
Załącznik numer 1:

**Uwarunkowania realizacji
programu „Kompetentna
Małopolska” w obszarze
ryнку pracy i edukacji**

Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji

Uwarunkowania krajowe i europejskie dla Programu zawierają kluczowe dokumenty strategiczne, kierunkowe i programowe określające politykę rozwoju Polski i Unii Europejskiej, takie jak:

1. na poziomie UE:
 - a. Europejski filar praw socjalnych¹,
 - b. Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych²,
 - c. Europejski Zielony Ład³,
 - d. Cyfrowy kompas na 2030 rok: europejska droga w cyfrowej dekadzie⁴,
 - e. europejski obszar edukacji⁵,
 - f. kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie⁶,
 - g. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności⁷,
 - h. Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 – Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej⁸,
 - i. ścieżki poprawy umiejętności dorosłych (Upskilling Pathways)⁹,

¹ Opublikowany 8 marca 2018 roku.

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 4 marca 2021 roku.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 11 grudnia 2019 roku.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 9 marca 2021 roku.

⁵ Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 roku.

⁶ Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 1 lipca 2020 roku.

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 30 września 2020 roku.

⁹ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 roku w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych.

- j. Pomost do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży¹⁰,
2. na poziomie kraju:
 - a. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku),
 - b. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
 - c. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
 - d. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie,
 - e. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030,
 - f. Program rządowy Dostępność Plus 2018-2025,
 - g. Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce,
 - h. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności,
 - i. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce Aktualizacja 2022.

Uwarunkowania europejskie

Do ważnych celów wymienionych w TFUE należy wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie tworzenia wykwalifikowanej i wykształconej, zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz rynków pracy reagujących na przemiany gospodarcze. Opublikowany w 2018 roku Europejski filar praw socjalnych opiera się na 20 zasadach, uporządkowanych według trzech kategorii:

1. równe szanse i dostęp do zatrudnienia,
2. uczciwe warunki pracy,
3. ochrona socjalna i integracja społeczna.

Kluczowe, z punktu widzenia Programu rozwoju, zasady Europejskiego filaru praw socjalnych to:

- Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie,
- Równouprawnienie płci,
- Równe szanse,

¹⁰ Zalecenie Rady dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” z 1 lipca 2020 roku.

- Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia,
- Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie,
- Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień,
- Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników,
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych,
- Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci,
- Świadczenia dla bezrobotnych,
- Integracja osób z niepełnosprawnościami.

W Planie działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, określono nowe cele UE w obszarze zatrudnienia i umiejętności:

- do 2030 roku co najmniej 78% ludności w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć zatrudnienie¹¹. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest zmniejszenie co najmniej o połowę różnicy w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zwiększenie poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz zmniejszenie liczby młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej (NEET),
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach¹²,
- co najmniej 80% osób w wieku 16-74 lata powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej.

Celem nowej strategii wzrostu UE, Europejskiego Zielonego Ładu, jest przekształcenie UE w sprawiedliwe i prosperujące społeczeństwo żyjące w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce, która w 2050 roku osiągnie zerowy poziom emisji gazów cieplarnianych netto¹³ i w ramach której wzrost gospodarczy będzie się odbywał bez negatywnego wpływu na zasoby naturalne. Zielona transformacja musi przebiegać w sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu sposób – na pierwszym miejscu należy

¹¹ Cel przyjęty przez Polskę: 78,3%.

¹² Cel przyjęty przez Polskę: 51,7%.

¹³ Unijny cel na 2030 rok to redukcja o co najmniej 55%, w stosunku do poziomu w 1990 roku, emisji gazów cieplarnianych.

stawiać ludzi i nie wolno tracić z oczu regionów, sektorów przemysłu i pracowników, którzy będą borykać się z największymi trudnościami¹⁴. Wszystkie działania i polityki UE muszą się przyczyniać do realizacji celu Europejskiego Zielonego Ładu.

UE promuje także niezbędną transformację cyfrową. Technologie cyfrowe¹⁵ są kluczowe dla osiągnięcia celów Europejskiego Zielonego Ładu w zakresie zrównoważonego rozwoju w wielu różnych sektorach. Cyfrowy kompas na 2030 rok zakłada, że transformacja cyfrowa może stać się decydującym czynnikiem ułatwiającym korzystanie z praw i wolności, umożliwiającym ludziom przekraczanie granic konkretnych terytoriów, barier związanych z pozycją społeczną lub przynależnością do konkretnych społeczności, a także stwarzającym nowe możliwości nauki, zabawy, pracy, zdobywania wiedzy i realizacji własnych ambicji. W ten sposób uaktywni się społeczeństwo, w którym odległość geograficzna straci na znaczeniu, co szczególnie pozytywnie odczują mieszkańcy obszarów wiejskich i oddalonych. Trzy¹⁶ główne kierunki wskazujące trajektorię cyfrowego rozwoju UE obejmują:

- wykwalifikowane cyfrowo społeczeństwo i wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów w dziedzinie cyfrowej (co najmniej 80% wszystkich osób dorosłych powinno posiadać podstawowe umiejętności cyfrowe, a w UE powinno być zatrudnionych 20 milionów specjalistów w dziedzinie ICT, przy czym taką pracę powinna podejmować większa liczba kobiet),
- transformację cyfrową przedsiębiorstw¹⁷ (m.in. 75 % przedsiębiorstw powinno korzystać z usług w chmurze, dużych zbiorów danych i sztucznej inteligencji; ponad 90 % małych i średnich przedsiębiorstw w UE powinno osiągnąć przynajmniej podstawowy poziom wskaźnika wykorzystania technologii cyfrowych),

¹⁴ W ramach planu inwestycyjnego na rzecz zrównoważonej Europy, KE zaproponowała mechanizm sprawiedliwej transformacji obejmujący Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Mechanizm sprawiedliwej transformacji będzie się koncentrował na regionach i sektorach, które najsilniej odczują jej skutki, ze względu na swoją zależność od paliw kopalnych i wysokoemisyjnych procesów. Będzie on miał również na celu ochronę obywateli i pracowników, którzy najmocniej odczują skutki transformacji, poprzez zapewnienie im dostępu do programów pozwalających zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe, do miejsc pracy w nowych sektorach gospodarki czy energooszczędnego budownictwa.

¹⁵ Takie jak: sztuczna inteligencja, 5G, chmura obliczeniowa, architektura rozproszonych zasobów informatycznych, internet rzeczy.

¹⁶ Z czterech.

¹⁷ Kluczową rolę w tej transformacji odgrywają MŚP.

- cyfryzację usług publicznych (m.in. wszystkie kluczowe usługi publiczne powinny być dostępne online).

Europejski obszar edukacji opiera się na założeniu, że kształcenie i szkolenie mają do odegrania zasadniczą rolę w kształtowaniu przyszłości UE, a do ich podwalin należy zaliczyć:

- jakość,
- włączający charakter,
- równe szanse dla wszystkich osób uczących się na wszystkich poziomach (od wczesnej edukacji po uczenie się dorosłych) i we wszystkich rodzajach kształcenia i szkolenia (uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne),
- cyfrowy i ekologiczny wymiar kształcenia i szkolenia.

Jednym z priorytetów strategicznych w perspektywie 2030 roku dla europejskiego obszaru edukacji jest zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności. Duża liczba transformacji zawodowych w okresie aktywności zawodowej w połączeniu z podnoszeniem wieku emerytalnego przeciętnego obywatela UE sprawiają, że uczenie się przez całe życie i poradnictwo zawodowe dorosłych stają się niezbędne. Celem unijnym jest osiągnięcie do 2025 roku odsetka osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyły w uczeniu się, na poziomie co najmniej 47%. Kolejnym priorytetem, powiązany z obszarem rynku pracy w Programie, jest wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia. Przejście na ekologiczną, neutralną dla klimatu gospodarkę o obiegu zamkniętym, jak i bardziej ucyfrowiony świat, będą miały znaczące skutki społeczne, gospodarcze i w zakresie zatrudnienia. Przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji wymaga zagwarantowania, by wszyscy obywatele nabywali wiedzę, kompetencje, umiejętności i kształtowali postawy niezbędne do radzenia sobie z tymi zmianami.

