

I

(Akty ustawodawcze)

DECYZJE

DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/936

z dnia 10 maja 2023 r.

w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 149,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Wykwalifikowani pracownicy mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia społecznie sprawiedliwej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz dla wzmocnienia zrównoważonej konkurencyjności i odporności Unii w obliczu niekorzystnych wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19 lub skutki rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie. Bardziej adekwatne i lepiej dopasowane umiejętności otwierają nowe możliwości i umożliwiają jednostkom pełne uczestnictwo w rynku pracy, społeczeństwie i demokracji, wykorzystanie możliwości związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz korzystanie z przysługujących im praw.
- (2) W całej Unii pracodawcy zgłaszają trudności w znalezieniu pracowników o niezbędnych kwalifikacjach. Europejski Urząd ds. Pracy w swoim sprawozdaniu zatytułowanym „Sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej” oraz Agencja Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa w swoim sprawozdaniu zatytułowanym „Rozwój umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa w UE” stwierdziły, że w 2021 r. w 28 zawodach występowały niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, w tym w sektorach opieki zdrowotnej, turystyczno-hotelarskim, budowlanym i usług, a także odnotowały niedobory specjalistów ds. informatyki i bezpieczeństwa, w szczególności ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa, oraz pracowników z wykształceniem z dziedziny nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki. Coraz częściej największym ograniczeniem dla udanej transformacji ekologicznej i cyfrowej jest brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach. Niedobór siły roboczej może być również w niektórych przypadkach wynikiem nieatrakcyjnych ofert pracy i złych warunków zatrudnienia. Rozwiązanie tych problemów dzięki wysokiej jakości ofertom pracy i polityce utrzymania zatrudnienia jest ważne dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy. W wielu państwach członkowskich oczekuje się, że w nadchodzącej dekadzie starzenie się społeczeństwa ulegnie przyspieszeniu w miarę przechodzenia na emeryturę kohorty wyżu demograficznego, co zwiększy potrzebę wykorzystania pełnego potencjału wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym bez względu na ich pochodzenie przez ciągłe inwestowanie w ich umiejętności, jak również aktywizację większej liczby osób, w szcze-

⁽¹⁾ Dz.U. C 100 z 16.3.2023, s. 123.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 30 marca 2023 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 24 kwietnia 2023 r.

gólności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niepracujących, niekształcących się ani nie szkolących się (NEET), które stoją przed specyficznymi wyzwaniami utrudniającymi im udział w rynku pracy. Skuteczne i kompleksowe strategie na rzecz umiejętności, zwiększony dostęp grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do kształcenia i szkolenia, a także zwalczanie stereotypów, w szczególności stereotypów dotyczących płci, pomogłyby zwiększyć zatrudnienie i zmniejszyć niedobór wykwalifikowanej siły roboczej. W celu zapewnienia, aby transformacja była sprawiedliwa społecznie i sprzyjająca włączeniu społecznemu, działania takie można uzupełnić rozwiązaniami dla osób, które nie są w stanie zmienić ani podnieść kwalifikacji.

- (3) Dostępność wykwalifikowanego personelu i doświadczonej kadry kierowniczej, odgrywających zasadniczą rolę w zrównoważonym wzroście gospodarczym Unii, pozostaje również najpoważniejszym problemem dla jednej czwartej spośród 25 mln unijnych małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), stanowiących trzon unijnej gospodarki i dobrobytu, reprezentujących 99 % wszystkich przedsiębiorstw i zatrudniających 83 mln osób. W komunikacie Komisji z dnia 10 marca 2020 r. zatytułowanym „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy” uznano zasadniczą rolę MŚP dla konkurencyjności i dobrobytu Unii.
- (4) Brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej i niski poziom uczestnictwa dorosłych w wieku produkcyjnym w szkoleniach ograniczają możliwości na rynku pracy i powodują nierówności społeczne i gospodarcze, które są poważnym wyzwaniem dla Unii. Brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej i niski poziom uczestnictwa w szkoleniach wskazują także na znaczny niewykorzystany potencjał zmiany i podnoszenia kwalifikacji, który może pomóc w złagodzeniu rosnących niedoborów siły roboczej w sektorach takich jak produkcja i usługi, a w szczególności w działalności gospodarczej związanej z turystyką i hotelarstwem, produkcją sprzętu komputerowego i elektronicznego oraz sektorem opieki. Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat uczestnictwo w edukacji dorosłych w Unii popadło jednak w stagnację, a 21 państw członkowskich nie osiągnęło unijnego celu na 2020 r. Możliwości rozwoju umiejętności zbyt często znajdują się poza zasięgiem wielu dorosłych w wieku produkcyjnym, takich jak osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia, pracownicy MŚP, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo i osoby o niskich kwalifikacjach. Zwiększanie możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji dla tych grup oraz dla wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym przyczyniłoby się również do osiągnięcia unijnego celu, jakim jest zatrudnienie dorosłych w wieku 20–64 lat na poziomie 78 %, w odniesieniu do których to osób stopa zatrudnienia w 2021 r. wynosiła 73,1 %. Wymagane są dalsze wysiłki, aby zapewnić skuteczne wsparcie dorosłym o niskich umiejętnościach i osobom bezrobotnym zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych ⁽³⁾ oraz z zaleceniem Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy ⁽⁴⁾.
- (5) Zasada nr 1 Europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „filarem”) stanowi, że każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. Zasada nr 4 filaru dotyczy aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia i przestrzegania prawa każdego do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, w tym prawa do otrzymania wsparcia w zakresie szkoleń i zmiany kwalifikacji zawodowych. Zasada nr 5 filaru dotycząca bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Art. 14 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) stanowi, że każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego.
- (6) W zasadzie nr 3 filaru podkreśla się, że bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans, w tym w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i szkolenia. Europejski Rok Umiejętności powinien być wdrażany w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu i aktywnie promujący równouprawnienie wszystkich osób. W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, przyjętym przez Komisję w jej komunikacie z dnia 4 marca 2021 r., wskazano, że przez zwiększenie udziału grup, które są obecnie niedostatecznie reprezentowane, można osiągnąć wzrost zatrudnienia bardziej sprzyjający włączeniu społecznemu.

