

I

(Zakonodajni akti)

SKLEPI

SKLEP (EU) 2023/936 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 10. maja 2023

o evropskem letu spretnosti

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 149 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ⁽¹⁾,

po posvetovanju z Odborom regij,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ⁽²⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Usposobljena delovna sila je bistvenega pomena za zagotavljanje socialno pravičnega in poštenega zelenega in digitalnega prehoda ter za krepitev trajnostne konkurenčnosti in odpornosti Unije proti negativnim zunanjim pretresom, kot je pandemija COVID-19 ali posledica ruske vojne agresije proti Ukrajini. Ustreznejše in bolj usklajene spretnosti odpirajo nove priložnosti in opolnomočajo posameznike za polno udeležbo na trgu dela, v družbi in demokraciji, izkoriščanje priložnosti zelenega in digitalnega prehoda ter uveljavljanje njihovih pravic.
- (2) Delodajalci po vsej Uniji poročajo, da je težko najti delavce s potrebnimi spretnostmi. Evropski organ za delo v svojem poročilu z naslovom „Poročilo o pomanjkanju in presežkih delovne sile“ in Agencija Evropske unije za kibernetno varnost v svojem poročilu z naslovom „Razvoj znanj in spretnosti na področju kibernetne varnosti v EU“ sta ugotovila, da je bilo leta 2021 28 poklicev uvrščenih med poklice, v katerih je pomanjkanje spretnosti, vključno z zdravstvenim, gostinskim, gradbenim in storitvenim sektorjem, in ugotovila, da primanjkuje strokovnjakov za IT in varnost, zlasti strokovnjakov za kibernetno varnost, ter delavcev s področja znanosti, tehnologije, inženiringa in matematike. Vse večja ovira za uspešen zeleni in digitalni prehod postaja pomanjkanje delavcev z ustreznimi spretnostmi. V nekaterih primerih lahko delovne sile primanjkuje tudi zaradi neprivlačnih delovnih mest in slabih delovnih pogojev. Reševanje teh težav s ponudbami za kakovostna delovna mesta in politikami za ohranjanje delovnih mest je pomembno za dobro delovanje trga dela. V številnih državah članicah se pričakuje, da se bo staranje prebivalstva v prihodnjem desetletju pospešilo, ko se bodo upokojile baby boom generacije, s čimer se bo okrepila potreba po izkoriščanju celotnega potenciala vseh delovno sposobnih odraslih ne glede na njihov izvor, in sicer s stalnimi naložbami v njihove spretnosti ter z aktiviranjem več ljudi, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, ki se spoprijemajo s posebnimi izzivi, ki ovirajo njihovo udeležbo na trgu dela. Učinkovite in celostne strategije za pridobivanje spretnosti, izobraževanje

⁽¹⁾ UL C 100, 16.3.2023, str. 123.

⁽²⁾ Stališče Evropskega parlamenta z dne 30. marca 2023 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 24. aprila 2023.

in usposabljanje, ki bi bilo dostopnejše za prikrajšane skupine, ter boj proti stereotipom, zlasti spolnim stereotipom, bi prispevali k večji zaposlenosti ter ublažili pomanjkanje znanj in spretnosti. Za zagotovitev socialno pravičnega in vključujočega prehoda se lahko taki ukrepi dopolnijo z rešitvami za osebe, ki se ne morejo preusposabljati ali izpopolnjevati.

- (3) Razpoložljivost usposobljenega osebja in izkušenih vodstvenih delavcev, ki imajo bistveno vlogo pri trajnostni rasti Unije, ostaja resen problem za četrtno od 25 milijonov malih in srednjih podjetij (MSP) v Uniji, ki so hrbtenica gospodarstva in blaginje Unije, saj predstavljajo 99 % vseh podjetij in zaposlujejo 83 milijonov ljudi. Sporočilo Komisije z dne 10. marca 2020 z naslovom „Strategija za MSP za trajnostno in digitalno Evropo“ priznava, da so MSP bistvena za konkurenčnost in blaginjo Unije.
- (4) Pomanjkanje ustrezno usposobljene delovne sile in nizka raven udeležbe delovno sposobnih odraslih v dejavnostih usposabljanja zmanjšujeta priložnosti na trgu dela ter povzročata socialne in ekonomske neenakosti, ki so za Unijo velik izziv. Pomanjkanje ustrezno usposobljene delovne sile in nizka stopnja udeležbe v dejavnostih usposabljanja kaže tudi na znaten neizkoriščen potencial preusposabljanja in izpopolnjevanja za ublažitev vse večjega pomanjkanja delovne sile v sektorjih, kot so proizvodnja in storitve, in zlasti v gospodarskih dejavnostih, povezanih z gostinstvom in proizvodnjo računalniške in elektronske opreme, ter v sektorju oskrbe. Vendar je udeležba odraslih v izobraževanju v Uniji v zadnjem desetletju stagnirala, 21 držav članic pa ni izpolnilo cilja Unije za leto 2020. Za številne delovno sposobne odrasle, kot so tisti v netipičnih oblikah dela, zaposleni v MSP, brezposelne, neaktivne ali nizkokvalificirane osebe, so možnosti za razvoj spretnosti prepogosto nedosegljive. Povečanje možnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje za te skupine in za vse delovno sposobne odrasle bi prispevalo tudi k doseganju cilja 78-odstotne zaposlenosti v Uniji za odrasle med 20 in 64 letom starosti, za katere je stopnja zaposlenosti v EU v letu 2021 znašala 73,1 %. Da bi zagotovili učinkovito podporo odraslim z nizko ravno usposobljenosti in brezposelnim osebam, so potrebna dodatna prizadevanja v skladu s priporočiloma Sveta z dne 19. decembra 2016 o poteh izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle ⁽³⁾ in z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela ⁽⁴⁾.
- (5) Načelo št. 1 evropskega stebra socialnih pravic (v nadaljnjem besedilu: steber) določa, da ima vsakdo pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da lahko ohrani in pridobi spretnosti, ki mu omogočajo polno udeležbo v družbi in uspešno obvladovanje prehodov na trgu dela. Načelo št. 4 stebra se nanaša na aktivno podporo zaposlovanju, da se vsakomur zagotovi pravica do pravočasne in prilagojene pomoči za izboljšanje možnosti za zaposlitev ali samozaposlitev, vključno s pravico do prejemanja podpore za usposabljanje in prekvalifikacijo. Načelo št. 5 stebra o varni in prilagodljivi zaposlitvi določa, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi razmerami, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem. Člen 14(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja in dostopa do poklicnega in nadaljnega usposabljanja.
- (6) Načelo št. 3 stebra poudarja, da ima vsakdo ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost pravico do enakega obravnavanja in enakih možnosti, vključno z zaposlovanjem, izobraževanjem in usposabljanjem. Evropsko leto spretnosti bi bilo treba izvajati na način, ki je vključujoč in dejavno spodbuja enakost za vse. Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic, ki ga je Komisija sprejela v svojem sporočilu z dne 4. marca 2021, poudarja, da lahko s povečanjem udeležbe skupin, ki so trenutno premalo zastopane na trgu dela, dosežemo bolj vključujočo rast zaposlovanja.

