelávania v EÚ.

COVID-19. **Ak chceme dosiahnuť úspech, musí sa celoživotné vzdelávanie stať realitou v každom členskom štáte EÚ a v každom regióne.**

Na realizáciu tohto cieľa a vzhľadom na impulz, ktorý priniesla obnova a zrýchlenie transformácií, navrhuje Komisia navrhuje stanoviť súbor kvantitatívnych cieľov vychádzajúcich z existujúcich ukazovateľov[55], ktoré sa budú do roku 2025 monitorovať.

Predovšetkým musíme zvýšiť podiel dospelých zapojených do vzdelávania všeobecne – len tým sa zabezpečí realizácia prístupu celoživotného vzdelávania. Na zabezpečenie sociálne spravodlivej obnovy a dvojitej transformácie navrhuje Komisia aj jasné ciele týkajúce sa účasti na vzdelávaní dospelých s nízkou kvalifikáciou a nezamestnaných.

→ **Do roku 2025 by sa malo v EÚ každoročne zúčastniť na vzdelávaní 120 miliónov dospelých. Tento údaj zodpovedá 50 % dospelej populácie a približne 540 miliónom činností odbornej prípravy pre túto skupinu za päťročné obdobie.**

→ **Do roku 2025 by sa malo v EÚ každoročne zúčastniť na vzdelávaní 14 miliónov dospelých s nízkou kvalifikáciou. Tento údaj zodpovedá 30 % populácie v tejto skupine a približne 60 miliónom činností odbornej prípravy pre túto skupinu za päťročné obdobie.**

Monitorovaním tohto ukazovateľa spoločne s opatreniami stanovenými v tomto oznámení sa pozitívne prispeje k znižovaniu podielu dospelých s nízkou kvalifikáciou, ktorý dosahuje 22 % (2019), čo je oblasť, ktorej Európa zaostáva za svojimi globálnymi konkurentmi.

→ **Do roku 2025 by mali mať 2 milióny uchádzačov o zamestnanie (alebo každý piaty) nedávnu skúsenosť so vzdelávaním. Tento údaj zodpovedá približne 40 miliónom činností odbornej prípravy pre túto skupinu za päťročné obdobie[56].**

Pokiaľ ide o obsah vzdelávania, na zabezpečenie úspechu pri obnove a dvojitej transformácii sa bude vyžadovať široká škála zručností. Digitálne zručnosti, ktorých potrebu prehĺbili opatrenia na zamedzenie šírenia ochorenia COVID-19, sú mimoriadne dôležité pre prácu, vzdelávanie a sociálnu interakciu. Preto je štvrtým cieľom, ktorý sa má monitorovať, podiel dospelých s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami.

→ **Do roku 2025 by malo mať aspoň základné digitálne zručnosti 230 miliónov dospelých, čo je 70 % dospelej populácie EÚ.**

Zelená transformácia musí byť spravodlivá a musí venovať osobitnú pozornosť obzvlášť postihnutým pracovníkom a regiónom. Zručnosti sú v tomto úsilí kľúčové. V tejto fáze neexistujú žiadne kvantitatívne ukazovatele týkajúce sa zelených zručností. Komisia tieto ukazovatele vypracuje (opatrenie 6).

Členským štátom, poskytovateľom vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnym partnerom, podnikom, zástupcom študentov a všetkým príslušným zainteresovaným stranám je adresovaná výzva na diskusiu v rámci európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politík o tom, ako tieto ciele dosiahnuť.

[55] Dostupné ukazovatele často neumožňujú zachytiť kvalitatívny aspekt odbornej prípravy. Tento program v oblasti zručností vedie k postupnej zmene aj v kvalitatívnych aspektoch, keďže stavia do popredia zásadu „získavania zručností pre pracovné miesto“.

[56] Za predpokladu priemerne trojmesačného trvania vzdelávacích činností.

Pokrok pri plnení cieľov sa bude v rámci európskeho semestra pravidelne monitorovať.[57] Uverejní sa vo výročnej spoločnej správe o zamestnanosti a bude slúžiť ako analytický základ pre zacielenejšie odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa zručností, vzdelávania a odbornej prípravy. Vždy, keď to bude možné, bude Komisia monitorovať ciele nielen nízkokvalifikovaných a nezamestnaných osôb, ale aj podľa pohlavia, zemepisných oblastí a zraniteľných skupín, napríklad osôb so zdravotným postihnutím.

