



Bruselj, 1.7.2020
COM(2020) 274 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno
pravičnost in odpornost**

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

„Najboljša naložba v našo prihodnost je naložba v ljudi. Znanja, spretnosti in izobraževanje spodbujajo konkurenčnost in inovacije v Evropi. Vendar Evropa še ni popolnoma pripravljena. Poskrbela bom, da bomo uporabili vsa orodja in sredstva, ki so nam na voljo, da bi vzpostavili to ravnotežje.“

Predsednica Evropske komisije Ursula von der Leyen

„Vsakdo ima pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da lahko ohrani in pridobi znanja in spretnosti, ki mu omogočajo polno udeležbo v družbi in uspešno obvladovanje prehodov na trgu dela.“

Načelo 1 evropskega stebra socialnih pravic

Živimo v času sprememb. Digitalni in zeleni prehod spreminjata naše življenje, delo in odnose. S preходом EU na z viri gospodarno, krožno, digitalizirano in podnebno nevtrarno gospodarstvo ter širokim uvajanjem umetne inteligence in robotike naj bi se ustvarila nova delovna mesta¹, medtem ko naj bi se nekatera druga spremenila ali celo izginila. Zaradi demografskih sprememb bo morala Evropa dodobra izkoristiti vse svoje talente in raznolikost. Po drugi strani pa bodo demografske spremembe ustvarile nove zaposlitvene možnosti v srebrnem gospodarstvu in gospodarstvu oskrbe. Jasno je, da bo mogoče potencial navedenih prehodov v celoti izkoristiti le z **doslej najobsežnejšo prilagoditvijo znanj in spretnosti**.

Pandemija COVID-19 je pospešila digitalni prehod. Delo in učenje na daljavo sta postala del vsakdana milijonov ljudi v EU, ob čemer pa so se pogosto razkrile tudi omejitve, kar zadeva našo trenutno digitalno pripravljenost. Pandemija je še povečala že prej obstoječo vrzel v digitalnih znanjih in spretnostih, poleg tega pa se pojavljajo nove neenakosti, saj številni ljudje nimajo potrebne ravni digitalnih znanj in spretnosti ali pa so na delovnih mestih oziroma v šolah, ki zaostajajo pri digitalizaciji.

Pandemija je pomembno vplivala tudi na poklicne priložnosti številnih ljudi v EU. Po trenutnih ocenah naj bi BDP EU v letu 2020 padel za več kot 7 %, brezposelnost pa naj bi se s 6,6 % konec leta 2019 povečala na 9 %, pri čemer naj bi bile določene države še posebej prizadete. Po ocenah Komisije² bodo nekateri sektorji leta 2020 utrpeli največje izgube realne bruto dodane vrednosti, in sicer od 20 % do 40 % v primerjavi z ravnimi iz leta 2019. V določenih sektorjih bi se lahko v drugem četrtletju leta 2020 promet zmanjšal za več kot 70 %. Države in regije, ki so gospodarsko močno odvisne od navedenih sektorjev, se bodo soočale z večjimi težavami pri okrevanju.

Komisija je za reševanje tega izziva in nadaljevanje dvojnega prehoda predlagala ambiciozen sveženj ukrepov za okrevanje, katerega cilj je zgraditi bolj trajnostno, odpornejšo in pravičnejšo Evropo za naslednjo generacijo³. V času, ko se Evropa podaja na pot proti okrevanju, je treba nujno izboljšati in prilagoditi znanja in spretnosti. To bo tudi ključnega pomena pri omogočanju EU kot geopolitičnemu akterju, da še naprej vodi svetovno okrevanje.

¹ Pred izbruhom pandemije COVID-19 se je ocenjevalo, da bo do leta 2030 ustvarjen milijon delovnih mest. Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi, 2019. Podobno se je ocenjevalo, da bodo navedene tehnologije v naslednjih petih letih ustvarile skoraj 60 milijonov novih delovnih mest po vsem svetu.

² Opredeljevanje potreb v zvezi z okrevanjem, SWD(2020) 98 final.

³ COM(2020) 442 final.

EU zdaj bolj kot kdaj koli doslej potrebuje spremembo paradigme v zvezi z znanjem in spretnostmi. Potreben je ambiciozen program znanj in spretnosti za delovna mesta, da se spodbudi dvojni prehod, zagotovi okrevanje po socialno-ekonomskih posledicah pandemije COVID-19 ter:

- **okrepi trajnostna konkurenčnost:** znanja in spretnosti ter vseživljenjsko učenje so bistvenega pomena za dolgoročno in trajnostno rast, produktivnost in inovacije ter so zato ključni dejavnik za konkurenčnost podjetij vseh velikosti, zlasti pa malih in srednjih podjetij (MSP)⁴. Ljudje, ki se jim zagotovijo ustrezna znanja in spretnosti, lahko delajo učinkoviteje in izkoriščajo napredne tehnologije⁵, poleg tega pa zagotavljanje ustreznih znanj in spretnosti odpravlja glavno oviro za naložbe v podjetjih⁶, preprečuje neskladja na trgu dela⁷ in postavlja temelje za raziskave in razvoj ter inovacije v podjetjih. Evropa lahko samo s pravimi znanji in spretnostmi okrepi svoj položaj na svetovni ravni ter zagotovi trajnostno okrevanje gospodarstva, usmerjeno v zeleni in digitalni prehod. To zajema zlasti uresničevanje zelenega dogovora, tj. strategije EU za rast, ter krepitev strateških sektorjev in ekosistemov, opredeljenih v novi industrijski strategiji EU;
- **zagotovi socialna pravičnost:** dostop do možnosti izpopolnjevanja in prekvalifikacije je bistvenega pomena za več deset milijonov delavcev, ki se soočajo s skrajšanim delovnim časom ali brezposelnostjo, ne glede na njihovo trenutno raven znanj in spretnosti ali področje kvalifikacij. Okrevanje evropskega gospodarstva bo uspešno le, če bo potekalo usklajeno in po načelu neprežrtja. Prava znanja in spretnosti bodo ljudem pomagala, da bodo lažje ostali zaposleni ali obvladovali prehode med zaposlitvami. Za to je treba zagotoviti enak dostop do možnosti dodatnega izpopolnjevanja za vse ljudi, ne glede na spol, raso ali narodnost, versko ali drugo prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost, vključno z nizko kvalificiranimi/usposobljenimi odraslimi ter osebami z migrantskim ozadjem. Prav tako bi bilo treba zajeti vsa območja po vsej EU, od velemest do podeželskih, obalnih in oddaljenih območij;
- **poveča naša odpornost:** zadnjih nekaj mesecev so bili številni poklici pod velikim pritiskom. To zlasti velja za zdravstvene delavce in oskrbovalce, pa tudi za zaposlene v sektorjih prodaje na drobno, prevoza, socialnih ali sanitarnih storitev, ki so bili posebej izpostavljeni, ter učitelje in vodje usposabljanj. Zadostno število kvalificiranih delavcev v teh strateških sektorjih je ključnega pomena za zagotovitev učinkovitega dostopa državljanov do osnovnih zdravstvenih, socialnih ali izobraževalnih storitev v času krize. Za posameznike izboljšanje odpornosti prek znanj in spretnosti pomeni zmanjšanje odvisnosti od pogojev na trgu ter izboljšanje možnosti za uspeh v življenju in na poklicni poti. Pandemija COVID-19 je pokazala tudi potrebo po digitalni pripravljenosti za nadaljevanje izobraževalnih in poslovnih dejavnosti. Izzivi, povezani z infrastrukturo informacijske tehnologije in e-sistemi, so pokazali, da moramo izboljšati človeške zmogljivosti za pripravljenost in odzivanje na področju kibernetike varnosti.

⁴ Evropska komisija (2017), *Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education* (Naložbe v človeški kapital – ocena učinkovitosti javne porabe za izobraževanje), dopis Euroskupini z dne 6. novembra 2017.

⁵ Woessmann, L., *The Economic Case for Education* (Gospodarski razlogi za izobraževanje), analitično poročilo EENEE št. 20, Inštitut Ifo in Univerza v Münchnu, 2017.

⁶ V raziskavi Evropske investicijske banke o naložbah za leto 2017 je skoraj 80 % podjetij navedlo, da pomanjkanje kvalificiranega osebja ovira njihove naložbe.

⁷ Evropska komisija (2014), *The Economic Case for Education* (Gospodarski razlogi za izobraževanje), informativni dokument, ki so ga službe Komisije pripravile kot podlago za razpravo o politikah na zasedanju Sveta dne 12. decembra 2014.

Za uspeh mora vseživljenjsko učenje v Evropi postati resničnost. Vsi Evropejci bi morali imeti dostop do privlačnih, inovativnih in vključujočih učnih programov, tudi zato, ker dandanes znanja in spretnosti hitreje zastarajo. Izobraževanje v mladih letih ostaja bistvenega pomena, vendar je le začetek izobraževanja, ki traja vse življenje: od predšolske vzgoje in varstva ter primarnega in sekundarnega izobraževanja do tehniškega in poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter terciarnega izobraževanja in izobraževanja odraslih. **Izobraževanje v vseh obdobjih življenja**, tudi v starosti, je tisto, kar bo prineslo spremembe. Toda v učenju vsako leto sodeluje manj kot dve petini odraslih. To ni dovolj za okrevanje našega gospodarstva in izkoriščanje vseh prednosti zelenega in digitalnega prehoda. Vsaka oseba v EU bi morala imeti možnost izpopolnjevanja in prekvalifikacije ter biti za to nagrajena.

Pri tem bi bilo treba kot vodilo upoštevati načelo **zagotavljanja znanj in spretnosti za delovno mesto**. To pomeni, da je treba najprej opredeliti znanja in spretnosti vsakega posameznika, nato pa zagotoviti ciljno usmerjeno usposabljanje, ki ustreza posebnim potrebam po izpopolnjevanju in prekvalifikaciji, in posameznikom pomagati pri iskanju zaposlitev, za katere obstaja povpraševanje na trgu dela.

Za politike na področju znanj in spretnosti so sicer še vedno odgovorni predvsem nacionalni, regionalni in lokalni organi, vendar ima tudi Evropa pomembno vlogo. Mnogi ljudje so zaposleni v malih podjetjih, ki so del vrednostnih verig, ki se raztezajo po vsej Evropi. V vseh sektorjih, od avtomobilske do tekstilne industrije, od farmacevtskega do energetskega sektorja, obstaja evropska veriga talentov. Krepitev te verige bo okrepila enotni trg in odpornost našega gospodarstva. EU lahko spodbuja in podpira države članice, da bodo sprejemale politike s podobnimi cilji, ki bodo učinkovito obravnavale dvojni prehod ter krepile odpornost našega gospodarstva in družbe.

Evropa zagotavlja dragoceno podporo tudi v okviru svojega proračuna. Predlog Komisije za instrument „**Next Generation EU**“⁸ izkorišča proračun EU v podporo okrevanju držav članic in zagonu gospodarstva. EU s prenovljenim dolgoročnim proračunom v višini 1,1 bilijona EUR, okrepljenim z namenskim začasnim instrumentom „**Next Generation EU**“ v višini 750 milijard EUR, mobilizira sredstva za naložbe v trajnostno, vključujoče in pravično okrevanje. Naložbe v znanja in spretnosti so v središču teh predlogov. Državam članicam dajejo na voljo nove priložnosti za financiranje politik na področju znanj in spretnosti, ki krepijo odpornost na gospodarske pretrese ter zmožnost hitrejšega okrevanja po trenutnem gospodarskem upadu in nadaljevanja dvojnega prehoda.

Novi program znanj in spretnosti, ki nadgrajuje program znanj in spretnosti⁹ iz leta 2016 in izkorišča potencial načrta okrevanja za Evropo, temelji na petih gradnikih:

⁸ COM(2020) 441 final/2.

⁹ COM(2016) 381 final.



poziva k skupnemu ukrepanju, mobilizaciji podjetij, socialnih partnerjev in zainteresiranih strani, da bi se zavezali k sodelovanju, zlasti v okviru industrijskih ekosistemov EU in v vseh vrednostnih verigah;



določa jasno strategijo, ki bo zagotovila, da bodo znanja in spretnosti vodili v zaposlitev;



pomaga ljudem pri razvoju znanj in spretnosti skozi vse življenje v okolju, v katerem je vseživljenjsko učenje splošno razširjeno;



opredeljuje načine financiranja, ki bodo spodbudili naložbe v znanja in spretnosti;



zastavlja ambiciozne cilje na področju izpopolnjevanja in prekvalifikacije za naslednjih pet let.