⁽³⁾ UL C 484, 24.12.2016, str. 1.

⁽⁴⁾ UL C 67, 20.2.2016, str. 1.

- (7) Sporočilo Komisije z dne 1. julija 2020 z naslovom „Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost (v nadaljnjem besedilu: program znanj in spretnosti za Evropo), ki ga je Komisija sprejela julija 2020, poziva k revoluciji na področju znanj in spretnosti, da bi zagotovili okrevanje gospodarstva, okrepili svetovno konkurenčnost in socialno pravičnost Evrope ter zeleni in digitalni prehod spremenili v priložnosti za vse. Cilj programa znanj in spretnosti za Evropo je spodbujati kolektivne ukrepe v zvezi z znanji in spretnostmi, zagotavljati usklajenost vsebine usposabljanja z razvijajočimi se potrebami trga dela in bolje uskladiti priložnosti za usposabljanje z željami ljudi, da bi se spodbudilo izkoriščanje takih priložnosti za usposabljanje pri celotnem delovno sposobnem prebivalstvu. Evropski parlament je v svoji resoluciji z dne 11. februarja 2021 pozdravil cilje in ukrepe programa znanj in spretnosti za Evropo ⁽⁹⁾.
- (8) Evropski svet je 25. junija 2021 v svojih sklepih v skladu z Izjavo iz Porta z dne 8. maja 2021 pozdravil krovne cilje Unije iz akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, s čimer je pozdravil ambicijo, da bi se do leta 2030 dosegla vsaj 78-odstotna zaposlenost in bi se vsako leto vsaj 60 % vseh odraslih udeležilo usposabljanj.
- (9) Predsednica Komisije je 14. septembra 2022 v govoru o stanju v Uniji napovedala, da bo Komisija leto 2023 predlagala za evropsko leto spretnosti. Opozorila je na težavo pomanjkanja delovne sile v nekaterih sektorjih in poudarila pomen naložb v strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje. Poudarila je tudi, da mora biti privabljanje pravih znanj in spretnosti v Unijo del rešitve, ki jo je treba podpreti s pospešitvijo in lajšanjem priznavanja kvalifikacij državljanom tretjih držav. Komisija si z evropskim letom spretnosti prizadeva povečati zagon in spodbujati izvajanje številnih ukrepov, ki jih je že sprejela za okrepitev preusposabljanja in izpopolnjevanja v Uniji, da bi obravnavala pomanjkanje delovne sile. Z evropskim letom spretnosti se s preusposabljanjem in izpopolnjevanjem namerava podpreti trajnostno rast socialnega tržnega gospodarstva Unije, s ciljem povečanja njegove konkurenčnosti in prispevanja k ustvarjanju kakovostnih delovnih mest.
- (10) Predsednica Komisije je 15. septembra 2021 v svojem govoru o stanju v Uniji napovedala začetek strukturiranega dialoga na najvišji ravni za okrepitev zavez na področju digitalnih spretnosti in izobraževanja. Države članice so za ta postopek imenovale nacionalne koordinatorje. Evropsko leto spretnosti temelji na tem procesu strukturiranega dialoga in razširja njegovo osredotočenost v skladu s cilji tega sklepa.
- (11) Evropsko leto spretnosti sledi evropskemu letu mladih 2022, katerega namen je bil po pandemiji COVID-19 opolnomočiti mlade, jih spoštovati, podpreti in vključiti, tudi tiste z manj priložnostmi, da bi dosegli dolgoročen pozitiven učinek na mlade. V evropskem letu mladih 2022 je bilo poudarjeno, da so spretnosti zelo pomembne za mlade pri iskanju kakovostne zaposlitve in za razširitev zaposlitvenih možnosti.
- (12) S spodbujanjem miselnosti preusposabljanja in izpopolnjevanja po vsej Uniji lahko evropsko leto spretnosti širše pozitivno vpliva na družbo in demokracijo, saj bolje usposobljena delovna sila pomeni tudi dejavnejše in bolj vključene državljane. Delavci s preusposabljanjem in izpopolnjevanjem pridobijo spretnosti, ki jih potrebujejo, da bi lahko izkoristili boljše zaposlitvene možnosti, in da bi se izboljšalo njihovo počutje na delovnem mestu in da bi lahko osebno in poklicno napredovali, hkrati pa to prispeva k večji konkurenčnosti gospodarstva in prispeva k ustvarjanju kakovostnih delovnih mest.
- (13) Ker delodajalci, delavci, predstavniki delodajalcev in delavcev ter nacionalni, evropski in mednarodni socialni partnerji, gospodarske zbornice in drugi deležniki najboljše vedo, katere spretnosti so potrebne v njihovih industrijskih ekosistemih, mora biti krepitev njihovih kolektivnih ukrepov za razvoj spretnosti del rešitve. Pri predvidevanju potreb po spretnostih na trgu dela ima torej pomembno vlogo socialni dialog. Pakt za znanja in spretnosti, ki ga je Komisija uvedla leta 2020 kot prvi ukrep na podlagi programa znanj in spretnosti za Evropo združuje delodajalce, socialne partnerje, ponudnike izobraževanja in usposabljanja, javne službe za zaposlovanje ter druge zasebne in javne ključne deležnike na področju znanj in spretnosti. Paktu za znanja in spretnosti se je doslej pridružilo več kot 700 organizacij in v njegovem okviru je bilo vzpostavljenih 12 obsežnih partnerstev v strateških sektorjih z zavezami za spodbujanje šest milijonov priložnosti za usposabljanje. Člani pakta za znanja in spretnosti lahko uporabljajo namenske storitve za doseganje oprijemljivih rezultatov. Pomembni sta tudi regionalna in lokalna

