



Bruksela, 8 czerwca 2020 r.
(OR. en)

8682/20

SOC 401
EMPL 317
ECOFIN 489
EDUC 253
JEUN 50

NOTA

Od: Sekretariat Generalny Rady

Do: Delegacje

Nr poprz. dok.: 8323/1/20 REV 1

Dotyczy: Zmiana i podnoszenie kwalifikacji jako podstawa zrównoważoności i zatrudnialności w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej
– Konkluzje Rady (8 czerwca)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady pt. „Zmiana i podnoszenie kwalifikacji jako podstawa zrównoważoności i zatrudnialności w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej” przyjęte w procedurze pisemnej w dniu 8 czerwca 2020 r.

**Zmiana i podnoszenie kwalifikacji jako podstawa zrównoważoności i zatrudnialności
w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej**

Konkluzje Rady

PRZYPOMINAJĄC, że:

1. Pierwsza zasada Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, iż każda osoba ma prawo do dobrej jakości włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.
2. Cele Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące zrównoważonego rozwoju na rok 2030 obejmują zobowiązanie do zapewnienia włączającej i sprawiedliwej edukacji wysokiej jakości na wszystkich poziomach oraz do promowania uczenia się przez całe życie wśród wszystkich osób, zwłaszcza tych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
3. W nowym programie strategicznym na lata 2019–2024 uznano, że należy zwiększyć inwestycje w umiejętności i edukację obywateli, tak by byli oni w stanie czerpać korzyści z możliwości wynikających z transformacji gospodarczej i społecznej.
4. W zaleceniu Rady z 2016 r. „w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych” wzywa się państwa członkowskie do wspierania osób dorosłych o niskim poziomie umiejętności i kwalifikacji w nabywaniu minimalnych umiejętności w zakresie rozumienia i tworzenia informacji, rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowych lub w nabywaniu szerszego zestawu umiejętności w ramach czynienia postępów w kierunku uzyskania wyższych kwalifikacji.
5. W wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia z 2019 r. (zintegrowana wytyczna 6) wzywa się państwa członkowskie, by we współpracy z partnerami społecznymi promowały wydajność i szanse na zatrudnienie poprzez należyte udostępnianie adekwatnej wiedzy, umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia zawodowego, w odpowiedzi na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy.

6. W komunikacie Komisji pt. „Europejski zielony ład” jasno stwierdzono, że aby pokierować skuteczną i sprawiedliwą społecznie transformacją w kierunku zrównoważonej Europy potrzebne będą zmiany w umiejętnościach i postawach ludzi w każdym wieku oraz ambitne programy służące podnoszeniu i zmianie kwalifikacji pracowników. W komunikacie tym zapowiada się, że ustanowiony zostanie Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, opracowane zostaną stosowne europejskie ramy kompetencji, a program na rzecz umiejętności i gwarancja dla młodzieży zostaną zaktualizowane. Wniosek dotyczący rozporządzenia ustanawiającego Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji przewiduje, że wśród działań kwalifikujących się do wsparcia znajdują się podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników.
7. W komunikacie Komisji pt. „Nowa strategia przemysłowa dla Europy” stwierdzono, że konkurencyjny przemysł europejski respektujący najwyższe standardy społeczne, pracownicze i środowiskowe wymaga wykwalifikowanej siły roboczej, zdolnej do dostosowywania swojego zestawu umiejętności do radykalnych zmian. Zaleca się w nim, by przemysł, organy krajowe, partnerzy społeczni i inni interesariusze przystąpili do paktu na rzecz umiejętności, który odblokuje publiczne i prywatne inwestycje w podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników¹.
8. W komunikacie Komisji pt. „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy” zwraca się uwagę na to, że transformacja cyfrowa i transformacja ekologiczna są szczególnym wyzwaniem dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), gdyż borykają się one z problemem braku pracowników o odpowiednich umiejętnościach. Odnotowuje się w nim, że państwa członkowskie, partnerzy społeczni i UE mogą ułatwiać dostęp do możliwości w zakresie rozwijania umiejętności przez kadrę kierowniczą i pracowników MŚP oraz osoby będące potencjalnymi założycielami takich firm, a w szczególności przez kobiety. W komunikacie Komisji pt. „Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy” podkreśla się, że poprawa umiejętności jest jednym z kluczowych elementów ogólnej wizji transformacji cyfrowej w Europie i że jej zasięg wykracza poza rynek pracy. Podkreśla się w nim również, że transformacja cyfrowa musi być uczciwa i sprawiedliwa i musi zachęcać kobiety do pełnego uczestnictwa.