Novi program znanj in spretnosti uresničuje evropski steber socialnih pravic, zlasti njegovo prvo načelo, ki zadeva pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja. Poleg tega je tesno povezan z **evropskim zelenim dogovorom**¹⁰, novo **digitalno strategijo**¹¹ ter novo **industrijsko strategijo in novo strategijo za mala in srednja podjetja**¹², saj so znanja in spretnosti bistvenega pomena za njihov uspeh. Podpira tudi predlog priporočila Sveta „**Most do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade**“, ki ga je Komisija sprejela danes, ter upošteva ugotovitve iz nedavnega **poročila o vplivu demografskih sprememb**¹³. Ključna vloga znanj in spretnosti pri prehodu na zeleno gospodarstvo je poudarjena tudi v **novem akcijskem načrtu za krožno gospodarstvo in strategiji EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030**.

Novi program znanj in spretnosti je povezan z drugimi pobudami politike, ki podpirajo pristop vseživljenjskega učenja. Sledili mu bodo drugi predlogi, ki bodo prinesli nov zagon na področju izobraževanja, zlasti pobuda za uresničitev **evropskega izobraževalnega prostora** do leta 2025 z odpravo ovir za učenje v Uniji ter spodbujanjem inovativnega in vključujočega izobraževanja in usposabljanja za vse. Izpopolnjevanje in prekvalifikacijo talentov, zlasti v akademskih krogih, spodbuja tudi **evropski raziskovalni prostor**. Navedene pobude bodo skupaj prispevale k oblikovanju kulture vseživljenjskega učenja v Evropi, okrepile sodelovanje z industrijo na podlagi pristopa, ki temelji na povpraševanju, in povečale zaposljivost državljanov.

¹⁰ Sporočilo Komisije o evropskem zelenem dogovoru, COM(2020) 640 final.

¹¹ Evropska digitalna strategija, 2020, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>.

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

¹³ COM(2020) 241 final.

1. SODELOVANJE V OKVIRU PAKTA ZA ZNANJA IN SPRETNOSTI

Obstaja velik potencial za spodbujanje skupnih ukrepov, ki bi povečali učinek naložb v znanja in spretnosti. Politike in ukrepe na področju znanj in spretnosti oblikujejo številni akterji. Ministrstva, izvajalci izobraževanja in usposabljanja, sama industrija, raziskovalne organizacije, socialni partnerji, gospodarske zbornice in službe za zaposlovanje so le nekateri od akterjev, ki prispevajo k uresničevanju izpopolnjevanja in prekvalifikacije. Usklajena prizadevanja lahko prinesejo jasnost za posameznike in podjetja v vrednostni verigi, zmanjšajo stroške in se osredotočijo na prednostne naloge.

Uspešni programi znanj in spretnosti združujejo različne faze, da bi vsakega delavca spremljali pri izpopolnjevanju ali prekvalifikaciji: od opredelitve znanj in spretnosti, potrebnih za dvojni prehod, do njihovega razvoja s ciljno usmerjenimi programi usposabljanja ter podpiranja njihove uporabe na delovnem mestu ali pri iskanju nove zaposlitve.

Prvi gradnik programa znanj in spretnosti je spodbujanje sodelovanja v okviru pakta za znanje in spretnosti.

Ukrep 1: Pakt za znanja in spretnosti

Pakt bo spodbudil usklajena prizadevanja za kakovostne naložbe v znanja in spretnosti za vse delovno sposobne osebe po vsej Uniji.

Pakt za znanja in spretnosti bo povezal vse zainteresirane strani, tako iz zasebnega kot iz javnega sektorja, ki si prizadevajo za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo evropske delovne sile, da bi se ljudem omogočilo sodelovanje pri dvojnem prehodu. Vse navedene zainteresirane strani bodo podpisale **listino**, v kateri bodo določena ključna načela¹⁴, ki so bistvenega pomena za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo delovne sile, tako znotraj organizacij kot po posameznih vrednostnih verigah ali ekosistemih. Listina bo pripravljena v sodelovanju z zainteresiranimi stranmi.

Pakt bo olajšal sodelovanje med javnim in zasebnim sektorjem. Zlasti bo vzpostavil **obsežna partnerstva**, tudi na regionalni ravni, v strateških industrijskih ekosistemih¹⁵ in na prednostnih področjih, opredeljenih v evropskem zelenem dogovoru, da bi se uresničile ambiciozne zaveze. Ta partnerstva bodo vključevala vse zainteresirane strani, med drugim MSP, ki imajo težave pri dostopu do znanj in spretnosti. Zainteresirane strani se bo spodbujalo k združevanju strokovnega znanja, virov (na primer zmogljivosti za usposabljanje v vrednostni verigi) in finančnih sredstev, da bi se sprejeli konkretni ukrepi za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo ter jasne zaveze, ki bodo ljudem omogočili, da ohranijo, zamenjajo ali poiščejo novo zaposlitev.

Pakt bo tudi **olajšal dostop do informacij o finančnih instrumentih EU** za znanja in spretnosti, saj bo zagotavljal enotno vstopno točko na ravni EU.

Pri **vzpostavitvi pakta** v okviru evropskega tedna poklicnih spretnosti novembra 2020 bodo sodelovali evropski socialni partnerji, Evropski parlament, predsedstvo Sveta Evropske unije, Evropska komisija, zainteresirane strani iz strateških industrijskih ekosistemov in druge zainteresirane strani.

Miguel upravlja malo podjetje, ki se ukvarja z dobavo specializiranih delov za električne avtomobile. Na tem področju se tehnologija hitro razvija. Pakt za znanja in spretnosti je njegovemu podjetju omogočil, da se pridruži širokemu partnerstvu, ki vključuje celotno dobavno verigo. Njegovo osebje se lahko zdaj udeležuje vrhunskih usposabljanj, pripravljenih v sodelovanju z raziskovalnim inštitutom, v prostorih, ki so v lasti večjih podjetij.

¹⁴ Ta zajemajo preprečevanje diskriminacije in upoštevanje vidika spola.

¹⁵ Kot so navedeni v industrijski strategiji EU, sprejeti marca 2020.

Socialni partnerji v posameznem sektorju se dogovorijo, da v vsakem zadevnem podjetju uvedejo določeno število „ambasadorjev za usposabljanja“. To so zaposleni, ki svoje sodelavce obveščajo o možnostih usposabljanja in o njihovih pravicah do usposabljanja ter jih spodbujajo, naj te pravice uporabijo. Zlasti nizkokvalificirane osebe se lahko izogibajo pogovorom z nadrejenimi glede svojih potreb po usposabljanju. Ambasadorji bi pomagali premostiti to oviro.

Pakt za znanja in spretnosti bo gradil mostove med obstoječimi pobudami EU za sodelovanje ter po potrebi postal enotna vstopna točka za:

- **načrt za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti**, da se opredeli sektorsko zbiranje podatkov o znanjih in spretnosti, določijo ključne potrebe po poklicih, opredelijo poklicni profili ter uvedejo programi usposabljanja. Zagotavljanje znanj in spretnosti za delovno mesto je osrednji del načrtov in bo še okrepljeno, odprto za več sektorjev ter deležno dodatnih sredstev. Oblikovanje načrtov bo močno pospešeno, da se zagotovijo pravočasni rezultati, skladni s potrebami podjetij in posameznikov po znanjih in spretnostih. Prenovljeni načrti bodo po koncu usposabljanja omogočili povezavo z zaposlitvenimi možnostmi;
- **okrepljeno evropsko koalicijo za vajeništva**. Ta bo, kot je določeno v sporočilu „Podpiranje zaposlovanja mladih: most do delovnih mest za naslednjo generacijo“¹⁶, spodbudila nove zaveze za ohranitev ponudb za vajeništvo kljub trenutnemu gospodarskemu upadu in za razvoj programov vajeništva. V okviru prenovljene evropske koalicije bodo oblikovane tudi nacionalne koalicije, ki bodo dale besedo vajencem in okrepile socialni dialog;
- **koalicijo za digitalne spretnosti in znanja ter delovna mesta**, ki bo zbrala zaveze držav članic, podjetij, socialnih partnerjev, neprofitnih organizacij in izvajalcev izobraževanja za nove programe, namenjene usposabljanju, zaposlovanju ali prekvalifikaciji obstoječe delovne sile, da se izboljšajo digitalna znanja in spretnosti. Na nedavni poziv za zaveze, povezan s COVID-19, je prispelo več kot 70 novih zavez¹⁷. Komisija bo z okrepitevijo upravne podpore koaliciji zagotovila enotno vstopno točko, ki bo omogočala izmenjavo digitalnih vsebin, dobrih praks in možnosti za usposabljanje, tudi za SME.

Pakt za znanja in spretnosti je nadsektorski in odprt za vse zainteresirane strani. **Najprej se bo osredotočil na tiste industrijske ekosisteme, ki jih je trenutna kriza najbolj prizadela, in na prednostna področja, opredeljena v evropskem zelenem dogovoru, pri katerih bodo ambiciozne strategije za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo bistvenega pomena za nadaljnje okrevanje, nato pa bo zajel še druge ekosisteme in področja:**

- **Zdravje:** pandemija COVID-19 nas je opomnila, kako odvisni smo od zdravstvenih delavcev, ki morajo pridobiti znanja in spretnosti ter se usposobiti o zajezovanju okužb, karantenskih protokolih, uporabi zaščitne opreme in odgovornostih v zvezi s klinično obravnavo. Sektor zdravstvenega in socialnega varstva zaposluje 10 % vseh zaposlenih v EU, po ocenah pa naj bi se ta delež še povečal, in sicer naj bi bilo ustvarjenih več kot 830 000 novih delovnih mest, kar skupaj s potrebami po nadomeščanju pomeni 8 milijonov delovnih mest v naslednjih desetih letih¹⁸. Poleg

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Zaveze sprejmejo zasebne ali javne organizacije, ki se zavežejo, da bodo neposredno prispevale k zmanjšanju vrzeli na področju digitalnih znanj in spretnosti v Evropi, na primer z zagotavljanjem usposabljanj ali delovnih praks ali dostopa do možnosti za razvoj digitalnih znanj in spretnosti. Na voljo so na <https://pledgeviewer.eu/>.

¹⁸ Panorama znanj in spretnosti Cedefop za zdravstvene delavce ter tehnike in strokovne delavce v zdravstvu.

tega se bo za izpolnjevanje potreb zdravstvenih organizacij v zvezi z uspešno uporabo novih digitalnih tehnologij, ki izboljšujejo kakovost oskrbe in povečujejo učinkovitost zdravstvenih sistemov držav članic, kot je umetna inteligenca, do leta 2030 znatno povečalo povpraševanje po osnovnih in naprednih digitalnih znanjih in spretnostih¹⁹. Pri tem se kaže velika vrzel v znanjih in spretnostih, ki se bo zaradi staranja prebivalstva in porasta kroničnih bolezni še povečala. Odprava te vrzeli je ključnega pomena za zagotovitev visoke ravni odpornosti in pravičnosti nacionalnih sistemov socialnega varstva po vsej EU.

- **Gradbeništvo:** pandemija COVID-19 je pomembno vplivala na ta sektor²⁰, ki ga večinoma sestavljajo mala in mikro podjetja, ki zaposlujejo na lokalni ravni (med gradbenimi podjetji je več kot 90 % MSP²¹). Sektor, ki zaposluje 12 milijonov ljudi, ima težave pri privabljanju mladih in kvalificiranih oseb²². Vrzeli v znanjih in spretnostih so opazne na področjih zelenega oblikovanja, tehnologij in materialov. Ob začetku okrevanja je jasno, da se mora izpopolnjevanje osredotočiti na učinkovito rabo energije in virov, decentralizirane rešitve glede energije iz obnovljivih virov, krožnost, digitalizacijo in obnovo obstoječih zgradb v skladu z zahtevami glede dostopnosti²³. Razpoložljivost usposobljenih gradbenih delavcev je ključna za uspeh vala prenove iz evropskega zelenega dogovora.
- **Avtomobilska industrija in promet:** omejitve potovanj, uvedene med pandemijo COVID-19, so močno vplivale na sektorje letalskega, železniškega in pomorskega prometa, prometa po celinskih plovni poteh in cestnega prometa, pa tudi na sektor prevoza, ki zaposluje več kot 9 milijonov ljudi v EU²⁴. Zajezitveni ukrepi so povzročili tudi velike motnje v avtomobilski industriji in njeni obsežni dobavni verigi, zaustavitev tovarn pa je vplivala na vsaj 1,1 milijona delovnih mest²⁵. Avtomobilski sektor, ki prispeva 7 % BDP EU, se je že prej soočal z velikimi strukturnimi spremembami in nujno potrebo po naložbah v digitalizacijo, zeleno tehnologijo (npr. baterije²⁶ za elektrifikacijo prometa in druge rešitve, povezane z alternativnimi gorivi), večji povezljivosti in avtomatizaciji ter preobrazbi obstoječih poslovnih modelov in vrednostnih verig. Prometni in zlasti avtomobilski sektor potrebuje jasen načrt za okrepitev vrste novih znanj in spretnosti, vključno z analizo velepodatkov, razvojem programske opreme, umetno inteligenco, robotiko, kemijo, elektroniko in novim naborom mehkih veščin. Treba bi bilo spodbujati čim večjo uporabo teh znanj in spretnosti po celotnem ekosistemu in dobavnih verigah, na primer pri uvajanju infrastrukture za električno polnjenje.
- **Turizem:** pandemija COVID-19 je povzročila 80-odstotni upad dejavnosti, in če ne bodo sprejeti nujni ukrepi, je ogroženih 6 milijonov delovnih mest²⁷. Potrebe po znanjih in spretnostih segajo od spletnega trženja, recikliranja odpadkov in ravnanja z njimi ter storitev oskrbe z vodo in električno energijo za prehod na bolj trajnosten turizem do medkulturnega razumevanja in komunikacije ter novih higienskih

¹⁹ EIT Health in McKinsey, 2020, *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations* (Preobrazba zdravstvenega varstva z umetno inteligenco: posledice za delovno silo in organizacije).