⁽⁹⁾ UL C 465, 17.11.2021, str. 110.

razsežnost, zlasti obmejne regije, kjer so za iskanje delavcev s pravimi spretnostmi potrebni ciljno usmerjeni ukrepi za podporo učinkovitim čezmejnim trgov delu. Podobno se prikrajšana in oddaljena območja, vključno z najbolj oddaljenimi regijami, srečujejo s posebnimi izzivi, saj so dostop do trga dela ter možnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje omejeni.

- (14) Svet v resoluciji z dne 26. februarja 2021 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (2021–2030) ⁽⁶⁾, določa „vsesplošno uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti“ kot eno izmed strateško prednostnih nalog okvira ter konkretne ukrepe za pridobivanje ali posodobitev spretnosti, in sicer preusposabljanje in izpopolnjevanje, v celotnem poklicnem življenju.
- (15) Priporočili Sveta z dne 16. junija 2022 o individualnih učnih računih ⁽⁷⁾ ter o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost ⁽⁸⁾ ljudem pomagata, da svoje učne poti začnejo in nadaljujejo na prožnejši in bolj ciljno usmerjen način. Resolucija Sveta z dne 29. novembra 2021 o novem evropskem programu za učenje odraslih 2021–2030 ⁽⁹⁾ spodbuja možnosti za formalno, neformalno in priložnostno učenje, s katerimi se lahko pridobi vse potrebno znanje, spretnosti in kompetence za oblikovanje Unije, ki bo vključujoča, trajnostna, socialno pravična in bolj odporna. V njej je poudarjeno, da je izobraževanje odraslih pomemben del vseživljenjskega učenja. Med ukrepi, ki so potrebni za podpiranje ljudi na učnih poteh, so možnosti za učenje, priložnosti za kakovostno poklicno usmerjanje in samoocenjevanje spretnosti.
- (16) Cilj okrepljenih aktivnih politik trga dela, ki jih spodbuja Komisija v Priporočilu z dne 4. marca 2021 o učinkoviti aktivni podpori zaposlovanju (EASE) ⁽¹⁰⁾ po krizi zaradi COVID-19, je podpreti prehode v novo zaposlitev med okrevanjem po krizi zaradi COVID-19 in boljše usklajevanje spretnosti na trgu dela, ki jih podpirajo službe za zaposlovanje z zadostno upravno zmogljivostjo.
- (17) Priporočilo Sveta z dne 24. novembra 2020 o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ⁽¹¹⁾ podpira posodobitev sistemov PIU, da bi mlade in odrasle opremili z znanjem, spretnostmi in kompetencami, ki jih potrebujejo za uspeh na razvijajočem se trgu dela in v družbi, za upravljanje okrevanja in pravičnega prehoda na zeleno in digitalno gospodarstvo v času demografskih sprememb in v vseh gospodarskih ciklih. V priporočilu se spodbuja PIU kot potencialno gonilo inovacij in rasti, ki se hitro prilagaja spremembam na trgu dela, tako da prispeva k pridobivanju spretnosti za poklice, po katerih se veliko povprašuje, ter spodbuja vključenost in enake možnosti. Bistveno je, da se poveča privlačnost PIU prek kampanj obveščanja in ozaveščanja, centrov poklicne odličnosti, posebnih ekosistemov za PIU ter tekmovanj v spretnostih, kot je EuroSkills.
- (18) Spretnosti za zeleni prehod ter preusposabljanje in izpopolnjevanje delovne sile bodo potrebni v okviru prehoda na sodobno, z viri gospodarno, krožno, vključujoče, odporno in konkurenčno gospodarstvo, kot je določeno v sporočilu Komisije z dne 11. decembra 2019 z naslovom „Evropski zeleni dogovor“, ki določa pot do podnebne nevtralnosti Unije do leta 2050. Komisija v sporočilu z dne 14. julija 2021 z naslovom „Pripravljeni na 55: uresničevanje podnebnega cilja EU za leto 2030 na poti do podnebne nevtralnosti“ priznava, da bo zeleni prehod uspešen le, če bo imela Unija usposobljeno delovno silo, ki jo potrebuje, da bo ostala konkurenčna, in opozarja na vodilne ukrepe programa znanj in spretnosti za Evropo, s katerimi bodo ljudem zagotovljene spretnosti, potrebne za zeleni in digitalni prehod.
- (19) Glede na sedanji zeleni in digitalni prehod industrije Unije in s tem povezane potrebe trga dela so potrebne naložbe v oblikovanje močnih sistemov PIU po vsej Uniji, spodbujanje spretnosti in kompetenc za reševanje problemov v zvezi z novimi tehnologijami, kot so pametna proizvodnja in stroji, napredna robotika, računalništvo v oblaku, umetna inteligenca, obdelava podatkov in internet stvari.