¹ Więcej informacji o ogłoszeniu paktu na rzecz umiejętności znajduje się w komunikacie Komisji w dokumencie 6782/20, s. 11–12.

9. Przyszłe strategiczne ramy unijnej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na okres po 2020 r. są ważne dla zapewnienia owocnej i efektywnej współpracy UE w obszarze kształcenia i szkolenia. Kompleksowe unijne ramy obejmujące wszystkie formy i poziomy kształcenia i szkolenia są istotne dla wspierania włączającego ciągłego uczenia się przez całe życie, a także dla umożliwienia elastycznych i dających się dostosowywać ścieżek uczenia się.
10. W niedawnych międzynarodowych sprawozdaniach sporządzonych przez UNESCO i OECD zwraca się uwagę na to, że działania mające na celu ograniczenie pandemii COVID-19 – w szczególności dystansowanie społeczne – zakłóciły funkcjonowanie struktur społecznych i gospodarczych i wywierają znaczący wpływ na systemy kształcenia i szkolenia.

BIORĄC POD UWAGĘ, że:

11. Już przed pandemią COVID-19 wpływ na gospodarkę, przemysł i model społeczny UE wywierały: zmiana klimatu, globalizacja, wyzwania demograficzne i transformacja cyfrowa. Wszystkie te czynniki – powodując tworzenie i likwidowanie miejsc pracy oraz zmianę charakteru istniejących zawodów – kształtowały popyt na umiejętności. Będące skutkiem tego procesu zmiany w zapotrzebowaniu na umiejętności przyniosły dysproporcję pod względem umiejętności w różnorodnych sektorach gospodarki i obszarach geograficznych. Taka transformacja oddziałuje na każdy segment naszej gospodarki i naszego społeczeństwa.
12. Pandemia COVID-19 ma silny negatywny wpływ na europejską gospodarkę i europejskie społeczeństwo, dlatego konieczny jest solidny plan odbudowy. Kryzys uwypuklił kluczową rolę, jaką umiejętności i kompetencje cyfrowe odgrywają w zapewnianiu – w drodze pracy zdalnej – wystarczającego poziomu ciągłości działania przedsiębiorstw i świadczenia usług przez administrację publiczną oraz w świadczeniu i korzystaniu z kształcenia i szkolenia, jak również w zapewnianiu minimalnego poziomu interakcji społecznych. Skutki kryzysu doprowadzą do dalszej zmiany potrzeb w zakresie umiejętności na rynku pracy, który już teraz mierzy się z poważnymi transformacjami.