W Zaleceniu Rady UE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie stwierdzono, że do tego, by utrzymać obecny poziom życia, wspierać wysoki poziom zatrudnienia oraz wzmacniać spójność społeczną w kontekście przyszłego społeczeństwa i świata pracy, potrzebny jest ludziom odpowiedni zestaw umiejętności i kompetencji. Obecnie wymagania dotyczące kompetencji ulegają zmianie w związku z rosnącą liczbą miejsc pracy

poddanych automatyzacji, coraz istotniejszą rolą technologii we wszystkich dziedzinach pracy i życia oraz zwiększającym się znaczeniem kompetencji społecznych, obywatelskich i w zakresie przedsiębiorczości, które pozwalają zapewnić odporność i zdolność dostosowania się do zmian. Konieczne jest ponadto badanie nowych sposobów uczenia się na potrzeby społeczeństwa, które staje się coraz bardziej mobilne i cyfrowe.

W gospodarce opartej na wiedzy zapamiętywanie faktów i procedur jest kwestią kluczową, lecz nie wystarcza, by zapewnić postęp i sukcesy. W szybko zmieniającym się społeczeństwie istotniejsze niż kiedykolwiek wcześniej są takie umiejętności jak: umiejętność rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, zdolność do współpracy, umiejętność kreatywnego myślenia, myślenie komputacyjne¹⁸ i samoregulacja (zdolność radzenia sobie ze stresem).

Za kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie uznano:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji¹⁹,
- kompetencje w zakresie wielojęzyczności,
- kompetencje matematyczne²⁰ oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii²¹,
- kompetencje cyfrowe²²,

¹⁸ Myślenie komputacyjne – procesy myślowe towarzyszące formułowaniu problemów i ich rozwiązań w postaci umożliwiającej ich efektywną realizację z wykorzystaniem komputera. Myślenie komputacyjne polega na znajdowaniu rozwiązań do problemów różnych dziedzin przy świadomym wykorzystaniu metod i narzędzi informatycznych.

¹⁹ Umiejętność rozumienia i tworzenia informacji to zdolność identyfikowania, rozumienia, wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie, przy wykorzystaniu obrazów, dźwięków i materiałów cyfrowych we wszystkich dziedzinach i kontekstach. Zakłada ona zdolność skutecznego komunikowania się i porozumiewania się z innymi osobami, we właściwy i kreatywny sposób.

²⁰ Kompetencje matematyczne to zdolność rozwijania i wykorzystywania myślenia i postrzegania matematycznego do rozwiązywania problemów w codziennych sytuacjach.

²¹ Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych dotyczą zdolności i chęci wyjaśniania świata przyrody z wykorzystaniem istniejącego zasobu wiedzy i stosowanych metod, w tym obserwacji i eksperymentów, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Kompetencje techniczne i inżynierskie to stosowanie tej wiedzy i metod w odpowiedzi na postrzegane ludzkie potrzeby lub wymagania. Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność człowieka oraz rozumienie swojej odpowiedzialności jako obywatela.

²² Kompetencje cyfrowe obejmują krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie. Obejmują one umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie),

- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się²³,
- kompetencje obywatelskie²⁴,
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości²⁵,
- kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej²⁶.

Wszystkie kompetencje kluczowe uważa się za jednakowo ważne. Ich zakresy się pokrywają i są ze sobą powiązane – aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Takie umiejętności jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne, umiejętności analityczne, kreatywność i umiejętności międzykulturowe są elementem wszystkich kompetencji kluczowych.

W Zaleceniu Rady UE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie zidentyfikowano trzy wyzwania w zakresie wspierania kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie ukierunkowanych na kompetencje: wykorzystanie różnych podejść do uczenia się i kontekstów uczenia się, wspieranie nauczycieli i pozostałej kadry edukacyjnej oraz ocenę i walidację rozwoju kompetencji.

bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem), kwestie dotyczące własności intelektualnej, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie.

23 Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się to zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową. Obejmują one zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście.

24 Kompetencje obywatelskie to zdolność działania jako odpowiedzialni obywatele oraz pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o rozumienie pojęć i struktur społecznych, gospodarczych, prawnych i politycznych, a także wydarzeń globalnych i zrównoważonego rozwoju.

25 Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości to między innymi zdolność wykorzystywania szans i pomysłów oraz przekształcania ich w wartość dla innych osób. Przedsiębiorczość opiera się na kreatywności, krytycznym myśleniu i rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu inicjatywy, wytrwałości oraz na zdolności do wspólnego działania służącego planowaniu projektów mających wartość kulturalną, społeczną lub finansową i zarządzaniu nim.

26 Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i komunikowania pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych oraz poszanowanie dla tego procesu. Obejmują one angażowanie się w rozumienie, rozwijanie i wyrażanie własnych pomysłów oraz odczuwanie swojego miejsca lub roli w społeczeństwie na wiele różnych sposobów i w wielu kontekstach.

O tym, że dostępne dla wszystkich uczenie się przez całe życie musi stać się w UE rzeczywistością, wspomina także Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności²⁷, sprawiedliwości społecznej²⁸ i odporności²⁹. Zasadą przewodnią takiego uczenia się powinno być zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku. Aby zapewnić możliwość zdobywania przez pracowników umiejętności potrzebnych na stanowisku zajmowanym obecnie lub w przyszłości, w pierwszej kolejności należy dysponować aktualnymi informacjami na temat zapotrzebowania na umiejętności. Dlatego KE będzie wspierać gromadzenie nowych i bardziej szczegółowych informacji na temat umiejętności, w tym na szczeblu regionalnym i sektorowym³⁰ oraz będzie zachęcać do gromadzenia informacji na temat umiejętności przez służby zatrudnienia.

Rolą publicznych służb zatrudnienia powinno być ukierunkowywanie obywateli, by w coraz większym stopniu i coraz lepiej podnosili i zmieniali kwalifikacje. Zagadnieniem posiadania odpowiednich umiejętności na potrzeby dwójakiej transformacji i reagowania na wyzwania demograficzne można się zająć także za pomocą bardziej strategicznego podejścia do legalnej migracji, ukierunkowanego na lepsze pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów.

W opracowywaniu krajowych strategii na rzecz umiejętności, KE kładzie szczególny nacisk na znaczenie umiejętności przekrojowych (takich jak umiejętność współpracy, myślenia

27 Umiejętności i uczenie się przez całe życie mają zasadnicze znaczenie dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji, a zatem są kluczowym czynnikiem warunkującym konkurencyjność przedsiębiorstw różnej wielkości, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw.

28 Dostęp do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji ma ogromne znaczenie dla dziesiątek milionów pracowników, którzy zostali zmuszeni do pracy w zmniejszonym wymiarze czasu lub zostali bezrobotni, niezależnie od ich aktualnego poziomu umiejętności czy obszaru kwalifikacji. Posiadanie odpowiednich umiejętności oznacza możliwość łatwiejszego utrzymania zatrudnienia i radzenia sobie w przypadku zmiany pracy.

29 W trakcie pandemii COVID-19 wiele zawodów znalazło się pod silną presją. Dotyczyło to w szczególności pracowników służby zdrowia i pracowników pierwszego kontaktu w handlu detalicznym, transporcie, usługach społecznych lub sanitarnych, a także nauczycieli i szkoleniowców. Dysponowanie wystarczającą liczbą wykwalifikowanych pracowników w tych strategicznych sektorach ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia obywatelom skutecznego dostępu do podstawowych usług zdrowotnych, społecznych lub edukacyjnych w czasie kryzysu. Dla poszczególnych osób poprawa odporności dzięki umiejętnościom oznacza mniejszą zależność od warunków rynkowych i zwiększenie własnego potencjału do radzenia sobie w życiu i w przypadku zmiany pracy.

30 W oparciu o pilotaż Cedefop w zakresie wykorzystania analizy dużych zbiorów danych zostanie opracowane stałe narzędzie internetowe, za pomocą którego informacje będą publikowane „w czasie rzeczywistym” tak, aby dostęp do nich mieli wszyscy zainteresowani.

krytycznego i kreatywnego rozwiązywania problemów) i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, a także umiejętności związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną³¹, takich jak umiejętności nabywane na kierunkach studiów obejmujących nauki przyrodnicze, technologię, inżynierię i matematykę (STEM). Kształcenie i szkolenie musi zapewniać rozwijanie odpowiednich umiejętności przydatnych na wszystkich etapach uczenia się przez całe życie.

Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności wyznacza następujące cele na 2025 rok:

- w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć 50% populacji osób dorosłych³²,
- w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć 30% nisko wykwalifikowanych osób dorosłych³³,
- 20% osób bezrobotnych powinno mieć niedawne doświadczenie związane z uczeniem się,
- 70% dorosłych³⁴ powinno posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe.

Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 wyróżnia dwa powiązane ze sobą aspekty edukacji cyfrowej:

- wprowadzenie szerokiego i nieustannie poszerzającego się wachlarza technologii cyfrowych (aplikacji, platform, oprogramowania), aby usprawniać kształcenie i szkolenie oraz zwiększać ich zasięg,

³¹ Zawody przyszłości wymagają umiejętności przydatnych w kontekście dwojakiej transformacji. Transformacja ekologiczna wymaga zwiększenia liczby specjalistów tworzących technologie ekologiczne, w tym technologie cyfrowe, i sprawnie posługujących się takimi technologiami, opracowujących ekologiczne produkty, usługi i modele biznesowe, tworzących innowacyjne rozwiązania oparte na zasobach przyrody oraz działających na rzecz zmniejszenia do minimum śladu środowiskowego. Podobnie osiągnięcie transformacji cyfrowej wymaga radykalnej zmiany w zakresie umiejętności cyfrowych. Już teraz wszyscy Europejczycy potrzebują umiejętności cyfrowych w życiu codziennym i w pracy – w niektórych kategoriach zawodowych ponad 90% stanowisk pracy wymaga określonych rodzajów umiejętności cyfrowych. Wprowadzenie technologii cyfrowych we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w sektorach niezwiązanych z technologią, będzie wymagało od siły roboczej wyższego poziomu umiejętności cyfrowych na wszystkich poziomach umiejętności i we wszystkich grupach wiekowych.

³² W wieku 25-64 lata.

³³ W wieku 25-64 lata.

³⁴ W wieku 16-74 lata.

- zapewnienie wszystkim osobom uczącym się kompetencji cyfrowych (wiedzy, umiejętności i podejścia) pozwalających żyć, uczyć się i rozwijać w świecie, na który w coraz większym stopniu wpływają technologie cyfrowe.

Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do epoki cyfrowej powinno się opierać na wysokiej jakości edukacji cyfrowej sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zapewnienie powszechnego dostępu do edukacji cyfrowej można osiągnąć dzięki odpowiednim inwestycjom w poprawę łączności, sprzętu oraz zdolności i umiejętności organizacyjne podmiotów zajmujących się kształceniem i szkoleniem. Edukacja cyfrowa powinna odgrywać zasadniczą rolę w zwiększaniu równości i włączenia społecznego. Podstawowe e-umiejętności powinny wchodzić w skład kluczowych umiejętności przekrojowych, choć konkurencyjność wymaga najnowszych, zaawansowanych e-umiejętności.

W dokumencie dotyczącym poprawy umiejętności dorosłych, Rada UE wskazuje, że szeroki zestaw umiejętności, wiedzy i kompetencji, w tym wystarczający poziom umiejętności czytania i pisania, rozumowania matematycznego i kompetencji cyfrowych jest kluczowy w przypadku dostępu do rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej oraz w kontekście uczestniczenia w dalszym kształceniu i szkoleniu. W przyszłości coraz mniejsza liczba miejsc pracy będzie miała podstawowy charakter. Nawet prace, przy których tradycyjnie wystarczające były niskie kwalifikacje lub też nie wymagano żadnych kwalifikacji, obecnie wiążą się z większymi wymaganiami, jak np. posiadania pewnego poziomu kompetencji cyfrowych, a także ogólnych umiejętności, takich jak komunikacja, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa i inteligencja emocjonalna.

Nisko wykwalifikowane osoby z fundamentalnymi brakami w podstawowych umiejętnościach mogą stanowić wysoki odsetek bezrobotnych (w szczególności osób długotrwale bezrobotnych) i innych grup szczególnie wrażliwych, na przykład starszych pracowników czy obywateli państw trzecich. Takie braki utrudniają im wejście lub powrót na rynek pracy.

Uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie wśród nisko wykwalifikowanych osób dorosłych jest cztery razy niższe niż wśród osób z wyższym wykształceniem. Ścieżki poprawy umiejętności są skierowane do osób dorosłych o niskich umiejętnościach, wiedzy i kompetencjach, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach gwarancji dla młodzieży. Kształtowanie ścieżek poprawy

umiejętności dorosłych powinno obejmować trzy etapy: ocenę umiejętności, zapewnienie dostosowanej do potrzeb, elastycznej i wysokiej jakości oferty edukacyjnej oraz walidację i uznawanie nabytych umiejętności. Ważne jest też zapewnienie usług z zakresu doradztwa lub mentoringu w celu wspierania postępów osób uczących się na wszystkich etapach procesu poprawy umiejętności.

Z dotychczasowych doświadczeń wdrażania gwarancji dla młodzieży wynika, że w okresie programowania 2021-2027 działania podejmowane w ramach gwarancji muszą dotrzeć do szerszej grupy odbiorców i stać się w większym stopniu integracyjne. Niektóre grupy osób młodych znajdują się w niewspółmiernie niekorzystnej sytuacji, np. osoby o niskich kwalifikacjach, mieszkające na obszarach wiejskich lub w regionach oddalonych, młodzi ludzie z niepełnosprawnościami czy pochodzący ze środowisk migracyjnych lub wywodzący się z mniejszości rasowych lub etnicznych. Bierność zawodowa jest bardziej powszechna wśród młodych kobiet NEET³⁵, dlatego też należy położyć większy nacisk na aspekt płci.

By wspierać szanse na przyszłe zatrudnienie młodzieży i uniknąć kolejnego kryzysu bierności i bezrobocia osób młodych, w aktualnie obowiązującej gwarancji dla młodzieży zawarto postulaty:

- rozszerzenia przedziału wiekowego celem uwzględnienia młodych osób bezrobotnych i biernych w wieku 25–29 lat,
- by wszyscy młodzi ludzie w wieku do 30. roku życia w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu,
- rozróżnienia między osobami będącymi tymczasowo w grupie NEET (często z wyższym wykształceniem, czasami z doświadczeniem zawodowym, być może zwolnionymi z pracy z powodu pandemii COVID-19 lub nowo wchodzącymi na rynek pracy w czasie kryzysu po zakończeniu edukacji), a osobami mającymi status NEET przez dłuższy okres

³⁵ Opieka nad innymi jako przyczyna bierności zawodowej występuje ponad pięciokrotnie częściej wśród młodych kobiet niż wśród mężczyzn.

(często z grup osób szczególnie wrażliwych, o niskim poziomie wykształcenia, wymagających dodatkowych nakładów pracy),

- docierania do coraz większej liczby młodych ludzi, a w szczególności kobiet, bez względu na ich pochodzenie,
- zapewnienia młodym ludziom możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego i rozwijania odpowiednich umiejętności dostosowanych do zmieniających się warunków pracy, w szczególności tych, które są istotne dla transformacji ekologicznej i cyfrowej i odpowiadają potrzebom rynku pracy,
- weryfikacji umiejętności cyfrowych wszystkich osób NEET, by na podstawie stwierdzonych braków wszystkim osobom młodym zaoferowane zostało specjalne szkolenie przygotowawcze w celu zwiększenia ich umiejętności cyfrowych,
- wsparcia poprzez krótkie i praktyczne szkolenia przygotowawcze związane z konkretnymi potrzebami osób młodych; takie szkolenie może być krokiem w kierunku pełnego szkolenia zawodowego, poszerzania wiedzy na temat rynku pracy, uzupełnienia posiadanego wykształcenia lub zdobycia doświadczenia zawodowego przed przyjęciem oferty,
- wspierania szans osób młodych na zatrudnienie w perspektywie krótkoterminowej za pomocą szeregu środków: tymczasowe umowy o pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, ukierunkowane dotacje płacowe i promowanie samozatrudnienia.

Uwarunkowania krajowe

Głównym celem Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym. Oczekiwanym efektem realizacji SOR w perspektywie długookresowej dla obywateli mają być m.in.:

- wzrost dochodów oraz poprawa jakości życia, rozumiana jako stworzenie przyjaznych warunków bytowych, przede wszystkim dla rodzin,
- zapewnienie odpowiedniej jakości edukacji i szkoleń, podwyższających kwalifikacje i kompetencje obywateli,
- wzrost zatrudnienia i lepsze jakościowo miejsca pracy.

