

I

(Jogalkotási aktusok)

HATÁROZATOK

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2023/936 HATÁROZATA

(2023. május 10.)

a készségek európai évéről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 149. cikkére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően,

rendes jogalkotási eljárás keretében ⁽²⁾,

mivel:

- (1) A képzett munkaerő elengedhetetlen a társadalmilag igazságos és méltányos zöld és digitális átállás biztosításához, valamint az Unió fenntartható versenyképességének és az olyan kedvezőtlen külső sokkhatásokkal szembeni rezilienciájának megerősítéséhez, mint a Covid19-világjárvány vagy Oroszország Ukrajna elleni agressziós háborújának következményei. A megfelelőbb és az igényekhez jobban igazodó készségek új lehetőségeket nyitnak meg, és lehetővé teszik az egyének számára, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon, a társadalomban és a demokráciában, hogy kiaknázzák a zöld és digitális átállásban rejlő lehetőségeket és hasznot húzzanak azokból, valamint éljenek jogaikkal.
- (2) A munkáltatók Unió-szerte arról számolnak be, hogy nehezen találnak olyan munkavállalókat, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel. Az Európai Munkaügyi Hatóság a Munkaerőhiány és -többlet (Report on labour shortages and surpluses) című jelentésében és az Európai Unió Kiberbiztonsági Ügynökség a Kiberbiztonsági készségek fejlesztése az EU-ban (Cybersecurity skills development in the EU) című jelentésében 2021-ben 28 foglalkozást sorolt be olyanként, mint amely szakemberhiánnyal érintett, beleértve az egészségügyi, a vendéglátóipari, az építőipari és a szolgáltatási ágazatot, és megállapította, hogy kevés az informatikai és biztonsági szakember, különösen a kiberbiztonsági szakértő, valamint a természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai háttérrel rendelkező munkavállaló. A sikeres zöld és digitális átállás legnagyobb akadálya egyre inkább a megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók hiánya. A munkaerőhiány egyes esetekben a nem vonzó munkakörök és a rossz munkafeltételek következménye is lehet. A munkaerőpiac megfelelő működéséhez fontos e kérdések kezelése minőségi állások és megtartásra irányuló politikák révén. Az elkövetkező évtizedben várhatóan számos tagállamban felgyorsul a népesség előregedése, mivel a „baby boom” korosztály nyugdíjba vonul, ami miatt még inkább maradéktalanul ki kell használni – származástól függetlenül – a munkaképes korú felnőttekben rejlő lehetőségeket a készségeikbe történő folyamatos beruházás által, valamint több ember – különösen a nők és a fiatalok, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok), akik olyan sajátos

⁽¹⁾ HL C 100., 2023.3.16., 123. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2023. március 30-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2023. április 24-i határozata.

kihívásokkal szembesülnek, amelyek akadályozzák munkaerőpiaci részvételüket – aktivizálása révén. A hatékony és átfogó készségfejlesztési stratégiák, valamint a hátrányos helyzetű csoportok oktatási és képzési lehetőségeihez való hozzáféréseinek javítása, továbbá a sztereotípiák, különösen a nemi sztereotípiák leküzdése hozzájárulna a foglalkoztatás növeléséhez és a szakemberhiány csökkentéséhez. A társadalmilag igazságos és inkluzív átállás biztosítása érdekében ezen intézkedések kiegészíthetők az átképzésre és továbbképzésre nem képes személyek számára nyújtott megoldásokkal.

- (3) Az Unióban működő 25 millió kis- és középvállalkozás (kkv) negyede számára továbbra is a képzett személyzet és az Unió fenntartható növekedésében alapvető szerepet játszó tapasztalt vezetők rendelkezésre állása jelenti a legkomolyabb problémát, miközben az összes vállalkozás 99 %-át képviselő és 83 millió embert foglalkoztató kkv-k az uniós gazdaság és jólét gerincét alkotják. A Bizottság „Kkv-stratégia a fenntartható és digitális Európáért” című, 2020. március 10-i közleménye elismeri, hogy a kkv-k alapvető szerepet játszanak az Unió versenyképessége és jóléte szempontjából.
- (4) A megfelelően képzett munkaerő hiánya és a munkaképes korú felnőttek képzésekben való alacsony arányú részvétele csökkenti a munkaerőpiaci lehetőségeket és az Unió számára komoly kihívást jelentő társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségekhez vezet. A megfelelően képzett munkaerő hiánya és a képzésekben való alacsony arányú részvétel azt is jelzi, hogy jelentős kiaknázatlan lehetőségek rejlenek az átképzésben és a továbbképzésben a növekvő munkaerőhiány enyhítésének segítése érdekében az olyan ágazatokon belül, mint a gyártás és a szolgáltatások és különösen a vendéglátással, valamint a számítógépes és elektronikus berendezések gyártásával kapcsolatos gazdasági tevékenységekben, továbbá az ápolási-gondozási ágazatban. Az elmúlt évtizedben azonban az Unióban stagnált a felnőttkori tanulásban való részvétel, és 21 tagállam nem érte el a 2020-ra kitűzött uniós szintű célt. Sok felnőtt, például az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók, a kkv-k alkalmazottai, a munkanélküliek, az inaktívak és az alacsony képzettségűek számára a készségfejlesztési lehetőségek túl gyakran elérhetetlenek. E csoportok és valamennyi munkaképes korú felnőtt átképzési és továbbképzési lehetőségeinek növelése szintén hozzájárulna a 20 és 64 év közötti felnőttek vonatkozásában kitűzött 78 %-os uniós foglalkoztatási cél eléréséhez, mivel az ő vonatkozásukban a foglalkoztatási ráta 2021-ben 73,1 % volt az Unióban. A „Kompetenciafejlesztési pályák: Új lehetőségek felnőttek számára” című, 2016. december 19-i ⁽³⁾, valamint a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló, 2016. február 15-i ⁽⁴⁾ tanácsi ajánlással összhangban további erőfeszítésekre van szükség az alacsony szintű készségekkel rendelkező felnőttek és a munkanélküliek hatékony támogatása érdekében.
- (5) A szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér) 1. számú alapelve alapján mindenkinek joga van a minőségi és inkluzív oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz olyan készségek fenntartása és megszerzése érdekében, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vegyen a társadalomban, és sikeresen kezelje a munkaerőpiaci átmeneteket. A pillér 4. alapelve a foglalkoztatás aktív támogatására vonatkozik azon jog tiszteletben tartása érdekében, hogy mindenki időben személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához, ideértve a képzéshez és átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételének jogát is. A pillér biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról szóló 5. elve értelmében a munkavállalókat a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében – a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül – megilleti a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz való jog. Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: a Charta) 14. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy mindenkinek joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez.
- (6) A pillér 3. számú alapelve hangsúlyozza, hogy nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, életkortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és az egyenlő lehetőségekhez, ideértve a foglalkoztatást, az oktatást és a képzést is. A készségek európai évét inkluzív módon és a mindenkit megillető egyenlőséget aktívan előmozdítva kell megvalósítani. A szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv – amelyet a Bizottság a 2021. március 4-i közleményében fogadott el – rámutat arra, hogy a jelenleg alulreprezentált csoportok részvételének növelésével inkluzívabb növekedést lehet elérni a foglalkoztatás terén.