²⁰ OECD, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity* (Ocena prvih posledic ukrepov za zajezitev COVID-19 na gospodarsko dejavnost), slika 1.

²¹ Po podatkih Eurostata je bilo leta 2017 med gradbenimi podjetji 94 % MSP [sbs_sc_con_r2].

²² Evropska zveza gradbenikov, spletišče o znanjih in spretnostih.

²³ Direktiva (EU) 2019/882 o zahtevah glede dostopnosti za proizvode in storitve.

²⁴ *Transport in Figures 2019* (Promet v številkah 2019), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>.

²⁵ Evropsko združenje proizvajalcev avtomobilov (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry* (Posledice COVID-19 za zaposlovanje v evropski avtomobilski industriji).

²⁶ Začel se je izvajati projekt načrta za znanja in spretnosti, potrebnih za sektor baterij (ALBATTs), ki bo pomemben tako za avtomobilski sektor kot za rastoči sektor shranjevanja energije.

²⁷ COM(2020) 550 final. Turizem in promet v letu 2020 in pozneje.

protokolov²⁸. Izboljševanje izkušenj potnikov bo temeljilo na kombinaciji digitalnih podatkov in človeških storitev. Te potrebe po znanjih in spretnostih ter novi profili delovnih mest so bili že opredeljeni v obstoječem načrtu za znanja in spretnosti²⁹. Zdaj jih je treba nadgraditi, saj se tehnološke inovacije in družbeni trendi razvijajo hitreje, kot se nekatera podjetja lahko odzivajo nanje. Osebe bo moralo biti sposobno delati v različnih oddelkih in na različnih ravneh ter uporabljati različna orodja in aplikacije.

2. ZAGOTAVLJANJE ZNANJ IN SPRETNOSTI ZA DELOVNO MESTO: USKLAJEVANJE POLITIK ZA DOSEGANJE REZULTATOV

Drugi gradnik programa znanj in spretnosti, načelo zagotavljanja znanj in spretnosti, ki ustrezajo potrebam na trgu dela, predstavlja celovit pristop k izpopolnjevanju in prekvalifikaciji, ki zajema celotno vrednostno verigo.

Temelji na zanesljivem zbiranju podatkov o znanjih in spretnostih, da se zagotovi usposabljanje, ki ustreza trgu dela. To je treba vključiti v nacionalne strategije za znanja in spretnosti ter v sisteme usposabljanja in izobraževanja. Tudi posamezna podjetja bi morala razviti notranje postopke za ugotavljanje vrzeli v znanjih in spretnostih ter ukrepe za izpopolnjevanje svoje delovne sile.

V tem oddelku so predstavljeni glavni elementi pristopa za zagotavljanje znanj in spretnosti, ki ustrezajo potrebam na trgu dela, katerega cilj je podpreti delovno silo EU pri polnem izkoriščanju prednosti zelenega in digitalnega prehoda.

2.1. Izboljšanje zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih: temelj za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo

Prvi korak k zagotavljanju, da imajo ljudje možnost pridobiti znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za trenutno ali prihodnje delo, so posodobljene informacije o potrebah po znanjih in spretnostih. Toda pogosto so podatki o znanjih in spretnostih zbrani prepozno, da bi prispevali k informiranim odločitvam. Potrebno je dostopno, lahko razumljivo, ciljno usmerjeno in posodobljeno zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih. Poleg raziskav za spremljanje diplomantov in primerjave upravnih podatkov imata velik potencial tudi umetna inteligenca in analiza velepodatkov. Umetna inteligenca in velepodatki se lahko uporabijo za opredeljevanje novih profilov delovnih mest v različnih sektorjih na podlagi posebnih vrst znanj in spretnosti, ki so potrebne.

Agencija EU Cedefop je v sklopu pilotnega projekta uporabila analizo velepodatkov, s katero je na podlagi spletnih oglasov za prosta delovna mesta preučila znanja in spretnosti, po katerih povprašujejo delodajalci na regionalni ravni³⁰, v načrtih za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti pa so obravnavane potrebe po znanjih in spretnostih v ključnih sektorjih. Na podlagi teh zgodb o uspehu je treba obnoviti prizadevanja za nadaljnje izboljšanje zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih, pri čemer je treba upoštevati tako regionalne kot sektorske razsežnosti, ter njihovo združevanje in predstavitev, ki bo lahko dostopna, tudi institucijam in organizacijam za izobraževanje in usposabljanje.

²⁸ C(2020) 3251. Smernice EU za postopno ponovno vzpostavitev turističnih storitev ter zdravstvene protokole v gostinskih in nastanitvenih obratih – COVID-19 (2020/C 169/01).

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>.

³⁰ Cedefop „Skills Ovate“, raven NUTS 2.

Ukrep 2: Okrepljeno zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih

Za okrepitev in razširjanje zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih bo Komisija:

- podprla vzpostavitev novega in izboljšanega zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih, tudi na regionalni in sektorski ravni. Na podlagi pilotnega projekta analize velepodatkov, ki jo je opravil Cedefop, bo ustvarjeno stalno spletno orodje, v katerem bodo objavljene informacije v realnem času, ki jih bodo lahko uporabljale vse zainteresirane strani³¹. Preučila se bo tudi možnost partnerstev za uporabo podatkov z zasebnih zaposlitvenih portalov in nacionalnega zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih;
- centralizirala ter široko razširila zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih v okviru pakta za znanja in spretnosti ter v sinergiji z evropskim raziskovalnim prostorom;
- spodbujala sodelovanje socialnih partnerjev pri napovedih glede trga dela in ugotavljanju potreb po usposabljanju za razvoj zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih;
- spodbujala uporabo zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih v javnih in zasebnih službah za zaposlovanje, zlasti pa spodbujala mrežo javnih služb za zaposlovanje, naj spodbudi zgodnje ugotavljanje pomanjkanja znanj in spretnosti ter trendov v zvezi z novimi zaposlitvenimi možnostmi, tudi za boljše izkoriščanje potenciala mobilnosti znotraj EU in migracij iz tretjih držav;
- predstavila tako zbrane podatke o znanjih in spretnostih, prilagojene potrebam posameznikov, v Europassu, tj. na platformi EU, ki ljudem omogoča, da upravljajo svoje učne izkušnje in poklicno pot. To bo posameznikom pomagalo sprejemati odločitve glede študija, usposabljanja in dela, v pomoč pa bo tudi svetovalcem in mentorjem, med drugim v javnih službah za zaposlovanje.

2.2. Krepitev nacionalnih strategij za znanja in spretnosti, vloge javnih služb za zaposlovanje in zakonitih migracij

Za zagotavljanje znanj in spretnosti za delovno mesto so potrebne nacionalne strategije za znanja in spretnosti, pri katerih sodelujejo vse zainteresirane strani. Nacionalne strategije za znanja in spretnosti, oblikovane in izvedene po vsevladnem pristopu, usklajujejo politična prizadevanja na področjih zaposlovanja, izobraževanja, raziskav, industrije in regionalnega razvoja. Takšne strategije bi morale temeljiti na obstoječih nacionalnih strategijah za znanja in spretnosti ter vključevati socialne partnerje, civilno družbo in zainteresirane strani iz izobraževanja, usposabljanja in trga dela.

Glede na sedanjo krizo in njene posledice za brezposelnost, zlasti med mladimi, bi morale tako javne kot zasebne službe za zaposlovanje v sodelovanju z javnimi organi za izobraževanje in usposabljanje ter izvajalci izobraževanja in usposabljanja, pa tudi nacionalnimi koalicijami za digitalne spretnosti in znanja ter delovna mesta, ključno prispevati k nacionalnim strategijam za znanja in spretnosti. Javne službe za zaposlovanje imajo lahko večjo vlogo pri usmerjanju ljudi k obsežnejšemu in boljšemu izpopolnjevanju in prekvalifikaciji ter povečevanju ustreznosti sistemov izobraževanja in usposabljanja glede na potrebe trga dela. Nacionalne strategije za znanja in spretnosti usklajujejo nacionalne in regionalne politike ter naložbe v zvezi s skupaj ugotovljenimi ključnimi izzivi. Države članice tudi usmerjajo pri projektih, ki jih sofinancirajo z evropskimi sredstvi.

³¹ Spletno orodje bo omogočalo granularno in posodobljeno zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih, zlasti na regionalni in sektorski ravni, ter omogočalo prikazovanje informacij o povpraševanju po znanju in spretnostih na trgu dela v realnem času, ki bo na voljo v zelo kratkih časovnih presledkih, kar bo omogočalo pregled nad trendi glede znanj in spretnosti ter odkrivanje novih potreb na tem področju.

K zagotavljanju pravih znanj in spretnosti za dvojni prehod ter uspešnemu odzivu na demografske izzive lahko prispeva tudi bolj strateški pristop k zakonitim migracijam, usmerjen v boljše privabljanje in ohranjanje talentov. Odločitev glede tega, koliko delavcev migrantov sprejmejo, ostaja v pristojnosti držav članic, trden okvir EU pa lahko pomaga privabiti delovne migrante, ki jih EU potrebuje, in zagotovi, da bo delovna migracija koristila vsem. Za usmerjanje zakonitih migracij v regije in poklice, v katerih primanjkuje znanj in spretnosti, so potrebni boljše usklajevanje ponudbe in povpraševanja ter jasni postopki. Treba je okrepiti prizadevanja za izboljšanje zakonitih poti v EU in priznavanje kompetenc državljanov tretjih držav na trgu dela EU. To bi bilo treba storiti v partnerstvu s tretjimi državami, v okviru katerega bi se s povečanim vlaganjem v znanja in spretnosti spodbudila razvoj in mobilnost. Prav tako je pomembno, da se bolj strateško izkoristijo potencial, znanja in spretnosti migrantov iz tretjih držav, ki že zakonito prebivajo v EU. Kljub vse večji izobraženosti imajo ti namreč v povprečju še vedno nižjo raven kvalifikacij, kar jih ovira pri dolgoročnem vključevanju na trg dela.

Ukrep 3: Podpora EU za strateške nacionalne ukrepe na področju izpopolnjevanja

Komisija bo vse države članice podprla pri pripravi celostnih vsevladnih nacionalnih strategij na področju znanj in spretnosti. To bo temeljilo na delu, ki je bilo v sodelovanju z OECD že opravljeno v 11 državah članicah, pa tudi na drugih obstoječih strategijah za znanja in spretnosti na ravni držav članic. Komisija bo po potrebi podprla oblikovanje ali pregled strategij in pomagala spremljati napredek pri njihovem izvajanju. Pri tem bo spodbujala odpravo spolnih in drugih diskriminatornih stereotipov. Zlasti bo poudarjala pomen prečnih in podjetniških znanj in spretnosti ter znanj in spretnosti, potrebnih za digitalni in zeleni prehod, na primer tistih, pridobljenih s študijem naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike.

Komisija bo skupaj z evropsko mrežo javnih služb za zaposlovanje pripravila prireditve za vrstniško učenje, da bi predstavila znanja in spretnosti, ki so potrebne na trgu dela, zlasti za brezposelne in zaposlene s skrajšanim delovnim časom. Dejavnosti se bodo osredotočile na obsežnejše zagotavljanje storitev usmerjanja, tudi za zaposlene, zlasti pa za ranljive skupine ljudi, in na odpravo vrzeli v znanjih in spretnostih, predvsem na digitalnem področju. Preučilo se bo tudi polno izkoriščanje možnosti čezmejnega sodelovanja.

V okviru prihodnjega pakta o migracijah in azilu si bo Komisija prizadevala zagotoviti več zakonitih poti v EU, tudi s ponovnim začetkom pogajanj o direktivi o modri karti za privabljanje visokokvalificiranih delavcev. Pakt bo tudi zagotovil verodostojne ponudbe možnosti za zakonito migracijo v okviru novih partnerstev s tretjimi državami za privabljanje talentov ter preučil nove instrumente za zakonite migracije.

