I

(Legislativní akty)

ROZHODNUTÍ

ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2023/936

ze dne 10. května 2023

o Evropském roku dovedností

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 149 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ([1]),

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s řádným legislativním postupem ([2]),

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro zajištění sociálně vyvážené a spravedlivé ekologické a digitální transformace a pro posílení udržitelné konkurenceschopnosti a odolnosti Unie vůči nepříznivým vnějším otřesům, jako je pandemie COVID-19 nebo důsledky útočné války Ruska proti Ukrajině. Přiměřenější dovednosti a dovednosti lépe zohledňující potřeby trhu práce otevírají nové příležitosti a umožňují jednotlivcům plně se účastnit trhu práce, společnosti a demokracie, využívat příležitosti ekologické a digitální transformace a uplatňovat svá práva.

(2) Zaměstnavatelé v celé Unii uvádějí, že je obtížné najít pracovníky s potřebnými dovednostmi. Evropský orgán pro pracovní záležitosti ve své zprávě nazvané „Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil“ a Agentura Evropské unie pro kybernetickou bezpečnost ve své zprávě nazvané „Rozvoj dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti v EU“ uvedly, že v roce 2021 se 28 povolání řadilo k povoláním s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil, včetně odvětví zdravotní péče, pohostinství, stavebnictví a služeb, a zjistily nedostatek odborníků v oblasti IT a bezpečnosti, zejména odborníků na kybernetickou bezpečnost, a pracovníků se vzděláním v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky. Největší překážku v úspěšné ekologické a digitální transformaci stále více představuje nedostatek pracovníků se správnými dovednostmi. Nedostatek pracovníků může být v některých případech rovněž důsledkem neatraktivních pracovních míst a špatných pracovních podmínek. Aby trh práce správně fungoval, je důležité tyto problémy řešit prostřednictvím nabídek kvalitních pracovních míst a politik zaměřených na udržení pracovníků. Očekává se, že stárnutí obyvatelstva se v nadcházejícím desetiletí v mnoha členských státech zrychlí, jelikož generace baby-boomu odcházejí do důchodu, čímž se zvyšuje potřeba plně využívat potenciál všech dospělých v produktivním věku, bez ohledu na jejich původ, prostřednictvím průběžných investic do jejich dovedností a aktivace většího počtu lidí, hlavně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) a kteří čelí specifickým výzvám, jež brání

([1]) Úř. věst. C 100, 16.3.2023, s. 123.

([2]) Postoj Evropského parlamentu ze dne 30. března 2023 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 24. dubna 2023.

jejich účasti na trhu práce. Účinné a komplexní strategie pro rozvoj dovedností, lepší přístup znevýhodněných skupin ke vzdělávání a odborné přípravě a boj proti stereotypům, zejména stereotypům genderovým, by pomohly zvýšit zaměstnanost a snížit nedostatek kvalifikovaných pracovníků. K zajištění spravedlivé a inkluzivní transformace mohou být tato opatření doplněna o řešení pro osoby, které nejsou schopny změnit kvalifikaci a prohloubit své dovednosti.

(3) Dostupnost kvalifikovaných pracovníků a zkušených vedoucích pracovníků, kteří mají pro udržitelný růst Unie zásadní význam, rovněž zůstává největším problémem pro čtvrtinu z 25 milionů malých a středních podniků v Unii, které jsou páteří unijní ekonomiky a prosperity a představují 99 % všech podniků a zaměstnávají 83 milionů lidí. Sdělení Komise ze dne 10. března 2020 nazvané „Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky“ uznává zásadní úlohu malých a středních podniků pro konkurenceschopnost a prosperitu Unie.