⁽³⁾ Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 67 z 20.2.2016, s. 1.

- (7) W komunikacie Komisji z dnia 1 lipca 2020 r. zatytułowanym „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (zwanym dalej „europejskim programem na rzecz umiejętności”) wzywa się do przeprowadzenia rewolucji w zakresie umiejętności, aby zapewnić odbudowę gospodarki, wzmocnić globalną konkurencyjność Europy i sprawiedliwość społeczną oraz sprawić, aby transformacja ekologiczna i cyfrowa stała się szansą dla wszystkich. Celem europejskiego programu na rzecz umiejętności jest wspieranie wspólnych działań w zakresie umiejętności, zapewnienie dostosowania treści szkoleń do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz lepsze dopasowanie możliwości szkoleniowych do aspiracji ludzi, aby zachęcić ludność w wieku produkcyjnym do korzystania z takich możliwości szkoleniowych. W rezolucji z dnia 11 lutego 2021 r. Parlament Europejski z zadowoleniem przyjął cele i działania określone w europejskim programie na rzecz umiejętności ⁽³⁾.
- (8) Dnia 25 czerwca 2021 r. Rada Europejska w swoich konkluzjach z zadowoleniem przyjęła główne cele Unii zawarte w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie z deklaracją z Porto z dnia 8 maja 2021 r., i tym samym z zadowoleniem przyjęła cel zapewnienia do 2030 r. wskaźnika zatrudnienia na poziomie co najmniej 78 % oraz uczestnictwa w szkoleniach co roku co najmniej 60 % wszystkich dorosłych.
- (9) Dnia 14 września 2022 r. przewodnicząca Komisji ogłosiła w swoim orędziu o stanie Unii, że Komisja zaproponuje, aby rok 2023 został ogłoszony Europejskim Rokiem Umiejętności. Przewodnicząca zwróciła uwagę na problem niedoboru siły roboczej w niektórych sektorach i podkreśliła znaczenie inwestycji w kształcenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji. Podkreśliła również, że jednym z elementów rozwiązania istniejących problemów musi być przyłączenie do Unii odpowiednich umiejętności, czemu sprzyjać będzie przyspieszenie i ułatwienie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich. Poprzez ustanowienie Europejskiego Roku Umiejętności Komisja pragnie zwiększyć dynamikę i ułatwić realizację wielu działań, które już podjęła w celu wzmocnienia procesu zmiany i podnoszenia kwalifikacji w Unii, aby rozwiązać problem niedoborów na rynku pracy. Celem Europejskiego Roku Umiejętności jest, poprzez zmianę i podnoszenie kwalifikacji, wspieranie zrównoważonego wzrostu unijnej społecznej gospodarki rynkowej z myślą o zwiększeniu jej konkurencyjności i przyczynieniu się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy.
- (10) Dnia 15 września 2021 r. przewodnicząca Komisji ogłosiła w swoim orędziu o stanie Unii uruchomienie zorganizowanego dialogu na najwyższym szczeblu w celu wzmocnienia zobowiązań w zakresie umiejętności cyfrowych i edukacji. Państwa członkowskie wyznaczyły krajowych koordynatorów na potrzeby tego procesu. Europejski Rok Umiejętności opiera się na tym procesie zorganizowanego dialogu, rozszerzając jego zakres zgodnie z celami niniejszej decyzji.
- (11) Europejski Rok Umiejętności następuje po Europejskim Roku Młodzieży 2022, który miał wzmocnić pozycję, uhonorować, wspierać i angażować osoby młode, również te o mniejszych możliwościach, w perspektywie po zakończeniu pandemii COVID-19, z myślą o długoterminowych pozytywnych skutkach dla osób młodych. W ramach Europejskiego Roku Młodzieży 2022 podkreślono znaczenie umiejętności dla możliwości znalezienia przez osoby młode dobrej jakości zatrudnienia oraz dla rozszerzenia ich możliwości zatrudnienia.
- (12) Propagując w całej Unii podejście sprzyjające zmianie i podnoszeniu kwalifikacji, Europejski Rok Umiejętności może mieć szerszy pozytywny wpływ na społeczeństwo i demokrację, ponieważ lepiej wykwalifikowana siła robocza oznacza również bardziej aktywnych i zaangażowanych obywateli. Zmiana i podnoszenie kwalifikacji wyposażają pracowników w umiejętności potrzebne do korzystania z lepszej jakości możliwości zatrudnienia, poprawy ich dobrostanu w miejscu pracy oraz czynienia postępów w ich rozwoju osobistym i zawodowym, przy jednoczesnym zwiększaniu konkurencyjności gospodarki oraz przyczynianiu się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy.
- (13) Ponieważ pracodawcy, pracownicy, przedstawiciele pracodawców i pracowników, krajowi, europejscy i międzynarodowi partnerzy społeczni, izby handlowe i inne zainteresowane strony najlepiej wiedzą, jakie umiejętności są potrzebne w ich ekosystemach przemysłowych, wzmocnienie ich wspólnych działań w zakresie rozwoju umiejętności musi stanowić element rozwiązania. Dialog społeczny odgrywa zatem ważną rolę w przewidywaniu zapotrzebowania rynku pracy na umiejętności. Pakt na rzecz umiejętności, uruchomiony przez Komisję w 2020 r. jako pierwsze działanie w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności łączy pracodawców, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia, publiczne służby zatrudnienia i inne kluczowe zainteresowane strony w dziedzinie umiejętności, zarówno prywatne, jak i publiczne. Dotychczas do uczestnictwa w pakcie na rzecz umiejętności zgłosiło się ponad 700 organizacji i w jego ramach utworzono 12 dużych partnerstw w sektorach strategicznych, w ramach których zobowiązano się do wsparcia 6 milionów możliwości szkoleniowych. Członkowie paktu na rzecz umiejętności korzystają ze specjalnych usług, aby osiągnąć wymierne rezultaty. Ważny jest również