⁽⁶⁾ UL C 66, 26.2.2021, str. 1.

⁽⁷⁾ UL C 243, 27.6.2022, str. 26.

⁽⁸⁾ UL C 243, 27.6.2022, str. 10.

⁽⁹⁾ UL C 504, 14.12.2021, str. 9.

⁽¹⁰⁾ UL L 80, 8.3.2021, str. 1.

⁽¹¹⁾ UL C 417, 2.12.2020, str. 1.

- (20) Uporaba digitalnih orodij in tehnologij se povečuje v vseh delih življenja in lahko privede do digitalnega razkoraka. Digitalne spretnosti so bistvene za udeležbo na trgu dela, pa tudi za kakovost življenja in aktivno staranje. V Uniji je za več kot 90 % poklicev potrebna osnovna raven digitalnega znanja, medtem ko približno 42 % državljanov Unije, tudi 37 % delavcev, ki štejejo med njeno delovno silo, nima osnovnih digitalnih spretnosti. V Sklepu (EU) 2022/2481 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹²⁾ je določen cilj, da bo imelo do leta 2030 vsaj 80 % prebivalcev Unije vsaj osnovne digitalne spretnosti, ter določen cilj, da bo do leta 2030 zaposlenih 20 milijonov strokovnjakov s področja informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT), pri čemer se bo razlika med deležem žensk in moških zmanjšala. Tudi v sporočilu Komisije z dne 17. januarja 2018 o akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje je poudarjeno pomanjkanje zmogljivosti specializiranih programov izobraževanja in usposabljanja za usposabljanje dodatnih strokovnjakov s področja IKT. V svojem sporočilu z dne 30. septembra 2020 o akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje za obdobje 2021–2027 Komisija poleg tega poudarja, da bi bilo treba uporabiti tehnološka sredstva za lažjo dostopnost in večjo prožnost priložnosti za učenje, vključno s preusposabljanjem in izpopolnjevanjem.
- (21) Komisija v sporočilu z dne 5. maja 2021 z naslovom „Posodobitev nove industrijske strategije iz leta 2020: močnejši enotni trg za okrepanje Evrope“ poziva k odločnemu ukrepanju za uresničitev vseživljenjskega učenja in zagotovitev, da bosta izobraževanje in usposabljanje šla v korak z zelenim in digitalnim prehodom ter pomagala pri njuni izvedbi. Poudarja, da je kvalificirana delovna sila ključna za zagotavljanje uspešnih prehodov, podpiranje konkurenčnosti industrije Unije in ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Priznava tudi pomen močnih partnerstev med Unijo, državami članicami, socialnimi partnerji ter drugimi ustreznimi deležniki ter sodelovanja med industrijskimi ekosistemi in znotraj njih. Komisija v sporočilu z dne 9. decembra 2021 z naslovom „Ustvarjanje gospodarstva po meri ljudi: akcijski načrt za socialno gospodarstvo“ poudarja, da ima socialno gospodarstvo lahko odločilno vlogo, saj je pomemben zagovornik socialno pravičnega in vključujočega zelenega in digitalnega prehoda ter je ključno gonilo socialnih inovacij, tudi na področju preusposabljanja in izpopolnjevanja.
- (22) Privabljanje usposobljenih državljanov tretjih držav lahko prispeva k odpravljanju pomanjkanja spretnosti in delovne sile. Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹³⁾ je ključni dosežek za privabljanje visoko usposobljenih talentiranih ljudi na trg dela. Komisija je v svojem sporočilu z dne 23. septembra 2020 o novem paktu o migracijah in azilu tudi močno poudarila delovno migracijo in vključevanje državljanov tretjih držav. Glede na navedeno je namen sporočila z dne 27. aprila 2022 z naslovom „Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU“ okrepiti pravni okvir in ukrepanje Unije na tem področju. Predlaga prenovitev Direktive Sveta 2003/109/ES ⁽¹⁴⁾ in Direktive 2011/98/EU Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁵⁾, da bi poenostavili postopke za sprejem delavcev tretjih držav vseh ravni usposobljenosti v Unijo ter hkrati povečali njihove pravice in jih bolje zaščitili pred izkoriščanjem. Komisija bo še naprej uvajala nabor talentov EU, da bi olajšala iskanje ustreznih kandidatov za ponujena delovna mesta med državljani tretjih držav in si prizadeva za vzpostavitev partnerstev za privabljanje talentov s specifičnimi ključnimi partnerskimi državami, da bi spodbudila mednarodno mobilnost delovne sile in razvoj talentov na vzajemno koristen in krožen način. Poleg tega Unija še naprej največ prispeva k svetovnemu financiranju izobraževanja, ki se osredotoča zlasti na usposabljanje učiteljev, izobraževanje deklet ter PIU. To delo pod okriljem skupnega sporočila Komisije in visokega predstavnika z dne 1. decembra 2021 o strategiji Global Gateway dopolnjuje cilje tega sklepa.
- (23) Zaupanje v kvalifikacije, pridobljene v Uniji ali v tretji državi, in njihova preglednost sta ključna za lajšanje njihovega priznavanja. Orodja Unije, kot so evropsko ogrodje kvalifikacij, Europass, kvalifikacija ESCO, orodje EU za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav, evropska digitalna potrdila za učenje, portal EURES in