V eni od držav članic z zelo visokim deležem nizkokvalificiranih odraslih je nacionalna strategija za znanja in spretnosti pokazala, da bi bilo treba spodbujati kulturo izobraževanja odraslih ter izboljšati sodelovanje in skladnost. **Peter**, ki je zaposlen v sektorju gostinstva in turizma, se je zato lahko udeležil novega programa poklicnega usposabljanja odraslih v svoji regiji. Ta program vključuje nov poudarek na digitalnih in prečnih znanjih in spretnostih, ki se vse pogosteje zahtevajo od delavcev v turizmu.

2.3. Poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU), pripravljeno na prihodnost

Organizacije, ki izvajajo izobraževanje in usposabljanje, morajo zagotavljati ustrezna znanja in spretnosti v celotnem ciklu vseživljenjskega učenja. Poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU) je v središču projekta EU že od samega začetka evropskega sodelovanja, vključeno pa je tudi v širši okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju ter v evropski izobraževalni prostor. Danes približno

polovica mladih učečih se v EU sodeluje v PIU, vse bolj tudi na višjih ravneh³². Evropa potrebuje prilagodljive, odporne sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki so pripravljene na prihodnost in lahko podprejo mlade pri vstopu na spreminjajoči se trg dela, odraslim pa zagotovijo dostop do programov poklicnega izobraževanja, prilagojenih zelenemu in digitalnemu prehodu.

Ukrep 4: Predlog priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost

Komisija bo danes sprejela predlog priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost. Ta pobuda:

- predlaga posodobljeno vizijo politike EU na področju PIU, katere cilji so mlade in odrasle opremiti z znanji in spretnostmi za uspeh na trgu dela ter v podporo zelenemu in digitalnemu prehodu, vključno s prečnimi znanji in spretnostmi, zagotoviti vključevanje in enake možnosti ter poskrbeti, da bo evropsko poklicno izobraževanje in usposabljanje zgled za razvoj znanj in spretnosti na svetovni ravni;
- predstavlja načela za izvajanje te vizije, vključno z večjim poudarkom na prehodnosti med različnimi sektorji izobraževanja, večjo učno mobilnostjo in tesnim sodelovanjem z delodajalci. Prav tako PIU predstavlja kot privlačno izbiro za ženske in moške ter spodbuja vključevanje ranljivih skupin;
- določa cilje za sisteme PIU, da se poveča razpoložljivost možnosti za učenje skozi delo in mobilnost ter zaposljivost diplomantov poklicnega izobraževanja;
- predstavlja vrsto ukrepov, ki naj bi se izvajali na ravni EU, za podporo reformi PIU, zlasti glede izboljšanja digitalne pripravljenosti institucij PIU ter učiteljev v PIU, vajeništev in centrov poklicne odličnosti, povezanih s strategijami pametne specializacije in/ali regionalnimi strategijami za inovacije in rast.³³

Kaj je center poklicne odličnosti?

Obstaja veliko različnih vrst centrov poklicne odličnosti. Kljub tej raznovrstnosti pa jih je mogoče v grobem razdeliti na dve kategoriji: 1. centri, ki so vzpostavljeni namensko ali so imenovani subjekti v okviru nacionalnih/regionalnih ureditev za poklicno odličnost, in 2. centri, ki so samostojni izvajalci PIU in delujejo za regijo, podregijo ali sektor³⁴. Centri poklicne odličnosti podpirajo podjetniške pobude in delujejo kot središča znanja in inovacij za podjetja, zlasti za MSP. Cilj predlaganega priporočila je podpreti vzpostavitev 50 centrov poklicne odličnosti³⁵, ki naj bi postali referenčne točke na svetovni ravni tako za začetno usposabljanje mladih kot za stalno izpopolnjevanje in prekvalifikacijo odraslih³⁶.

Center za poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki deluje v kulturnem in ustvarjalnem sektorju in se financira s sredstvi programa Erasmus, na primer vzpostavi mrežo proizvajalcev znanja (izvajalci raziskav in PIU) in podjetij s partnerji v drugih državah. Ta mreža vzpostavi inovacijska središča za podporo sektorskim MSP, kvalificiranim strokovnjakom ter učečim se v PIU. Razvije in uvede program usposabljanja s poudarkom na podjetništvu, reševanju

³² Programi PIU se izvajajo na različnih ravneh izobraževanja in usposabljanja. V absolutnih številkah je največje število učečih se v PIU (8,5 milijona) vpisanih v programe na višji sekundarni ravni, 1,5 milijona jih je vpisanih v program na posekundarni neterciarni ravni, 1,2 milijona v program na krajši terciarni ravni, 1,2 milijona v poklicni/strokovni program na dodiplomski ravni in 0,7 milijona v poklicni/strokovni program na magistrski ravni. Vir: skupna zbirka podatkov o izobraževanju in usposabljanju UNESCO-OECD-Eurostat (UOE).

³³ Z evropskimi ključnimi poklicnimi profili bi se opredelil določen del skupnih vsebin usposabljanja na evropski ravni, s čimer bi se podprli odličnost in internacionalizacija PIU. V okviru platforme Europass in po možnosti dopolnjeni s poklicnimi digitalnimi učnimi orodji bi ti profili lahko občutno olajšali mobilnost učečih se in delavcev, avtomatično priznavanje kvalifikacij ter oblikovanje skupnih učnih načrtov, kvalifikacij in mikrokvalifikacij poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

³⁴ Študija Evropske komisije o pregledu stanja na področju centrov poklicne odličnosti: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=8250&furtherPubs=yes>.

³⁵ Ta cilj temelji na predlogu Komisije za naslednji večletni finančni okvir.

³⁶ Ta ukrep bo usklajen z evropskim raziskovalnim prostorom.

problemov, kritičnem razmišljanju in inovacijah v zvezi s postopki/proizvodi, ter podjetniške inkubatorje za učeče se v PIU ter osebe in vodje usposabljanj v kulturnem in ustvarjalnem sektorju.

2.4. Uvajanje pobude o mrežah evropskih univerz in izpopolnjevanje znanstvenikov

Visokošolsko izobraževanje ključno prispeva k opremljanju študentov z znanji in spretnostmi, ki jih bodo potrebovali v prihodnosti. Univerze ustvarjajo napredna znanja in spretnosti, ki družbi pomagajo pri inovacijah in reševanju ključnih vprašanj. Ljudem zagotavljajo znanja in spretnosti na visoki ravni, ki jim omogočajo okrepljen poklicni, socialni in osebni razvoj. Zaradi hitro spreminjajočih se razmer na trgu dela in v družbi bi bilo treba preobraziti visokošolske institucije in izboljšati njihovo skladnost z gospodarskim okoljem, da se diplomantom zagotovijo izobrazba, znanja in spretnosti, ki se zahtevajo na trgu dela in zlasti ki so potrebni za dvojni prehod.

Raziskovalci imajo vodilno vlogo na področju znanosti in inovacij ter potrebujejo posebna znanja in spretnosti. Mogoče je storiti več za opredelitev teh, pa tudi osnovnih znanj in spretnosti, ki jih potrebujejo za uspešno poklicno pot tako v akademskih krogih kot drugod, tudi za spodbujanje mobilnosti znanstvenikov po Evropi.

Ukrep 5: Uvajanje pobude o mrežah evropskih univerz in izpopolnjevanje znanstvenikov

Kar zadeva **uvajanje pobude o mrežah evropskih univerz**, bo Komisija v tesnem sodelovanju z zainteresiranimi stranmi in državami članicami:

- sodelovala pri popolni uvedbi pobude o mrežah evropskih univerz v okviru programov Erasmus (2021–2027) in Obzorje Evropa, med drugim z odpravo ovir za učinkovito in poglobljeno transnacionalno sodelovanje med visokošolskimi institucijami ter poglobitvijo sodelovanja z gospodarskimi subjekti, zlasti za spodbujanje dvojnega prehoda. Pobuda o mrežah evropskih univerz bo določila standarde za preoblikovanje visokošolskih institucij v evropskem izobraževalnem prostoru in evropskem raziskovalnem prostoru ter udejanjila vseživljenjsko učenje in kroženje talentov;
- preučila možnosti, ki izhajajo iz njihove raziskovalne in inovacijske razsežnosti, da bi pomagala odpraviti ovire za učinkovito transnacionalno sodelovanje med visokošolskimi institucijami, pri čemer se bo opirala na izkušnje, pridobljene s pilotnimi razpisi v okviru programov Erasmus+ in Obzorje 2020. Opredelila bo področja, na katerih je potrebna podpora ukrepom držav članic, poleg tega pa preučila konkreten pristop za „evropsko diplomno“ ter izvedljivost statuta evropske univerze (za reševanje čezmejnih pravnih vprašanj) in evropskega sistema za priznavanje in zagotavljanje kakovosti;
- sodelovala z Evropskim inštitutom za inovacije in tehnologijo (EIT) ter drugimi ustreznimi pobudami evropskega raziskovalnega prostora, da bi povezala vodilne organizacije na področju gospodarstva, izobraževanja in raziskav, zlasti prek skupnosti znanja in inovacij, da se razvijeta inovativno poučevanje in učenje, usposobi naslednja generacija inovatorjev in podpre preobrazba visokošolskih institucij v bolj podjetniške organizacije;
- povezala akademske kroge in industrijo s preskusom nove izmenjave znanja „talenti na zahtevo“, da se zadovoljijo potrebe podjetij po raziskavah in inovacijah ter dopolni sodelovanje med univerzami in podjetji.

Kar zadeva **izpopolnjevanje znanstvenikov**, bo Komisija v tesnem sodelovanju z zainteresiranimi stranmi in državami članicami:

- razvila evropski okvir kompetenc za raziskovalce in podprla razvoj temeljnega sklopa znanj in spretnosti za raziskovalce;
- pripravila taksonomijo znanj in spretnosti za raziskovalce, na podlagi katere bo mogoče spremljati kroženje možganov, in se z državami članicami dogovorila o sklopu kazalnikov,

ki bodo omogočili spremljanje in statistično analizo;

- razvila učne načrte za odprto znanost in upravljanje znanosti za raziskovalce.
-

2.5. Znanja in spretnosti za zeleni in digitalni prehod na delovnem mestu in nasploh

Za delovna mesta prihodnosti so potrebna znanja in spretnosti za dvojni prehod. Za zeleni prehod so potrebne naložbe v znanja in spretnosti ljudi, da se poveča število strokovnjakov, ki gradijo in obvladajo zelene tehnologije, vključno z digitalnimi, razvijajo zelene proizvode, storitve in poslovne modele, ustvarjajo inovativne rešitve, ki temeljijo na naravi, in prispevajo k zmanjšanju okoljskega odtisa dejavnosti³⁷. Evropa lahko postane podnebno nevtralna celina s krožnim gospodarstvom in z viri gospodarno družbo le, če bosta njeno prebivalstvo in delovna sila ustrezno obveščena in zmožna razmišljati in delovati zeleno.

Da bo digitalni prehod osredotočen na človeka, bodo potrebne korenite spremembe na področju znanj in spretnosti. Evropejci, tako moški kot ženske, že zdaj potrebujejo digitalna znanja in spretnosti v življenju nasploh in na delovnem mestu: v nekaterih poklicih so za več kot 90 % delovnih mest potrebna posebna znanja in spretnosti³⁸. Pandemija in njene posledice za naše življenje in gospodarstva so pokazale pomembnost digitalizacije na vseh področjih gospodarstva in družbe EU. Skoraj 40 % zaposlenih je v času zaježitvenih ukrepov začelo delati na daljavo³⁹. Poleg tega je bilo v obdobju 2005–2016 40 % novih delovnih mest ustvarjenih v digitalno intenzivnih sektorjih⁴⁰. Vendar hitro rastočega povpraševanja po digitalnih strokovnjakih ni mogoče zadovoljiti. Na področju kibernetike varnosti na primer primanjkuje 291 000 strokovnjakov⁴¹.

Tudi za uvedbo digitalnih tehnologij v vseh gospodarskih sektorjih, vključno z netehnološkimi, bo potrebna bolj digitalno usposobljena delovna sila na vseh ravneh usposobljenosti in vseh starosti. Pandemija COVID-19 in posledični zaježitveni ukrepi so jasno pokazali, da je treba hitro povišati raven digitalne usposobljenosti evropske delovne sile, pa tudi evropskega prebivalstva nasploh⁴². To je bilo še posebej očitno v sektorju izobraževanja, tako med študenti kot med učitelji in vodji usposabljanj.