⁽³⁾ Dz.U. C 465 z 17.11.2021, s. 110.

wymiar regionalny i lokalny, w szczególności w regionach przygranicznych, w których znalezienie pracowników posiadających odpowiednie umiejętności wymaga ukierunkowanych działań w celu wsparcia efektywnych transgranicznych rynków pracy. Podobnie obszary w niekorzystnym położeniu i oddalone, w tym regiony najbardziej oddalone, stoją przed szczególnymi wyzwaniami, ponieważ dostęp do rynku pracy oraz możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji są ograniczone.

- (14) W rezolucji Rady z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) ⁽⁶⁾ określono – jako jeden ze strategicznych priorytetów ram – cel „Zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności”, a także konkretne działania mające na celu nabywanie lub aktualizację umiejętności, a mianowicie zmianę i podnoszenie kwalifikacji, przez całe życie zawodowe.
- (15) Dzięki zaleceniom Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych ⁽⁷⁾ oraz w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności ⁽⁸⁾ ludzie mogą w bardziej elastyczny i ukierunkowany sposób wybierać ścieżki uczenia się i podążać nimi. W rezolucji Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 ⁽⁹⁾ promuje się oferty w zakresie uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, pozwalające dostarczyć wszelkiego rodzaju wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do budowania sprzyjającej włączeniu społecznemu, zrównoważonej, sprawiedliwej społecznie i odporniejszej Unii. Podkreśla się w niej, że uczenie się dorosłych jest ważnym elementem uczenia się przez całe życie. Do środków, jakie potrzebne są do wspierania ludzi na ich ścieżce uczenia się, zalicza się naukę, wysokiej jakości poradnictwo w zakresie kariery oraz możliwości samooceny umiejętności.
- (16) Wzmocniona aktywna polityka rynku pracy, propagowana w zaleceniu Komisji z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) ⁽¹⁰⁾, ma na celu wspieranie przechodzenia na nowe miejsca pracy w okresie odbudowy po kryzysie związanym z COVID-19 oraz zapewnienie lepszego dopasowania umiejętności na rynku pracy, wspieranego przez służby zatrudnienia posiadające wystarczające zdolności administracyjne.
- (17) W zaleceniu Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ⁽¹¹⁾ wspiera się modernizację systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby wyposażyc osoby młode i osoby dorosłe w wiedzę, umiejętności i kompetencje pozwalające rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, z myślą o radzeniu sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych. W zaleceniu promuje się kształcenie i szkolenie zawodowe jako potencjalną siłę napędzającą innowację i wzrost, która elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy i zapewnia umiejętności w zawodach, na które jest duże zapotrzebowanie, oraz wspiera włączenie społeczne i równe szanse. Zasadnicze znaczenie ma zwiększanie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez kampanie informacyjne, centra doskonałości zawodowej, specjalne ekosystemy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz konkursy umiejętności, takie jak Euroskills.
- (18) Umiejętności potrzebne w ramach transformacji ekologicznej oraz zmiana i podnoszenie kwalifikacji siły roboczej będą konieczne w kontekście przechodzenia na nowoczesną, zasobooszczędną, sprzyjającą włączeniu społecznemu, odporną i konkurencyjną gospodarkę o obiegu zamkniętym, jak określono w komunikacie Komisji z dnia 11 grudnia 2019 r. zatytułowanym „Europejski Zielony Ład”, w którym wyznaczono drogę do osiągnięcia przez Unię neutralności klimatycznej do 2050 r. W komunikacie Komisji z dnia 14 lipca 2021 r. zatytułowanym „Gotowi na 55: osiągnięcie unijnego celu klimatycznego na 2030 r. w drodze do neutralności klimatycznej” uznano, że transformacja ekologiczna może się udać wyłącznie wówczas, gdy Unia będzie posiadać wykwalifikowaną siłę roboczą niezbędną w celu zachowania swojej konkurencyjności oraz wskazano na przewodnie działania w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności, dzięki którym ludzie mają zyskać odpowiednie umiejętności potrzebne do przeprowadzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- (19) Trwająca transformacja ekologiczna i cyfrowa unijnego przemysłu i powiązane potrzeby rynku pracy wymagają inwestycji w rozwój silnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w całej Unii, propagujących umiejętności i kompetencje w zakresie rozwiązywania problemów w obszarze nowych technologii, takich jak inteligentna produkcja i inteligentne maszyny, zaawansowana robotyka, przetwarzanie w chmurze, sztuczna inteligencja, przetwarzanie danych i internet rzeczy.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1.