13. Ogólne funkcjonowanie gospodarki, w tym zrównoważoność i konkurencyjność różnych gałęzi przemysłu i sektorów gospodarki, a także rola i miejsce Unii Europejskiej w globalnych łańcuchach wartości, są uzależnione od szkolenia, rekrutacji i zatrzymywania wykwalifikowanej siły roboczej. Europa będzie musiała zapewnić, by systemy kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie rozwijały sposoby, które pozwolą im nadążać za zmianami i wyposażać wszystkie pokolenia pracowników w odpowiednie umiejętności, wiedzę i kompetencje, zarówno o charakterze transferowalnym, jak i specyficznym. Państwa członkowskie będą również musiały dbać o to, by wszystkie regiony czerpały korzyści z tych wysiłków i by nikt nie był pozostawiony samemu sobie, poprzez zapewnienie, by w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, a zwłaszcza w ramach uczenia się opartego na pracy, szczególną uwagę zwracano na terytoria najslabiej rozwinięte i słabsze grupy.
14. Ponadto pandemia COVID-19 spowodowała zakłócenie m.in. formalnego i nieformalnego zapewniania kształcenia i szkolenia wstępnego i ustawicznego oraz powiązanych usług, czego skutki odczuwają w szczególnie dotkliwy sposób osoby ze środowisk defaworyzowanych, osoby o specjalnych potrzebach oraz osoby znajdujące się w sytuacji geograficznego odizolowania; w wielu przypadkach pandemia uwidoczniała też konieczność rozwijania i zapewniania zdolności – w zakresie infrastruktury i umiejętności – umożliwiających właściwe korzystanie z technologii komunikacyjnych, a także wskazała na potrzebę zwiększenia autonomii osób uczących się.
15. Pandemia COVID-19 zmusiła znaczną liczbę obywateli, organizacji publicznych, instytucji edukacyjnych i przedsiębiorstw do dokonania skoku cyfrowego i do wykorzystywania różnych metod pracy zdalnej oraz nauczania i uczenia się na odległość, co potwierdza, że umiejętności cyfrowe należą do zasadniczych elementów uczenia się przez całe życie.
16. Można się spodziewać, że pandemia COVID-19 przyniesie znaczące i długotrwałe następstwa, jeśli chodzi o potrzeby w zakresie umiejętności, i spowoduje kumulację istniejących dysproporcji pod względem umiejętności. Kryzys pokazuje, że konieczne jest szeroko zakrojone inwestowanie w kształcenie i szkolenie we wszystkich sektorach z myślą o wsparciu odporności gospodarki i społeczeństwa Unii Europejskiej.

17. W wymiarze indywidualnym wiedza, umiejętności i kompetencje to droga do doskonalenia się, aktywności obywatelskiej, zatrudnialności, dobrostanu, dobrobytu i rozwoju osobistego. Ze względu na to, że miejsca pracy podlegają coraz szybszym zmianom i zaczynają przeważać elastyczne modele pracy, istnieje ciągła potrzeba uczenia się oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji, w każdym miejscu i na różne sposoby, co pomaga też pracownikom oraz przedsiębiorstwom w tworzeniu i wspieraniu innowacji.

Przed wybuchem pandemii COVID-19 szacowano, że co najmniej połowa obecnej siły roboczej będzie musiała zaktualizować swoje umiejętności w ciągu najbliższych pięciu lat, a dowody wskazują na to, że osoby o największych potrzebach są najmniej skłonne do udziału w działaniach służących podnoszeniu kwalifikacji².

18. Zmiana i podnoszenie kwalifikacji wśród osób dorosłych to ogromne wyzwanie, ponieważ udział dorosłych w uczeniu się jest wciąż niski. Nadal utrzymują się nierówności w zakresie dostępu do wysokiej jakości edukacji dorosłych, jak i w zakresie prowadzenia takiej edukacji, zwłaszcza wśród osób dorosłych o niskich umiejętnościach, które potrzebują intensywniejszego wsparcia, by zaangażować się w uczenie się mające potencjał skutecznej zmiany ich sytuacji. Do tych osób powinny być kierowane dobrze zorganizowane kampanie informujące o zmieniających się potrzebach na rynku pracy. Należy dołożyć większych starań, by angażować osoby w niekorzystnej sytuacji społecznej i umożliwiać im wchodzenie na rynek pracy, powrót na ten rynek lub pozostawanie na nim, tak by zapobiec utracie przez te osoby umiejętności i wspierać rozwój ich kariery zawodowej.
19. Ze względu na obecne i przyszłe potrzeby w zakresie zatrudnienia kluczowe znaczenie ma pełne wykorzystanie dostępnej puli talentów. Potrzebne są działania zachęcające zarówno kobiety, jak i mężczyzn do rozważenia zmiany i podnoszenia kwalifikacji w sektorach nietypowych dla danej płci.