Ukrep 6: Znanja in spretnosti za podpiranje dvojnega prehoda

Komisija bo podprla pridobivanje **znanj in spretnosti za zeleni prehod**, tako da bo:

- pripravila taksonomijo znanj in spretnosti za zeleni prehod, na podlagi katere bo mogoče statistično spremljanje ekologizacije naših poklicev;
 - z državami članicami sprejela dogovor o sklopu kazalnikov, ki bodo omogočili spremljanje in statistično analizo razvoja zelenih znanj in spretnosti;
-

³⁷ Uvedba strategije EU za biogospodarstvo je dober primer tovrstnih prizadevanj, saj vsebuje ukrepe, ki omogočajo razvoj znanj in spretnosti, sinergije z izobraževanjem in vseživljenjsko učenje.

³⁸ [ICT for work: Digital Skills in the Workplace \(IKT za delo – Digitalne spretnosti in znanja na delovnem mestu\)](#), študija, ki sta jo za Evropsko komisijo opravila Ecorys in Danski tehnološki inštitut, 2017.

³⁹ [Eurofound, Living, working and Covid-19 \(Življenje, delo in COVID-19\), april 2020.](#)

⁴⁰ OECD (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#) (Digitalizacija: oblikovanje politik, izboljšanje življenja), OECD Publishing, Pariz. Glej [OECD, Employment Outlook 2019](#) (Obeti za zaposlovanje 2019): *The Future of Work* (Prihodnost dela), rubrika 2.1.

⁴¹ ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Razvoj znanj in spretnosti na področju kibernetike varnosti v EU), marec 2020.

⁴² Komisija z indeksom digitalnega gospodarstva in družbe (DESI) letno spremlja ravni osnovnih in naprednih digitalnih znanj in spretnosti v posameznih državah članicah in v EU.

- razvila evropski okvir kompetenc za izobraževanje o podnebnih spremembah, okoljskih vprašanjih, prehodu na čisto energijo in trajnostnem razvoju, v katerem bodo opredeljene različne ravni zelenih kompetenc;
- podprla razvoj sklopa temeljnih zelenih znanj in spretnosti za trg dela, ki bi usmerjal usposabljanje v celotnem gospodarstvu, da se oblikuje generacija podnebno, okoljsko in zdravstveno ozaveščenih strokovnjakov in zelenih gospodarskih subjektov;
- pomagala vključiti okoljska in podnebna vprašanja v šole, visokošolsko izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje ter strokovno usposabljanje.

Komisija bo podprla **digitalna znanja in spretnosti za vse**, zlasti s:

- posodobitvijo akcijskega načrta za digitalno izobraževanje in predstavitvijo vizije za izboljšanje digitalne pismenosti, znanj in spretnosti ter zmogljivosti na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja ter za vse ravni digitalnih znanj in spretnosti (od nizke do visoke). Cilj akcijskega načrta je na podlagi izkušenj, pridobljenih med krizo zaradi COVID-19, na področjih, kot je spletno učenje, podpreti razvoj trdnih digitalnih kompetenc in organizacijskih zmogljivosti v sistemih izobraževanja in usposabljanja (tudi za učenje na daljavo), obenem pa v celoti izkoristiti potencial nastajajočih tehnologij, podatkov, vsebin, orodij in platform, da bo izobraževanje in usposabljanje pripravljeno na digitalno dobo;
- izvajanjem programa za digitalno Evropo, katerega cilj je vzpostaviti strateške digitalne zmogljivosti EU, okrepiti naložbe v superračunalništvo, umetno inteligenco, kibernetško varnost in razvoj naprednih digitalnih znanj in spretnosti;
- podpiranjem hitrih tečajev digitalnih spretnosti za MSP in programa za „digitalne prostovoljce“ za izpopolnjevanje sedanje delovne sile na digitalnih področjih, kot je bilo napovedano v strategiji EU za MSP. Komisija bo tudi podprla in povezala posrednike MSP, kot so grozdi, evropska podjetniška mreža in vozlišča za digitalne inovacije, ter tako pomagala pri izpopolnjevanju osebja MSP, tudi na področju trajnostnosti;
- podpiranjem hitrih tečajev osnov IKT, da se zagotovi hitro intenzivno usposabljanje za odpravo pomanjkanja znanj in spretnosti na področju IKT s poudarkom na uravnoteženi zastopanosti spolov.

Anna upravlja malo logistično podjetje. S svojo ekipo se je udeležila hitrega tečaja osnov IKT, na katerem so pridobili nova znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za načrtovanje in izvajanje podnebnju prijaznih dostavnih poti.

Znanja in spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike so bistveno gonilo dvojnega prehoda. Podjetja v času hitrih tehnoloških inovacij potrebujejo ljudi z visoko ravnjo znanj in spretnosti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike. Takšna znanja in spretnosti so potrebni za uporabo novih tehnologij, njihova visoka raven pa je ključnega pomena za spodbujanje inovacij na najnaprednejših področjih IKT, kot je umetna inteligenca ali kibernetška varnost. Vendar v Evropi na visokošolski ravni iz naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike diplomira le petina mladih, skupaj jih je vsako leto manj kot dva milijona⁴³. Ta številka se mora povečati, to pa je mogoče doseči s spodbujanjem udejstvovanja na navedenih področjih, zlasti med ženskami. Trenutno v EU iz naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike diplomira za polovico manj žensk kot moških, čeprav obstajajo velike razlike med državami članicami⁴⁴. Stopnja vpisa v programe na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike v primerjavi z drugimi visokošolskimi programi je pogosto odvisna od uspeha v sekundarnem

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

⁴⁴ Podatki Eurostata o diplomantih visokošolskih programov naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike [educ_uae_grad04].

izobraževanju⁴⁵, vendar je glede na to, da dekleta v digitalni pismenosti dosegajo boljše rezultate kot fantje⁴⁶, jasno, da imajo pri tem določeno vlogo tudi splošna družbena dojemanja in odnosi⁴⁷. Mladim učečim se, zlasti dekletom, je treba bolje pojasniti možnosti, ki jih ponuja izbira naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike.

V Evropi imajo številni **podjetniške cilje**, vse več je tudi zanimanja za socialno podjetništvo. Takšni cilji spodbujajo ustvarjanje delovnih mest in prispevajo h gospodarski rasti s povečanjem konkurence, produktivnosti in inovacij. Da bi se uresničili, so potrebne korenite spremembe, vključno s poudarkom na razvoju podjetniških znanj in spretnosti. Sistemi in prakse karijerne orientacije bi morali ustrezno pokriti podjetniško razsežnost. Ozaveščanje o socialnem podjetništvu in drugih poslovnih modelih socialnega gospodarstva lahko pomaga povečati privlačnost podjetništva in zanimanja zanj. Socialno gospodarstvo, ki orje ledino pri ustvarjanju delovnih mest, na primer v povezavi s krožnim gospodarstvom, tudi podpira socialno vključevanje in zeleni prehod.

Na trgu dela so poleg tehničnih znanj in spretnosti vse bolj zaželena prečna znanja in spretnosti, kot so sodelovanje, kritično razmišljanje in ustvarjalno reševanje problemov. Zaradi vse večjega vpliva robotov in algoritmov na naše trge dela se še povečuje potreba po izključno „človeških“ znanjih in spretnostih, kot so empatija in prilagajanje spremembam v zapletenih okoljih. Ta znanja in spretnosti so tudi posebej pomembni za srebrno gospodarstvo in gospodarstvo oskrbe, ki se zaradi demografskih sprememb hitro razvijata, zato so zelo iskani na trgu dela. Šole sicer imajo vlogo pri njihovem razvoju, vendar pa se pogosto razvijajo tudi zunaj formalnega učenja, na delovnem mestu in skozi življenje. Ta znanja in spretnosti je morda težko opredeliti, priznati in predstaviti, zato je treba v naslednji fazi ukrepanja EU glede prečnih znanj in spretnosti storiti več na tem področju.

Ukrep 7: Povečanje števila diplomantov s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter krepitev podjetniških in prečnih znanj in spretnosti

Da bi prispevala k potrebnemu povečanju števila **diplomantov iz naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike**, bo Komisija:

- povečala privlačnost študija in poklicnih poti na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, pri čemer bo poudarek na privabljanju deklet in žensk ter spodbujanju meddisciplinarnih in inovativnih pristopov k poučevanju in učenju v šolah, poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter visokošolskem izobraževanju;
- kot del sporočila o evropskem izobraževalnem prostoru uvedla dejavnosti za učitelje, ki bodo prispevale k odpravi pomanjkanja učiteljev naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike v državah in regijah EU;
- spodbujala znanstveno izobraževanje v ukrepih na področju raziskav in inovacij, na primer z razvojem okvira ključnih kompetenc in ocenjevanja, razširjanjem rezultatov raziskav o znanstvenem izobraževanju v partnerstvu z Evropskim šolskim omrežjem ter uporabo portalov z družbeno razsežnostjo, ki povezujejo šole iz različnih evropskih držav, zlasti tiste, ki imajo izkušnje s kulturo odprtega izobraževanja;
- spodbujala vključujoč okvir in kontinuiteto učenja, med drugim med sekundarnimi in

⁴⁵ OECD, [Why don't more girls choose STEM careers](#) (Zakaj se več deklet ne odloči za poklicno pot v naravoslovju, tehnologiji, inženirstvu in matematiki).

⁴⁶ [2018 International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\)](#) (Mednarodna študija računalniške in informacijske pismenosti iz leta 2018).

⁴⁷ Evropska komisija, 2016, [Does the EU need more STEM graduates?](#) (Ali EU potrebuje več diplomantov iz naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike?), oddelek 3.3.1.

visokošolskimi izobraževalnimi sistemi, izobraževanjem in podjetji, v partnerstvu s strokovnjaki, ter še naprej podpirala odprto izobraževanje, metode, ki temeljijo na raziskavah, tekmovanja, in znanost za državljanke.

Za spodbujanje **podjetniških znanj in spretnosti** bo Komisija sprejela evropski ukrep za podjetniška znanja in spretnosti s poudarkom na razvoju podjetniške miselnosti in povečanju odpornosti delovne sile. Ukrep bo vključeval:

- izkoriščanje in povezovanje obstoječih mrež, da se zagotovi evropska podjetniška podpora za obetavne podjetnike, pri čemer bo poudarek na mladih podjetnicah in priložnostih za samozaposlitev v digitalnem in zelenem gospodarstvu, tudi prek platforme znanja s spletnimi viri o podjetniških znanjih in spretnostih ter možnostih sodelovanja⁴⁸;
- podporo za financiranje programov dejavnosti v zvezi s podjetniškimi znanji in spretnostmi, evropske mobilnosti za podjetnike in sistematične uporabe evropskega okvira podjetniških kompetenc (EntreComp);
- spodbujanje podjetniških znanj in spretnosti na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja, od primarnega in sekundarnega izobraževanja do PIU in visokošolskega izobraževanja, da se učečim zagotovita znanje in motivacija za podjetniško dejavnost.

Ta ukrep bo dopolnjeval prihodnji akcijski načrt Komisije za socialno gospodarstvo, ki bo med drugim spodbujal podjetniške priložnosti, ki jih prinaša socialno gospodarstvo, kot so pomoč lokalnim skupnostim, sklepanje lokalnih zelenih dogovorov in aktiviranje ranljivih skupin.

Za spodbujanje **prečnih znanj in spretnosti** bo Komisija:

- zagotovila strateški okvir za priznavanje prečnih znanj in spretnosti v podporo izvajalcem vrednotenja v Evropi;
- razvila vire v podporo delodajalcem in službam za zaposlovanje pri vrednotenju prečnih znanj in spretnosti. To bo zajemalo preučitev možnosti spletnih tečajev na ravni EU in povezanih mikrokvifikacij za izvajalce vrednotenja ter vzpostavitev mreže vodilnih organizacij za vrednotenje, da se omogoči izmenjava dobrih praks.

Letno **tekmovanje Evropske unije za mlade znanstvenike** je eden od najpomembnejših evropskih dogodkov, ki predstavlja mlade talente v znanosti. Na nacionalni ravni so organizirana tekmovanja v znanosti za mlade med 14. in 20. letom starosti, zmagovalci pa tekmujejo z vrstniki po Evropi.

Pandemija COVID-19 in z njo povezani zaježitveni ukrepi so pokazali pomen življenjskih veščin in naše zmožnosti prilagajanja, spopadanja s spremembami in skrbi za druge člane skupnosti. Odpornost, medijska pismenost, državljanske kompetence ter finančna, okoljska in zdravstvena pismenost so pri tem ključnega pomena. Odprte, demokratične družbe so odvisne od aktivnih državljanov, ki lahko razločujejo informacije iz različnih virov, prepoznajo dezinformacije, sprejemajo informirane odločitve, so odporni in ravnajo odgovorno.