(4) Nedostatek pracovníků s odpovídajícími dovednostmi a nízká míra účasti dospělých v produktivním věku na odborném vzdělávání snižují příležitosti na trhu práce a vedou k sociálním a hospodářským nerovnostem, které představují pro Unii značnou výzvu. Nedostatek pracovníků s odpovídajícími dovednostmi a nízká míra účasti na odborném vzdělávání rovněž poukazuje na značný nevyužitý potenciál ohledně změny kvalifikace a prohlubování dovedností, jež by mohly pomoci zmírnit rostoucí nedostatek pracovních sil v odvětvích, jako je výroba a služby, a zejména u hospodářských činností souvisejících s pohostinstvím a výrobou počítačů a elektronických zařízení, a v odvětví pečovatelských služeb. Účast na vzdělávání dospělých v Unii však v posledním desetiletí stagnuje a 21 členských států nesplnilo cíl na úrovni Unie pro rok 2020. Pro mnoho dospělých v produktivním věku, jako jsou osoby v atypických formách práce, zaměstnanci malých a středních podniků, nezaměstnaní, neaktivní osoby nebo osoby s nízkou kvalifikací, jsou příležitosti k rozvoji dovedností příliš často nedostupné. Zvýšení příležitostí pro změnu kvalifikace a prohlubování dovedností pro tyto skupiny a pro všechny dospělé v produktivním věku by rovněž přispělo k dosažení cíle Unie v oblasti zaměstnanosti 78 % pro dospělé mezi 20 a 64 lety, u nichž míra zaměstnanosti v roce 2021 činila 73,1 %. Je zapotřebí dalšího úsilí při poskytování účinné podpory dospělým s nízkou úrovní kvalifikace a nezaměstnaným v souladu s doporučením Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách k vyšší kvalifikaci: nové příležitosti pro dospělé ([3]) a s doporučením Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce ([4]).

(5) Zásada č. 1 evropského pilíře sociálních práv (dále jen „pilíř“) stanoví, že každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel své dovednosti a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce. Zásada č. 4 pilíře se týká aktivní podpory zaměstnanosti s cílem prosazovat právo každého člověka na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti, včetně práva na pomoc pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Zásada č. 5 pilíře o bezpečném a adaptabilním zaměstnání stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. V čl. 14 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) se stanoví, že každý má právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání.

(6) Zásada č. 3 pilíře zdůrazňuje, že bez ohledu na pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, což zahrnuje i zaměstnání, vzdělávání a odbornou přípravu. Evropský rok dovedností by měl být prováděn způsobem, který je inkluzivní a aktivně podporuje rovnost pro všechny. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, který přijala Komise ve svém sdělení ze dne 4. března 2021, poukazuje na to, že zvýšením účasti skupin, které jsou v současné době nedostatečně zastoupeny, je možné dosáhnout inkluzivnějšího růstu zaměstnanosti.

([3]) Úř. věst. C 484, 24.12.2016, s. 1.
([4]) Úř. věst. C 67, 20.2.2016, s. 1.

(7) Sdělení Komise ze dne 1. července 2020 nazvané „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“ (dále jen „Evropská agenda dovedností“) vyzývá k revoluci v oblasti dovedností s cílem zajistit oživení hospodářství, posílit globální konkurenceschopnost Evropy a sociální spravedlnost a proměnit ekologickou a digitální transformaci v příležitosti pro všechny. Cílem Evropské agendy dovedností je podpořit kolektivní akci v oblasti dovedností, zajistit, aby obsah odborné přípravy lépe odpovídal měnícím se potřebám trhu práce, a lépe sladit příležitosti k odborné přípravě s aspiracemi lidí, aby byli všichni obyvatelé v produktivním věku motivováni k využití těchto příležitostí k odborné přípravě. Evropský parlament uvítal cíle a akce Evropské agendy dovedností v usnesení ze dne 11. února 2021 ([5]).

(8) Dne 25. června 2021 Evropská rada ve svých závěrech uvítala hlavní unijní cíle Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv v souladu s Portským prohlášením ze dne 8. května 2021, čímž uvítala snahu zajistit, aby do roku 2030 míra zaměstnanosti dosáhla alespoň 78 % a aby se každoročně účastnilo odborné přípravy alespoň 60 % všech dospělých.