W ramach obszarów wpływających na osiągnięcie celów SOR wyróżniono m.in. takie obszary, jak poprawę jakości kapitału ludzkiego czy wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju³⁶. W związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją: osób młodych, kobiet (w tym matek nieaktywnych zawodowo), osób z niepełnosprawnością, osób w wieku 50+, osób długotrwale bezrobotnych oraz w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte (np. rolnictwie). Należy tu odróżnić osoby w zasadzie gotowe do podjęcia pracy i osoby z określonymi deficytami i dostosować do ich sytuacji instrumenty wsparcia.

Dla jakości kapitału ludzkiego w Polsce kluczowe jest podjęcie działań m.in. w zakresie upowszechnienia i zwiększania efektywności uczenia się innego niż formalne dla wszystkich grup wiekowych oraz budowanie otoczenia sprzyjającego samorealizacji. Strategia kluczową rolę przypisuje umiejętnościom uniwersalnym (transversal skills), umiejętnościom cyfrowym i zawodowym. Dla poprawy stanu rzeczy niezbędne jest nie tylko bezpośrednie działanie instytucji publicznych na rzecz poprawy umiejętności Polaków, ale również budowa wiarygodnego i uniwersalnego systemu diagnozowania, porównywania oraz uzupełniania posiadanych kompetencji i kwalifikacji. System ten nie powinien jedynie odzwierciedlać obecnej sytuacji na rynku pracy (popytu i podaży umiejętności danego typu), ale również musi być zdolny do wiarygodnego diagnozowania przyszłych potrzeb w perspektywie kilku- czy kilkunastoletniej, tak aby odpowiednio wcześniej dopasowywać do potrzeb tego rynku politykę w zakresie kształcenia i szkolenia.

Jako istotne obciążenie dla wzrostu gospodarczego Polski wskazano w SOR stosunkowo niski odsetek osób 25+ uczestniczących w kształceniu i szkoleniu oraz duży odsetek osób dorosłych z niskim poziomem podstawowych umiejętności ogólnych³⁷. Wzrost udziału osób dorosłych

³⁶ Najbardziej istotne z punktu widzenia Programu planowane działania SOR w tym zakresie to rozwijanie e-kompetencji społeczeństwa oraz działania na rzecz włączenia cyfrowego.

³⁷ Czyli np. rozumienia tekstów, znajomości języków obcych, umiejętności cyfrowych, myślenia matematycznego, zdolności uczenia się, przedsiębiorczości, aktywnego uczestnictwa w kulturze i życiu społecznym. Badania OECD pokazały, że problem zbyt niskich umiejętności ogólnych dotyczy około 20% dorosłych Polaków. W zakresie umiejętności cyfrowych odsetek ten jest jeszcze większy. Według danych Eurostatu około 60% osób dorosłych w Polsce nie ma podstawowych umiejętności cyfrowych.

w edukacji i wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego, a także rozwój oferty kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, adresowanej do osób dorosłych, stają się głównymi wyzwaniami w obszarze wyrównywania dostępu do uczenia się przez całe życie dla osób dorosłych.

W SOR dużą wagę przywiązuje się do podniesienia jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego i jego lepszego dostosowania do współczesnego rynku pracy zgodnie z wymaganiami pracodawców. Ważne w przygotowaniu kadr dla rynku pracy jest również rozwijanie wśród uczniów takich umiejętności jak: kreatywność, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, przygotowanie do uczenia się przez całe życie, kształtowanie umiejętności poznawczych, rozwój talentów i indywidualnych zdolności uczniów.

Doskonalenia, na wszystkich etapach kształcenia, wymagają także formy pracy z uczniem, w szczególności przy wykorzystaniu możliwości, jakie dają technologie informacyjno-komunikacyjne. Konieczne jest zwiększenie poziomu kwalifikacji, praktycznego doświadczenia i przygotowania nauczycieli w zakresie kształtowania u uczniów kompetencji kluczowych oraz umiejętności przekazywania treści przy wykorzystaniu nowoczesnych metod ukierunkowanych na osiągnięcie zamierzonego rezultatu kształcenia.

Osiągnięcie założeń SOR w dużej mierze uzależnione będzie także od zmian w szkolnictwie wyższym. Główne wyzwania i potrzeby w tym obszarze dotyczą zwiększenia dostępności tego poziomu kształcenia dla absolwentów szkolnictwa średniego, wzmocnienia mechanizmów konkurencyjności uczelni w oparciu o jakość kształcenia oraz badania naukowe, wspieranie procesów konsolidacyjnych oraz większej dostępności polskich uczelni dla uczniów i studentów zagranicznych.

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 rozwija postanowienia SOR. W KSRR wskazano, że jakość kapitału ludzkiego stanowi jeden z kluczowych czynników determinujących wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego oraz możliwości rozwojowe regionów. Wskazano Małopolskę jako jeden z regionów dysponujący najbardziej licznymi i dobrze wykształconymi

zasobami pracy³⁸ oraz regionów z najwyższym odsetkiem osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu³⁹.

W KSRR podkreślono, że aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy zawodowej stanowi warunek niezbędny dostosowania pracowników do wymogów rynku pracy, a także wzrostu produktywności i konkurencyjności gospodarki. Zapewnienie kadr dla nowoczesnej gospodarki wymaga zwiększenia odsetka osób posiadających podstawowe umiejętności cyfrowe.

Aktywizacja zawodowa ludzi młodych będzie kluczowa szczególnie w tych regionach, gdzie udział najmłodszych grup wiekowych w społeczeństwie jest najwyższy, tj. w województwach północno-zachodniej i południowej Polski. Poza tym Małopolska ma najniższy w Polsce współczynnik aktywności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami (w wieku 16 lat i więcej)⁴⁰. Z kolei aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami będzie szczególnie ważna na obszarach wiejskich, gdzie występują największe trudności w znalezieniu zatrudnienia dla takich osób.

Rozwój kapitału ludzkiego został wpisany w jeden z celów szczegółowych KSRR – „Wzmacnianie regionalnych przewag konkurencyjnych”. Głównym obszarem oddziaływania polityki regionalnej w zakresie kapitału ludzkiego mają być przedsięwzięcia i inicjatywy prowadzące do rozwijania wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy oraz efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego, takie jak:

- dla pracowników posiadających niedostosowane do rynku pracy kwalifikacje – dostosowanie kompetencji do wymagań nowoczesnej gospodarki oraz regionalnych specjalizacji po to, by wzrost technologii i robotyzacji skutkujący malejącym zapotrzebowaniem na pracowników wykonujących prace proste, rutynowe i powtarzalne nie przyczynił się do wzrostu bezrobocia i wykluczenia społecznego w tej grupie,
- dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo – podnoszenie kompetencji powiązane z doradztwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy,

³⁸ Obok regionów: warszawskiego stołecznego, pomorskiego, podlaskiego i dolnośląskiego.

³⁹ W tej grupie znalazły się także regiony: warszawski stołeczny, pomorski i lubelski.

⁴⁰ W 2018 roku – dane przywołane za KSRR.

- dla osób w wieku aktywności zawodowej, obciążonych obowiązkami opiekuńczymi nad osobami niesamodzielnymi – wspieranie rozwoju usług społecznych z zakresu opieki nad osobami niesamodzielnymi,
- dla osób z niepełnosprawnościami – zwiększanie dostępności usług asystenckich,
- wspieranie uzyskiwania przez osoby dorosłe kwalifikacji zawodowych dających konkretne uprawnienia do wykonywania zawodu oraz powszechnie uznawanych w danej branży,
- edukacja w obszarze kompetencji cyfrowych, w szczególności wśród dorosłych,
- rozwój doradztwa zawodowego (w tym rolniczego w kierunku technologii cyfrowych),
- upowszechnianie systemów finansowania usług rozwojowych, które pozwolą na proste i szybkie finansowanie usług doradczych lub szkoleniowych,
- przeciwdziałanie procesom stopniowego „wyłukiwania” z lokalnych rynków pracy osób lepiej wykształconych i bardziej przedsiębiorczych,
- instrumenty integracyjne, skierowane zarówno do osób powracających do kraju (np. wsparcie zakładania działalności gospodarczej, uznawania kwalifikacji, doradztwo zawodowe), jak i do imigrantów przybywających do Polski (np. nauka języka polskiego, kultury i zwyczajów, poprawa dostępu do mieszkań, wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych),
- profilaktyka problemów zdrowotnych osób pracujących, pozwalająca na wydłużenie okresu aktywności zawodowej oraz lepszą jakość życia w późniejszym wieku (realizacja regionalnych programów profilaktyki wczesnego wykrywania problemów zdrowotnych),
- rozwijanie możliwości wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w elastycznych godzinach pracy oraz pracy na odległość przez osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w szczególności dot. to osób z niepełnosprawnościami, osób po 50. roku życia, kobiet),
- promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów,
- tworzenie warunków do rozwoju srebrnej gospodarki oraz ekonomii społecznej zakorzenionej lokalnie.