Evropsko sodelovanje na tem področju je v zadnjem desetletju lajšal **evropski program za izobraževanje odraslih**. Treba je povečati podporo ljudem pri pridobivanju takšnih znanj in spretnosti ter okrepiti poti izpopolnjevanja⁴⁹ za odrasle, zlasti tiste z nižjimi ravnmi znanj in spretnosti ter kvalifikacij. To zajema tako zagotavljanje znanj in spretnosti za delovno mesto kot prostovoljno delo in starejše, ki prav tako potrebujejo nova znanja in spretnosti.

⁴⁸ [V strategiji za enakost spolov je poudarjena podpora za ženske v podjetništvu v okviru kohezijske politike EU.](#)

⁴⁹ UL C 484, 24.12.2016, str. 1.

Ukrep 8: Življenjske veščine

Komisija si bo skupaj z državami članicami prizadevala za nove prednostne naloge za evropski program za izobraževanje odraslih, s katerim bi dopolnila obnovljeni evropski okvir za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju ter podprla uresničevanje ciljev Združenih narodov za trajnostni razvoj. Njegov namen je ustvariti celostne, kakovostne in vključujoče sisteme izobraževanja odraslih, ki so namenjeni vsem, tudi starejšim, zlasti pa tistim, ki najbolj potrebujejo dostop do učenja, tudi z učenjem na daljavo in spletnim učenjem. Poudarek bo na neformalnem, vsestranskem, medgeneracijskem, medkulturnem in skupnostnem učenju. Podprlo se bo sodelovanje lokalnih centrov za izobraževanje, knjižnic ter širše skupnosti in civilne družbe, da bi odraslim omogočili udeležbo v učenju in jih k njej spodbudili, s tem pa izboljšali odpornost na krize.

Krzysztof, 74 let, se je vpisal na tečaj digitalnih znanj in spretnosti v lokalni knjižnici. Na njem se je naučil, kako se prek spleta dogovoriti za obisk pri zdravniku in kupiti vozovnico za vlak. Navdušil se je tudi nad skupinsko klepetalnico o odnosih v lokalni skupnosti, v kateri zdaj organizira kampanjo za povečanje števila zelenih površin.

3. RAZVOJ ORODIJ, KI LJUDEM OMOGOČAJO, DA VSE ŽIVLJENJE PRIDOBIVAJO ZNANJA IN SPRETNOSTI

S tretjim gradnikom programa znanj in spretnosti se razvijajo potrebna orodja, da bi lahko vsi – zaposleni, brezposelni ali neaktivni – vse življenje pridobivali znanja in spretnosti. Znanja in spretnosti lahko posamezniku pomagajo pri kariernem napredovanju in uspešnem obvladovanju prehodov med zaposlitvami. Samo z uveljavljanjem resnične kulture vseživljenjskega učenja lahko zagotovimo konkurenčno gospodarstvo in kohezivno družbo ter uveljavimo pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, kot določa v prvo načelo evropskega stebra socialnih pravic.

3.1. Vsem omogočiti, da lahko sodelujejo v učenju: individualni izobraževalni računi

Pomanjkanje časa za usposabljanje, stroški usposabljanja, pa tudi pomanjkanje ozaveščenosti o potrebi po usposabljanju ali možnostih za usposabljanje so pomembne ovire za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo⁵⁰. Z neposrednimi spodbudami za usposabljanje ljudi, kot so individualni izobraževalni računi, lahko vseživljenjsko učenje postane resničnost. Z njimi se zagotavlja financiranje za prilagajanje spreminjajočim se potrebam po znanjih in spretnostih na delovnem mestu ali za spremembo poklica ali sektorja, vključno s selitvijo v drugo državo članico. Individualni izobraževalni računi bi lahko zagotovili, da so pravice do usposabljanja prenosljive z enega delovnega mesta na drugo (ali z delovnega mesta v brezposelnost in na delovno mesto), njihova uvedba pa bi se lahko združila z znatnimi izboljšavami sistemov usmerjanja in vrednotenja ter kakovosti in preglednosti ponudb za usposabljanje.

Kjer individualni izobraževalni računi obstajajo, se njihovo financiranje razlikuje od države do države, glede na strateške odločitve, sprejete na nacionalni ravni. V Franciji se na primer financirajo predvsem z dajatvami delodajalcev, Nizozemska pa predvideva uporabo javnega financiranja. Komisija bo pri preučevanju teh računov obravnavala ta

⁵⁰ Na podlagi podatkov iz raziskave EU o izobraževanju odraslih.

ključni element, pri čemer bo posebno pozornost namenila zagotavljanju, da bo primeren za MSP.

Z individualnimi izobraževalnimi računi bi lahko tudi zagotovili, da bodo v času upadov gospodarske rasti na voljo zadostna sredstva za usposabljanje. Posameznikom omogočajo, da pravice do usposabljanja pridobivajo v daljšem obdobju, tako da jih lahko uporabijo v obdobjih nizke gospodarske aktivnosti, npr. v obdobjih skrajšanega delovnika, ko imajo na voljo več časa za usposabljanje. To preprečuje poslabšanje znanj in spretnosti zaradi neprostoVOLjne neaktivnosti ter posameznikom pomaga pridobiti znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za uspešne prehode med zaposlitvami.

Ukrep 9: Pobuda v zvezi z individualnimi izobraževalnimi računi

Komisija bo ocenila, kako lahko morebitna evropska pobuda o individualnih izobraževalnih računih pomaga zapolniti obstoječe vrzeli pri dostopu do usposabljanja za delovno sposobne odrasle in kako jih opolnomočiti za uspešno upravljanje prehodov na trgu dela.

Ocenila bo tudi, s katerimi podpornimi storitvami in drugimi dejavniki bi lahko podprli individualne izobraževalne račune. To bi lahko vključevalo usmerjanje, vrednotenje in preglednost glede kakovosti možnosti za usposabljanje, pa tudi določbe v zvezi z dopustom za izobraževanje ali usposabljanje. Komisija se bo pri svojem delu obsežno posvetovala z državami članicami, socialnimi partnerji in vsemi zadevnimi zainteresiranimi stranmi.

3.2. Vrednotenje učnih izidov: mikrokvalifikacije

Da bi delavcem omogočili izpopolnjevanje in prekvalifikacijo skozi vse življenje, je treba tudi zagotoviti, da so vse učne izkušnje ustrezno vrednotene. Delavci se vse pogosteje udeležujejo kratkih in prilagojenih usposabljanj, ki jih je treba priznati. Takšne tečaje lahko ponujajo različni izvajalci izobraževanja in usposabljanja (npr. visokošolske institucije, izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja, raziskovalne organizacije, industrija, socialni partnerji, trgovinske, gospodarske ali obrtne zbornice, organizacije civilne družbe).

Mikrokvalifikacije⁵¹ priznavajo rezultate takih kratkih tečajev, pogosto na digitalnem področju, in zajemajo njihove rezultate. Lahko povečajo prehodnost med različnimi izobraževalnimi potmi/sistemi in izboljšajo prožnost. Z njimi se učenje lahko bolje prilagodi individualnim potrebam, tako pa se spodbujajo bolj inovativni in vključujoči pristopi ter olajšajo dostop do trga dela in prehodi med zaposlitvami. Prav tako lahko olajšajo nadaljnje učenje, saj se lahko zbirajo, da bi pridobili širše kvalifikacije, ki posameznikom omogočajo, da v daljšem obdobju ter v različnih institucijah in sektorjih ter prek meja pridobivajo učne izide, tudi prek spleta s programi e-učenja. Vendar doslej še ni bilo evropskih standardov, ki bi podpirali kakovost, preglednost in uvajanje mikrokvalifikacij v EU.

Ukrep 10: Evropski pristop k mikrokvalifikacijam

Komisija bo predlagala novo pobudo za podpiranje kakovosti, preglednosti in uvajanja mikrokvalifikacij po vsej EU. Predvsem bo:

⁵¹ Mikrokvalifikacije se lahko opredelijo kot dokumentirani izkazi, ki priznavajo učne izide osebe, so povezani z majhnim obsegom učenja in so za uporabnika prepoznavni v obliki spričevala, značke ali priznanja (izdani v digitalni ali papirni obliki).

- skupaj z vsemi ustreznimi zainteresiranimi stranmi (javnimi ali zasebnimi izvajalci izobraževanja in usposabljanja, socialnimi partnerji, gospodarskimi zbornicami, delodajalci) razvila evropske standarde, ki bodo obravnavali minimalne zahteve glede kakovosti in preglednosti. To bo okrepilo zaupanje v mikrokvalifikacije ter olajšalo njihovo prenosljivost in priznavanje po vsej EU;
- v dialogu z nacionalnimi organi na področju kvalifikacij preučila vključitev mikrokvalifikacij v ogrodja kvalifikacij;
- posameznikom omogočila, da z uporabo Europassa in njegovih digitalnih potrdil pridobljene kvalifikacije lažje shranijo in predstavijo delodajalcem.

Ta pobuda med drugim temelji na rezultatih ocene priporočila Sveta iz leta 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja, ki so objavljeni vzporedno s tem programom znanj in spretnosti.

Ivana je izkušena upraviteljica zalog v veleblagovnici. Nova programska oprema ponuja možnosti za manj odpadkov – če jo bodo ona in njeno osebje znali uporabljati. S kratkim, ciljno usmerjenim modulom usposabljanja, ki ga bo zagotovilo njeno panožno združenje, bo pridobila mikrokvalifikacijo kot dokazilo o svojih novih znanjih in spretnostih, ki jih bo lahko uporabila pri svojem sedanjem ali prihodnjem delodajalcu.

3.3. Predstavitev znanj in spretnosti: nova platforma Europass

Ko imajo posamezniki potrjeno, ki dokazuje njihova znanja ali spretnosti, jim je treba omogočiti, da jih lahko predložijo, ko se prijavijo za delovno mesto ali nadaljnje učenje. Z novo tehnologijo se odpirajo možnosti za posredovanje znanj in spretnosti, ki presegajo tradicionalni življenjepis, ter za povezovanje ljudi z možnostmi za učenje in zaposlitev.

Novi Europass, objavljen skupaj s programom znanj in spretnosti, je bil oblikovan tako, da bi postal spletno orodje EU, ki bo ljudem pomagalo, da bodo učinkovito posredovali svoja znanja in spretnosti ter kvalifikacije, in jih proaktivno usmerjalo k možnostim za učenje ali zaposlitev. Učečim se, delavcem in iskalcem zaposlitve ponuja brezplačna orodja in informacije v vseh uradnih jezikih EU za upravljanje vseh faz njihove poklicne poti in učenja.

Ukrep 11: Nova platforma Europass

Nova platforma Europass bo ljudem pomagala pri upravljanju njihove poklicne poti na trgu dela, ki se hitro spreminja. Nadgrajena platforma bo s posodobljenimi orodji in informacijami o učenju in delu v Evropi:

- usmerjala uporabnike, da ocenijo in opišejo svoja znanja in spretnosti ter svoje kvalifikacije in izkušnje posredujejo izvajalcem usposabljanja in delodajalcem ter lahko tako naredijo naslednji korak na področju usposabljanja ali dela;
- uporabnikom Europassa predlagala ustrezna delovna mesta (prek zaposlitvenih portalov EURES⁵² in Euraxess⁵³) ter možnosti za učenje;
- uporabila zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih, da bi uporabnikom pri načrtovanju

⁵² EURES je Evropski portal za zaposlitveno mobilnost, ki olajšuje prosto gibanje delavcev po vsej EU. Ponuja spletno zbirko podatkov o delovnih mestih in številne informacije o mobilnosti iskalcev zaposlitve in delodajalcev znotraj EU (<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>).

⁵³ EURAXESS – raziskovalci v gibanju (<https://euraxess.ec.europa.eu/>) zagotavlja informacije in podpirne storitve za poklicne raziskovalce, podpira mobilnost raziskovalcev in razvoj poklicne poti, hkrati pa krepi znanstveno sodelovanje med Evropo in svetom.

spremembe poklicne poti ali selitvi v drugo državo zagotovila prilagojene informacije o trendih in potrebah na področju znanj in spretnosti;

- institucijam za izobraževanje in usposabljanje omogočila, da učečim se izdajajo digitalne diplome in spričevala v vseevropski digitalni obliki „digitalna potrdila Europass“, ki spodbuja lažje priznavanje;
- podpirala „hitro“ priznavanje, zmanjšala upravno breme in goljufije s podpiranjem samodejnega preverjanja kvalifikacij s strani delodajalcev in izvajalcev usposabljanja ter
- podpirala migrante, ki prebivajo zakonito, da predstavijo svoja znanja in spretnosti ter kvalifikacije, in olajšala njihovo priznavanje z boljšim obveščanjem⁵⁴. Orodje EU za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav, ki se trenutno uporablja v sprejemnih centrih in organizacijah, ki usmerjajo in podpirajo vključevanje prosilcev za azil in beguncev, bo povezano z novim Europassom.