Ukazovatele	Ciele na rok 2025	Súčasná úroveň (posledný dostupný rok)	Nárast (v %)
Účasť dospelých vo veku od 25 do 64 rokov na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (v %)[58]	50 %	38 % (2016)	**+32 %**
Účasť dospelých s nízkou kvalifikáciou vo veku od 25 do 64 rokov na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (v %)[59]	30 %	18 % (2016)	**+67 %**
Podiel nezamestnaných dospelých vo veku od 25 do 64 rokov, ktorí mali nedávnu skúsenosť so vzdelávaním (v %)[60]	20 %	11 % (2019)	**+82 %**
Podiel dospelých vo veku od 16 do 74 rokov s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami (v %)[61]	70 %	56 % (2019)	**+25 %**

Okrem toho je potrebné ešte viac podporovať príležitosti na vzdelávaciu mobilitu študentov v rámci OVP v celej EÚ, ako sa to navrhuje v novom programe Erasmus+ a oznamuje v odporúčaní Rady o OVP, v ktorom Komisia navrhuje zvýšenie európskej mobility študentov v rámci OVP zo 6 % na 8 %.

[57] Tieto štyri ukazovatele sú spojené so sociálnym prehľadom, ktorý je súčasťou Európskeho piliera sociálnych práv. Okrem dvoch ukazovateľov týkajúcich sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov a základných digitálnych zručností, ktoré sa už v sociálnom prehľade nachádzajú, sa navrhujú ďalšie dva ukazovatele týkajúce sa účasti nízkokvalifikovaných a nezamestnaných dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave. Tieto ukazovatele sú už tiež dobre zavedené a v roku 2018 ich schválil Výbor pre zamestnanosť (spoločná správa o zamestnanosti za rok 2019). Odvtedy sa používajú v európskom semestri. Ukazovateľ digitálnych zručností je rovnaký ako index digitálnej ekonomiky a spoločnosti (DESI).

[58] Tento ukazovateľ znázorňuje podiel dospelých vo veku od 25 do 64 rokov, ktorí uvádzajú, že sa v priebehu 12 mesiacov pred zapojením sa do dotazníka zúčastnili aspoň na jednej aktivite formálneho alebo neformálneho vzdelávania alebo odbornej prípravy (okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku). Aktuálnym zdrojom údajov pre tento ukazovateľ je prieskum EÚ o vzdelávaní dospelých. Od roku 2022 budú údaje pre tento ukazovateľ pochádzať z výberového zisťovania pracovných síl EÚ.

[59] Vymedzenie a zdroje tohto ukazovateľa sú podobné prvému ukazovateľu podielu dospelých na vzdelávaní. Hlavný rozdiel spočíva v zameraní na dospelých s nízkou kvalifikáciou, t. j. tých dospelých, ktorí dosiahli formálne najvyšš nižšiu sekundárnu kvalifikáciu (alebo nižšiu). Týmto ukazovateľom sa teda meria podiel dospelých s nízkou kvalifikáciou, ktorí uvádzajú, že sa v priebehu posledných 12 mesiacov zúčastnili na formálnom alebo neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave.

[60] Údaje pochádzajú z výberového zisťovania pracovných síl EÚ. „Nedávnou skúsenosťou so vzdelávaním“ sa rozumie účasť na formálnom alebo neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave v priebehu posledných štyroch týždňov.

[61] Zdrojom údajov pre tento ukazovateľ je prieskum Spoločenstva EÚ o používaní IKT v domácnostiach a medzi jednotlivcami.

5. REALIZÁCIA: UVOĽNENIE INVESTÍCIÍ

Splnenie týchto ambicióznych cieľov do roku 2025 si vyžaduje značnú mobilizáciu súkromných aj verejných investícií do zručností. Podľa odhadov si bude všeobecný cieľ týkajúci sa vzdelávania dospelých vyžadovať ďalšie investície vo výške **48 miliárd** EUR ročne.[62]

Realizácia programu v oblasti zručností si bude okrem toho vyžadovať aj ďalšie finančné prostriedky na zavádzanie rôznych opatrení na úrovni EÚ, ako aj na národnej, regionálnej a miestnej úrovni.