- (20) Wykorzystanie narzędzi i technologii cyfrowych jest coraz powszechniejsze we wszystkich sferach życia i może tworzyć przepaść cyfrową. Umiejętności cyfrowe mają zasadnicze znaczenie dla uczestnictwa w rynku pracy, a także dla jakości życia i aktywnego starzenia się. Ponad 90 % ról zawodowych w Unii wymaga podstawowego poziomu wiedzy cyfrowej, podczas gdy około 42 % obywateli Unii, w tym 37 % pracowników, nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych. W decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2481 ⁽¹²⁾ określono cel, zgodnie z którym należy zapewnić, aby co najmniej 80 % ludności Unii posiadało przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe do 2030 r., i wyznaczono cel zakładający 20 mln zatrudnionych specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) do 2030 r., przy zachowaniu równowagi między płciami. W komunikacie Komisji z dnia 17 stycznia 2018 r. w sprawie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej podkreślono także brak możliwości w zakresie specjalistycznych programów kształcenia i szkolenia pozwalających na wyszkolenie nowych ekspertów w dziedzinie ICT. Ponadto w swoim komunikacie z dnia 30 września 2020 r. zatytułowanym „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027” Komisja podkreśliła, że należy wykorzystać środki technologiczne, by ułatwić dostępność i wzmocnić elastyczność możliwości uczenia się, w tym zmiany i podnoszenia kwalifikacji.
- (21) W komunikacie Komisji z dnia 5 maja 2021 r. zatytułowanym „Aktualizacja nowej strategii przemysłowej z 2020 r. – tworzenie silniejszego jednolitego rynku sprzyjającego odbudowie Europy” wezwano do zdecydowanego działania w celu udostępnienia uczenia się przez całe życie wszystkim zainteresowanym oraz zapewnienia, aby kształcenie i szkolenie nadążały za transformacją ekologiczną i cyfrową i pomogły ją przeprowadzić. Podkreślono w nim, że wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia powodzenia tej transformacji, wspierania konkurencyjności unijnego przemysłu i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. Uznano w nim ponadto znaczenie silnych partnerstw między Unią, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami oraz znaczenie współpracy między ekosystemami przemysłowymi i w ich obrębie. W komunikacie Komisji z dnia 9 grudnia 2021 r. zatytułowanym „Budowanie gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej” podkreślono, że gospodarka społeczna może odegrać decydującą rolę, ponieważ jest ważnym czynnikiem w kontekście sprawiedliwej społecznie i sprzyjającej włączeniu społecznemu transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz kluczową siłą napędową innowacji społecznych, w tym w dziedzinie zmiany i podnoszenia kwalifikacji.
- (22) Przyciąganie wykwalifikowanych obywateli państw trzecich może przyczynić się do rozwiązania problemu niedoboru umiejętności i siły roboczej w Unii. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 ⁽¹³⁾ stanowi kluczowe osiągnięcie w zakresie przyciągania na rynek pracy wysoko wykwalifikowanych talentów. W swoim komunikacie z dnia 23 września 2020 r. dotyczącym nowego paktu o migracji i azylu Komisja położyła również duży nacisk na migrację pracowników i integrację obywateli państw trzecich. W tym kontekście komunikat Komisji z dnia 27 kwietnia 2022 r. zatytułowany „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE” zmierza do wzmocnienia ram prawnych i działań Unii w tej dziedzinie. W komunikacie tym proponuje się przekształcenie dyrektywy Rady 2003/109/WE ⁽¹⁴⁾ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE ⁽¹⁵⁾ z myślą o uproszczeniu procedur przyjmowania w Unii pracowników z państw trzecich posiadających umiejętności na wszystkich poziomach oraz o wzmocnieniu ich praw i ochrony przed wyzyskiem. Komisja będzie również nadal rozbudowywać unijną pulę talentów, aby ułatwić kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia obywatelami państw trzecich oraz pracuje nad uruchomieniem dostosowanych do potrzeb partnerstw w zakresie talentów z konkretnymi kluczowymi krajami partnerskimi, aby zwiększyć międzynarodową mobilność pracowników oraz wzmocnić rozwój talentów w sposób korzystny dla obu stron i na zasadach migracji cyrkulacyjnej. Ponadto Unia nadal jest wiodącą na świecie darczyńcą w zakresie finansowania na rzecz edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkolenia nauczycieli, edukacji dziewcząt oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Prace te, prowadzone w ramach nakreślonych przez wspólny komunikat Komisji i Wysokiego Przedstawiciela z dnia 1 grudnia 2021 r. zatytułowany „Strategia Global Gateway”, stanowią uzupełnienie celów niniejszej decyzji.
- (23) Zaufanie do kwalifikacji i ich przejrzystość, niezależnie od tego, czy zostały zdobyte w Unii, czy w państwie trzecim, ma kluczowe znaczenie w kontekście ułatwienia ich uznawania. Unijne narzędzia, takiej jak europejskie ramy kwalifikacji, Europass, europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), narzędzie do

⁽¹²⁾ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2481 z dnia 14 grudnia 2022 r. ustanawiająca program polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r. (Dz.U. L 323 z 19.12.2022, s. 4).