(9) Dne 14. září 2022 předsedkyně Komise ve svém projevu o stavu Unie oznámila, že Komise navrhne, aby byl rok 2023 vyhlášen Evropským rokem dovedností. Poukázala na problém nedostatku pracovních sil v některých odvětvích a zdůraznila význam investic do odborného vzdělávání a prohlubování dovedností. Zdůraznila rovněž, že součástí řešení musí být přilákání správných dovedností do Unie, které se podpoří rychlejším a snadnějším uznáváním kvalifikací státních příslušníků třetích zemí. Vyhlášením Evropského roku dovedností se Komise snaží posílit dynamiku a podpořit provádění mnoha akcí, které již přijala s cílem posílit změnu kvalifikace a prohlubování dovedností v Unii a řešit tak nedostatky pracovníků na trhu práce. Cílem Evropského roku dovedností je prostřednictvím posílení změny kvalifikace a prohlubování dovedností podpořit udržitelný růst sociálně tržního hospodářství Unie za účelem zvýšení její konkurenceschopnosti a přispění k tvorbě kvalitních pracovních míst.

(10) Dne 15. září 2021 oznámila předsedkyně Komise ve svém projevu o stavu Unie zahájení strukturovaného dialogu na nejvyšší úrovni s cílem posílit závazky v oblasti digitálních dovedností a vzdělávání. Členské státy jmenovaly pro tento proces národní koordinátory. Evropský rok dovedností bude z tohoto strukturovaného dialogu vycházet a rozšíří jeho zaměření v souladu s cíli tohoto rozhodnutí.

(11) Evropský rok dovedností navazuje na Evropský rok mládeže 2022, který usiloval o posílení postavení, uznání, podporu a zapojení mladých lidí, včetně těch s omezenými příležitostmi, s ohledem na situaci po pandemii COVID-19 s cílem dosáhnout dlouhodobého pozitivního dopadu na mladé lidi. Evropský rok mládeže 2022 zdůraznil význam dovedností pro nalezení kvalitního zaměstnání pro mladé lidi a pro rozšíření jejich pracovních příležitostí.

(12) Tím, že bude v rámci Unie podporovat motivaci ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností, může mít Evropský rok dovedností širší pozitivní dopad na společnost a demokracii, neboť lépe kvalifikovaná pracovní síla rovněž znamená aktivnější a angažovanější občany. Změna kvalifikace a prohlubování dovedností poskytují pracovníkům dovednosti, jež potřebují k tomu, aby měli užitek z kvalitnějších pracovních příležitostí, ke zlepšení svých pracovních podmínek a k osobnímu a profesním rozvoji, přičemž zvyšují konkurenceschopnost hospodářství a přispívají k tvorbě nových kvalitních pracovních míst.

(13) Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé, pracovníci a jejich zástupci, vnitrostátní, evropští a mezinárodní sociální partneři, obchodní komory a další zúčastněné strany nejlépe vědí, jaké dovednosti jsou v jejich průmyslových ekosystémech zapotřebí, musí být součástí řešení posílení jejich kolektivní činnosti v oblasti rozvoje dovedností. Sociální dialog tedy hraje při předvídání potřeb trhu práce v oblasti dovedností důležitou úlohu. Pakt pro dovednosti, který Komise zahájila v roce 2020 jako první akci v rámci Evropské agendy dovedností, sdružuje zaměstnavatele, sociální partnery, poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy, veřejné služby zaměstnanosti a další důležité zúčastněné strany v oblasti dovedností, a to jak soukromé, tak veřejné. Dosud se k paktu pro dovednosti zapojilo více než 700 organizací a v rámci jeho působnosti bylo vytvořeno 12 rozsáhlých partnerství ve strategických odvětvích, přičemž byly přijaty závazky na podporu šesti milionů příležitostí k odborné přípravě. Členové paktu pro dovednosti využívají specializovaných služeb k dosažení hmatatelných výsledků. Důležitý je rovněž regionální a místní rozměr, zejména v příhraničních regionech, kde hledání pracovníků se správnými

([5]) Úř. věst. C 465, 17.11.2021, s. 110.

dovednostmi vyžaduje cílená opatření na podporu účinných přeshraničních trhů práce. Také znevýhodněné a odlehlé oblasti, včetně nejvzdálenějších regionů, se potýkají se specifickými problémy, jelikož přístup na trh práce a možnosti změny kvalifikace a prohlubování dovedností jsou omezené.

(14) Usnesení Rady ze dne 26. února 2021 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030) ([6]) stanoví, že jednou ze strategických priorit rámce je „učinit celoživotní učení a mobilitu realitou pro všechny“, jakož i konkrétní akce zaměřené na získávání či aktualizaci dovedností, konkrétně na změnu kvalifikace a prohlubování dovedností během celého pracovního života.