Inwestycje w rozwoju kapitału ludzkiego wymagają poprawy systemu kształcenia od najwcześniejszych etapów edukacyjnych. Jednym z głównych wyzwań jest rozwój współpracy

szkół z otoczeniem biznesu, w szczególności w kształceniu zawodowym i wyższym. Włączenie pracodawców w proces nie tylko szkolenia praktycznego, ale również aktywny ich udział w przygotowaniu treści i programów nauczania, powinny doprowadzić do stworzenia systemu trwałych powiązań w celu rozwijania wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy oraz efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego.

Zwiększenie aktywności zawodowej obywateli wymaga także działań wspierających wysoką jakość edukacji włączającej opartej na nowym modelu kształcenia, biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby, talenty, predyspozycje a także kształtowanie u uczniów od najmłodszych lat szkolnych kompetencji proinnowacyjnych związanych z kreatywnym podejściem do rozwiązywania problemów, umiejętnością uczenia się, samodzielnym podejmowaniem decyzji, czy też umiejętnością współpracy w grupie.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze wzmocnieniem kapitału ludzkiego i spójności społecznej. Rozwój kapitału ludzkiego ma nastąpić poprzez poprawę poziomu wykształcenia i wzrost kompetencji (m.in. cyfrowych i sprzyjających innowacyjności), zapewniające pełne uczestnictwo w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym.

W SRKL wskazano, że rozwiązanie problemów rynku pracy leży w zwiększeniu poziomu aktywności zawodowej mieszkańców Polski, w szczególności:

- osób młodych,
- z niepełnosprawnością,
- w wieku 50+,
- odchodzących z rolnictwa do innych sektorów gospodarki,
- kobiet,
- osób, które obecnie – ze względu na niskie kwalifikacje, miejsce zamieszkania, niedostateczny dostęp do usług publicznych pozwalających na poradzenie sobie z różnego typu deficytami – są nieaktywne na rynku pracy.

Działaniami komplementarnym do zwiększenia poziomu aktywności zawodowej są:

- wydłużanie okresu aktywności zawodowej – poprzez działania na rzecz utrzymania obywateli w zdrowiu,
- zagospodarowanie imigrantów zarobkowych,
- rozwój ekonomii społecznej, służący integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną.

W SRKL wskazano na potrzebę wzmocnienia koordynacji polityki uczenia się dorosłych poprzez udoskonalenie rozwiązań instytucjonalnych, narzędzi i metod koordynowania działań w zakresie edukacji osób dorosłych i dopasowania ich kompetencji do potrzeb gospodarki.

Proces zmierzający do wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej wymaga zmian strukturalnych, metodycznych, programowych w systemie edukacji ogólnej, zawodowej i wyższej oraz zwiększania jego dostępności szczególnie dla grup defaworyzowanych. W SRKL wskazano tutaj na konieczność podjęcia szeregu działań, zmierzających do:

- poprawy dostępności i jakości wczesnej edukacji, w tym w szczególności poprzez wyrównanie dysproporcji w poziomie skolaryzacji pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi,
- poprawy jakości kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach edukacyjnych oraz rozwoju kreatywności i innowacyjności osób uczących się (indywidualizowanie i odschematyzowanie kształcenia w szkołach, placówkach oświatowych i uczelniach, ukierunkowanie kształcenia i szkolenia na zdobywanie kompetencji kluczowych i umiejętności współpracy), w szczególności poprzez zorientowanie kształcenia ogólnego na nabycie kluczowych kompetencji, przy wykorzystaniu nowych metod pracy i treści programowych oraz modernizację systemu oceniania ucznia, tak aby był nakierowany na badanie efektów pracy, różnicowanie form zajęć, a także indywidualizację procesu kształcenia, w tym w zakresie zwiększenia udziału dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami w szkolnictwie ogólnodostępnym,
- szerszego otwarcia szkół na współpracę z rodzicami i otoczeniem społecznym; zapewniania w szkołach zdrowego, bezpiecznego i przyjaznego środowiska dla rozwoju; wzmocnienia funkcji socjalnej i wczesno-interwencyjnej szkoły; rozwijania dodatkowych zajęć edukacyjnych uzupełniających edukację szkolną, zainteresowania i uzdolnienia uczniów oraz wspomagających rodziców w wychowaniu,

- lepszego dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach do potrzeb gospodarczych i społecznych, tak aby w większym stopniu odpowiadało ono na potrzeby nowoczesnego rynku pracy oraz zapewniało nabywanie kompetencji kluczowych, które będą mogły być rozwijane (uzupełniane) w czasie aktywności zawodowej,
- poprawy jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym zwiększenia społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu,
- rozwijania poradnictwa edukacyjno-zawodowego ułatwiającego poruszanie się wśród zindywidualizowanych ofert kształcenia i szkolenia,
- poprawy jakości edukacji na poziomie wyższym poprzez m.in.:
 - wdrażanie systemu oceny jakości kształcenia oraz badania losów zawodowych absolwentów,
 - wspieranie funkcjonowania w uczelniach systemów zapewnienia jakości kształcenia, dostosowywanie ofert uczelni do potrzeb rynku pracy,
 - zachęcanie i wspieranie uczelni w wykorzystywaniu funkcjonujących przepisów prawa zwiększających możliwość samodzielnego konstruowania programów kształcenia,
 - zróżnicowanie misji i ofert programowych uczelni w Polsce poprzez stymulowanie powstawania i rozwoju równie ambitnych programów kształcenia o wyraźnie odmiennym profilu – praktycznym i akademickim,
 - zwiększenie liczby absolwentów studiów na kierunkach ścisłych i technicznych, dostosowanie do prognozowanych potrzeb systemu ochrony zdrowia modelu kształcenia kadr medycznych i innych zawodów mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w szczególności w kontekście zmian demograficznych,
 - ograniczenie masowości studiów drugiego stopnia i wzmocnienie pozycji studiów pierwszego stopnia jako pełnowartościowych studiów wyższych,
 - przygotowujących do wejścia na rynek pracy i do uczenia się przez całe życie, wdrażanie rozwiązań mających na celu poprawę jakości studiów doktoranckich, wzrost mobilności (również międzynarodowej) kadry naukowej i studentów,
 - wzmocnienie więzi uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym.
- poprawy systemu zarządzania szkołami i rozwoju systemu monitorowania oświaty i kontroli jakości kształcenia.

Dokumentem wyznaczającym ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Kierunki interwencji ujęte w tej strategii są zorientowane na rozwijanie i wykorzystanie umiejętności podstawowych⁴¹, przekrojowych⁴² i zawodowych oraz wiążą się z:

- upowszechnianiem uczenia się przez całe życie,
- dostępem do doradztwa edukacyjnego i zawodowego,
- dostępem do ofert edukacyjnych i szkoleniowych.
- pobudzaniem aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej.

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, w ramach priorytetu „Praca i zabezpieczenie społeczne”, wskazuje konieczne interwencje w zakresie:

- wspierania wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy (w tym m.in. niwelowanie luki płacowej i emerytalnej, ułatwienia w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, uznanie pracy nieodpłatnej),
- promowania kobiet na stanowiskach kierowniczych,
- wspierania grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, orientację seksualną i status rodzinny,
- promowania zarządzania różnorodnością w miejscu pracy,
- promowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

⁴¹ Do umiejętności podstawowych należy tworzenie i prawidłowe rozumienie informacji pisemnej, rozwijanie i wykorzystywanie myślenia matematycznego, posługiwanie się językiem obcym oraz umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii.