⁽³⁾ HL C 484., 2016.12.24., 1. o.

⁽⁴⁾ HL C 67., 2016.2.20., 1. o.

- (7) „A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program” című, 2020. július 1-jei bizottsági közlemény (a továbbiakban: európai készségfejlesztési menetrend) készségforradalmat sürget a gazdaság helyreállításának biztosítása, Európa globális versenyképességének és a társadalmi igazságosságnak a megerősítése, valamint a zöld és digitális átállás mindenki számára elérhető lehetőségekké alakítása érdekében. Az európai készségfejlesztési menetrend célja a készségekkel kapcsolatos kollektív fellépés előmozdítása, annak biztosítása, hogy a képzés tartalma igazodjon a változó munkaerőpiaci igényekhez, valamint a képzési lehetőségek és az emberek törekvéseinek jobb összehangolása, ezáltal ösztönözve az ilyen képzési lehetőségeknek a munkaképes korú népesség általi igénybevételét. Az Európai Parlament 2021. február 11-i állásfoglalásában ⁽⁹⁾ üdvözölte az európai készségfejlesztési menetrend célkitűzéseit és intézkedéseit.
- (8) Az Európai Tanács 2021. június 25-én következtetéseiben üdvözölte a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben foglalt kiemelt uniós célokat, összhangban a 2021. május 8-i Portói Nyilatkozattal, ezáltal üdvözölve az annak biztosítására irányuló törekvést, hogy 2030-ra legalább 78 %-os legyen a foglalkoztatási ráta, és az összes felnőtt legalább 60 %-a minden évben képzésben vegyen részt.
- (9) 2022. szeptember 14-én a Bizottság elnöke az Unió helyzetéről szóló beszédében bejelentette, hogy a Bizottság javaslatot tesz arra, hogy 2023 a készségek európai éve legyen. Felhívta a figyelmet a bizonyos ágazatokban fennálló munkaerőhiány problémájára, és hangsúlyozta a szakképzésbe és a továbbképzésbe történő beruházások fontosságát. Rámutatott továbbá, hogy a megfelelő készségek Unióba vonzásának a megoldás részét kell képeznie, amit a harmadik országbeli állampolgárok által szerzett képesítések elismerésének felgyorsításával és megkönnyítésével kell támogatni. A készségek európai évével a Bizottság arra törekszik, hogy fokozza a lendületet és, hogy a munkaerőpiaci hiányok kezelése érdekében előmozdítsa az átképzés és a továbbképzés Unión belüli megerősítése érdekében már meghozott számos intézkedésének végrehajtását. A készségek európai éve arra szolgál, hogy az átképzés és a továbbképzés révén támogassa az uniós szociális piacgazdaság fenntartható növekedését, azzal a céllal, hogy fokozza annak versenyképességét és hogy hozzájáruljon a minőségi munkahelyek megteremtéséhez.
- (10) 2021. szeptember 15-én a Bizottság elnöke az Unió helyzetéről szóló beszédében bejelentette, hogy a digitális készségekkel és oktatással kapcsolatos kötelezettségvállalások megerősítése érdekében strukturált párbeszéd kezdődik a legmagasabb szinten. A tagállamok nemzeti koordinátorokat neveztek ki ehhez a folyamathoz. A készségek európai éve épít e strukturált párbeszéd folyamatára, kiterjesztve annak fókuszát e határozat célkitűzéseivel összhangban.
- (11) A készségek európai éve az ifjúság 2022-es európai évét követi, amelynek a Covid19-világjárványt követő kontextusban az volt a célja, hogy a fiatalokat, köztük a kevesebb lehetőséggel rendelkezőket felelősségvállalásra ösztönözze, kinyilvánítsa megbecsülését irántuk, támogassa őket, és ösztönözze szerepvállalásukat annak érdekében, hogy hosszú távon pozitív hatással lehessen rájuk. Az ifjúság 2022-es európai éve keretében hangsúlyt kapott a készségek fontossága, annak érdekében, hogy a fiatalok színvonalas foglalkoztatáshoz jussanak, és hogy foglalkoztatási lehetőségeik bővüljenek.
- (12) Azáltal, hogy a készségek európai éve Uniószerre előmozdíja az átképzést és a továbbképzést szem előtt tartó gondolkodásmódot, szélesebb körű pozitív hatást gyakorolhat a társadalomra és a demokráciára, mivel a képzettebb munkaerő egyben aktívabb és elkötelezettebb polgárokat is jelent. Az átképzés és a továbbképzés felvértezi a munkavállalókat a jobb minőségű munkalehetőségek kiaknázásához, munkahelyi jóllétük fokozásához, továbbá a személyes és szakmai fejlődésük előrehaladásához szükséges készségekkel, miközben fellendíti a gazdaság versenyképességét és hozzájárul a minőségi munkahelyek megteremtéséhez.
- (13) mivel a munkáltatók, a munkavállalók, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői, a nemzeti, európai és nemzetközi szociális partnerek, a kereskedelmi kamarák és más érdekelt felek tudják a legjobban, hogy milyen készségekre van szükség az egyes ipari ökoszisztémákban, a készségfejlesztésre irányuló kollektív fellépésük megerősítésének a megoldás részét kell képeznie. A szociális párbeszéd így fontos szerepet játszik a munkaerőpiac készségigényeinek előrejelzésében. A Bizottság által 2020-ban az európai készségfejlesztési menetrend első intézkedéseként elindított készségfejlesztési paktum összefogja a munkáltatókat, a szociális partnereket, az oktatási és képzési szolgáltatókat, a közszektor foglalkoztatási szolgálatait és a készségek terén érdekelt egyéb magán- és közszektorbeli kulcsszereplőket. A készségfejlesztési paktumhoz eddig már több mint 700 szervezet csatlakozott, és az általa lefedett területen 12 nagyszabású partnerség jött létre a stratégiai ágazatokban, hatmillió képzési lehetőség előmozdítására tett vállalással. A készségfejlesztési paktum tagjai célzott szolgáltatásokban részesülnek kézzelfogható eredmények elérése érdekében. A regionális és a helyi dimenzió szintén fontos, különösen a határ