5.1. Rozpočet EÚ na podporu a uvoľnenie investícií do ľudského kapitálu[63]

Návrh Komisie, ktorý sa týka nástroja Next Generation EU, poskytuje v rámci rozsiahlej rozpočtovej iniciatívy značné zdroje na riešenie hospodárskych a sociálnych dôsledkov krízy. Komisia zabezpečí, aby boli **jej nástroje dobre využité na podporu a uvoľňovanie investícií do ľudského kapitálu, podporu rovnosti a začleňovanie.** Členské štáty budú vyzvané, aby finančné zdroje EÚ využívali na realizáciu národných programov zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností pracovných síl.

V krátkodobom horizonte sa na financovanie politiky súdržnosti na roky 2020 – 2022 pridelia prostriedky vo výške 55 miliárd EUR z programu **REACT-EU**, financovaného z **nástroja Next Generation EU**, a z návrhu prispôsobeného súčasného finančného rámca na rok 2020. Z **Európskeho sociálneho fondu** sa tak budú môcť nasmerovať dodatočné finančné prostriedky na podporu príležitostí na získanie zručností, ktoré súvisia so zelenou a digitálnou transformáciou.

Množstvo príležitostí na financovanie opatrení v oblasti zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností poskytne členským štátom aj **Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti**, ktorý disponuje prostriedkami z grantov a pôžičiek vo výške 560 miliárd EUR. Návrh Komisie z roku 2020 týkajúci sa odporúčaní pre jednotlivé krajiny sa zameriaval na okamžité opatrenia na zmiernenie sociálno-ekonomického dosahu pandémie a identifikoval zručnosti, vzdelávanie a odbornú príprava ako krátkodobú prioritu pre 22 členských štátov. **V národných plánoch obnovy a odolnosti, ktoré vypracujú členské štáty, aby získali prístup k finančným prostriedkom z tohto mechanizmu, by sa mali zručnosti uvádzať ako priorita programovania.**

Dôležitým zdrojom financovania národných činností v oblasti zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností bude po celé obdobie 2021 – 2027 aj naďalej **Európsky sociálny fond plus** s navrhovaným rozpočtom vo výške 86 miliárd EUR.

Okrem toho sa na rozvoj zručností a financovanie niektorých uvedených opatrení, akými sú napríklad iniciatíva „Európske univerzity“, centrá excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy a koncepcie sektorovej spolupráce v oblasti zručností, prispeje aj z rozpočtu vo výške 24,6 miliardy EUR navrhovaného pre program **Erasmus+**. Z programu Erasmus+ sa môže podporiť aj podstatné zvýšenie fyzickej a virtuálnej vzdelávacej mobility v EÚ, čo otvára nové príležitosti na vzdelávanie, ktoré nemusia byť doma prístupné.

---

62 Tento odhad vychádza z počtu ďalších dospelých študentov, ktorý je potrebné dosiahnuť v každej krajine na splnenie 50 % účasti (v porovnaní so súčasnými úrovňami účasti), v kombinácii s paušálnymi výdavkami jednotlivých krajín na hodinu odbornej prípravy zamestnanca uhrádzanými z Európskeho sociálneho fondu, ako sa to uvádza v delegovanom nariadení Komisie 2019/2170, za predpokladu vzdelávania alebo odbornej prípravy v trvaní 100 hodín ročne.

63 Sumy v tomto oddiele sa uvádzajú v cenách za rok 2018.

Kľúčovú úlohu pri obnove, a najmä pri dvojitej transformácii, bude pre výrobné odvetvia a MSP, ale aj v rámci podpory univerzít, výskumných pracovníkov, cirkulácie mozgov a mobility zohrávať program **Horizont Európa**. V rámci nového **programu Digitálna Európa** sa bude investovať do vypracovania akademickej ponuky v digitálnych oblastiach, ako aj do špecializovaných príležitostí odbornej prípravy v oblastiach ako údaje, kybernetická bezpečnosť a umelá inteligencia, s cieľom riešiť súčasný nedostatočný počet týchto odborníkov.

Zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností európskej pracovnej sily možno priamo podporiť aj z ďalších zdrojov. **Investície členských štátov do „infraštruktúry s vysokým sociálnym dosahom“** na vzdelávanie a odbornú prípravu, a to vrátane digitálnej infraštruktúry, možno ďalej podporiť z **Európskeho fondu regionálneho rozvoja** a programu **InvestEU**, z ktorého možno v rámci jeho zložky zameranej na sociálne investície a zručnosti (s navrhovanou rozpočtovou zárukou vo výške 3,6 miliardy EUR) okrem iného podporiť investície do kritickej infraštruktúry v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

V súvislosti so zelenou transformáciou vytýčila Komisia pre všetkých 27 členských štátov investície do zručností pre zelenú transformáciu ako prioritu pri využívaní **Fondu na spravodlivú transformáciu a jeho navrhovaného celkového rozpočtu vo výške 40 miliárd EUR**. Do zručností možno investovať aj z úverového mechanizmu pre verejný sektor v rámci Mechanizmu spravodlivej transformácie, v rámci ktorého sa očakáva mobilizácia prostriedkov vo výške od 25 do 30 miliárd EUR[64]. V budúcom finančnom rámci sa navrhlo zdvojnásobenie stropu **Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii** na podporu zvyšovania úrovne zručností pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré stratili prácu v dôsledku hromadnej priemyselnej reštrukturalizácie. Z iných programov, ako je **modernizačný fond**, sa budú financovať aj programy zamerané na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu na pomoc pracovníkom v regiónoch a odvetviach zasiahnutých zelenou transformáciou.

Komisia naliehavo vyzýva členské štáty, aby zintenzívnili podporu v oblasti zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností, využili na tento účel jedinečnú príležitosť na mobilizovanie desiatok miliárd eur z budúceho rozpočtu EÚ a uprednostnili činnosti uvedené ďalej, najmä v oblasti reforiem, ktorými sa zlepšuje ponuka a využívanie programov na nadobúdanie zručností.

Komisia bude aktívne spolupracovať s vnútroštátnymi orgánmi a ďalšími zainteresovanými stranami na zabezpečení primeraných zdrojov EÚ na podporu rôznych aspektov programu v oblasti zručností stanovených v tomto oznámení. Konkrétne Komisia podporí členské štáty, aby uprednostnili investície do zručností v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a monitorovali pokrok prostredníctvom európskeho semestra.

Demonštratívny prehľad operácií, ktoré možno podporiť z budúceho rozpočtu EÚ na splnenie cieľov programu v oblasti zručností vrátane Paktu o zručnostiach, najmä využitím zdrojov z nástroja Next Generation EU, zahŕňa tieto činnosti:

[64] Návrh nariadenia o úverovom nástroji pre verejný sektor v rámci Mechanizmu spravodlivej transformácie, COM(2020) 453 final.