⁴² Do umiejętności o charakterze przekrojowym zaliczyć można umiejętności cyfrowe, obywatelskie i związane z przedsiębiorczością. Są to np. umiejętność uczenia się, pracy zespołowej, krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, adaptacji do nowych warunków, umiejętności przywódcze czy związane z wielokulturowością. Umiejętności przekrojowe mają zastosowanie w wielu zawodach. Zwiększają wydajność pracowników, pozwalają osobom poszukującym pracy ubiegać się o stanowiska u większej liczby pracodawców, poprawiając w ten sposób szansę na zdobycie zatrudnienia. Stanowią także podstawę do rozwijania pozostałych umiejętności. Dzięki swojej uniwersalności ułatwiają funkcjonowanie w warunkach niepewności.

Z kolei w ramach priorytetu „Edukacja”, Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, wskazuje konieczne interwencje w zakresie:

- wsparcia włączającego systemu edukacji – m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych,
- rozwijania pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowania postaw prospołecznych, altruistycznych, poszanowania godności wszystkich osób,
- wsparcia szkół i przygotowania nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz ich rodziców.

W Programie rządowym Dostępność Plus 2018-2025 zawarto działania mające zapewnić przyjazne warunki do życia, rozumiane jako swobodny dostęp do produktów i usług oraz możliwość udziału w różnych sferach życia osobom ze szczególnymi potrzebami, m.in. takim jak:

- osoby z różnymi niepełnosprawnościami,
- osoby starsze,
- kobiety w ciąży i osoby z małymi dziećmi.

W Programie Dostępność Plus skupiono się na inwestycjach (budowlanych, transportowych, technologicznych), ale wśród pożądanych efektów jego realizacji wymieniono także dostępność przestrzeni cyfrowej czy dostępność kształcenia. Przewidziano też wsparcie mobilności indywidualnej osób z niepełnosprawnościami/osób starszych, co powinno sprzyjać skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej tych osób.

W Programie Dostępność Plus podkreślono znaczenie praw osób z niepełnosprawnościami do edukacji oraz wynikające z tego obowiązki zapewnienia systemu umożliwiającego ich włączenie na wszystkich poziomach kształcenia, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi. System ten odnosi się nie tylko do stworzenia odpowiednich warunków architektonicznych, komunikacyjnych, ale także do pokonywania barier o charakterze mentalnym i zapewnienia w przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych (oraz na uczelniach wyższych) odpowiednio przygotowanej kadry w zakresie rozpoznawania potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów.

Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce określa kierunki skutecznego i efektywnego korzystania z funduszy europejskich (m.in. EFS+, EFRR, FST) w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2027 roku. Logika programowania funduszy europejskich na lata 2021-2027 łączy ze sobą oczekiwania Komisji Europejskiej dotyczące koncentracji na celach tej perspektywy z wyzwaniami wynikającymi z krajowych dokumentów strategicznych, tj. SOR i powiązanych z nią zintegrowanych strategii sektorowych oraz KSRR. Instrumentami realizacji UP są programy krajowe i regionalne. Celem polityki spójności, którego obszar zainteresowania pokrywa się z Programem rozwoju, jest „Europa o silniejszym wymiarze społecznym”. W ramach tego celu Polska będzie realizowała działania mające na celu lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jego jakości oraz zwiększenie poziomu spójności społecznej i dostępności świadczonych usług społecznych i zdrowotnych. W perspektywie długoterminowej w obszarze rynku pracy i zasobów ludzkich, istotna będzie odpowiedź na wyzwania identyfikowane przed wystąpieniem pandemii COVID-19, takie jak:

- zmieniająca się sytuacja demograficzna i kurczenie się zasobów pracy,
- nowe technologie, robotyzacja i automatyzacja,
- przechodzenie na nowe modele gospodarki (tj. gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej),
- niedobory kadrowe w części sektorów oraz wynikająca z nich potrzeba zarządzania procesami migracyjnymi,
- potrzeba podnoszenia jakości pracy, stwarzania warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz ułatwienia kobietom powrotu na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka lub innymi obowiązkami opiekuńczymi.

Znaczący wpływ na rynek pracy ma zmieniająca się sytuacja demograficzna. Spadek liczby ludności bądź stagnacja demograficzna dotyczy niemal wszystkich województw w Polsce. Kluczową rolę w kontekście starzenia się społeczeństwa i zmniejszania liczby ludności w wieku produkcyjnym odgrywać będzie aktywizacja zawodowa niewykorzystanych zasobów pracy, w tym w szczególności osób długotrwale bezrobotnych. Istotne staje się włączenie w rynek pracy osób wykluczonych. Skala tego wyzwania jest szczególnie poważna w mniejszych miastach i na obszarach wiejskich. Wymaga to równoczesnych działań integracyjnych

i aktywizacji zawodowej. Do grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe zaliczyć można m.in.: kobiety, osoby młode do 29 roku życia, osoby starsze, osoby długotrwale bezrobotne i osoby z niepełnosprawnościami.

Pandemia COVID-19 sprawiła, że na rynku pracy jedną z najbardziej poszkodowanych grup są osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy. Dlatego niezwykle ważna będzie realizacja działań mających na celu zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia oraz priorytetowe traktowanie tej grupy wiekowej w projektach realizowanych w obszarze rynku pracy. Kolejnymi grupami wymagającymi zintensyfikowanych działań z zakresu kompleksowej aktywizacji zawodowej są osoby długotrwale bezrobotne i kobiety. Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet jest związany m.in. z napotykiem barier w postaci obciążenia obowiązkami domowymi i w zakresie opieki nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami i innymi członkami rodziny w kontekście niewystarczająco rozwiniętych usług społecznych oraz nieelastycznego czasu pracy. W związku z tym, w dalszym ciągu należy zwiększać udział kobiet w rynku pracy, w szczególności na obszarach wiejskich. W tym kontekście istotne jest zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3 oraz dostosowanie istniejących miejsc opieki nad dziećmi w tym wieku do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, jak również zwiększenie dostępności do usług społecznych, w tym m.in. usług opiekuńczych i asystenckich, jak też wsparcia wychnieniowego dla osób opiekujących się np. osobami z niepełnosprawnościami czy starszymi członkami rodziny.

Niezwykle ważne są również działania wspierające równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, m.in. takie jak wspieranie pracodawców w tworzeniu miejsc pracy wolnych od dyskryminacji, transparentnych pod względem płac i wspierających awanse kobiet (w tym na stanowiska kierownicze). Istotne są również działania wzmacniające równouprawnienie, mające na celu dążenie do równych warunków pracy, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, poprawę pozapłacowych warunków pracy czy zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki. Ponadto należy dążyć do wyeliminowania luki płacowej ze względu na płeć oraz wyrównania poziomu emerytur kobiet i mężczyzn.

W odniesieniu do grupy osób starszych (w wieku 55-64 lata) wyzwaniem pozostaje utrzymanie ich w zatrudnieniu i lepsze wykorzystanie ich doświadczenia. Istnieje potrzeba wsparcia

pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników (np. mentoring), jak również dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób starszych. Niezbędne będą także działania mające na celu zatrzymanie starszych pracowników na rynku pracy i podnoszenie ich kompetencji, w szczególności cyfrowych.

Poprawy wymaga też sytuacja na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami niezależnie od rodzaju bądź stopnia niepełnosprawności. Dla osób z niepełnosprawnością, praca zawodowa jest nie tylko źródłem dochodów, ale również formą terapii, rehabilitacji zawodowej oraz pierwszym krokiem do samodzielności i podejmowania ról społecznych i rodzinnych. Z tego powodu niezbędne będą działania wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz umożliwienie im uczestniczenia w kształceniu, rozwijaniu kompetencji oraz uczeniu się przez całe życie. Ważnym krokiem jest także wybór zawodu, co ma ułatwić system doradztwa zawodowego dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz ich opiekunów.

Kolejnym wyzwaniem jest segmentacja rynku pracy i wciąż wysoki odsetek osób pracujących na czas określony w stosunku do wszystkich zatrudnionych, a także zjawisko wymuszonego samozatrudnienia. W związku z tym, wsparcie w ramach EFS+ powinno obejmować także osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, pracujących w ramach umów cywilnoprawnych, ubogich pracujących, z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, jak również odchodzących z rolnictwa, tak by umożliwić pełne wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego.

Istotne jest także tworzenie warunków dla powstawania nowych miejsc pracy, między innymi poprzez wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i samozatrudnienia. W perspektywie finansowej 2021-2027 wsparcie samozatrudnienia w formie bezzwrotnej zostanie ograniczone wyłącznie do osób pozostających bez pracy, zarejestrowanych w urzędzie pracy, a na dużo większą skalę i dla szerszej grupy docelowej będzie realizowane na poziomie krajowym wsparcie w postaci instrumentów zwrotnych.