Daniela je, odkar je zapustila srednjo šolo, delala na različnih delovnih mestih kot avtomehaničarka in ne ve, kaj naj bo naslednji korak v njeni karieri. Z novim Europassom lahko Daniela ustvari osebni profil Europass, da bo beležila vsa svoja znanja in spretnosti ter izkušnje in shranila svoje diplome in spričevala. Europass bo Danieli predlagal delovna mesta in tečaje, ji omogočil dostop do informacij o storitvah usmerjanja v njeni bližini, pa tudi informacij o študiju in delu po vsej EU.

4. DOLOČITEV AMBICIOZNIH CILJEV ZA ZNANJA IN SPRETNOSTI

Komisija s tem programom določa nov in dinamičen pristop k politiki znanj in spretnosti na ravni EU, ki je namenjen usmerjanju držav članic in spodbujanju dvojnega prehoda ter zagotavljanju okrevanja po socialno-ekonomskih posledicah pandemije COVID-19. **Zato mora vseživljensko učenje za vse postati resničnost v Evropi, v vsaki državi članici in v vsaki regiji.**

Da bi se ta cilj uresničil, Komisija predlaga, da se na podlagi obstoječih kazalnikov⁵⁵ določijo merljivi cilji, ki jih bo treba spremljati do leta 2025, pri tem pa upošteva zagon, ki ga terjata okrevanje in vse hitrejši prehod.

Najprej moramo znatno povečati delež odraslih, ki sodelujejo v izobraževanju na splošno – samo tako se zagotovi pristop vseživljenskega učenja. Da bi zagotovili, da bosta okrevanje in dvojni prehod socialno pravična, Komisija predlaga tudi posebne cilje glede udeležbe nizkokvalificiranih odraslih in brezposelnih v učenju.

- **Do leta 2025 bi moralo v učenju vsako leto sodelovati 120 milijonov odraslih v EU. To ustreza 50 % odraslega prebivalstva in približno 540 milijonom usposabljanj za to skupino v petletnem obdobju.**
- **Do leta 2025 bi moralo v EU v učenju vsako leto sodelovati 14 milijonov odraslih z nizkimi kvalifikacijami. To ustreza 30 % te skupine in približno 60 milijonom usposabljanj za to skupino v petletnem obdobju.**

Spremljanje tega kazalnika skupaj z ukrepi, določenimi v tem sporočilu, bo pozitivno prispevalo tudi k zmanjšanju deleža nizkokvalificiranih odraslih, ki znaša 22 % (2019), s katerim Evropa zaostaja za drugimi svetovnimi tekmeci.

⁵⁴ Migranti, ki prebivajo zakonito, se še naprej soočajo s težavami pri predstavljanju svojih znanj in spretnosti ter kvalifikacij, pridobljenih zunaj EU. Glej poročilo JRC (2020), *Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU* (Tuje diplome, regija rojstva in nezadostna izkoriščenost terciarne izobrazbe v EU).

⁵⁵ Z razpoložljivimi kazalniki pogosto ni mogoče zajeti kvalitativnega vidika usposabljanja. Ta program znanj in spretnosti vsekakor pomeni tudi bistveno spremembo glede kakovosti, saj spodbuja načelo „zagotavljanja znanj in spretnosti za delovno mesto“.

→ **Do leta 2025 bi morala 2 milijona oziroma petina iskalcev zaposlitve nedavno sodelovati pri učenju. To ustreza približno 40 milijonom učnih dejavnosti za to skupino v petletnem obdobju⁵⁶.**

Kar zadeva vsebino učenja, bodo potrebna zelo raznolika znanja in spretnosti, da se zagotovita uspešno okrevanje in dvojni prehod. Digitalna znanja in spretnosti, ki so jih še poudarili ukrepi za zajezitev COVID-19, so bistvenega pomena za delo, učenje in družbeno interakcijo. Zato je četrti cilj, ki ga je treba spremljati, delež odraslih z vsaj osnovnimi digitalnimi spretnostmi.

→ **Do leta 2025 bi morale imeti vsaj osnovne digitalne spretnosti 230 milijonov odraslih, kar je 70 % odraslega prebivalstva v EU.**

Zeleni prehod mora biti pravičen in posebno pozornost nameniti posebej prizadetim delavcem in regijam. Za ta prizadevanja so znanja in spretnosti bistvenega pomena. Na tej stopnji ni merljivih kazalnikov glede zelenih znanj in spretnosti. Komisija bo razvila takšne kazalnike (ukrep 6).

Države članice, izvajalci izobraževanja in usposabljanja, socialni partnerji, podjetja, predstavniki učečih se in vse ustrezne zainteresirane strani so pozvani, da v okviru evropskega semestra za usklajevanje ekonomskih politik razpravljajo o tem, kako doseči te cilje.

Napredek pri doseganju ciljev se bo redno spremljal v okviru evropskega semestra⁵⁷. Objavljen bo v letnem skupnem poročilu o zaposlovanju, služil pa bo kot analitična podlaga za bolj osredotočena priporočila za posamezne države o znanjih in spretnostih, izobraževanju in usposabljanju. Kadar bo to mogoče, bo Komisija poleg ciljev za nizkokvalificirane in brezposelne spremljala cilje po spolu, geografskih območjih in za ranljive skupine, kot so invalidi.

Kazalniki	Cilji za leto 2025	Sedanja raven (zadnje leto z razpoložljivimi podatki)	Povečanje (v %)
Udeležba odraslih v starosti od 25 do 64 let v učenju v zadnjih 12 mesecih (v %) ⁵⁸	50 %	38 % (2016)	+32 %
Udeležba nizkokvalificiranih odraslih v starosti od 25 do 64 let pri učenju v zadnjih 12 mesecih (v %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+67 %

⁵⁶ Ob predpostavki, da učne dejavnosti povprečno trajajo tri mesece.

⁵⁷ Štirje kazalniki so povezani s pregledom socialnih kazalnikov, ki spremlja evropski steber socialnih pravic. Poleg dveh kazalnikov o udeležbi odraslih v učenju v zadnjih 12 mesecih ter osnovnih digitalnih znanjih in spretnostih, ki sta že vključena v pregled socialnih kazalnikov, se predlagata še dva kazalnika o sodelovanju pri izobraževanju in usposabljanju nizkokvalificiranih in brezposelnih odraslih. Poleg tega so ti kazalniki splošno priznani, leta 2018 jih je potrdil Odbor za zaposlovanje (skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2019) in se od takrat uporabljajo v evropskem semestru. Kazalnik o digitalnih znanjih in spretnostih je enak, kot se uporablja v indeksu digitalnega gospodarstva in družbe (DESI).

⁵⁸ Kazalnik kaže delež odraslih v starosti od 25 do 64 let, ki so v 12 mesecih pred anketiranjem sodelovali v vsaj eni dejavnosti formalnega ali neformalnega izobraževanja ali usposabljanja (vodena usposabljanja na delovnem mestu so izključena). Sedanji vir podatkov za ta kazalnik je raziskava EU o izobraževanju odraslih. Od leta 2022 naprej bodo podatki za ta kazalnik vzeti iz raziskave o delovni sili v EU.

⁵⁹ Opredelitev in viri kazalnika so podobni kot pri prvem kazalniku o udeležbi odraslih v učenju. Glavna razlika je osredotočenost na nizkokvalificirane odrasle, tj. odrasle, ki so kot svojo najvišjo formalno izobrazbo dosegli največ nižjo sekundarno izobrazbo (ali nižjo stopnjo). Kazalnik tako meri delež nizkokvalificiranih odraslih, ki poročajo, da so v obdobju 12 mesecev sodelovali v formalnem ali neformalnem izobraževanju in usposabljanju.

Delež nezaposlenih odraslih v starosti od 25 do 64, ki so nedavno sodelovali pri učenju (v %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+82 %
Delež odraslih v starosti od 16 do 74 let, ki razpolagajo z vsaj osnovnimi digitalnimi znanji in spretnostmi (v %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+25 %

Poleg tega bi bilo treba dodatno okrepiti možnosti za učno mobilnost za učeče se v poklicnem izobraževanju in usposabljanju po vsej EU, kot je predlagano v novem programu Erasmus+ in objavljeno v priporočilu Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, pri čemer Komisija predlaga, da se mobilnost učečih se v poklicnem izobraževanju in usposabljanju v EU poveča s 6 % na 8 %.

5. DOSEGANJE REZULTATOV: SPROSTITUTEV NALOŽB

Da bi te ambiciozne cilje dosegli do leta 2025, je potrebna mobilizacija precejšnjih zasebnih in javnih naložb v znanja in spretnosti. Za splošni cilj udeležbe odraslih v učenju bi bile po ocenah potrebne dodatne naložbe v višini **48 milijard** EUR letno⁶².

Poleg tega bo izvajanje programa znanj in spretnosti zahtevalo tudi dodatno financiranje, da se zagotovi uvedba različnih ukrepov na ravni EU ter na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

5.1. Proračun EU za podporo in sprostitev naložb v človeški kapital⁶³

Predlog Komisije za instrument „Next Generation EU“ daje na voljo znatna sredstva v okviru pomembne proračunske pobude za odpravo gospodarskih in socialnih vplivov krize. Komisija bo zagotovila, da se bodo njeni instrumenti dobro uporabili za podporo in sprostitev naložb v človeški kapital, pri čemer bo spodbujala enakost spolov in vključenost. Države članice se bodo spodbujale k uporabi finančnih sredstev EU za izvajanje nacionalnih shem za prekvalifikacijo in izpopolnjevanje delovne sile.

S pobudo **REACT-EU**, ki se financira iz instrumenta „Next Generation EU“ in predloga za prilagojen sedanjemu finančnemu okviru za leto 2020, se bo financiranje kohezijske politike kratkoročno podprlo s sredstvi v višini 55 milijard EUR za obdobje 2020–22. To bo **Evropskemu socialnemu skladu** omogočilo neposredno dodatno financiranje za možnosti za znanja in spretnosti, ki spremljajo zeleni in digitalni prehod.

Poleg tega **mehanizem za okrepanje in odpornost** s svojimi 560 milijardami EUR nepovratnih sredstev in posojil daje državam članicam številne možnosti za financiranje pobud za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo. Predlog Komisije za priporočila za posamezne države leta 2020 se je osredotočal na takojšnje ukrepe za ublažitev socialno-ekonomskih vplivov pandemije, pri tem pa so bili znanja in spretnosti, izobraževanje ter usposabljanje opredeljeni kot kratkoročna prednostna naloga za 22 držav članic.

⁶⁰ Podatki so na voljo iz raziskave o delovni sili EU. „Nedavna udeležba v učenju“ se nanaša na udeležbo v formalnem ali neformalnem izobraževanju in usposabljanju v zadnjih 4 tednih.

⁶¹ Vir podatkov za ta kazalnik je raziskava o uporabi IKT v gospodinjstvih in pri posameznikih v EU.

⁶² Ta ocena temelji na številu dodatnih odraslih učečih se, ki so v vsaki državi potrebni, da se doseže cilj udeležbe 50 % (v primerjavi s sedanjimi ravnmi sodelovanja), skupaj s pavšalnimi zneski za posamezne države na uro usposabljanja zaposlenih za povračila iz Evropskega socialnega sklada iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2019/2170, ob predpostavki, da izobraževanje ali usposabljanje traja 100 ur na leto.

⁶³ Zneski v tem oddelku so navedeni v cenah iz leta 2018.

Nacionalni načrti za okrevanje in odpornost, ki jih bodo države članice pripravile za dostop do financiranja iz tega mehanizma, bi morali odražati znanja in spretnosti kot prednostno nalogo načrtovanja.

V obdobju 2021–2027 bo **Evropski socialni sklad plus** s predlaganim proračunom v višini 86 milijard EUR ostal pomemben vir financiranja za nacionalne dejavnosti izpopolnjevanja in prekvalifikacije.

Poleg tega bo predlaganih 24,6 milijarde EUR iz programa **Erasmus+** prispevalo k razvoju znanj in spretnosti ter k financiranju nekaterih zgoraj navedenih ukrepov, kot so evropske univerze, centri poklicne odličnosti in načrti za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti. Poleg tega lahko Erasmus+ podpira znatno povečanje fizične in virtualne učne mobilnosti v EU, kar odpira nove možnosti za učenje, ki morda niso dostopne doma.

Program **Obzorje Evropa** bo imel ključno vlogo pri okrevanju, zlasti pri dvojnem prehodu, industriji in MSP, pa tudi s podpiranjem univerz, raziskovalcev ter kroženja možganov in mobilnosti. Novi **program za digitalno Evropo** bo vlagal v razvoj akademske ponudbe na digitalnih področjih, pa tudi v specializirane možnosti usposabljanja na področjih, kot so podatki, kibernetika varnost in umetna inteligenca, da bi odpravili trenutno pomanjkanje strokovnjakov s teh področij.