⁽¹³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44).

⁽¹⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1).

tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich, europejskie poświadczenia cyfrowe w dziedzinie uczenia się, portal EURES oraz właściwe unijne ramy kompetencji, stanowią punkt wyjścia dla zwiększenia przejrzystości i porównywalności umiejętności i kwalifikacji. Aby rynki pracy dobrze funkcjonowały, konieczne jest prawidłowe zrozumienie i docenianie umiejętności, niezależnie od tego, czy zostały nabyte w trybie nauki formalnej, pozaformalnej czy nieformalnej. Dalsze wzmacnianie identyfikacji i dokumentacji umiejętności, a także zapewnienie wytycznych dotyczących uwidocznienia umiejętności są kluczowymi krokami w kierunku większej przejrzystości i możliwości przenoszenia wszystkich umiejętności, w tym umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętności językowe, krytyczne myślenie, przedsiębiorczość, kreatywność, kompetencje międzykulturowe, praca zespołowa i umiejętność korzystania z mediów.

- (24) W wielu państwach członkowskich inwestycje publiczne i prywatne w zmianę i podnoszenie kwalifikacji są niewystarczające. Wielu pracodawców, zwłaszcza MŚP, nie zapewnia lub nie finansuje szkoleń dla swojego personelu, a osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia mają mniejszy dostęp do szkoleń sponsorowanych przez pracodawcę lub nie mają go wcale. Takie nierówności mogą wpływać negatywnie na dobrobyt i zdrowie osób, zmniejszają konkurencyjność gospodarczą, skutkują niewykorzystanymi szansami i barierami dla innowacji oraz stwarzają niebezpieczeństwo pozostawienia ludzi w tyle w procesie transformacji ekologicznej i cyfrowej w kierunku bardziej zrównoważonej działalności gospodarczej. Dla konkurencyjności przedsiębiorstw ważne jest przeznaczenie zasobów na zapewnienie, aby pracownicy mieli możliwość pracy z wykorzystaniem najnowszych technologii. Potrzebne są ramy wspomagające, które umożliwią odblokowanie inwestycji finansowych pracodawców w umiejętności, będą ich zachęcać do takich inwestycji oraz uwidoczną wartość gospodarczą zmiany i podnoszenia kwalifikacji. Na przykład pakiet pomocy gospodarczej dla MŚP ma na celu ułatwianie dostępu do finansowania i umiejętności. Ponadto dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152⁽¹⁶⁾ stanowi, że państwa członkowskie mają zapewnić, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione ma być pracownikowi nieodpłatnie, ma liczyć się jako czas pracy i w miarę możliwości ma odbywać się w godzinach pracy.
- (25) W przeszłości Unia była świadkiem znacznych wzrostów inwestycji publicznych w kształcenie i szkolenie wstępne. Jak dotąd nie towarzyszyło temu jednak odpowiednie zwiększenie inwestycji ani rozwój podejścia całościowego w celu wspierania ciągłego rozwoju umiejętności przez cały okres życia zawodowego. W konkluzjach Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. wezwano państwa członkowskie, aby zbadały możliwe modele publicznego i prywatnego finansowania uczenia się przez całe życie i rozwijania umiejętności w wymiarze indywidualnym, a Komisję wezwano do wsparcia państw członkowskich w tych staraniach.
- (26) Na potrzeby zmiany i podnoszenia kwalifikacji dostępne jest znaczne wsparcie finansowe Unii, na przykład w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Programu InvestEU (zwanego dalej „InvestEU”), programu „Cyfrowa Europa”, programu Erasmus+, programu „Horyzont Europa”, Programu działań na rzecz środowiska i klimatu (LIFE), funduszu modernizacyjnego oraz Instrumentu Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej – „Globalny wymiar Europy”. EFS+ pozostaje głównym unijnym narzędziem finansowania umożliwiającym inwestowanie w większą ilość lepszych umiejętności pracowników, w szczególności przez wspieranie instytucji i usług w zakresie oceny i przewidywania potrzeb i wyzwania w zakresie umiejętności oraz wspieranie możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji pracowników oferowanych przez sektor publiczny i prywatny. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży ma na celu zapewnienie wszystkim młodym osobom otrzymania oferty zatrudnienia o dobrej jakości, dalsze kształcenie, przygotowanie zawodowe lub staż w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia formalnego kształcenia. Reformy i inwestycje uwzględnione w przedłożonych przez państwa członkowskie krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności w ramach RRF mają wyraźny wymiar dotyczący umiejętności, często powiązany z aktywną polityką rynku pracy, w szczególności ze wspieraniem zatrudnienia ludzi młodych. W krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności zatwierdzonych dotychczas przez Komisję i Radę około 20 % wydatków socjalnych jest przeznaczonych na zatrudnienie i umiejętności.
- (27) Wsparcie na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytorium Europy (REACT-EU) było pierwszym instrumentem w ramach pakietu na rzecz odbudowy NextGenerationEU, za pomocą którego dokonywano płatności na rzecz odbudowy państw członkowskich. Przyczyniło się ono do tworzenia miejsc pracy i inwestowania w umiejętności w najbardziej potrzebujących regionach. Pracownicy, którzy stracili pracę w wyniku restrukturyzacji na dużą skalę, mogą również skorzystać ze wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników w celu znalezienia nowej pracy, na przykład poprzez dalsze kształcenie i szkolenie oraz dostosowane do potrzeb poradnictwo i doradztwo zawodowe.