Postępująca cyfryzacja i automatyzacja pracy w wielu branżach będzie miała duży wpływ na to, jak zmieni się rynek pracy. Coraz większy odsetek miejsc pracy będzie wiązał się z zadaniami wymagającymi kreatywnego myślenia i wysokich umiejętności, co prowadzi zarówno obecnie, jak i w przyszłości, do pewnego niedopasowania na rynku pracy. Dynamiczne zmiany kształtujące współczesny rynek pracy będą wymuszać na pracownikach elastyczność, czyli

umiejętność szybkiego dostosowywania się do zmian i akceptowania ich jako naturalnego procesu w rozwoju zawodowym, jak również otwartość na ciągłe podnoszenie kompetencji i nieszablonowe działania. W tym kontekście, istotne jest wzmacnianie adaptacyjności pracowników, przede wszystkim przez ułatwienie dostępu do usług rozwojowych i rozwijanie mechanizmów popytowych dostarczania tych usług.

Na sytuację na polskim rynku pracy duży wpływ będzie miał bezprecedensowy napływ obywateli Ukrainy do Polski w wyniku wojny na terytorium Ukrainy. Osoby te będą jedną z priorytetowych grup docelowych w zakresie działań mających na celu realizację aktywnej polityki rynku pracy w Polsce. Ważnym elementem w tworzeniu warunków pracy dla migrantów jest również uznawanie ich umiejętności i umożliwianie im pracy w zawodach odpowiadających ich umiejętnościom i doświadczeniu.

Warunkiem niezbędnym dla poprawy szans osób pozostających bez zatrudnienia jest doskonalenie potencjału instytucjonalnego i kadrowego instytucji rynku pracy na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. W perspektywie długofalowej niezbędne jest skoncentrowanie się na skutecznym docieraniu do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a także dalsze doskonalenie mechanizmów diagnozowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce oraz zaangażowanie w ten proces partnerów społecznych.

W obszarze edukacji i kompetencji najważniejszymi wyzwaniami pozostają m.in. podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji oraz zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie. Rozwijająca się dynamicznie gospodarka wymaga od osób wchodzących na rynek pracy nie tylko odpowiednich umiejętności praktycznych, na miarę potrzeb przyszłych pracodawców, ale również gotowości do zmian, elastyczności czy kreatywności. Dlatego też środki EFS+ zostaną ukierunkowane na wsparcie procesów edukacyjnych sprzyjających kształtowaniu u osób uczących się kompetencji i umiejętności istotnych dla rozwoju gospodarczego: zarówno umiejętności podstawowych, jak i umiejętności przekrojowych i zawodowych.

Pandemia COVID-19 podkreśliła również konieczność zintensyfikowania działań w zakresie systemowego rozwijania kompetencji cyfrowych i informacyjnych wszystkich grup społecznych, w tym w szczególności przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu osób starszych oraz osób

z niepełnosprawnościami. Podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych i informacyjnych wymaga oddziaływania na trzech poziomach – w ramach edukacji, w miejscu pracy oraz w życiu codziennym. Interwencja z funduszy europejskich w latach 2021-2027 będzie nakierowana na te trzy obszary.

Istotnym długoterminowym wyzwaniem jest poprawa sytuacji w obszarze uczenia się przez całe życie. Potrzebne jest wspieranie idei uczenia się przez całe życie, w tym wśród osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach oraz osób z niepełnosprawnościami, a także, w miarę identyfikowanych potrzeb, niezbędnej infrastruktury ośrodków wspierających uczenie się przez całe życie. Aby zwiększyć uczestnictwo osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, edukacja powinna wychodzić poza kształcenie w instytucjach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, obejmując również uczenie się inne niż formalne, ukierunkowane na dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę. Jest to szczególnie istotne w kontekście zachodzących przemian demograficznych (postępujące starzenie się zasobów pracy) i konieczności powstrzymywania, poprzedzającej dezaktywację zawodową, dezaktywizacji edukacyjnej.

W obszarze włączenia i integracji społecznej istotną kwestię stanowi integracja społeczno-gospodarcza obywateli państw trzecich (w szczególności migrantów zarobkowych). W Polsce dotyczy to głównie społeczności ukraińskiej i białoruskiej. Znaczące wyzwania dla interwencji EFS+ w tym zakresie wynikają ze skutków ataku Federacji Rosyjskiej na Ukrainę i związanej z nim skali migracji obywateli i obywaterek Ukrainy do Polski. Działania dotyczące integracji obywateli państw trzecich będą prowadzone m.in. w oparciu o wdrażanie modelu „one-stop-shop”, tam gdzie będzie to możliwe. Jedną z grup, która wymaga wsparcia w zakresie integracji, są Romowie. W EFS+ wsparcie Romów będzie kontynuowane⁴³, jednak należy dodać do niego działania służące przeciwdziałaniu bierności zawodowej romskich kobiet.

W obszarze ochrony zdrowia, w tym zdrowotnej opieki długoterminowej, jako konieczną interwencję wskazano upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej, w szczególności na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej pracowników. Polacy żyją krócej i w gorszym zdrowiu niż wynosi średnia UE. Gorsze zdrowie oraz krótsza długość życia mogą przekładać się na nierówności na rynku pracy i zwiększenie nierówności społecznych. Ze środków EFS+

⁴³ W perspektywie 2014-2020 aktywizację społeczno-zawodową Romów wspierano w ramach PO WER.

realizowane będą programy profilaktyczne ukierunkowane na wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych w zakresie chorób stanowiących istotny problem zdrowotny populacji kraju lub regionu. W celu wydłużenia aktywności zawodowej i podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracowników wdrażane będą również programy kompleksowej rehabilitacji ułatwiającej powrót na rynek pracy i programy ukierunkowane na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym służące przekwalifikowywaniu pracowników pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie.

W obszarze edukacji i kompetencji najważniejszymi wyzwaniami pozostają m.in. podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji oraz zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie. Rozwijająca się dynamicznie gospodarka, w tym transformacja cyfrowa i transformacja w kierunku zielonej gospodarki wymagają wprowadzenia na większą skalę kształcenia odpowiadającego na potrzeby nowoczesnej gospodarki. Sytuacja ta wymaga od osób wchodzących na rynek pracy nie tylko odpowiednich umiejętności praktycznych, na miarę potrzeb przyszłych pracodawców, ale również gotowości do zmian, elastyczności czy kreatywności. Dlatego też środki EFS+ zostaną ukierunkowane na wsparcie procesów edukacyjnych sprzyjających kształtowaniu u osób uczących się kompetencji i umiejętności istotnych dla rozwoju gospodarczego: zarówno umiejętności podstawowych, jak i umiejętności przekrojowych i zawodowych.

Wsparcie ww. procesów edukacyjnych powinno opierać się m.in. na:

- adaptacji do praktyki szkolnej nowych form, treści i metod nauczania i zmiany tradycyjnych modeli nauczania przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii (zwłaszcza cyfrowych) wspomagających/uzupełniających proces nauczania biorąc pod uwagę wymagania otoczenia oraz indywidualne predyspozycje uczniów, zwłaszcza tych w niekorzystnej sytuacji,
- poprawie warunków kształcenia uczniów, studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami oraz wsparciu uczestnictwa uczniów z niepełnosprawnościami w szkolnictwie ogólnodostępnym i rozwoju edukacji włączającej,
- rozwijaniu i doskonaleniu systemu doradztwa zawodowego, w tym szczególnie poprzez podnoszenie kompetencji doradców zawodowych, włączenie rodziców w sam proces oraz zwiększenie jego dostępności dla uczniów,

- doskonaleniu systemu kształcenia kadr systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, w szczególności w zakresie umiejętności posługiwania się i przekazywania treści przy wykorzystaniu metod i narzędzi cyfrowych oraz przygotowania do wykonywania zawodu.
- powiązaniu szkolnictwa branżowego z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami w celu dopasowania umiejętności absolwentów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na rynku pracy, w tym w zakresie transformacji w kierunku zielonej gospodarki,
- zwiększaniu jakości oferowanych usług edukacyjnych, w tym skoncentrowaniu działań na zapewnieniu ich innowacyjności i elastyczności w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy.