² OECD (2020), *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms. Getting Skills Right [Zwiększanie udziału w uczeniu się dorosłych: wzorcowe reformy. Dostosowanie umiejętności]*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

20. Sprawozdania krajowe sporządzane w ramach europejskiego semestru przedstawiają szczegółowy obraz wyzwań w zakresie umiejętności w państwach członkowskich, a zalecenia dla poszczególnych krajów regularnie zawierają propozycje odpowiedzi na te wyzwania, ze szczególnym odniesieniem do potrzeby podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, podnoszenia poziomu umiejętności i kompetencji – zwłaszcza w przypadku osób o niskich kwalifikacjach formalnych, zapewnienia wszystkim możliwości zawodowych dających satysfakcję oraz zwiększenia adekwatności kształcenia i szkolenia względem rynku pracy.
21. Skuteczne polityki i środki wsparcia w zakresie działań informacyjnych, doradztwa i poradnictwa przez całe życie pomagają kobietom i mężczyznom w uzyskaniu motywacji, rozwijaniu umiejętności i kompetencji, udziale w procesach walidacji zgodnie z systemem krajowym oraz w wyborze najodpowiedniejszych ścieżek uczenia się w celu dalszego rozwijania umiejętności.
22. W kontekście niedoboru wykwalifikowanych pracowników w wielu sektorach lub regionach oraz w świetle potrzeby zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw i zatrudnialności pracowników – w tym podczas pandemii COVID-19, jak i po jej wygaśnięciu – konieczne jest rozważenie, w jaki sposób można zwiększyć uczestnictwo zarówno poszczególnych osób, jak i pracodawców w rozwijaniu umiejętności.
23. Uczenie się przez całe życie jest wspólną odpowiedzialnością m.in. sektora publicznego, partnerów społecznych, pracodawców i poszczególnych osób. Sektor publiczny ma do odegrania szczególną rolę, jeśli chodzi o zapewnianie skutecznych form kształcenia i szkolenia oraz oferowanie wsparcia finansowego i pozafinansowego na rzecz rozwijania i uznawania umiejętności. Pracodawcy mają kluczową rolę i odpowiedzialność, jeśli chodzi o podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników, gdy pojawia się zapotrzebowanie na nowe umiejętności i kompetencje, a także jeśli chodzi o zapewnianie możliwości uczenia się w miejscu pracy i odbywania staży. Chociaż wsparcie ze strony sektora publicznego i pracodawców ma zasadnicze znaczenie, poszczególne osoby także muszą uznać własną odpowiedzialność za podejmowanie ścieżek uczenia się przez całe życie. W tym kontekście należy zwrócić jeszcze większą uwagę na trudności w dostępie do narzędzi i zasobów napotykaną przez osoby w niekorzystnej sytuacji.