⁽¹²⁾ Sklep (EU) 2022/2481 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o vzpostavitvi programa politike Digitalno desetletje do leta 2030 (UL L 323, 19.12.2022, str. 4).

⁽¹³⁾ Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES (UL L 382, 28.10.2021, str. 1).

⁽¹⁴⁾ Direktiva Sveta 2003/109/ES z dne 25. novembra 2003 o statusu državljanov tretjih držav, ki so rezidenti za daljši čas (UL L 16, 23.1.2004, str. 44).

⁽¹⁵⁾ Direktiva 2011/98/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. decembra 2011 o enotnem postopku obravnavanja vloge za enotno dovoljenje za državljane tretjih držav za prebivanje in delo na ozemlju države članice ter o skupnem nizu pravic za delavce iz tretjih držav, ki zakonito prebivajo v državi članici (UL L 343, 23.12.2011, str. 1).

ustrezni okviri kompetenc Unije, so izhodišče za povečanje preglednosti in primerljivosti spretnosti in kvalifikacij. Za dobro delujoče trge dela je treba razumeti in ceniti spretnosti, pridobljene v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju. Nadaljnja krepitev prepoznavanja in dokumentiranja spretnosti ter svetovanja, ki naredi spretnosti bolj vidne, sta ključna koraka k večji preglednosti in prenosljivosti vseh spretnosti, vključno s prečnimi spretnostmi, kot so znanje jezikov, kritično razmišljanje, podjetništvo, ustvarjalnost, medkulturne kompetence, timsko delo in medijska pismenost.

- (24) V številnih državah članicah so javne in zasebne naložbe v preusposabljanje in izpopolnjevanje nezadostne. Številni delodajalci, zlasti MSP, ne zagotavljajo ali financirajo usposabljanja za svoje zaposlene, posamezniki v netipičnih oblikah dela pa imajo manj dostopa do usposabljanja, ki ga financira delodajalec, ali pa ga sploh nimajo. Take neenakosti lahko ogrožajo blaginjo in zdravje posameznikov, zmanjšujejo gospodarsko konkurenčnost, vodijo v zamujene priložnosti in povzročajo ovire za inovacije ter pomenijo tveganje, da bodo nekateri ljudje pri zelenem in digitalnem prehodu na bolj trajnostne gospodarske dejavnosti zapostavljeni. Za konkurenčnost podjetij je pomembno, da se zaposlenim omogoči delo z najnovejšimi tehnologijami in da se za to namenijo sredstva. Potreben je omogočilen okvir za sprostitev in spodbujanje finančnih naložb delodajalcev v spretnosti ter zagotavljanje prepoznavnosti gospodarske vrednosti preusposabljanja in izpopolnjevanja. Namen svežnja pomoči za MSP je na primer olajšati financiranje ter pridobivanje spretnosti. Poleg tega Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta⁽¹⁶⁾ določa, da države članice zagotovijo, da se v primerih, ko mora delodajalec delavcem na podlagi prava Unije ali nacionalnega prava ali kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcem omogoča opravljanje dela, za katerega so zaposleni, tako usposabljanje delavcem zagotovi brezplačno in se šteje kot delovni čas ter, kadar je mogoče, poteka med delovnim časom.
- (25) V Uniji so se v preteklosti znatno povečale javne naložbe v začetno izobraževanje in usposabljanje. Vendar to doslej ni bilo usklajeno z ustreznim povečanjem naložb ter z razvojem celostnega pristopa v podporo stalnemu razvoju znanj in spretnosti skozi celotno delovno življenje. V sklepih Sveta z dne 8. junija 2020 so države članice pozvane, naj „preučijo možne modele javnega in zasebnega financiranja vseživljenjskega učenja ter razvoja znanj in spretnosti na individualni ravni“, Komisija pa naj države članice pri teh prizadevanjih podpira.
- (26) Za preusposabljanje in izpopolnjevanje je na voljo znatna finančna podpora Unije, na primer prek Evropskega socialnega sklada plus (ESS+), Mehanizma za okrevanje in odpornost, Evropskega sklada za regionalni razvoj, Sklada za pravični prehod, Programa InvestEU, programa Digitalna Evropa, programa Erasmus+, Obzorje Evropa, Programa za okolje in podnebne spremembe (LIFE), sklada za modernizacijo in Instrumenta za sosedstvo ter razvojno in mednarodno sodelovanje – Globalna Evropa. ESS+ ostaja glavno orodje financiranja Unije za naložbe v številčnejše in boljše spretnosti delovne sile, zlasti s podpiranjem institucij in služb pri ocenjevanju in predvidevanju potreb po spretnostih in izzivih v zvezi z njimi ter podpiranjem priložnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje delavcev, ki jih ponujata javni in zasebni sektor. Namen okrepljenega jamstva za mlade je zagotoviti, da bodo vsi mladi v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo formalno izobraževati, prejeli kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo. Reforme in naložbe, vključene v nacionalne načrte držav članic za okrevanje in odpornost na podlagi Mehanizma za okrevanje in odpornost, imajo pomembno razsežnost spretnosti, ki je pogosto povezana z aktivnimi politikami trga dela, zlasti s podporo zaposlovanju mladih. V nacionalnih načrtih za okrevanje in odpornost, ki sta jih doslej potrdila Komisija in Svet, je približno 20 % socialnih odhodkov namenjenih zaposlovanju ter znanjem in spretnostim.
- (27) Pomoč pri okrevanju za kohezijo in območja Evrope (REACT-EU) je bil prvi instrument svežnja za okrevanje NextGenerationEU za izvrševanje plačil za namene okrevanja držav članic. Pomagal je ustvarjati delovna mesta ter vlagati v spretnosti v regijah, ki najbolj potrebujejo pomoč. Delavci, ki izgubijo zaposlitev zaradi obsežnih prestrukturiranj, lahko pri iskanju nove zaposlitve izkoristijo tudi podporo iz Evropskega sklada za prilagoditev globalizaciji za presežne delavce, na primer z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem ter prilagojenim poklicnim usmerjanjem in svetovanjem.