KPO, dokument określający cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej Polski po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19 oraz służące ich realizacji reformy strukturalne i inwestycje, ma być realizowany do 2026 roku. KPO koncentruje swoje działania na sześciu europejskich filarach odpowiedzi na kryzys i budowy odporności:

1. zielona transformacja,
2. transformacja cyfrowa,
3. inteligentny i trwały wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu,
4. spójność społeczna i terytorialna,
5. opieka zdrowotna oraz odporność gospodarcza, społeczna i instytucjonalna,
6. polityki na rzecz następnego pokolenia, takie jak edukacja i umiejętności.

W ramach wyzwania związanego z niekorzystnymi trendami demograficznymi i podażą zasobów pracy w KPO wskazano, że konieczne jest:

- uruchomienie osób w wieku produkcyjnym nieaktywnych zawodowo (m.in. kobiet i starszych pracowników) oraz import pracowników zagranicznych,
- dostosowanie instrumentów polityki rynku pracy do wspierania tych grup, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z niskimi kwalifikacjami, osoby pozostające w rolnictwie z uwagi na brak alternatywnych form zatrudnienia oraz osoby starsze),

- zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i innych formach zdobywania umiejętności i kwalifikacji.

W odpowiedzi na wyzwanie związane z niekorzystnymi trendami demograficznymi i podażą zasobów pracy w KPO zapowiedziano reformy w zakresie:

- zwiększenia jakości i adekwatności funkcjonowania instytucji rynku pracy, w szczególności publicznych służb zatrudnienia (działalność PSZ zostanie ukierunkowana z jednej strony na realizowanie aktywnej polityki rynku pracy nastawionej na osoby bierne zawodowo, o niskich kwalifikacjach, kobiety, osoby młode, starsze, osoby z niepełnosprawnościami i osoby długotrwale bezrobotne oraz migrantów, w tym migrantów powrotnych, z drugiej zaś – na równoważenie podaży i popytu na umiejętności i kwalifikacje),
- dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych (np. wsparcie różnych form opieki nad najmłodszymi dziećmi⁴⁴, wprowadzenie zachęt do pozostawania na rynku pracy pomimo osiągnięcia ustawowej granicy wieku emerytalnego),
- uelastycznienia form zatrudnienia, w tym wprowadzenia pracy zdalnej,
- poprawy sytuacji rodziców na rynku pracy poprzez zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3,
- zwiększania uczestnictwa w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami oraz osób opiekujących się osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
- rozwoju ekonomii społecznej w Polsce,
- poprawy dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformacją,
- uporządkowania systemu zatrudniania obcokrajowców,
- uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem przełomowych technologii w gospodarce, w tym w rolnictwie (podnoszenie kompetencji osób pracujących w zawodach zagrożonych automatyzacją oraz działania na rzecz

⁴⁴ Standardem stało się bowiem przechodzenie na emeryturę w celu podjęcia opieki nad małymi dziećmi.

odchodzenia pracowników z poszczególnych zawodów w związku z transformacją w kierunku „zielonej” gospodarki).

W ramach wyzwania zdefiniowanego jako transformacja cyfrowa gospodarki w KPO podkreślono kwestię przeciwdziałania tzw. wykluczeniu cyfrowemu poprzez działania edukacyjne na rzecz wzrostu kompetencji cyfrowych społeczeństwa. Stymulację wzrostu poziomu e-kompetencji ma zapewnić realizacja Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych. Program będzie obejmował m.in. wzmocnienie zarządzania rozwojem kompetencji cyfrowych, rozwój edukacji cyfrowej oraz wsparcie kompetencji cyfrowych obywateli, w szczególności wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem.

Budowanie odporności i konkurencyjności gospodarki w KPO (komponent A) odbywać się będzie m.in. poprzez realizację celu szczegółowego „Doskonalenie systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji”. Zaplanowano tutaj przeprowadzenie szeregu działań w kierunku poprawy jakości i dostępności kształcenia zawodowego, wzmocnienia jego powiązań z biznesem oraz z innowacjami, dalsze rozwijanie systemu kształcenia dorosłych i mechanizmów uczenia się przez całe życie poprzez m.in.: wzrost zaangażowania poszczególnych sektorów w rozwój umiejętności, wzmocnienie współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym (w tym na poziomie wyższym) a biznesem i nauką (rozwój tzw. trójkątów wiedzy), a co za tym idzie zwiększenie transferu wiedzy i nowych technologii do edukacji. Ponadto realizowane w ramach celu działania przyczynią się do kształtowania pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego jako atrakcyjnej ścieżki kariery zawodowej oraz zwiększenia zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym.

Realizacja ww. celu szczegółowego odnosi się do przeprowadzenia Reformy „Kadry dla nowoczesnej gospodarki - poprawa dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformacją”, w ramach której zaplanowano:

- przygotowanie rozwiązań, w tym zmian w przepisach prawa oświatowego, dla funkcjonowania sieci branżowych centrów umiejętności:

- wejście w życie zmian w ustawie Karta Nauczyciela (umożliwiających realizację szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego również w branżowych centrach umiejętności),
- wejście w życie nowelizacji ustawy Prawo oświatowe,
- przygotowanie rozwiązań, w tym zmian w przepisach prawa, dla koordynacji działań w zakresie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w regionach:
 - zoperacjonalizowane programy wdrożeniowe Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym,
 - wejście w życie zmienionych lub nowych aktów prawnych mających na celu wzmocnienie praw i obowiązków województw i powiatów w zakresie koordynacji polityki na rzecz rozwoju umiejętności w oparciu o przegląd śródkokresowy mechanizmów koordynacji.

Przygotowaniu ww. reformy służyć mają inwestycje z zakresu „Wsparcia rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” odpowiadające na wyzwania związane z zapewnieniem odpornego i doskonałego kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach oraz tworzeniem nowej kultury uczenia się przez całe życie. Ich realizacja obejmuje:

- utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs);
- zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Celem inwestycji „Branżowe centra umiejętności” jest wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w poszczególnych branżach poprzez zapewnienie przestrzeni dla innowacyjnej i trwałej współpracy biznesu z edukacją zawodową na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego, a także wdrożenie koncepcji doskonałości zawodowej w polskim systemie kształcenia zawodowego. Innowacyjne, holistyczne podejście BCU do rozwoju umiejętności zawodowych w danej branży zakłada realizację działań w trzech obszarach (kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie).

BCU będą stanowiły kompleksowe miejsce rozwoju umiejętności nie tylko dla uczniów szkół zawodowych, ale również dla studentów, pracowników branż i innych osób dorosłych, w tym osób potrzebujących przekwalifikowania się. Ponadto, będą wsparciem dla nauczycieli i wykładowców. Będą również współpracowały z ośrodkami badawczymi w celu zapewnienia dostępu do najnowszych osiągnięć.

Celem inwestycji „Koordynacja działań w regionach na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” jest: budowa systemu koordynacji działań w regionach, zorientowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, jeszcze lepsze dopasowanie kształcenia do rynku pracy oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Głównym wyzwaniem dla każdego województwa jest stworzenie trwałych mechanizmów koordynacji kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych. Tego rodzaju wsparcie wymaga stworzenia zaplecza instytucjonalnego na rzecz koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie, adekwatnie do założeń ZSU na poziomie regionalnym. Zapleczem instytucjonalnym będzie Wojewódzki Zespół Koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie (WZK).

W Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Aktualizacja 2022 zidentyfikowano przeciwdziałanie zjawisku NEET jako jedno z poważniejszych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy. Brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia osób młodych.

Zasadnicze elementy koncepcji wspierania osób młodych, przedstawione w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, są następujące:

- istotne jest rozróżnienie między osobami z grupy NEET będącymi czasowo w tej sytuacji i osobami, które do tej kategorii należą od dłuższego czasu,
- kluczowa jest aktywizacja w szczególności kobiet, którą są bardziej narażone na bierność zawodową (ze względu na obowiązki opiekuńcze lub inne),
- rozwijanie umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy: związanych z ekologią (zielone umiejętności), cyfryzacją oraz umiejętności miękkich,

- ocena umiejętności cyfrowych wszystkich osób z grupy NEET ze względu na to, że ponad 90% miejsc pracy wymaga umiejętności cyfrowych,
- zapobieganie bezrobociu i bierności osób młodych.