24. Rośnie zapotrzebowanie na działania publicznych służb zatrudnienia i innych odpowiednich organizacji publicznych w zakresie wspierania podnoszenia i zmiany kwalifikacji, zapobiegania utracie umiejętności oraz w zakresie innych działań w dziedzinie uczenia się przez całe życie, jak i w zakresie zarządzania zmianami; rośnie również potrzeba ich ściślejszej współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia, ze zwróceniem szczególnej uwagi – jeśli chodzi o szkolenie – na zapewnianie aktualnego uczenia się przez uznanych organizatorów szkolenia, instytucje edukacyjne i platformy internetowe, w tym uczenia się na odległość i e-uczenia się. Lepsze identyfikowanie potencjału klientów i ich potrzeb w zakresie umiejętności, w tym poprzez profilowanie, jest kluczem do zwiększenia bazy klientów zarówno wśród osób poszukujących pracy, jak i pracodawców, oraz do udoskonalenia i poszerzenia indywidualnie dostosowanych usług w zakresie wsparcia i poradnictwa zawodowego. Publiczne i prywatne służby zatrudnienia i partnerzy społeczni mogą wspierać pracodawców, którzy poszukują sposobów, by podnieść umiejętności swoich pracowników, a także osoby pragnące zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie i poprawić perspektywy zawodowe.
25. Prognozowanie i przewidywanie umiejętności odgrywa kluczową rolę w planowaniu oferty kształcenia i szkolenia, co obejmuje współpracę i tworzenie sieci kontaktów z udziałem pracodawców, partnerów społecznych, izb handlowych, organizatorów kształcenia i szkolenia oraz innych odpowiednich organizacji.
26. Z opublikowanej w 2020 r. aktualizacji europejskiego przeglądu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2018) wynika, że zwiększyły się zapewniane możliwości walidacji, lecz potrzebne są dalsze postępy, tak by wszyscy potencjalni beneficjenci mogli korzystać z walidacji i mieli do niej dostęp.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie ze swoimi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

27. STARAŁY SIĘ ZAPEWNIĆ, by plany wychodzenia z kryzysu spowodowanego COVID-19 obejmowały strategiczne podejście do zmiany i podnoszenia kwalifikacji, w tym do analizy, rozwijania i uznawania umiejętności, jako jednego ze środków służących odbudowie gospodarczej i spójności społecznej, a także by przewidywały środki mające na celu dostosowanie kształcenia i szkolenia w oparciu o doświadczenia i wnioski płynące z kryzysu.
28. ANGAŻOWAŁY SIĘ w międzynarodową wymianę informacji i najlepszych praktyk w kwestii podnoszenia i zmiany kwalifikacji i promowały taką wymianę – prowadzoną z udziałem odpowiednich instytucji edukacyjnych, przemysłu, przedsiębiorców, studentów, osób uczących się, nauczycieli, trenerów i innych odnośnych interesariuszy.
29. WZMOCNIŁY polityki uczenia się przez całe życie w odpowiedzi na transformację technologiczną i ekologiczną oraz PROMOWAŁY i WDRAŻAŁY dostępne, skuteczne, elastyczne i związane z pracą inicjatywy skierowane do poszczególnych osób i pracodawców, służące zmianie i podnoszeniu kwalifikacji pracowników, poprawie ich ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego, ich zatrudnialności i produktywności oraz utrzymaniu równoważoności i konkurencyjności gospodarki europejskiej w kontekście dynamicznego rynku pracy i istotnych zmian zachodzących obecnie w procesach biznesowych i w usługach publicznych, zwłaszcza w związku z cyfryzacją, sztuczną inteligencją i automatyzacją, a także z wyzwaniem demograficznymi i środowiskowymi, kryzysami zdrowotnymi i innymi kryzysami na dużą skalę.
30. PROMOWAŁY, w stosownych przypadkach, większą dywersyfikację, jeśli chodzi o sposoby zapewniania formalnego i pozaformalnego kształcenia i szkolenia osób dorosłych, inicjatywy w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, usługi poradnictwa i walidacji, poprzez dalsze rozwijanie i tworzenie odpowiedniej infrastruktury oraz wykorzystywanie zdalnego prowadzenia kursów lub działań w dziedzinie uczenia się przez całe życie jako uzupełnienia lub alternatywy dla działań prowadzonych na miejscu; w tym kontekście można dalej rozwinąć rolę systemów uczenia się opartego na pracy i opieki mentorskiej w miejscu pracy.
31. PODEJMOWAŁY DALSZE DZIAŁANIA w odpowiedzi na zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w szczególności poprzez zapewnienie, by walidacja miała bardziej kompleksowy i dostępny charakter, opierając się na wynikach nadchodzącej oceny tego zalecenia.