⁽¹⁶⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

- (28) Uredba (EU) 2021/1056 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁷⁾ o vzpostavitvi Sklada za pravični prehod priznava, da sta preusposabljanje in izpopolnjevanje delavcev in iskalcev zaposlitve instrument, ki je potreben za zagotovitev pravičnega in vključujočega zelenega prehoda ter ublažitev negativnih posledic tega prehoda. Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost ⁽¹⁸⁾ določa posebne smernice za pomoč državam članicam pri oblikovanju in izvajanju svežnjev politik v zvezi z ustreznimi zaposlitvenimi in socialnimi vidiki, vključno s politikami preusposabljanja in izpopolnjevanja. Poleg tega Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj ⁽¹⁹⁾ spodbuja politike in programe za zagotovitev, da učeči se vseh starosti pridobijo znanja in spretnosti, da bodo lahko izkoristili spreminjajoči se trg dela, trajnostno živeli in ukrepali za trajnostno prihodnost.
- (29) Program InvestEU v okviru sklopa za socialne naložbe in spretnosti podpira povpraševanje po spretnostih in njihovo ponudbo, izboljšuje nabor spretnosti končnih prejemnikov ali njihovo uporabo ter spodbuja trge za naložbe v spretnosti. Program InvestEU tudi podpira splošne naložbe v izobraževanje, usposabljanje in s tem povezane storitve. Poleg tega program za pravični prehod v okviru Programa InvestEU podpira naložbe, vključno s tistimi, ki so namenjene podpiranju preusposabljanja in izpopolnjevanja delavcev, v regijah, ki imajo odobren načrt za pravični prehod v skladu z Uredbo (EU) 2021/1056, ter projekte, ki koristijo tem regijam, če so ključne za zeleni in digitalni prehod teh območij.
- (30) Prilagojeno strokovno znanje prek Instrumenta Komisije za tehnično podporo lahko državam članicam pomaga pri izvajanju reform, povezanih z nacionalnimi ali regionalnimi strategijami za spretnosti, s čimer se začasno financiranje Unije pretvori v trajne izboljšave razpoložljivih možnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje. Vzajemno učenje, ki ga omogoča Komisija, lahko prav tako podpre proces.
- (31) Cilj sporočila Komisije z dne 3. marca 2021 z naslovom „Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030“ je zagotoviti polno udeležbo invalidov v družbi, in sicer enako kot drugim v Uniji in v tretjih državah ter podpreti izvajanje Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov. Komisija se v okviru predlagane strategije zavezuje, da bo invalidom omogočila udeležbo na usposabljanjih in pridobivanje novih spretnosti, kar je temeljni pogoj za zaposlovanje in neodvisnost.
- (32) Na ravni Unije bi se morala potrebna finančna sredstva za izvajanje tega sklepa določiti v okviru proračuna programov, iz katerih se prispeva, v skladu z večletnima finančnima okviroma za obdobje 2014–2020 in 2021–2027. Brez poseganja v pristojnosti Evropskega parlamenta in Sveta kot proračunskega organa bi moral biti cilj zagotoviti financiranje za izvajanje tega sklepa v višini najmanj 9,3 milijona EUR za operativne stroške. Finančno podporo evropskemu letu spretnosti bi bilo treba zagotoviti v ustreznih programih in instrumentih Unije, če so na voljo zadostna sredstva in če je to v skladu z veljavnimi pravili. Financiranje evropskega leta spretnosti ne bi smelo povzročiti krčenja financiranja drugih projektov v sedanjih programih Unije in usmerjeno bi moralo biti v zagotavljanje trajne zapuščine evropskega leta spretnosti.
- (33) Ker ciljev tega sklepa države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se jih zaradi obsega in učinkov tega sklepa lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta sklep ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (34) Za zagotovitev hitrega izvajanja evropskega leta spretnosti bi moral ta sklep nujno začeti veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije* –

⁽¹⁷⁾ Uredba (EU) 2021/1056 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. junija 2021 o vzpostavitvi Sklada za pravični prehod (UL L 231, 30.6.2021, str. 1).

⁽¹⁸⁾ UL C 243, 27.6.2022, str. 35.