⁽¹⁶⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

- (28) W rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 ⁽¹⁷⁾ ustanawiającym Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji uznano, że zmiana i podnoszenie kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy to instrumenty potrzebne do zapewnienia sprawiedliwej i sprzyjającej włączeniu społecznemu transformacji ekologicznej oraz do złagodzenia niekorzystnych skutków tej transformacji. W zaleceniu Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej ⁽¹⁸⁾ określono szczególne wytyczne, które mają ułatwić państwom członkowskim opracowanie i wdrożenie pakietów strategii politycznych dotyczących odpowiednich aspektów związanych z zatrudnieniem i aspektów społecznych, z uwzględnieniem polityki w zakresie zmiany i podnoszenia kwalifikacji. Ponadto w zaleceniu Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju ⁽¹⁹⁾ promuje się politykę i programy mające na celu zapewnienie, aby osoby uczące się w każdym wieku mogły zdobywać wiedzę i umiejętności pozwalające na korzystanie ze zmieniającego się rynku pracy, prowadzenie zrównoważonego życia i podejmowanie działań na rzecz zrównoważonej przyszłości.
- (29) Wsparcie w ramach segmentu dotyczącego inwestycji społecznych i umiejętności InvestEU obejmuje zapotrzebowanie na umiejętności oraz ich podaż, przyczyniając się do zwiększenia zestawów umiejętności odbiorców końcowych lub poprawy wykorzystania umiejętności oraz wspierając rynki inwestowania w umiejętności. W ramach InvestEU wspierane są również ogólne inwestycje w edukację, szkolenia i powiązane usługi. Ponadto system sprawiedliwej transformacji w ramach InvestEU wspiera inwestycje, w tym te mające na celu wspieranie zmiany i podnoszenia kwalifikacji pracowników, w regionach objętych zatwierdzonym planem sprawiedliwej transformacji, zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2021/1056, oraz projekty przynoszące korzyści tym regionom, pod warunkiem że są one kluczowe w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej tych terytoriów.
- (30) Dostosowana do potrzeb wiedza specjalistyczna zapewniana dzięki zarządzanemu przez Komisję Instrumentowi Wsparcia Technicznego może pomóc państwom członkowskim w przeprowadzeniu reform związanych z krajowymi lub regionalnymi strategiami w zakresie umiejętności, dzięki czemu tymczasowe finansowanie unijne przełoży się na trwałą poprawę dostępnych możliwości w zakresie zmiany i podnoszenia kwalifikacji. Wzajemne uczenie się, ułatwane przez Komisję, również może wspierać ten proces.
- (31) Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2021 r. zatytułowany „Unia równości: strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030” ma na celu zapewnienie pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, na równi z innymi osobami w Unii i w państwach trzecich, przy jednoczesnym wspieraniu wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. W ramach proponowanej strategii Komisja zobowiązuje się do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości udziału w szkoleniach i zdobywania nowych umiejętności, co stanowi podstawowy warunek zatrudnienia i niezależności.
- (32) Na poziomie Unii alokacja finansowa niezbędna do wdrożenia niniejszej decyzji zostanie określona w budżecie programów, z których pochodzą środki, zgodnie z wieloletnimi ramami finansowymi na lata 2014–2020 i 2021–2027. Bez uszczerbku dla uprawnień Parlamentu Europejskiego i Rady jako władzy budżetowej celem powinno być zapewnienie środków finansowych na wdrożenie niniejszej decyzji w wysokości co najmniej 9,3 mln EUR na wydatki operacyjne. Wsparcie finansowe na rzecz Europejskiego Roku Umiejętności powinno zostać zapewnione przez odpowiednie programy i instrumenty unijne, z zastrzeżeniem dostępności finansowania, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami. Finansowanie Europejskiego Roku Umiejętności nie powinno odbywać się ze szkodą dla finansowania projektów realizowanych w ramach obecnych programów unijnych i powinno mieć na celu zapewnienie długotrwałej spuścizny Europejskiego Roku Umiejętności.
- (33) Ponieważ cele niniejszej decyzji nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki niniejszej decyzji możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza decyzja nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (34) W celu zapewnienia szybkiego wdrożenia Europejskiego Roku Umiejętności niniejsza decyzja powinna wejść w życie w trybie pilnym następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*,

⁽¹⁷⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1).

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1.

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Przedmiot

Okres trwający od dnia 9 maja 2023 r. do dnia 8 maja 2024 r. ogłasza się „Europejskim Rokiem Umiejętności”.