⁽⁹⁾ HL C 465., 2021.11.17., 110. o.

menti régiókban, ahol a megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók megtalálásához célzott intézkedésekre van szükség a hatékony, határokon átnyúló munkaerőpiacok támogatása érdekében. Hasonlóképpen a hátrányos helyzetű és távoli területek, köztük a legkülső régiók is különös kihívásokkal néznek szembe, mivel a munkaerőpiachoz való hozzáférés, valamint az átképzési és továbbképzési lehetőségek korlátozottak.

- (14) Az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről (2021–2030) szóló, 2021. február 26-i tanácsi állásfoglalás⁽⁶⁾ kimondja, hogy a keretrendszer egyik stratégiai prioritása a „mindenki számára elérhető egész életen át tartó tanulás és mobilitás megvalósítása”, emellett a munkával töltött életszakasz során a készségek megszerzésére vagy naprakésszé tételére (átképzésre és továbbképzésre) irányuló konkrét intézkedéseket is meghatároz.
- (15) Az egyéni tanulási számlákról⁽⁷⁾ és az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről⁽⁸⁾ szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlások rugalmasabb és célzottabb módon segítenek az embereknek tanulási pályájuk megkezdésében és folytatásában. A felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) szóló, 2021. november 29-i tanácsi állásfoglalás⁽⁹⁾ előmozdítja az olyan formális, nem formális és informális tanulási lehetőségeket, amelyek alkalmasak az inkluzív, fenntartható, társadalmilag igazságos és reziliensebb Unió megeremtéséhez szükséges ismeretek, készségek és kompetenciák közvetítésére. Hangsúlyozza, hogy a felnőttkori tanulás az egész életen át tartó tanulás fontos részét képezi. A tanulás, a jó minőségű pályaeorientációs iránymutatás és a készségekkel kapcsolatos önértékelési lehetőségek azon intézkedések közé tartoznak, amelyek ahhoz szükségesek, hogy támogassák az embereket tanulási pályáikon.
- (16) A Covid19-válságot követően a foglalkoztatás hatékony és aktív támogatásáról (EASE) szóló, 2021. március 4-i bizottsági ajánlás⁽¹⁰⁾ által előmozdított, megerősített aktív munkaerőpiaci politikák célja, hogy támogassák az új foglalkoztatásba való átmenetet a Covid19-válságból való kilábalás és a készségek munkaerőpiaci megfeleltetésének javítása közepette, amit megfelelő adminisztratív kapacitással rendelkező foglalkoztatási szolgálatok támogatnak.
- (17) A fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről (VET) szóló, 2020. november 24-i tanácsi ajánlás⁽¹¹⁾ támogatja a szakképzési rendszerek korszerűsítését annak érdekében, hogy a fiatalokat és a felnőtteket fel lehessen vértetni azokkal az ismeretekkel, készségekkel és kompetenciákkal, amelyekre szükségük van ahhoz, hogy boldoguljanak a változó munkaerőpiacon és a társadalomban, valamint hogy kezelni tudják a helyreállást és a zöld és digitális gazdaságra való igazságos átmenetet a demográfiai változások idején és valamennyi gazdasági ciklus során. Az ajánlás a szakképzést, mint az innováció és a növekedés lehetséges motorját képezi el, amely gyorsan alkalmazkodik a munkaerőpiaci változásokhoz, biztosítja a nagyon keresett foglalkozásokhoz szükséges készségeket és támogatja az inkluzivitást és az egyenlő esélyeket. Alapvető fontosságú a szakképzés vonzerejének növelése kommunikációs és figyelemfelhívó kampányok, szakképzési kiválósági központok, egyedi szakképzési ökoszisztémák és készségfejlesztési versenyek – például az Euroskills – révén.
- (18) Az uniós klímasemlegesség 2050-ig történő megvalósítását célzó, az „Európai zöld megállapodás” című, 2019. december 11-i bizottsági közleményben foglaltaknak megfelelően a modern, erőforrás-hatékony, körforgásos, inkluzív, reziliens és versenyképes gazdaságra való átállással összefüggésben szükség lesz a zöld átállással kapcsolatos készségekre, valamint a munkaerő átképzésére és továbbképzésére. Az „Irány az 55 %! EU 2030-ra vonatkozó éghajlat-politikai célkitűzésének megvalósítása a klímasemlegesség elérése érdekében” című, 2021. július 14-i bizottsági közlemény elismeri, hogy a zöld átállás csak akkor lehet sikeres, ha az Unió rendelkezik a versenyképesség megőrzéséhez szükséges képzett munkaerővel, és rámutat az európai készségfejlesztési menetrend kiemelt intézkedéseire, amelyek célja, hogy az emberek megszerezzék a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségeket.
- (19) Az uniós ipar folyamatban lévő zöld és digitális átállása és az ahhoz kapcsolódó munkaerőpiaci igények megkövetelik, hogy Unió-szerte befektessenek az erős szakképzési rendszerek fejlesztésébe, előmozdítva az új technológiákhoz, mint például az intelligens termeléshez és ilyen gépekhez, a fejlett robotikához, a felhőalapú számítástechnikához, a mesterséges intelligenciához, az adatkezeléshez és a dolgok internetéhez szükséges problémamegoldó készségeket és kompetenciákat.