Investície do stredísk prípravy, v rámci ktorých môžu spoločnosti v hodnotovom reťazci zhromažďovať zdroje na odbornú prípravu prispôsobenú svojim zamestnancom.
Úplné zavedenie rozšírených **koncepcií sektorovej spolupráce v oblasti zručností** na národnej aj regionálnej úrovni.
Vypracovanie a prevádzka **systémov prognózy zručností**, v rámci ktorých sa poskytujú informácie o potrebách v oblasti zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností na národnej/regionálnej a odvetvovej úrovni vrátane dvojitej transformácie vo všetkých fázach zberu, analýzy a šírenia informácií.
Vypracovanie a realizácia **národných stratégií v oblasti zručností** koncipovaných a realizovaných v rámci medzirezortného prístupu a súvisiacich s dvojitou transformáciou, ktoré zlaďujú úsilie v rôznych oblastiach politík a pri intenzívnom zapojení zainteresovaných strán vrátane sociálnych partnerov, občianskej spoločnosti a účastníkov trhu práce, ako aj subjektov odvetvia vzdelávania a odbornej prípravy.
Realizácia reforiem v oblasti OVP a učňovskej prípravy, medzi ktoré môžu patriť investície do reformy učebných plánov s cieľom zvýšiť ich relevantnosť pre trh práce, začleňovanie zelených a digitálnych zručností, flexibilita a modularizácia, rozšírenie programov vyššieho OVP, zavedenie systémov zabezpečovania kvality a sledovania absolventov, odborná príprava učiteľov a školiteľov v oblasti OVP, podpora mobility študentov, učiteľov a školiteľov v rámci OVP a zriadenie centier excelentnosti OVP prepojenými o stratégiami inteligentnej špecializácie a/alebo stratégiami regionálnej inovácie a rastu.
Priame dotácie pre učňov v MSP vrátane odmien, náborových bonusov a dočasnej úhrady príspevkov na sociálne poistenie (do 12 mesiacov), ako aj miezd školiteľov a/alebo ich príspevkov na sociálne poistenie na účely stabilizácie a zvýšenia ponuky kvalitnej a účinnej učňovskej prípravy.
Investície do **digitálneho vzdelávacieho vybavenia a technológií**, ako aj do najmodernejšieho vybavenia a technológií pre poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy.
Stimuly na vypracovanie **digitálneho obsahu vzdelávania a základných modulov učebných plánov** v súlade s potrebami trhu práce so zameraním na digitálne a zelené zručnosti, a to aj prostredníctvom online platforiem odbornej prípravy.
Návrh a realizácia **krátkodobých kurzov na získavanie nových zručností pracovníkov** na novovznikajúce pracovné miesta a v súlade s novými požiadavkami na zručnosti súvisiace so zelenou a s digitálnou transformáciou vrátane zavedenia štartovacích kurzov odbornej prípravy v oblasti **IKT** a **digitálnych rýchlokurzov pre MSP** na zabezpečovanie krátkodobej intenzívnej odbornej prípravy s cieľom riešiť nedostatok zručností v oblasti IKT.
Návrh a realizácia **odborných kurzov pre odborníkov v oblasti pokročilých digitálnych zručností** potrebných pre digitálnu transformáciu a **odborných kurzov pre odborníkov v oblasti zelených zručností** potrebných pre zelené hospodárstvo.
Regionálne a miestne **centrá podnikateľských zručností** na podporu začínajúcich podnikov, podnikateľsky orientovaných zamestnancov a inovátorov.
Investície do **kvality, kapitálu a relevantnosti vzdelávacieho systému a systému odbornej prípravy pre trh práce** s cieľom zabezpečiť, aby boli ľudia vybavení kľúčovými kompetenciami potrebnými na trhu práce a v spoločnosti.
Investície do **komunitných centier vzdelávania dospelých**, v ktorých sa môžu ľudia každého veku vzdelávať a vymieňať si skúsenosti, a tým budovať odolnú a súdržnú spoločnosť.
Zavedenie programu na poskytovanie **individuálnych vzdelávacích účtov**, experimentovanie s ním a jeho prevádzka.
Stimuly na podporu účasti na odbornej príprave, napr. študijné pôžičky/granty pre dospelých, financovanie voľna na vzdelávanie alebo odbornú prípravu, príspevky na odbornú prípravu pre nezamestnaných.
Podpora **programov odbornej prípravy v rámci programov kratšieho pracovného úväzku** na ochranu zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, a to najmä pred rizikom nezamestnanosti.

5.2. Zlepšenie podporného rámca na uvoľňovanie investícií členských štátov a súkromných investícií do zručností

Fondy EÚ môžu pôsobiť ako katalyzátor, investície do zručností sa však musia financovať z iných verejných a súkromných investícií. Vyplatí sa to: každé euro investované do zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností vynesie dve eurá v podobe príjmov či úspor[65]. Na tento účel Komisia okrem konkrétnych príležitostí na financovanie v rámci programov EÚ uskutoční aj množstvo opatrení zameraných na podporu verejných a súkromných investícií do zručností a ľudského kapitálu.

Opatrenie 12: Zlepšenie podporného rámca na uvoľňovanie investícií členských štátov a súkromných investícií do zručností

V záujme stimulovania investícií do zručností bude Komisia:

- skúmať, ako môžu **fiškálne rámce** prispievať k budovaniu odolnejšej spoločnosti, podporovať reformy a investície do ľudského kapitálu a zručností v rámci prebiehajúcej verejnej diskusie, ktorú iniciovala Komisia v rámci prieskumu správy hospodárskych záležitostí, s ohľadom na obnovu a súčasné zachovanie udržateľnosti verejných financií,
- hľadať možnosti zlepšenia **podávania správ o ľudskom kapitáli** od veľkých spoločností vrátane rozvoja zručností zamestnancov. Komisia okrem toho preskúma aj iné spôsoby zvýšenia transparentnosti výdavkov podnikov na ľudský kapitál, napríklad tým, že ich budú viditeľnejšie uvádzať vo svojom účtovníctve,
- spolupracovať s národnými štatistickými úradmi na vypracúvaní **štatistík verejných a súkromných investícií do zručností dospelých**, a to aj vytváraním „satelitných účtov“ v národných účtoch a rozpočtoch na účely zvyšovania transparentnosti podávania správ o zručnostiach,
- posudzovať **inovačné mechanizmy financovania, ktorými sa stimulujú ďalšie investície do zručností**. V navrhovanom posilnenom programe InvestEU sa predpokladá možnosť financovania zručností, ako aj vzdelávacích činností a činností odbornej prípravy aj cez uzatváranie pilotných zmlúv o sociálnych výstupoch vzdelávania ako prostriedok na prilákanie súkromných investícií na plnenie sociálnych cieľov. Spolu so skupinou Európskej investičnej banky a ďalšími partnermi v oblasti realizácie bude teda Komisia skúmať potenciál rôznych druhov systémov zmlúv o sociálnych výsledkoch, napríklad **dlhopisov so sociálnym vplyvom**, na zvýšenie investícií do zručností.

Čo je dlhopis so sociálnym vplyvom?

Dlhopis so sociálnym vplyvom je inovačný mechanizmus financovania, v rámci ktorého vlády uzatvárajú zmluvy s poskytovateľmi sociálnych služieb, akými sú napríklad sociálne podniky alebo neziskové organizácie, a s investormi, ktorí platia za dosahovanie vopred stanovených sociálnych výstupov, napríklad v oblasti zručností[66]. Cieľom je financovať sociálne služby, a to najmä také, ktoré sa zameriavajú na inovačné riešenia sociálnych výziev alebo na preventívne opatrenia.

Prostredníctvom tohto mechanizmu získavajú vlády alebo sprostredkovatelia prostriedky od investorov zo súkromného sektora, charitatívnych organizácií alebo nadácií. Tieto prostriedky sa rozdajú poskytovateľom sociálnych služieb na úhradu ich prevádzkových nákladov. Ak sa dosiahnu vopred dohodnuté merateľné výsledky, vláda bude ďalšie platby vyplácať sprostredkovateľskej organizácii alebo priamo investorom.

[65] Strategická príručka zvyšovania úrovne zručností, PwC, 15. júla 2019.

[66] Understanding Social Impact Bonds (Čo sú dlhopisy so sociálnym vplyvom), pracovný dokument OECD z roku 2016, s. 4.

ZÁVER

Je čas konať. Touto výzvou konať zamýšľa Komisia dostať zručnosti do centra európskeho politického programu na nasledujúcich päť rokov, aby sa právo na celoživotné vzdelávanie stalo realitou a realizovala sa 1. zásada Európskeho piliera sociálnych práv. Obnova nášho hospodárstva, posilnenie konkurencieschopnosti Európy v celosvetovom meradle a presadzovanie dvojitej zelenej a digitálnej transformácie si vyžadujú odvážnu politiku v oblasti zručností. Komisia preto:

- navrhne podnikom, sociálnym partnerom a ďalším zainteresovaným stranám, aby SPOLUPRACOVALI v rámci ambiciózneho Paktu o zručnostiach,
- na základe prístupu k rozvoju zručností orientovaného na budúcnosť, vychádzajúceho z kvalitných informácií o zručnostiach a moderného a dynamického poskytovania vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré priamo súvisí s potrebami trhu práce a spoločnosti, vypracuje ZRUČNOSTI PRE PRACOVNÉ MIESTA,
- rozvíjaním inovačných nástrojov, väčšou flexibilitou a lepšou prístupnosťou vzdelávacích ciest UMOŽNÍ ĽUĎOM nadobúdať zručnosti.

Na uskutočnenie tejto ambície Komisia navrhuje ambiciózne kvantitatívne ciele, ktoré sa umožnia meranie pokroku na ročnom základe. Komisia vyzýva členské štáty a všetky zainteresované strany, aby pomohli priniesť **revolúciu v oblasti zručností** a aby plne využívali nevídané príležitosti, ktoré ponúka nástroj Next Generation EU.