(15) Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech ([7]) a o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost ([8]) pomáhají lidem pružněji a cíleněji zahájit proces vzdělávání a pokračovat v něm. Usnesení Rady ze dne 29. listopadu 2021 o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030 ([9]) podporuje příležitosti k formálnímu, neformálnímu a informálnímu učení, které dokáží poskytnout veškeré znalosti, dovednosti a kompetence nutné k vytvoření inkluzivní, udržitelné, sociálně spravedlivé a odolnější Evropy. Zdůrazňuje, že vzdělávání dospělých je důležitou součástí celoživotního učení. Mezi potřebná opatření, která lidem pomáhají na vzdělávací dráze, patří učení, kvalitní profesní poradenství a příležitosti k sebehodnocení vlastních dovedností.

(16) Cílem posílených aktivních politik na trhu práce, které prosazuje doporučení Komise ze dne 4. března 2021 o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi způsobené onemocněním COVID-19 (EASE) ([10]), je podpořit přechod do nového zaměstnání v kontextu oživení po krizi způsobené onemocněním COVID-19 a lepší sladění dovedností na trhu práce, spolu s podporou služeb zaměstnanosti s dostatečnou administrativní kapacitou.

(17) Doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost ([11]) podporuje modernizaci systémů odborného vzdělávání a přípravy, aby bylo možné vybavit mladé lidi a dospělé znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které potřebují, aby mohli uspět na vyvíjejícím se trhu práce a ve společnosti, zvládnout hospodářské oživení a spravedlivou transformaci na ekologickou a digitální ekonomiku, a to v situaci demografických změn a během všech hospodářských cyklů. Uvedené doporučení podporuje odborné vzdělávání a přípravu jakožto potenciální hnací sílu inovací a růstu, která se pružně přizpůsobuje změnám na trhu práce a zajišťuje dovednosti pro povolání s vysokou poptávkou a podporuje inkluzivnost a rovné příležitosti. Je nezbytné zvýšit přitažlivost odborného vzdělávání a přípravy prostřednictvím komunikačních a osvětových kampaní, center excelence odborného vzdělávání, speciálních ekosystémů pro odborné vzdělávání a přípravu a soutěží odborných dovedností jako Euroskills.

(18) V souvislosti s přechodem na moderní, oběhové, inkluzivní, odolné a konkurenceschopné hospodářství účinně využívající zdroje, jak je stanoveno ve sdělení Komise ze dne 11. prosince 2019 nazvaném „Zelená dohoda pro Evropu“, která stanoví cestu ke klimatické neutralitě EU do roku 2050, budou zapotřebí dovednosti pro ekologickou transformaci, změna kvalifikace a prohlubování dovedností pracovních sil. Sdělení Komise ze dne 14. července 2021 nazvané „Fit for 55: plnění cíle EU v oblasti klimatu do roku 2030 na cestě ke klimatické neutralitě“ uznává, že ekologická transformace může být úspěšná pouze tehdy, pokud Unie bude disponovat kvalifikovanou pracovní silou, kterou potřebuje k tomu, aby zůstala konkurenceschopná, a poukazuje na stěžejní opatření Evropské agendy dovedností, jejichž cílem je vybavit lidi dovednostmi potřebnými pro ekologickou a digitální transformaci.

(19) Probíhající ekologická a digitální transformace průmyslu Unie a související potřeby trhu práce vyžadují investice do rozvoje silných systémů odborného vzdělávání a přípravy v celé Unii, které budou podporovat dovednosti pro řešení problémů a kompetence pro práci s novými technologiemi, jako jsou inteligentní výroba a stroje, pokročilá robotika, cloud computing, umělá inteligence, zpracování dat a internet věcí.

([6]) Úř. věst. C 66, 26.2.2021, s. 1.
([7]) Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 26.
([8]) Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10.
([9]) Úř. věst. C 504, 14.12.2021, s. 9.
([10]) Úř. věst. L 80, 8.3.2021, s. 1.
([11]) Úř. věst. C 417, 2.12.2020, s. 1.