⁽⁶⁾ HL C 66., 2021.2.26., 1. o.

⁽⁷⁾ HL C 243., 2022.6.27., 26. o.

⁽⁸⁾ HL C 243., 2022.6.27., 10. o.

⁽⁹⁾ HL C 504., 2021.12.14., 9. o.

⁽¹⁰⁾ HL L 80., 2021.3.8., 1. o.

⁽¹¹⁾ HL C 417., 2020.12.2., 1. o.

- (20) A digitális eszközök és technológiák használata az élet minden területén növekszik, és digitális szakadékot teremthet. A digitális készségek elengedhetetlenek a munkaerőpiaci részvételhez, de a jó életminőséghez és az aktív időskorhoz is. Az Unióban a munkakörök több mint 90 %-a igényel alapvető digitális tudást, miközben az uniós polgárok mintegy 42 %-a, köztük a munkavállalók 37 %-a nem rendelkezik alapvető digitális készségekkel. Az (EU) 2022/2481 európai parlamenti és tanácsi határozat ⁽¹²⁾ azt a célkitűzést határozza meg, hogy 2030-ra az Unió lakosságának legalább 80 %-a rendelkezzen legalább alapvető digitális készségekkel, és azt a célt tűzi ki, hogy 2030-ra 20 millió információs és kommunikációs technológiai (IKT) szakember álljon foglalkoztatásban, törekedve a nemek közötti konvergencia megvalósítására. A digitális oktatási cselekvési tervről szóló, 2018. január 17-i bizottsági közlemény is kiemeli, hogy a szakosodott oktatási és képzési programok keretében nincs kapacitás további IKT-szakértők képzésére. Ezenkívül a digitális oktatási cselekvési tervről (2021-2027) szóló, 2020. szeptember 30-i közleményében a Bizottság hangsúlyozza, hogy a tanulási lehetőségek – többek között az átképzés és a továbbképzés – hozzáférhetőségének megkönnyítésére és rugalmasságuk megerősítésére technológiai eszközöket kell alkalmazni.
- (21) A „2020. évi új iparstratégia frissítése: Erősebb egységes piac kiépítése Európa fellendülése érdekében” című, 2021. május 5-i bizottsági közlemény határozott fellépést sürget annak érdekében, hogy az egész életen át tartó tanulás mindenki számára valósággá váljon, valamint hogy az oktatás és a képzés lépést tartson a zöld és digitális átállással és segítse azok megvalósulását. Hangsúlyozza, hogy a képzett munkaerő kulcsfontosságú ezen sikeres átállások biztosításához, az uniós ipar versenyképességének és a minőségi munkahelyteremtésnek a támogatásához. Elismeri továbbá az Unió, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek közötti szoros partnerségek, valamint az ipari ökoszisztémák közötti és azokon belüli együttműködés fontosságát. Az „Emberközpontú gazdaság kiépítése: a szociális gazdaságra vonatkozó cselekvési terv” című, 2021. december 9-i bizottsági közlemény hangsúlyozza, hogy a szociális gazdaság döntő szerepet játszhat, mivel fontos támogatója a társadalmilag igazságos és inkluzív, zöld és digitális átállásnak, emellett a szociális innováció fő motorja, többek között az átképzés és a továbbképzés területén is.
- (22) A képzett harmadik országbeli állampolgárok idevonzása hozzájárulhat az Unió készség- és munkaerőhiányának kezeléséhez. Az (EU) 2021/1883 európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹³⁾ kulcsfontosságú eredmény a magasan képzett tehetségek munkaerőpiacra történő vonzása szempontjából. Az új migrációs és menekültügyi paktumról szóló, 2020. szeptember 23-i közleményében a Bizottság szintén nagy hangsúlyt fektet a munkaerő-migrációra és a harmadik országbeli állampolgárok integrációjára. Ebben az összefüggésben „A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” című, 2022. április 27-i bizottsági közlemény célja, hogy megerősítse az e területtel kapcsolatos jogi keretet és uniós fellépést. Javasolja a 2003/109/EK tanácsi irányelv ⁽¹⁴⁾ és a 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹⁵⁾ átdolgozását annak érdekében, hogy egyszerűsítsék a bármely képzettségi szinttel rendelkező, harmadik országbeli munkavállalók Unióba történő befogadására vonatkozó eljárásokat, valamint hogy fejlesszék jogaikat és növeljék munkaerő-kizsákmányolástól való védelmüket. A Bizottság folytatni fogja az uniós tehetségbázis létrehozását, hogy megkönnyítse a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolását a harmadik országbeli állampolgárok esetében, valamint azon is dolgozik, hogy egyes kulcsfontosságú partnerországokkal testre szabott tehetséggondozási partnerségeket indítson annak érdekében, hogy kölcsönösen előnyös és körforgásos módon fellendítse a nemzetközi munkavállalói mobilitást és a tehetséggondozást. Emellett, az Unió továbbra is vezető szerepet tölt be az oktatás globális finanszírozásában, különös tekintettel a tanárképzésre, a lányok oktatására, valamint a szakképzésre. Ez a Bizottság és a főképviselő „Global Gateway”-ről szóló, 2021. december 1-jei közös közleménye keretében végzett munka kiegészíti e határozat célkitűzéseit.
- (23) Az akár az Unióban, akár egy harmadik országban szerzett képesítésekbe vetett bizalom és azok átláthatósága kulcsfontosságú a képesítések elismerésének megkönnyítéséhez. Az uniós eszközök, úgy mint az európai képesítési keretrendszer, az Europass, az ESCO, a harmadik országbeli állampolgárok készségprofil-készítő uniós eszköze, a