Artykuł 2

Cele

Zgodnie z zasadami nr 1, 4 i 5 Europejskiego filaru praw socjalnych, przyczyniając się do realizacji celów określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności oraz głównych celów Unii określonych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, ogólnym celem Europejskiego Roku Umiejętności jest dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji zgodnie z kompetencjami krajowymi, prawem krajowym i praktykami krajowymi. Poprzez dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji Europejski Rok Umiejętności ma na celu zwiększanie konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), oraz przyczynianie się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, z myślą o wykorzystaniu pełnego potencjału transformacji ekologicznej i cyfrowej w sposób sprawiedliwy społecznie, sprzyjający włączeniu społecznemu oraz uczciwy, tym samym propagując równy dostęp do rozwoju umiejętności oraz zmniejszając nierówności i segregację w kształceniu i szkoleniu, a także przyczyniając się do kształcenia ustawicznego i rozwoju kariery zawodowej, umożliwiając osobom dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy oraz pełne uczestnictwo w gospodarce i społeczeństwie. W szczególności działania w ramach Europejskiego Roku Umiejętności służą propagowaniu polityki i inwestycji w zakresie umiejętności w celu zapewnienia, aby nikt nie pozostał w tyle podczas transformacji ekologicznej i cyfrowej i odbudowy gospodarczej, a w szczególności w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej dzięki likwidacji luki kompetencyjnej i dopasowaniu umiejętności, co wzmocni pozycję pracowników i społeczeństwa w Unii zdolnych do wykorzystania możliwości wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej, poprzez:

- 1) propagowanie zwiększonych, bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji na wszystkich poziomach, między innymi prowadzonych przez pracodawców publicznych i prywatnych, w szczególności przez MŚP, we wszelkie formy zmiany i podnoszenia kwalifikacji, edukacji i szkolenia w celu wykorzystania pełnego potencjału obecnych i przyszłych pracowników w Unii, w tym wspierania osób w radzeniu sobie ze zmianą pracy, aktywnym starzeniu się i korzystaniu z nowych możliwości, jakie oferuje trwająca transformacja gospodarcza;
- 2) zwiększenie znaczenia umiejętności i zapewnianie ich poprzez ścisłą współpracę z międzysektorowymi i sektorowymi partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami, podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, nienastawionymi na zysk dostawcami usług społecznych oraz organizatorami kształcenia i szkolenia oraz poprzez promowanie współpracy między nimi, a także poprzez opracowanie wspólnego podejścia we współpracy ze wszystkimi częściami administracji rządowej na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym oraz poprzez ułatwianie uznawania umiejętności i kwalifikacji;
- 3) dopasowywanie aspiracji, potrzeb i zestawów umiejętności osób, w tym umiejętności nabytych dzięki mobilności, do potrzeb i możliwości na rynku pracy, w szczególności tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową, pojawiające się nowe sektory oraz główne sektory wymagające odbudowy po pandemii COVID-19, zapewniając aby szczególnie nacisk położono na integrację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niepracujących, niekształcących się ani nieszkolących się (NEET), osób nisko wykwalifikowanych, starszych pracowników, osób z niepełnosprawnościami, osób należących do grup w niekorzystnej sytuacji i z różnych środowisk, osób mieszkających na obszarach oddalonych i w regionach najbardziej oddalonych, a także osób przesiedlonych z Ukrainy;
- 4) przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w państwach członkowskich poprzez propagowanie możliwości uczenia się, w tym w stosownych przypadkach kształcenia i szkolenia językowego, rozwój umiejętności i mobilność oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

Artykuł 3

Rodzaje środków

1. Rodzaje środków, jakie mają być podjęte, aby osiągnąć cele określone w art. 2, obejmują działania na poziomie Unii i – w oparciu o istniejące możliwości – na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym oraz, w stosownych przypadkach, we współpracy z państwami trzecimi, takie jak:

- a) konferencje internetowe i z udziałem fizycznym, dyskusje w ramach forów i inne wydarzenia internetowe i z udziałem fizycznym mające na celu promowanie debaty na temat roli i wkładu polityki w zakresie umiejętności w zapewnienie konkurencyjnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego w świetle zmian demograficznych, transformacji ekologicznej i cyfrowej, także wspierające w ten sposób aktywne i zaangażowane obywatelstwo, i mające na celu mobilizowanie odpowiednich zainteresowanych stron w celu zapewnienia rzeczywistego dostępu do kształcenia, szkoleń i możliwości uczenia się;
- b) grupy robocze, spotkania techniczne i inne wydarzenia mające na celu promowanie dyskusji i wzajemnego uczenia się w zakresie działań i podejść, które zainteresowane strony z sektora publicznego, prywatnego i trzeciego mogą realizować, w tym opracowywanie, publikowanie i rozpowszechnianie dobrych praktyk, wytycznych i innych dokumentów pomocniczych wynikających z tych wydarzeń;
- c) inicjatywy skierowane między innymi do osób fizycznych, pracodawców, w szczególności MŚP, izb handlowych i przemysłowych, partnerów społecznych, organów publicznych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia, mające na celu propagowanie zapewniania, finansowania i wykorzystywania możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji oraz zmaksymalizowanie korzyści i potencjału wykwalifikowanych pracowników;
- d) kampanie informacyjne, wszechstronne kampanie komunikacyjne i uświadamiające dotyczące unijnych inicjatyw w zakresie zmiany i podnoszenia kwalifikacji oraz kształcenia ustawicznego, wspierające wdrażanie i realizację takich inicjatyw w praktyce oraz korzystanie z nich przez potencjalnych beneficjentów;
- e) wzmocnianie dialogu z partnerami społecznymi oraz istniejącymi grupami i sieciami zainteresowanych stron, w tym za pośrednictwem ustanowionych platform internetowych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, oraz zapewnienie możliwości zaangażowania zainteresowanych stron w związku z Europejskim Rokiem Umiejętności;
- f) propagowanie opracowywania krajowych, sektorowych i dopasowanych do potrzeb danego przedsiębiorstwa strategii i szkoleń w zakresie umiejętności, w tym poprzez dialog społeczny i przy zaangażowaniu partnerów społecznych;
- g) wdrażanie i w razie potrzeby dalsze rozwijanie narzędzi gromadzenia informacji na temat umiejętności, przy jednoczesnym wspieraniu i rozpowszechnianiu ich stosowania do celów określania obecnego i przyszłego zapotrzebowania na umiejętności, w szczególności związanego z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz głównymi sektorami wymagającymi odbudowy po pandemii COVID-19, kryzysie energetycznym i skutkach rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie;
- h) promowanie i dalsze wdrażanie narzędzi i instrumentów służących zwiększeniu przejrzystości kwalifikacji, w tym kwalifikacji uzyskanych poza Unią, oraz walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego;
- i) wspieranie programów, możliwości finansowania, projektów, działań i sieci istotnych z punktu widzenia zainteresowanych stron z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego, zaangażowanych w opracowywanie, rozpowszechnianie i wdrażanie możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji, uczenia się i kształcenia oraz szkolenia zawodowego.