(20) Využívání digitálních nástrojů a technologií ve všech oblastech života je stále častější a může vytvářet digitální propast. Digitální dovednosti mají zásadní význam pro účast na trhu práce, ale také pro kvalitu života a aktivní stárnutí. Více než 90 % profesí v Unii vyžaduje základní úroveň digitálních znalostí, avšak přibližně 42 % občanů v Unii, včetně 37 % pracujících, nemá základní digitální dovednosti. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2481 ([12]) stanoví cíl zajistit, aby alespoň 80 % obyvatelstva Unie mělo do roku 2030 alespoň základní digitální dovednosti, a určuje cílový počet odborníků zaměstnaných v oboru informačních a komunikačních technologií (IKT) na 20 milionů, aby se dosáhlo rovnoměrnějšího zastoupení pohlaví. Sdělení Komise ze dne 17. ledna 2018 o akčním plánu digitálního vzdělávání dále poukazuje na nedostatečnou kapacitu specializovaných programů vzdělávání a odborné přípravy pro odbornou přípravu dalších odborníků na informační a komunikační technologie. Komise ve svém sdělení ze dne 30. září 2020 o akčním plánu digitálního vzdělávání na období 2021–2027 dále zdůrazňuje, že je třeba využít technologické prostředky k usnadnění dostupnosti a posílení flexibility příležitostí ke vzdělávání, včetně změny kvalifikace a prohlubování dovedností.

(21) Sdělení Komise ze dne 5. května 2021 nazvané „Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy“ vyzývá k rozhodným krokům v zájmu toho, aby se celoživotní učení stalo realitou pro všechny, a bylo tak zajištěno, že vzdělávání a odborná příprava budou držet krok s dobou a přispějí k dosažení ekologické a digitální transformace. Zdůrazňuje, že kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro to, aby transformace byla úspěšná, podporovala konkurenceschopnost průmyslu Unie a vytváření kvalitních pracovních míst. Uznává rovněž význam silných partnerství mezi Unií, členskými státy, sociálními partnery a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami a spolupráce mezi průmyslovými ekosystémy i v jejich rámci. Sdělení Komise ze dne 9. prosince 2021 nazvané „Rozvoj hospodářství ve prospěch lidí: Akční plán pro sociální ekonomiku“ zdůrazňuje, že sociální ekonomika může hrát rozhodující úlohu, neboť je důležitým zastáncem sociálně spravedlivé a inkluzivní ekologické a digitální transformace a hlavní hnací silou sociálních inovací, mimo jiné v oblasti změny kvalifikace a prohlubování dovedností.

(22) Přilákání kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí může přispět k řešení nedostatku dovedností a pracovních sil v Unii. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ([13]) je klíčovým úspěchem, jenž pomůže přilákat vysoce kvalifikované talenty na trh práce. Ve svém sdělení ze dne 23. září 2020 o novém paktu o migraci a azylu klade Komise rovněž velký důraz na pracovní migraci a integraci státních příslušníků třetích zemí. V této souvislosti sdělení Komise ze dne 27. dubna 2022 nazvané „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“ má posílit právní rámec a akce Unie v této oblasti. Navrhuje přepracovat směrnici Rady 2003/109/ES ([14]) a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ([15]) za účelem zjednodušení postupů pro přijímání pracovníků ze třetích zemí se všemi úrovněmi dovedností do Unie a zlepšení jejich práv a ochranu před pracovním vykořisťováním. Komise bude pokračovat v budování rezervoáru talentů EU, aby usnadnila soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce s využitím státních příslušníků třetích zemí a pracuje na zakládání individuálně uzpůsobených talentových partnerství s konkrétními hlavními partnerskými zeměmi, aby podpořila mezinárodní mobilitu pracovních sil a rozvoj talentů vzájemně prospěšným a oběhovým způsobem. Kromě toho je Unie i nadále hlavním přispěvatelem k celosvětovému financování vzdělávání se zaměřením zejména na odborné vzdělávání a přípravu učitelů, vzdělávání dívek a odborné vzdělávání a přípravu. Tato činnost v rámci společného sdělení Komise a vysoké představitelky ze dne 1. prosince 2021 o Global Gateway doplňuje cíle tohoto rozhodnutí.