⁽¹²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2481 határozata (2022. december 14.) a Digitális évtized 2030 szakpolitikai program létrehozásáról (HL L 323., 2022.12.19., 4. o.).

⁽¹³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 382., 2021.10.28., 1. o.).

⁽¹⁴⁾ A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról (HL L 16., 2004.1.23., 44. o.).

⁽¹⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/98/EU irányelve (2011. december 13.) a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól (HL L 343., 2011.12.23., 1. o.).

tanulási célú európai digitális tanúsítványok, az EURES portál és a releváns uniós kompetenckiakeretek kiindulópontként szolgálnak a készségek és a képesítések átláthatóságának növeléséhez és összehasonlíthatóságuk fokozásához. A jól működő munkaerőpiacok érdekében meg kell érteni és értékelni kell a készségeket, akár formális, akár nem formális vagy informális keretek között szerezték őket. A készségek azonosításának és dokumentálásának további megerősítése, valamint a készségek láthatóvá tételére vonatkozó iránymutatás alapvető fontosságú lépés az összes készség jobb átláthatósága és hordozhatósága irányába, ideértve az olyan transzverzális készségeket is, mint a nyelvi készségek, a kritikus gondolkodás, a vállalkozókészség, a kreativitás, az interkulturális kompetenciák, a csapatmunka és a médiaműveltség.

- (24) Számos tagállamban az átképzésre és a továbbképzésre irányuló köz- és magánberuházások elégtelenek. Sok munkáltató – különösen a kkv-k – nem biztosít vagy nem finanszíroz képzést az alkalmazottai számára, az atipikus foglalkoztatásban dolgozók pedig kevésbé vagy egyáltalán nem férnek hozzá munkáltatók által szponzorált képzéshez. Ezek az egyenlőtlenségek alááshatják az egyének jólétét és egészségét, csökkenthetik a gazdasági versenyképességet, elszalasztott lehetőségeket eredményezhetnek, akadályozhatják az innovációt, és azzal a kockázattal járhatnak, hogy többen lemaradnak a fenntarthatóbb gazdasági tevékenységekre történő zöld és digitális átállás során. A vállalkozások versenyképessége szempontjából fontos, hogy forrásokat különítsenek el annak biztosítására, hogy a munkavállalók képesek legyenek a legújabb technológiákkal dolgozni. Olyan támogató keretre van szükség, amely felszabadítja és ösztönzi a munkáltatók készségfejlesztésre irányuló pénzügyi beruházásait, és láthatóvá teszi az átképzés és a továbbképzés gazdasági értékét. A kkv-segélycsomag célja például a finanszírozáshoz és a készségekhez való hozzáférés megkönnyítése. Továbbá, az (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁶⁾ előírja, hogy a tagállamok biztosítsák, hogy amennyiben az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor.
- (25) A múltban az Unióban jelentősen nőttek az alapoktatásba és az alapképzésbe történő közberuházások. Ez azonban eddig nem járt együtt a munkában töltött életszakasz egészében történő folyamatos készségfejlesztést támogató beruházások ennek megfelelő növekedésével és holisztikus megközelítések kidolgozásával. A Tanács 2020. június 8-i következtetéseiben felkéri a tagállamokat arra, hogy tárják fel az egész életen át tartó tanulás és a készségek egyéni szintű fejlesztésének köz- és magánfinanszírozására vonatkozó lehetséges modelleket, és felhívja a Bizottságot arra, hogy támogassa a tagállamokat ezen erőfeszítéseikben.
- (26) Jelentős uniós pénzügyi támogatás áll rendelkezésre átképzésre és továbbképzésre, például az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+), a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (RRF), az Európai Regionális Fejlesztési Alap, az Igazságos Átmenet Alap, az InvestEU (InvestEU) program, a Digitális Európa program, az Erasmus+, a Horizont Európa, a környezetvédelmi és éghajlat-politikai program (LIFE), a Modernizációs Alap, valamint a Szomszédági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszköz – Globális Európa révén. Továbbra is az ESZA+ a fő uniós finanszírozási eszköz a munkaerő készségeinek gyarapításába és javításába történő beruházáshoz, különösen azáltal, hogy támogatja az intézményeket és a szolgáltatókat a készségigények és a kihívások felmérésében és előrejelzésében, támogatva a köz- és magánszektor által a munkavállalók számára kínált átképzési és továbbképzési lehetőségeket. A megerősített ifjúsági garancia célja annak biztosítása, hogy a munkanélkülivé válást vagy a formális tanulás befejezését követő négy hónapon belül valamennyi fiatal színvonalas állásajánlatot kaphasson, illetve további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljön. A tagállamok RRF szerinti nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési terveiben foglalt reformok és beruházások jelentős készségfejlesztési dimenzióval rendelkeznek, amely gyakran kapcsolódik aktív munkaerőpiaci szakpolitikákhoz, különösen a fiatalok foglalkoztatásának támogatásához. A Bizottság és a Tanács által eddig jóváhagyott nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervekben a szociális kiadások mintegy 20 %-át fordítják foglalkoztatásra és készségekre.
- (27) A kohéziós célú és az európai területeknek nyújtott helyreállítási támogatás (REACT-EU) volt a Next Generation EU első olyan helyreállítási csomagja, amely kifizetéseket teljesített a tagállami helyreállításhoz. Hozzájárult a munkahelyteremtéshez és a készségekbe való beruházáshoz a leginkább rászoruló régiókban. Azok a munkavállalók, akik nagyszabású szerkezetátalakítások miatt veszítik el állásukat, támogatásban részesülhetnek az elbocsátott munkavállalók támogatását szolgáló Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapból is, hogy új munkahelyet találjanak, például további oktatás és képzés, valamint személyre szabott pályaeorientáció és tanácsadás révén.