32. UDZIELAŁY WSPARCIA poszczególnym osobom, w miarę jak przyjmują one odpowiedzialność za swój ciągły proces rozwoju umiejętności i kompetencji oraz za osiągnięcie wyższego poziomu edukacji, poprzez zapewnianie dostępu do usług, które są indywidualnie dopasowane i adekwatne, takich jak wysokiej jakości poradnictwo zawodowe przez całe życie i zarządzanie karierą, indywidualna ocena osiągnięć zawodowych w miejscu pracy, odpowiednie możliwości wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich, skierowane zwłaszcza do osób najbardziej ich potrzebujących, w tym osób o niskich umiejętnościach. DBAŁY o to, by odpowiednio zapewniano ścieżki uczenia się oraz możliwości walidacji umiejętności, skuteczne narzędzia w zakresie zindywidualizowanej oceny umiejętności, bezpośrednie zachęty finansowe lub pomoc pośrednią, np. w formie płatnego urlopu, oraz specjalne wsparcie dla MŚP i osób samozatrudnionych.
33. USPRAWNIŁY monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności oraz ZINTENSYFIKOWAŁY systematyczne zbieranie danych i analizę danych do celów przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz rozwijania, zapewniania i uznawania umiejętności; w tym kontekście ważne jest, by KONTYNUOWAĆ rozwijanie i wdrażanie narzędzi niezbędnych do przewidywania przyszłych potrzeb rynku pracy i usług publicznych.
34. WSPIERAŁY i w razie potrzeby zwiększały zdolności publicznych i prywatnych służb zatrudnienia, ponieważ mają one kluczową rolę w dopasowywaniu popytu na umiejętności i podaży umiejętności (we współpracy z sektorem kształcenia i szkolenia) oraz będą miały do odegrania zasadniczą rolę w odbudowie gospodarczej.
35. ZBADAŁY możliwe modele publicznego i prywatnego finansowania uczenia się przez całe życie i rozwijania umiejętności w wymiarze indywidualnym, ponieważ stabilne finansowanie jest szczególnie ważne w kontekście niedoboru wykwalifikowanych pracowników, ze zwróceniem szczególnej uwagi na słabsze grupy i pracowników o niskich umiejętnościach.
36. PROMOWAŁY aktywne zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, takich jak przedsiębiorstwa, organy administracyjne na różnych szczeblach, regiony i sektory, partnerzy społeczni, izby handlowe, przemysł i rzemiosło, organizatorzy kształcenia i szkolenia oraz inni odpowiedni partnerzy w działania mające na celu identyfikowanie wyzwań związanych z umiejętnościami i przekształcanie ich w możliwości.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY zgodnie ze swoimi kompetencjami:

37. UTRZYMAŁA, jako jeden z priorytetów w programie Unii, potrzebę ciągłego podnoszenia i nabywania kwalifikacji przez pracowników i, w wymiarze ogólnym, przez obywateli europejskich ogółem.
38. Zgodnie z zasadami zapisanymi w Europejskim filarze praw socjalnych WZMOCNIŁA I ZAKTUALIZOWAŁA europejski program na rzecz umiejętności w celu wsparcia państw członkowskich we wprowadzaniu systemów kształcenia i szkolenia dostosowanych do rynku pracy, a także w zapewnianiu wszystkim osobom dorosłym dostępu do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, kładąc nacisk na umiejętności cyfrowe i umiejętności dostosowania się do transformacji, w tym na walidację i przejrzystość efektów uczenia się, a przy tym pomagała zapewnić, by polityka w zakresie umiejętności stanowiła wsparcie procesu wychodzenia z kryzysu spowodowanego COVID-19.
39. W celu lepszego dopasowywania popytu na umiejętności i ich podaży, NADAL WSPIERAŁA i, w razie konieczności, wzmacniała zdolności publicznych służb zatrudnienia, m.in. poprzez odpowiednie zasoby finansowe.
40. W kontekście Nowej strategii przemysłowej dla Europy WSPÓŁKSZTAŁTOWAŁA I WSPÓŁTWORZYŁA strategię na rzecz umiejętności – we współpracy z samym przemysłem, organizatorami kształcenia i szkolenia, a także z partnerami społecznymi i innymi interesariuszami.
41. PROMOWAŁA, we współpracy z odnośnymi komitetami programowymi, lepsze wykorzystywanie dostępnych zasobów w ramach istniejących europejskich instrumentów finansowych, takich jak Europejski Fundusz Społeczny, Erasmus+ i Program InvestEU, w tym przydzielonych środków na działania mające na celu przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności oraz rozwijanie i uznawanie umiejętności, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, mając na względzie równouprawnienie płci, zrównoważenie środowiskowe, konieczność wzmacniania spójności terytorialnej i tym samym zmniejszanie nierówności geograficznych, a także konieczność wsparcia procesu wychodzenia z kryzysu spowodowanego COVID-19, w szczególności w odniesieniu do pracowników MŚP i osób samozatrudnionych.