(23) Klíčem k usnadnění uznávání kvalifikací je důvěra v kvalifikace získané v Unii i ve třetí zemi a jejich transparentnost. Nástroje Unie, jako evropský rámec kvalifikací, Europass, ESCO, nástroj EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, portál EURES a příslušné rámce kompetencí Unie jsou výchozím bodem pro

([12]) Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2481 ze dne 14. prosince 2022, kterým se zavádí program Cesta k digitální dekádě do roku 2030 (Úř. věst. L 323, 19.12.2022, s. 4).

([13]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1).

([14]) Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (Úř. věst. L 16, 23.1.2004, s. 44).

([15]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L 343, 23.12.2011, s. 1).

zvýšení transparentnosti a srovnatelnosti dovedností a kvalifikací. Pro dobré fungování trhů práce je třeba pochopit a ocenit dovednosti získané ve formálním, neformálním nebo informálním prostředí. Hlavním krokem k lepší transparentnosti a přenositelnosti všech dovedností, včetně průřezových dovedností, jako jsou jazykové dovednosti, kritické myšlení, podnikavost, kreativita, mezikulturní kompetence, týmová práce a mediální gramotnost**,** je další posílení identifikace a dokumentace dovedností, jakož i pokyny k jejich zviditelnění.

(24) V řadě členských států jsou celkové veřejné a soukromé investice do změny kvalifikace a prohlubování dovedností nedostatečné. Řada zaměstnavatelů, zejména malých a středních podniků, neposkytuje ani nefinancuje odbornou přípravu svých zaměstnanců a jednotlivci vykonávající atypickou práci mají jen omezený přístup k odborné přípravě hrazené zaměstnavatelem nebo nemají přístup žádný. Tyto nerovnosti mohou narušit životní podmínky a zdraví jednotlivců, snižovat hospodářskou konkurenceschopnost, vést k promarněným příležitostem a překážkám v oblasti inovací a představují riziko, že při ekologické a digitální transformaci k udržitelnějším hospodářským činnostem budou lidé zaostávat. Z hlediska konkurenceschopnosti podniků je důležité vyčleňovat zdroje na to, aby zaměstnanci byli schopni pracovat s nejnovějšími technologiemi. Je zapotřebí vytvořit podpůrný rámec, který by uvolnil a podpořil finanční investice zaměstnavatelů do dovedností a zviditelnil ekonomickou hodnotu změny kvalifikace a prohlubování dovedností. Například balíček úlev pro malé a střední podniky usiluje o usnadnění přístupu k financování a dovednostem. Kromě toho směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ([16]) stanoví, že členské státy mají zajistit, aby v případech, kdy je zaměstnavatel podle unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv povinen poskytnout pracovníkům k provedení práce, za jejímž účelem byli zaměstnáni, odbornou přípravu, byla tato odborná příprava poskytnuta pracovníkům bezplatně, započítávala se jako pracovní doba, a je-li to možné, aby probíhala během pracovní doby.

(25) V minulosti zaznamenala Unie významný nárůst veřejných investic do počátečního vzdělávání a odborné přípravy. To však dosud není vyváženo odpovídajícím nárůstem investic a rozvojem uceleného přístupu k podpoře dalšího rozvoje dovedností po celou dobu pracovního života. Rada ve svých závěrech ze dne 8. června 2020 vyzývá členské státy, aby „zkoumaly možné modely veřejného a soukromého financování celoživotního učení a rozvoje dovedností na individuální úrovni“, a Komisi, aby v tomto úsilí členské státy podpořila.

(26) Pro změnu kvalifikace a prohlubování dovedností je k dispozici významná finanční podpora Unie například prostřednictvím Evropského sociálního fondu plus (ESF+), Nástroje pro oživení a odolnost, Evropského fondu pro regionální rozvoj, Fondu pro spravedlivou transformaci, programu InvestEU, programu Digitální Evropa, programu Erasmus+, Horizontu Evropa, Programu pro životní prostředí a oblast klimatu (LIFE), Modernizačního fondu a Nástroje pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci – Globální Evropa. Hlavním nástrojem unijního financování investic do početnějších a kvalitnějších dovedností pracovní síly, zejména podporou institucí a služeb při posuzování a předvídání potřeb a problémů v oblasti dovedností a podporou příležitostí ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností pro pracovníky, které nabízí veřejný a soukromý sektor, je i nadále fond ESF+. Rozšířený systém záruk pro mladé lidi usiluje o to, aby všichni mladí lidé obdrželi do čtyř měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili formální vzdělávání, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže. Reformy a investice zahrnuté do národních plánů členských států pro oživení a odolnost v rámci Nástroje pro oživení a odolnost mají významný dovednostní rozměr, často spojený s aktivní politikou na trhu práce, zejména s podporou zaměstnanosti mladých lidí. V národních plánech pro oživení a odolnost, které dosud schválila Komise a Rada, je přibližně 20 % sociálních výdajů určeno na zaměstnanost a dovednosti.