⁽¹⁹⁾ UL C 243, 27.6.2022, str. 1.

SPREJELA NASLEDNJI SKLEP:

Člen 1

Predmet urejanja

Obdobje od 9. maja 2023 do 8. maja 2024 se razglasi za „evropsko leto spretnosti“.

Člen 2

Cilji

V skladu z načeli št. 1, 4 in 5 evropskega stebra socialnih pravic, ki prispevajo k ciljem iz programa znanj in spretnosti za Evropo ter krovnim ciljem Unije iz akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, je splošni cilj evropskega leta spretnosti nadalje spodbujati miselnost preusposabljanja in izpopolnjevanja v skladu z nacionalnimi kompetencami, pravom in prakso. Z nadaljnjim spodbujanjem miselnosti preusposabljanja in izpopolnjevanja je namen evropskega leta spretnosti povečati konkurenčnost podjetij Unije, zlasti malih in srednjih podjetij (MSP), ter prispevati k ustvarjanju kakovostnih delovnih mest, pri čemer je treba uresničiti celotni potencial zelenega in digitalnega prehoda na socialno pravičen, vključujoč in pošten način, s tem pa spodbujati enak dostop do razvoja spretnosti ter zmanjšati neenakosti in segregacijo v izobraževanju in usposabljanju, prispevati k stalnemu učenju in poklicnemu napredovanju ter ljudem omogočiti dostop do kakovostnih delovnih mest in polno udeležbo v gospodarstvu in družbi. Natančneje, dejavnosti evropskega leta spretnosti spodbujajo politike in naložbe na področju spretnosti, da bi se zagotovilo, da pri zelenem in digitalnem prehodu in okrevanju gospodarstva nihče ne bo zapostavljen, ter zlasti obravnavalo pomanjkanje delovne sile z odpravljanjem vrzeli in neskladij v spretnostih v opolnomočeno delovno silo in družbo, ki bo lahko izkoristila priložnosti zelenega in digitalnega prehoda, in sicer s:

- (1) spodbujanjem večjih, učinkovitejših in bolj vključujočih naložb na vseh ravneh, med drugim s strani javnih in zasebnih delodajalcev, zlasti MSP, v vse oblike preusposabljanja in izpopolnjevanja, izobraževanja in usposabljanja, da bi v celoti izkoristili potencial sedanje in prihodnje delovne sile v Uniji, kar vključuje podporo ljudem pri prehodih med zaposlitvami, aktivnem staranju in izkoriščanju novih priložnosti, ki jih prinaša sedanji gospodarski prehod;
- (2) krepitevijo ustreznosti in zagotavljanja spretnosti s tesnim sodelovanjem z medsektorskimi in sektorskimi socialnimi partnerji, javnimi in zasebnimi službami za zaposlovanje, podjetji, subjekti civilne družbe, neprofitnimi ponudniki socialnih storitev in ponudniki izobraževanja in usposabljanja ter s spodbujanjem sodelovanja med njimi, z razvojem skupnih pristopov z vsemi vejami oblasti na ravni Unije in na nacionalni, regionalni in lokalni ravni ter z lažanjem priznavanja spretnosti in kvalifikacij;
- (3) usklajevanjem želja, potreb in spretnosti ljudi, tudi spretnosti, pridobljenih z mobilnostjo, s potrebami in priložnostmi na trgu dela, zlasti tistimi, ki jih ponujajo zeleni in digitalni prehod, nastajajoči novi sektorji ter osrednji sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji COVID-19, z zagotavljanjem, da je posebna pozornost namenjena vključevanju večjega števila ljudi na trg dela, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), oseb z nizko ravno usposobljenosti, starejših delavcev, invalidov, ljudi iz prikrajšanih in drugačnih okolij, prebivalcev oddaljenih območij in najbolj oddaljenih regij ter razseljenih ljudi iz Ukrajine;
- (4) privabljanjem ljudi iz tretjih držav, ki imajo spretnosti, ki jih države članice potrebujejo, s spodbujanjem priložnosti za učenje, med drugim jezikovnega izobraževanja in usposabljanja, razvoja spretnosti in mobilnosti, kadar je to potrebno, ter z lažanjem priznavanja kvalifikacij.

Člen 3

Vrste ukrepov

1. Vrste ukrepov, ki jih je treba sprejeti za doseganje ciljev iz člena 2, vključujejo dejavnosti na ravni Unije in izhajajo iz obstoječih možnosti na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni, kadar je to ustrezno, v sodelovanju s tretjimi državami, kot so:

- (a) konference prek spleta in v živo, razprave na forumih in nadaljnji dogodki za spodbujanje razprave o vlogi in prispevku politik na področju spretnosti za doseganje konkurenčne in trajnostne gospodarske rasti glede na demografske spremembe ter zelenega in digitalnega prehoda, s čimer se podpira tudi dejavne in vključene državljanke, ter za mobilizacijo ustreznih deležnikov, da bi se zagotovila dostopnost izobraževanja, usposabljanja in priložnosti za učenje na terenu;
- (b) delovne skupine, tehnični sestanki in drugi dogodki za spodbujanje razprave in vzajemnega učenja o ukrepih in pristopih, ki jih lahko sprejmejo deležniki iz javnega, zasebnega in tretjega sektorja, vključno s pripravo, objavo in razširjanjem dobrih praks, smernic in drugih spremnih dokumentov, ki izhajajo iz teh dogodkov;
- (c) pobude, ki so med drugim namenjene posameznikom, delodajalcem, zlasti MSP, trgovskim in industrijskim zbornicam, socialnim partnerjem, javnim organom, ponudnikom izobraževanja in usposabljanja, da bi spodbujali zagotavljanje, financiranje in izkoriščanje priložnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje ter kar najbolj izkoristili prednosti in potencial usposobljene delovne sile;
- (d) informacijske in celovite komunikacijske kampanje ter kampanje ozaveščanja o pobudah Unije za preusposabljanje in izpopolnjevanje ter stalno učenje za spodbujanje izvajanja in uresničevanja takih pobud na terenu ter njihovega izkoriščanja pri potencialnih upravičencih;
- (e) krepitev dialoga s socialnimi partnerji ter obstoječih skupin in mrež deležnikov, vključno prek uveljavljenih spletnih platform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, ter zagotavljanje priložnosti za vključevanje deležnikov v povezavi z evropskim letom spretnosti;
- (f) spodbujanje oblikovanja nacionalnih in sektorskih strategij ter strategij v posameznih podjetjih na področju spretnosti in usposabljanja, tudi s socialnim dialogom in vključevanjem socialnih partnerjev;
- (g) izvajanje in po potrebi razvoj dodatnih orodij za zbiranje podatkov o spretnostih ob hkratnem spodbujanju in razširjanju njihove uporabe pri opredeljevanju sedanjih in prihodnjih potreb po spretnostih, zlasti v zvezi z zelenim in digitalnim prehodom, osrednjimi sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji COVID-19, energetske krizo in posledicami ruske vojne agresije proti Ukrajini;
- (h) spodbujanje in nadaljnja uporaba orodij in instrumentov za večjo preglednost kvalifikacij, vključno s kvalifikacijami, izdanimi zunaj Unije, in za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja;
- (i) spodbujanje programov, možnosti financiranja, projektov, ukrepov in mrež, pomembnih za javne, zasebne in nevladne deležnike, ki sodelujejo pri oblikovanju, razširjanju in izvajanju možnosti preusposabljanja in izpopolnjevanja, učenja in PIU.

2. Komisija lahko opredeli druge dejavnosti, ki bi lahko prispevale k uresničevanju ciljev iz člena 2, in dovoli, da se sklicevanja na evropsko leto spretnosti uporabljajo pri promociji teh dejavnosti, če prispevajo k uresničevanju navedenih ciljev. Tudi druge institucije Unije in države članice lahko opredelijo take druge dejavnosti in jih predlagajo Komisiji.

Člen 4

Usklajevanje na nacionalni ravni

Za organizacijo sodelovanja pri evropskem letu spretnosti na nacionalni in regionalni ravni so odgovorne države članice. V ta namen vsaka država članica v skladu z nacionalnimi okoliščinami in praksami imenuje nacionalnega koordinatorja ali usklajevalni organ, ki je pristojen za politike na področju dela in spretnosti. Nacionalni koordinator ali usklajevalni organ je kontaktna točka za sodelovanje na ravni Unije in celostno usklajuje dejavnosti evropskega leta spretnosti v zadevnih državah članica z omogočanjem vključevanja ustreznih deležnikov.

Člen 5

Usklajevanje na ravni Unije

1. Usklajevanje evropskega leta spretnosti na ravni Unije poteka na podlagi prečnega pristopa, da bi se ustvarile sinergije med različnimi programi in pobudami Unije na področju spretnosti.
2. Komisija se pri izvajanju evropskega leta spretnosti opira na strokovno znanje in pomoč ustreznih agencij Unije, zlasti Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja, Evropskega organa za delo, Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, Evropske fundacije za usposabljanje in Agencije Evropske unije za kibernetiko varnost.
3. Komisija sklicuje srečanja nacionalnih koordinatorjev ali predstavnikov usklajevalnih organov za usklajevanje dejavnosti iz člena 3. Ta srečanja služijo kot priložnost za izmenjavo informacij o izvajanju evropskega leta spretnosti na ravni Unije in na nacionalni ravni. Predstavniki Evropskega parlamenta in ustreznih agencij Unije lahko na teh srečanjih sodelujejo kot opazovalci.
4. Komisija tesno sodeluje s socialnimi partnerji, civilno družbo, ponudniki izobraževanja in usposabljanja, organi trga dela, učečimi se in predstavniki organizacij ali organov, ki delujejo na področju spretnosti, izobraževanja, usposabljanja in stalnega učenja, da bi pomagali izvajati evropsko leto spretnosti na ravni Unije.

Člen 6

Sodelovanje na mednarodni ravni

Komisija za namene evropskega leta spretnosti sodeluje s tretjimi državami, kadar je potrebno, in pristojnimi mednarodnimi organizacijami, zlasti z Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj, Organizacijo Združenih narodov za izobraževanje, znanost in kulturo in Mednarodno organizacijo dela, ter z drugimi mednarodnimi deležniki, hkrati pa zagotavlja prepoznavnost sodelovanja Unije.

Člen 7

Spremljanje in ocenjevanje

Komisija Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij do 31. maja 2025 predloži poročilo o izvajanju, rezultatih in splošni oceni pobud iz tega sklepa, ki se izvajajo v posameznih državah članicah in v celotni Uniji. V to poročilo vključi ideje za nadaljnja skupna prizadevanja na področju spretnosti, da bi ustvarili trajno zapuščino evropskega leta spretnosti.

Člen 8

Začetek veljavnosti

Ta sklep začne veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

V Strasbourgu, 10. maja 2023

Za Evropski parlament
predsednica
R. METSOLA

Za Svet
predsednica
J. ROSWALL