42. WSPIERAŁA I PROMOWAŁA inicjatywy, które wzmocnią dialog społeczny w państwach członkowskich w ramach programu na rzecz umiejętności w świetle znaczącej roli, jaką mają odgrywać partnerzy społeczni w podnoszeniu i rozwijaniu kwalifikacji.
43. WSPIERAŁA działania podejmowane przez państwa członkowskie w celu ustanowienia łatwo dostępnych, świadczonych w sposób zdalny możliwości w zakresie kształcenia i szkolenia, podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz powiązanych usług, z uwzględnieniem warunków krajowych.

ZWRACA SIĘ DO KOMITETU DS. ZATRUDNIENIA, BY

44. WYKORZYSTYWAŁ w swojej prowadzonej w ramach europejskiego semestru pracy dotyczącej potrzeb w zakresie umiejętności i ich dopasowywania dostępne informacje o szkolnictwie wyższym, kształceniu i szkoleniu zawodowym i uczeniu się dorosłych.
45. KONTYNUOWAŁ, w stosownych przypadkach, tematyczny i dotyczący poszczególnych krajów wielostronny nadzór odnoszący się do wyników i polityk państw członkowskich w zakresie rozwijania umiejętności, uczenia się przez całe życie oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji; w tym kontekście kluczowe znaczenie ma sprzyjanie lepszemu dialogowi z sektorem kształcenia i szkolenia oraz czerpanie z jego wiedzy fachowej.

ZACHEĆCA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, z pełnym poszanowaniem ich autonomii, do przeprowadzenia refleksji nad ewentualnymi działaniami w celu:

46. WZMOCNIENIA dialogu na szczeblu krajowym i sektorowym – mając na względzie stosunki pracy oraz praktyki w zakresie kształcenia i szkolenia w danym państwie członkowskim – na temat możliwości dalszego rozwijania inwestycji publicznych i prywatnych – zwłaszcza co się tyczy wczesnych działań – oraz na temat zachęt i narzędzi służących realizacji podnoszenia/zmiany kwalifikacji pracowników, z uwzględnieniem kwestii osobistego zaangażowania i wysiłków na rzecz pracy z mikroprzedsiębiorstwami oraz małymi i średnimi przedsiębiorstwami, które mogą nie posiadać zdolności, by wspierać rozwijanie umiejętności w ramach samych przedsiębiorstw.