⁽¹⁶⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

- (28) Az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról szóló (EU) 2021/1056 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹⁷⁾ elismeri, hogy a munkavállalók és az álláskeresők átképzése és továbbképzése olyan eszköz, amelyre szükség van a méltányos és inkluzív zöld átállás biztosításához és az ezen átállásból fakadó kedvezőtlen következmények enyhítéséhez. A klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlás⁽¹⁸⁾ konkrét iránymutatást határoz meg annak érdekében, hogy segítse a tagállamokat a releváns foglalkoztatási és szociális szempontokra – többek között az átképzési és a továbbképzési intézkedésekre – vonatkozó szakpolitikai csomagok kidolgozásában és végrehajtásában. Emellett a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlás⁽¹⁹⁾ olyan szakpolitikákat és programokat támogat, amelyek biztosítják, hogy a tanulók életkortól függetlenül elsajátítsák a változó munkaerőpiac előnyeinek kiaknázásához, a fenntartható életmódhoz és a fenntartható jövőért való fellépéshez szükséges ismereteket és készségeket.
- (29) Az InvestEU szociális beruházási és készségfejlesztési kerete révén a készségkeresletet és -kínálatot támogatja úgy, hogy javítja a végső kedvezményezettek készségkészleteit vagy készségeik kihasználását, valamint akként, hogy előmozdítja a készségberuházási piacokat. Az InvestEU általános beruházásokat is támogat az oktatás, a képzés és a kapcsolódó szolgáltatások területén. Emellett az InvestEU keretébe tartozó igazságos átmenet program beruházásokat támogat – ideértve azokat, amelyek a munkavállalók átképzésének és továbbképzésének támogatására irányulnak – az (EU) 2021/1056 rendelettel összhangban jóváhagyott igazságos átmenet tervvel rendelkező régiókban, valamint az e régiók javát szolgáló projekteket támogatja, feltéve, hogy ezek kulcsfontosságúak az említett területek zöld és digitális átállásához.
- (30) A Bizottság technikai támogatási eszközén keresztül személyre szabott szakértelem segítheti a tagállamokat a készségekkel kapcsolatos nemzeti vagy regionális stratégiákhoz kapcsolódó reformok megvalósításában, a rendelkezésre álló átképzési és továbbképzési lehetőségek tartós fejlesztésébe ültetve át az ideiglenes uniós finanszírozást. A Bizottság által elősegített, egymástól való tanulás szintén támogathatja a folyamatot.
- (31) Az „Egyenlőségközpontú Unió: Stratégia a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030)” című, 2021. március 3-i bizottsági közlemény célja, hogy az Unión belül és a harmadik országokban másokkal azonos alapon biztosítsa a fogyatékossgal élő személyek társadalomban való teljeskörű részvételét, támogatva a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény végrehajtását. A javasolt stratégián belül a Bizottság kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás és a függetlenség alapvető feltételeként biztosítja, hogy a fogyatékossgal élő személyek képzéseken vehessenek részt és új készségeket sajátíthassanak el.
- (32) Uniós szinten az e határozat végrehajtásához szükséges pénzügyi allokációt a hozzájáruló programok költségvetésén belül kell meghatározni a 2014–2020-as és a 2021–2027-es időszakra vonatkozó többéves pénzügyi kerettel összhangban. Az Európai Parlament és a Tanács, mint költségvetési hatóság hatásköreinek sérelme nélkül a cél az, hogy e határozat végrehajtásához legalább 9,3 millió EUR összegű finanszírozás álljon rendelkezésre működési költségekre. A készségek európai évére vonatkozó pénzügyi támogatást – a finanszírozás rendelkezésre állásától függően és az alkalmazandó szabályokkal összhangban – a releváns uniós programoknak és eszközöknek kell nyújtaniuk. A készségek európai évének finanszírozása nem befolyásolhatja hátrányosan a jelenlegi uniós programok projektjeinek finanszírozását, és annak biztosítására kell irányulnia, hogy a készségek európai évének öröksége hosszan fennmaradjon.
- (33) mivel e határozat céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban e határozat terjedelme és hatásai miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez a határozat nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (34) A készségek európai éve gyors végrehajtásának biztosítása érdekében ennek a határozatnak haladéktalanul, az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napját követő napon kell hatályba lépnie,

⁽¹⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1056 rendelete (2021. június 24.) az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról, (HL L 231., 2021.6.30., 1. o.).

⁽¹⁸⁾ HL C 243., 2022.6.27., 35. o.

⁽¹⁹⁾ HL C 243., 2022.6.27., 1. o.

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

1. cikk

Tárgy

A 2023. május 9-től 2024. május 8-ig terjedő időszak a készségek európai éve.