2. Komisja może określić inne działania, które mogłyby przyczynić się do realizacji celów określonych w art. 2 i zezwolić na wykorzystywanie odniesień do Europejskiego Roku Umiejętności w promowaniu tych działań, o ile przyczyniają się one do osiągnięcia tych celów. Inne instytucje Unii i państwa członkowskie mogą również określić takie inne działania i zasugerować je Komisji.

Artykuł 4

Koordinacja na poziomie krajowym

Za organizację uczestnictwa w Europejskim Roku Umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym odpowiadają państwa członkowskie. W tym celu każde państwo członkowskie wyznacza krajowego koordynatora lub organ koordynujący, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami i praktykami, posiadających kompetencje w dziedzinie polityki pracy i umiejętności. Krajowy koordynator lub organ koordynujący jest punktem kontaktowym do spraw współpracy na poziomie Unii i koordynuje w sposób całościowy działania w ramach Europejskiego Roku Umiejętności w odpowiednim państwie członkowskim, umożliwiając zaangażowanie odpowiednich zainteresowanych stron.

Artykuł 5

Koordinacja na poziomie Unii

1. Koordinacja Europejskiego Roku Umiejętności na poziomie Unii ma charakter przekrojowy, tak aby stworzyć synergię między poszczególnymi unijnymi programami i inicjatywami w dziedzinie umiejętności.
2. Przy wdrażaniu Europejskiego Roku Umiejętności Komisja korzysta z wiedzy fachowej i wsparcia odpowiednich agencji Unii, w szczególności Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Europejskiego Urzędu ds. Pracy, Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Europejskiej Fundacji Kształcenia oraz Agencji Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa.
3. Komisja zwołuje posiedzenia krajowych koordynatorów lub przedstawicieli organów koordynujących w celu koordynowania działań, o których mowa w art. 3. Posiedzenia te służą wymianie informacji na temat wdrażania Europejskiego Roku Umiejętności na poziomie unijnym i krajowym. Przedstawiciele Parlamentu Europejskiego i właściwych agencji Unii mogą uczestniczyć w tych posiedzeniach w roli obserwatorów.
4. Komisja ściśle współpracuje z partnerami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim, organizatorami kształcenia i szkolenia, podmiotami rynku pracy, osobami uczącymi się oraz przedstawicielami organizacji lub podmiotów zajmujących się problematyką związaną z umiejętnościami, kształceniem, szkoleniem i kształceniem ustawicznym, aby pomóc we wdrażaniu Europejskiego Roku Umiejętności na poziomie Unii.

Artykuł 6

Współpraca na poziomie międzynarodowym

W stosownych przypadkach, na potrzeby Europejskiego Roku Umiejętności, Komisja współpracuje z państwami trzecimi i właściwymi organizacjami międzynarodowymi, w szczególności z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Organizacją Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury i Międzynarodową Organizacją Pracy, a także z innymi międzynarodowymi zainteresowanymi stronami, zapewniając jednocześnie widoczność udziału Unii.

Artykuł 7

Monitorowanie i ocena

Do dnia 31 maja 2025 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Europejskiej, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie na temat wdrożenia, wyników i ogólnej oceny inicjatyw przewidzianych w niniejszej decyzji i wdrażanych w państwach członkowskich oraz w Unii jako całości. Sprawozdanie to będzie obejmować pomysły dotyczące dalszych wspólnych wysiłków w dziedzinie umiejętności w celu ugruntowania trwałej spuścizny Europejskiego Roku Umiejętności.

Artykuł 8

Wejście w życie

Niniejsza decyzja wchodzi w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Sporządzono w Strasburgu dnia 10 maja 2023 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca
R. METSOLA

W imieniu Rady
Przewodnicząca
J. ROSWALL