47. DALSZEJ PRACY nad skrojonymi na miarę podejściami do uczenia się przez całe życie oraz poradnictwa zawodowego / rozwoju kariery w miejscu pracy, także poprzez wzmacnianie współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia oraz istniejącymi sieciami służb zatrudnienia, poradnictwa i służb społecznych. Takie podejścia mogą w szczególności być skrojone pod specyficzne zawody lub sektory oraz powinny zapewniać elastyczność i uwzględniać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników uczestniczących w uczeniu się.
48. DALSZEGO ZANGAŻOWANIA na rzecz przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz rozwijania i uznawania umiejętności.
-

Dokumenty źródłowe:**1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE**

- Europejski filar praw socjalnych

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf

1a. Rada Europejska

- Nowy program strategiczny na lata 2019–2024, przyjęty 20 czerwca 2019 r.

2. Rada

- Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1)
- Zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1–6)
- Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” (15506/17)
- Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia” (10134/18)
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. C 189 z 4.6.2018, s. 1)
- Konkluzje Rady w sprawie kluczowej roli polityk uczenia się przez całe życie we wzmacnianiu społeczeństw z myślą o technologicznej i ekologicznej transformacji wspierającej trwałą i włączający wzrost (13282/19)
- Konkluzje Rady pt. „Rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu: poprawa zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy” (14945/19)
- Decyzja Rady (UE) 2019/1181 z dnia 8 lipca 2019 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 185 z 11.7.2019, s. 44–45)

3. Komisja Europejska

- Komunikaty Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów:
 - Europejski Zielony Ład (COM(2019) 640 final)
 - Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji (COM(2020) 14 final)
 - Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy (COM(2020) 67 final)
 - Nowa strategia przemysłowa dla Europy (COM(2020) 102 final)
 - Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy (COM(2020)103 final)
 - Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (COM(2020) 152 final)
 - Nowy europejski program na rzecz umiejętności (COM(2016) 381 final)
 - Wzmocnienie tożsamości europejskiej dzięki edukacji i kulturze (COM(2017) 673 final)
 - Budowa silniejszej Europy: rola polityki dotyczącej młodzieży, edukacji i kultury (COM (2018) 268 final)
- Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (COM(2020) 22 final)
- Europejski semestr 2020: sprawozdania krajowe (6395/1/20)

4. Inne publikacje Unii

Eurofound:

(2020) Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe
[Przełomowe technologie: transformacja produkcji i zatrudnienia w Europie]

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19047en.pdf

Cedefop:

(2020) Empowering adults through upskilling and reskilling pathways [*Upodmiotowienie dorosłych w drodze podnoszenia i zmiany kwalifikacji*]

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081>

(2018) Validation Non-formal and Informal Learning [*Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*]

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny:

SOC/629 Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/sustainable-funding-lifelong-learning-and-development-skills-context-shortage-skilled-labour-exploratory-opinion-request>

Wspólne Centrum Badawcze – JRC:

(2019) The changing nature of work and skills in the digital age. [*Zmieniający się charakter pracy i umiejętności w epoce cyfrowej*]

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/508a476f-de75-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en>

Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego:

(2018) Opinion on The future of vocational education and training post 2020 [*Opinia o przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego po 2020 r.*]

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9263&furtherNews=yes>

(2018) Promoting adult learning in the workplace - Final report of the ET 2020 Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning [*Promowanie uczenia się dorosłych w miejscu pracy – sprawozdanie końcowe grupy roboczej ds. uczenia się dorosłych w ramach strategii „Kształcenie i szkolenie 2020”, (2016–2018)*]

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>

Komitet ds. Zatrudnienia:

Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia (6812/20)

5. Inne

Platforma na rzecz uczenia się przez całe życie

(2019) Position paper on 21st century learning environments [*Stanowisko w sprawie środowisk edukacyjnych w XXI w.*]

<http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/10/LLLP-Position-paper-21CLE.pdf>

OECD

(2020) Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, [*Zwiększanie udziału w uczeniu się dorosłych: wzorcowe reformy. Dostosowanie umiejętności*], OECD Publishing, Paryż

<https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

(2020) A Framework to guide an education response to the Covid-19 Pandemic [*Ramy odniesienia dla działań w sektorze edukacji w odpowiedzi na pandemię COVID-19*]

https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020

UNESCO

<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>