2. cikk

Célkitűzések

A szociális jogok európai pillérének 1., 4. és 5. alapelveivel összhangban, hozzájárulva az európai készségfejlesztési menetrendben meghatározott célkitűzésekhez és a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben meghatározott kiemelt uniós célokhoz, a készségek európai évének átfogó célkitűzése az átképzés és a továbbképzés további előmozdítása a nemzeti hatáskörökkel, a nemzeti joggal és a nemzeti gyakorlattal összhangban. Azzal, hogy még jobban előmozdítja az átképzést és a továbbképzést szem előtt tartó gondolkodásmódot, a készségek európai évének az a célja, hogy fokozza az uniós vállalkozások, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) versenyképességét és, hogy hozzájáruljon a minőségi munkahelyteremtéshez, a zöld és digitális átállásban rejlő lehetőségek társadalmilag igazságos, inkluzív és méltányos módon történő teljes kiaknázása érdekében, ezáltal előmozdítva a készségfejlesztéshez való egyenlő hozzáférést, csökkentve az oktatás és képzés terén tapasztalható egyenlőtlenségeket és szegregációt, hozzájárulva a folyamatos tanuláshoz és a szakmai előmenetelhez, lehetővé téve az emberek számára a minőségi munkahelyekhez való hozzáférést, valamint a gazdaságban és a társadalomban való teljeskörű részvételt. Konkrétabban, a készségek európai éve keretében végrehajtandó tevékenységek előmozdítják a készségekkel kapcsolatos szakpolitikákat és beruházásokat annak érdekében, hogy a zöld és digitális átállásból, valamint a gazdasági helyreállításból senki ne maradjon ki és különösen, hogy a készséghiány és a készségkereslet és -kínálat közötti eltérések felszámolásával kezelve legyen a munkaerőhiány annak érdekében, hogy a felkészült uniós munkaerő és a társadalom az Unióban képes legyen megragadni a zöld és digitális átállás kínáta lehetőségeit a következők révén:

1. az átképzés és a továbbképzés, az oktatás és a képzés minden formájába való fokozott, hatékonyabb és inkluzívabb, minden szinten, többek között köz- és magánszektorbeli munkáltatók – különösen a kkv-k – által tett beruházások előmozdítása, hogy ezáltal teljeskörűen kiaknázásra kerüljenek a jelenlegi és jövőbeli uniós munkaerőben rejlő lehetőségek, többek között támogatva az embereket abban, hogy kezelni tudják a munkahelyváltást, hogy tevékeny időskort élhessenek, és hasznot húzzanak a folyamatban lévő gazdasági átállás által kínált új lehetőségekből;
2. a készségek relevanciájának és rendelkezésre állásának erősítése az ágazatközi és ágazati szociális partnerekkel, a köz és magán foglalkoztatási szolgáltatókkal, a vállalkozásokkal, a civil társadalmi szervezetekkel, a nonprofit szociális szolgáltatókkal, valamint az oktatási és képzési szolgáltatókkal való szoros együttműködés és az együttműködés előmozdítása révén, valamint azáltal, hogy uniós, nemzeti, regionális és helyi szinten valamennyi kormányzati ágazattal együttműködésben közös megközelítéseket dolgoznak ki, továbbá azáltal, hogy megkönnyítik a készségek és képesítések elismerését;
3. az emberek törekvéseinek, igényeinek és – többek között a mobilitás során megszerzett – készségeinek összehangolása a munkaerőpiaci igényekkel és lehetőségekkel, különösen azokkal, amelyeket a zöld és digitális átállás, a feltörekvő új ágazatok, valamint a Covid19-világjárványt követően helyreállításra szoruló kulcsfontosságú ágazatok kínálnak. Különös hangsúlyt kap az, hogy több embert integráljanak a munkaerőpiacra, különös tekintettel a nőkre és a fiatalokra, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalokra (NEET-fiatalok), az alacsony képzettségű személyekre, az idősebb munkavállalókra, a fogyatékossgal élőkre, a hátrányos helyzetű és eltérő háttérű személyekre, a távoli területeken és a legkülső régiókban élőkre, valamint az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyekre;
4. a tagállamokban keresett készségekkel rendelkező személyek idevonzása harmadik országokból, a tanulási lehetőségek, köztük szükség esetén a nyelvtanulás és képzés, a készségfejlesztés és a mobilitás előmozdítása, valamint a képesítések elismerésének megkönnyítése révén.

3. cikk

Az intézkedések típusai

(1) A 2. cikkben meghatározott célok elérése érdekében meghozandó intézkedések típusai közé tartoznak az uniós, valamint a nemzeti, regionális vagy helyi szintű meglévő lehetőségekre építkező – adott esetben harmadik országokkal együttműködésben végrehajtott – tevékenységek, például:

- a) online és személyes konferenciák, fórumbeszélgetések és további rendezvények, amelyek előmozdítják a vitát arról, hogy a készségfejlesztési politikák milyen szerepet töltenek be és hogyan járulnak hozzá a versenyképes és fenntartható gazdasági növekedésnek a demográfiai változások, a zöld és digitális átállás fényében történő megvalósításához, támogatva ezzel az aktív és elkötelezett polgárságot is, valamint amelyek mozgósítják az érdekelt feleket annak érdekében, hogy az oktatási, képzési és tanulási lehetőségekhez való hozzáférés a gyakorlatban is valósággá váljon;
- b) munkacsoportok, technikai találkozók és egyéb rendezvények a köz- és a magánszféra, valamint a harmadik szektor érdekelt felei által alkalmazható intézkedésekkel és megközelítésekkel kapcsolatos megbeszélések és az egymástól való tanulás előmozdítása érdekében, beleértve a bevált gyakorlatok, iránymutatások és az események nyomán megszülető, egyéb támogató dokumentumok elkészítését, közzétételét és terjesztését;
- c) többek között magánszemélyeket, munkáltatókat, különösen a kkv-kat, kereskedelmi és iparkamarákat, szociális partnereket, hatóságokat, oktatási és képzési szolgáltatókat megszólító kezdeményezések az átképzési és a továbbképzési lehetőségek biztosításának, finanszírozásának és igénybevételének előmozdítása és a képzett munkaerőben rejlő előnyök és lehetőségek maximalizálása érdekében;
- d) tájékoztató, átfogó kommunikációs és figyelemfelkeltő kampányok az átképzésre és a továbbképzésre, illetve a folyamatos tanulásra irányuló uniós kezdeményezésekről, előmozdítva az ilyen kezdeményezések végrehajtását és gyakorlati megvalósítását, valamint a potenciális kedvezményezettek általi igénybevételüket;
- e) a párbeszéd fokozása a szociális partnerekkel, valamint a meglévő érdekképviselői csoportokkal és hálózatokkal, többek között a már meglévő nemzeti, regionális és helyi szintű online platformokon keresztül, valamint a készségek európai évéhez kapcsolódó, az érdekelt felek bevonására irányuló lehetőségek biztosítása;
- f) a nemzeti, ágazati és vállalatspecifikus készségfejlesztési stratégiák és képzés kidolgozásának előmozdítása, többek között a szociális párbeszéd és a szociális partnerek bevonása révén;
- g) a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés további eszközeinek bevezetése és szükség szerinti fejlesztése, valamint alkalmazásuk előmozdítása és terjesztése a jelenlegi és jövőbeli készségigények azonosítása érdekében, különösen a zöld és digitális átálláshoz, a Covid19-világjárványt követően helyreállításra szoruló fő ágazatokhoz, az energiaválsághoz és Oroszország Ukrajna elleni agressziós háborújának hatásához kapcsolódóan;
- h) a képesítések – köztük az Unión kívül szerzett képesítések – nagyobb átláthatóságát, valamint a nem formális és az informális tanulás érvényesítését szolgáló eszközök előmozdítása és végrehajtásuk folytatása;
- i) az átképzési és a továbbképzési lehetőségek, a tanulás és a szakképzés megtervezésében, terjesztésében és végrehajtásában részt vevő köz- és magánszektorbeli, valamint nem kormányzati érdekelt felek számára releváns programok, finanszírozási lehetőségek, projektek, fellépések és hálózatok előmozdítása.

(2) A Bizottság más olyan tevékenységeket is meghatározhat, amelyek hozzájárulhatnak a 2. cikkben meghatározott célkitűzések megvalósulásához, és lehetővé teheti a készségek európai éve elnevezés felhasználását e tevékenységek népszerűsítésekor annyiban, amennyiben azok hozzájárulnak e célkitűzések eléréséhez. Egyéb uniós intézmények és a tagállamok szintén meghatározhatnak ilyen egyéb tevékenységeket, és javasolhatják azokat a Bizottságnak.

4. cikk

Nemzeti szintű koordináció

A készségek európai évében való részvétel nemzeti és regionális szintű megszervezése a tagállamok felelősségi körébe tartozik. E célból minden tagállam a nemzeti körülményekkel és gyakorlatokkal összhangban kijelöl egy nemzeti koordinátort vagy koordináló szervet, amely hatáskörrel rendelkezik a munkaügyi politikák és készségek területén. A nemzeti koordinátor vagy koordináló szerv a kapcsolattartó pont az uniós szintű együttműködés céljából és az adott tagállamban az érintett érdekelt felek bevonását lehetővé téve holisztikus módon koordinálja a készségek európai éve keretében megvalósuló tevékenységeket.

5. cikk

Uniós szintű koordináció

- (1) A készségek európai évének uniós szintű koordinációja a készségek területén megvalósuló különféle uniós programok és kezdeményezések közötti szinergiák megteremtése céljából transzverzális megközelítést alkalmaz.
- (2) A Bizottság a készségek európai évének végrehajtása során támaszkodik az érintett uniós ügynökségek, különösen az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, az Európai Szakképzésfejlesztési Központ, az Európai Munkaügyi Hatóság, az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, az Európai Képzési Alapítvány és az Európai Uniós Kiberbiztonsági Ügynökség szakértelmére és segítségére.
- (3) A Bizottság a 3. cikkben említett tevékenységek koordinálása érdekében üléseket hív össze a nemzeti koordinátorok vagy a koordináló szervek képviselői részvételével. Ezen ülések alkalmat nyújtanak a készségek európai évének uniós és nemzeti szintű végrehajtásával kapcsolatos információk cseréjére. Az Európai Parlament és az érintett uniós ügynökségek képviselői megfigyelőként részt vehetnek ezeken az üléseken.
- (4) A Bizottság szorosan együttműködik a szociális partnerekkel, a civil társadalommal, az oktatási és képzési szolgáltatókkal, a munkaerőpiaci szervezetekkel, a tanulókkal, valamint a készségek, az oktatás, a képzés és a folyamatos tanulás területén tevékenykedő szervezetek vagy szervek képviselőivel, hogy segítsék a készségek európai évének uniós szintű végrehajtását.

6. cikk

Nemzetközi szintű együttműködés

A készségek európai éve céljából a Bizottság szükség esetén együttműködik harmadik országokkal és az illetékes nemzetközi szervezetekkel – különösen a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezettel, az Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezetével és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel, valamint egyéb nemzetközi érdekelt felekkel –, és egyúttal gondoskodik az Unió részvételének láthatóságáról.

7. cikk

Nyomon követés és értékelés

A Bizottság 2025. május 31-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, valamint a Régiók Bizottságának az e határozatban előírt, és a tagállamokban és az Unió egészében végrehajtott kezdeményezések végrehajtásáról, eredményeiről és átfogó értékeléséről. Ennek a jelentésnek – a készségek európai éve hosszú ideig fennmaradó örökségének megteremtése érdekében – a készségeket érintő területeken teendő további közös erőfeszítésekre vonatkozó elképzeléseket kell tartalmaznia.

8. cikk

Hatálybalépés

Ez a határozat az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napját követő napon lép hatályba.

Kelt Strasbourgban, 2023. május 10-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök
R. METSOLA

a Tanács részéről
az elnök
J. ROSWALL