Drugi viri lahko neposredno podpirajo izpopolnjevanje in prekvalifikacijo evropske delovne sile. **Naložbe držav članic v „infrastrukturo z velikim družbenim učinkom“** za izobraževanje in usposabljanje, vključno z digitalno infrastrukturo, lahko dodatno podpreta **Evropski sklad za regionalni razvoj** in **InvestEU**, ki lahko v okviru sklopa za socialne naložbe ter znanja in spretnosti (s predlaganim proračunskim jamstvom v višini 3,6 milijarde EUR) med drugim podpre naložbe v kritično infrastrukturo na področju izobraževanja in usposabljanja.

V okviru zelenega prehoda je Komisija opredelila naložbe v znanja in spretnosti za zeleni prehod kot prednostno nalogo za vseh 27 držav članic pri uporabi **Sklada za pravični prehod in njegovega predlaganega skupnega proračuna v višini 40 milijard EUR**. Instrument za posojila v javnem sektorju v okviru mehanizma za pravičen prehod, ki naj bi po pričakovanjih mobiliziral od 25 do 30 milijard EUR, lahko prav tako vlaga v znanja in spretnosti⁶⁴. Predlaga se, da se zgornja meja **Evropskega sklada za prilagoditev globalizaciji** v prihodnjem finančnem okviru podvoji, da se podpre izpopolnjevanje delavcev in samozaposlenih, ki so v množičnem prestrukturiranju industrije postali presežni. Tudi drugi programi, kot je **sklad za modernizacijo**, bodo financirali programe izpopolnjevanja in prekvalifikacije za pomoč delavcem v regijah in sektorjih, ki jih je prizadel zeleni prehod.

Komisija poziva države članice, naj povečajo podporo za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo, izkoristijo edinstveno priložnost za mobilizacijo več deset milijard evrov prihodnjega proračuna EU v ta namen in namenijo prednost dejavnostim, navedenim v nadaljevanju, zlasti reformam, s katerimi se izboljšujeta ponudba in uporaba shem za pridobivanje znanj in spretnosti.

Komisija bo dejavno sodelovala z nacionalnimi organi in drugimi zainteresiranimi stranmi, da bi zagotovila dodelitev ustreznih sredstev EU v podporo različnim vidikom programa znanj in spretnosti iz tega

⁶⁴ Predlog uredbe o instrumentu za posojila v javnem sektorju v okviru mehanizma za pravični prehod, COM (2020) 453 final.

sporočila. Zlasti bo spodbujala in podpirala države članice, da bodo prednost namenile naložbam v znanja in spretnosti v okviru instrumenta za okrevanje in odpornost, ter spremljala napredek v okviru evropskega semestra.

Neizčrpen pregled dejavnosti, ki se lahko podpirajo s prihodnjim proračunom EU za uresničevanje programa znanj in spretnosti, vključno s paktom za znanja in spretnosti, zlasti z uporabo virov instrumenta „Next Generation EU“, vključuje:

naložbe v medpodjetniške centre za usposabljanje , kjer lahko podjetja v vrednostni verigi združijo vire za prilagojeno usposabljanje osebja;
popolno uvedbo izpopolnjenih načrtov za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti na nacionalni in regionalni ravni;
razvoj in delovanje sistemov za napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih , zagotavljanje informacij o potrebah po izpopolnjevanju in prekvalifikaciji na nacionalni/regionalni in sektorski ravni, vključno z dvojnimi prehodom, kar zajema vse faze zbiranja, analize in razširjanja informacij;
pripravo in izvajanje nacionalnih strategij na področju znanj in spretnosti , oblikovanih in izvedenih po medresorskem pristopu, ki spremljajo dvojni prehod, usklajujejo prizadevanja na različnih področjih politik in obsežno vključujejo zainteresirane strani, vključno s socialnimi partnerji, civilno družbo in akterji na trgu dela ter sektorjem izobraževanja in usposabljanja;
izvajanje reform poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter vajeništev , kar lahko vključuje naložbe v reforme učnih načrtov za večjo ustreznost za trg dela, zelena in digitalna znanja in spretnosti, prožnost in modulacijo, razširitev programov višjega strokovnega izobraževanja, vzpostavitev sistemov zagotavljanja kakovosti in spremljanja diplomantov, usposabljanje učiteljev in vodij usposabljanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, podpiranje mobilnosti učečih se, učiteljev in vodij usposabljanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter vzpostavitev centrov poklicne odličnosti, povezanih s strategijami pametne specializacije in/ali regionalnimi strategijami za inovacije in rast;
neposredne subvencije za vajence v malih in srednjih podjetjih , vključno s plačilom za delo, bonusi za zaposlovanje in začasnim kritjem socialnih prispevkov (do 12 mesecev), plačami in/ali socialnimi prispevki vodij usposabljanja, da se stabilizira in poveča ponudba kakovostnih in učinkovitih vajeništev;
naložbe v digitalno učno opremo in tehnologije ter najsodobnejšo industrijsko opremo in tehnologije za izvajalce izobraževanja in usposabljanja;
spodbude za razvoj digitalnih učnih vsebin in modulov za osnovne učne načrte v skladu s potrebami trga dela, s poudarkom na digitalnih in zelenih znanjih in spretnostih, tudi prek spletnih platform za usposabljanje;
pripravo in izvedbo kratkih tečajev za prekvalifikacijo delavcev v smeri nastajajočih delovnih mest in zahtev po novih znanjih in spretnostih v zvezi z zelenim in digitalnim prehodom, vključno z vzpostavitvijo hitrih tečajev osnov IKT in hitrih tečajev digitalnih spretnosti za MSP , da se zagotovi intenzivno kratkoročno usposabljanje za odpravo pomanjkanja digitalnih znanj in spretnosti;
pripravo in izvedbo magistrskih študijskih programov za usposabljanje digitalnih strokovnjakov na področju naprednih digitalnih znanj in spretnosti , potrebnih za digitalno preobrazbo, in magistrskih študijskih programov za usposabljanje strokovnjakov na področju zelenih znanj in spretnosti za zeleno gospodarstvo;
regionalna in lokalna središča podjetniških znanj in spretnosti za podporo zagonskim podjetjem, podjetnim zaposlenim in inovatorjem;
naložbe v kakovost in pravičnost sistemov izobraževanja in usposabljanja ter njihovo ustreznost za trg dela , da se zagotovi, da bodo ljudje opremljeni s ključnimi kompetencami, potrebnimi na trgu dela in v družbi;
naložbe v centre za izobraževanje odraslih na ravni skupnosti , kjer se lahko ljudje vseh starosti

učijo in izmenjujejo znanje, da se gradi odporna in povezana družba;
vzpostavitev, preskušanje in delovanje sistema za zagotavljanje individualnih izobraževalnih računov ;
spodbude za podporo udeležbi v usposabljanju , npr. študijska posojila/nepovratna sredstva za odrasle, financiranje dopustov za usposabljanje, nadomestila za usposabljanje za brezposelne;
podporo programom usposabljanja za spremljanje ureditev skrajšanega delovnega časa , da se zaščitijo zaposlene in samozaposlene osebe, zlasti pred tveganjem brezposelnosti.

5.2. Izboljšanje omogočitenega okvira za sprostitev naložb držav članic in zasebnih naložb v znanja in spretnosti

Sredstva EU lahko delujejo kot katalizator, vendar je treba naložbe v znanja in spretnosti financirati z drugimi javnimi in zasebnimi naložbami. To se obrestuje: 1 evro, vložen v izpopolnjevanje in prekvalifikacijo, običajno prinese vsaj 2 evra prihodkov ali prihrankov⁶⁵. V ta namen bo Komisija poleg konkretnih možnosti financiranja v okviru programov EU izvedla številne ukrepe za podporo javnim in zasebnim naložbam v znanja in spretnosti ter človeški kapital.

Ukrep 12: Izboljšanje omogočitenega okvira za sprostitev naložb držav članic in zasebnih naložb v znanja in spretnosti

Da bi spodbudila naložbe v znanja in spretnosti, (si) bo Komisija:

- poskušala odgovoriti na vprašanje, kako lahko **fiskalni okviri** prispevajo k izgradnji odpornejših družb s podporo reformam in naložbam v človeški kapital ter v znanja in spretnosti v okviru potekajoče javne razprave, ki se je začela s pregledom gospodarskega upravljanja, ki ga je izvedla Komisija, z namenom doseganja okrevanja ter hkratnega ohranjanja fiskalne vzdržnosti;
- prizadevala za boljše **poročanje velikih podjetij o človeškem kapitalu**, tudi o razvoju znanj in spretnosti zaposlenih. Poleg tega bo Komisija preučila tudi druge načine za povečanje preglednosti odhodkov podjetij za človeški kapital, na primer tako, da jih bodo bolj jasno predstavila v svojih računovodskih izkazih;
- delovala na področju **statistike o javnih in zasebnih naložbah v znanja in spretnosti odraslih**, skupaj z nacionalnimi statističnimi uradi, vključno z razvojem „satelitskih računov“, za izboljšanje preglednosti poročanja o znanjih in spretnostih v nacionalnih računih in proračunih;
- ocenila **inovativne finančne mehanizme, ki lahko sprožijo dodatne naložbe v znanja in spretnosti**. Predlagani okrepljeni InvestEU predvideva možnost financiranja dejavnosti na področju znanj in spretnosti ter izobraževanja in usposabljanja, tudi s pilotnimi projekti v zvezi s sklepanjem pogodb s socialnim učinkom kot načinom za pritegnitev zasebnih naložb za socialne cilje. Komisija bo zato skupaj s skupino Evropske investicijske banke in drugimi izvajalskimi partnerji preučila potencial različnih vrst shem pogodb s socialnim učinkom, na primer **obveznic s socialnim učinkom**, za spodbujanje naložb v znanja in spretnosti.

Kaj je obveznica s socialnim učinkom?

Pri obveznici s socialnim učinkom gre za inovativen finančni mehanizem, v katerem vlade sklenejo sporazume s ponudniki socialnih storitev, kot so socialna podjetja ali neprofitne

⁶⁵A Strategist's Guide to Upskilling (Priročnik o izpopolnjevanju za stratege), PwC, 15. julij 2019.

organizacije, in z vlagatelji, ki plačajo za zagotavljanje vnaprej določenih družbenih rezultatov, na primer na področju znanj in spretnosti⁶⁶. Cilj je financirati socialne storitve, zlasti tiste, ki se osredotočajo na inovativne rešitve za socialne izzive ali preventivne ukrepe.

Prek tega mehanizma vlada ali posrednik zbira sredstva vlagateljev iz zasebnega sektorja, dobrodelnih organizacij ali fundacij. Ta sredstva se razdelijo ponudnikom storitev za kritje njihovih operativnih stroškov. Če se vnaprej dogovorjeni merljivi rezultati dosežejo, vlada izvede plačila posredniški organizaciji ali neposredno vlagateljem.

⁶⁶ *Understanding Social Impact Bonds* (Razumevanje obveznic s socialnim učinkom), delovni dokument OECD iz leta 2016, str. 4.

SKLEPNE UGOTOVITVE

Sedaj je čas za ukrepanje. S tem pozivom k ukrepanju želi Komisija postaviti znanja in spretnosti v središče evropske politične agende za naslednjih pet let, da bi pravica do vseživljenjskega učenja postala resničnost in bi se izvajalo prvo načelo evropskega stebra socialnih pravic. Za okrevanje našega gospodarstva, krepitev globalne konkurenčnosti Evrope in napredek pri prehodu na zeleni in digitalni prehod bo potrebna drzna politika na področju znanj in spretnosti. Zato bo Komisija:

- podjetjem, socialnim partnerjem in drugim zainteresiranim stranem predlagala, naj **SODELUJEJO** v okviru ambicioznega pakta za znanja in spretnosti;
- razvila **ZNANJA IN SPRETNOSTI ZA DELOVNA MESTA**, in sicer na podlagi v prihodnost usmerjenega pristopa k razvoju znanj in spretnosti, ki temelji na zanesljivem zbiranju podatkov o znanjih in spretnostih ter zagotavljanju sodobnega in dinamičnega izobraževanja in usposabljanja, ki se neposredno povezuje s potrebami trga dela in družbe;
- **OPOLNOMOČILA LJUDI**, da nadgradijo svoja znanja in spretnosti, tako da bo razvila inovativna orodja, ki bodo omogočila večjo prožnost in dostopnost učnih poti.

Da bi se ti cilji uresničili, Komisija predlaga ambiciozne merljive cilje, ki bodo omogočili merjenje napredka na letni ravni. Komisija poziva države članice in vse zainteresirane strani, naj pripomorejo k **revoluciji v znanjih in spretnostih** ter v celoti izkoristijo možnosti, ki jih ponuja instrument „Next Generation EU“, kakršnih še ni bilo.