(27) Pomoc při oživení pro soudržnost a území Evropy (REACT-EU) byla prvním nástrojem v rámci souboru opatření NextGenerationEU pro úhradu plateb určených na oživení hospodářství členských států. Pomohla vytvořit pracovní místa a investovat do dovedností v nejpotřebnějších regionech. Pracovníci, kteří přijdou o práci v důsledku rozsáhlé restrukturalizace, mohou při hledání nového zaměstnání rovněž využít podpory z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům, například prostřednictvím dalšího vzdělávání a odborné přípravy a individuálního profesního poradenství.

([16]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

(28) V nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056 ([17]), kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci, se uznává, že změna kvalifikace a prohlubování dovedností pracovníků a uchazečů o zaměstnání jsou nástrojem potřebným k zajištění spravedlivé a inkluzivní ekologické transformace a ke zmírnění nepříznivých důsledků této transformace. V doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu ([18]) jsou stanoveny konkrétní pokyny, které členským státům pomohou vypracovat a provádět balíčky opatření týkající se příslušných aspektů zaměstnanosti a sociálních aspektů, včetně opatření zaměřených na změnu kvalifikace a prohlubování dovedností. Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje ([19]) dále podporuje politiku a programy, které mají zajistit, aby účastníci vzdělávání všech věkových kategorií získali takové znalosti a dovednosti, které by jim umožnily těžit z měnícího se trhu práce, žít udržitelným způsobem a zasazovat se o udržitelnou budoucnost.

(29) Program InvestEU v rámci oblasti týkající se sociálních investic a dovedností podporuje poptávku po dovednostech a jejich nabídku, zlepšuje soubory dovedností konečných příjemců nebo to, jak své dovednosti využívají, a posiluje trhy pro investice do dovedností. Program InvestEU rovněž podporuje obecné investice do vzdělávání, odborné přípravy a souvisejících služeb. Kromě toho režim pro spravedlivou transformaci v rámci programu InvestEU podporuje investice v regionech, které mají schválený plán spravedlivé transformace v souladu s nařízením (EU) 2021/1056, včetně investic, které jsou zaměřeny na podporu změny kvalifikace a prohlubování dovedností pracovníků, nebo projekty, které jsou přínosem pro uvedené regiony, za předpokladu, že mají klíčový význam pro ekologickou a digitální transformaci uvedených území.

(30) Individualizované odborné znalosti zajišťované prostřednictvím Nástroje Komise pro technickou podporu mohou členským státům pomoci realizovat reformy související s celostátními nebo regionálními strategiemi týkajícími se dovedností, a využít tak dočasné financování Unie k trvalému zlepšení dostupných příležitostí, pokud jde o změnu kvalifikace a prohlubování dovedností. Tento proces může podpořit i vzájemné učení, které zprostředkuje Komise.

(31) Ve sdělení Komise ze dne 3. března 2021 nazvaném „Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030“ se usiluje o to, aby lidé se zdravotním postižením byli plně zapojeni do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními lidmi v Unii i ve třetích zemích, a podporuje uplatňování Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. V rámci navržené strategie se Komise zavazuje zajistit, aby se osoby se zdravotním postižením mohly účastnit odborné přípravy a učit se novým dovednostem, což je základní předpoklad pro výkon zaměstnání a nezávislost.

(32) Na úrovni Unie se nezbytné finanční prostředky na provádění tohoto rozhodnutí určí v rámci rozpočtu přispívajících programů v souladu s víceletým finančním rámcem na období 2014–2020 a s víceletým finančním rámcem na období 2021–2027. Aniž by byly dotčeny pravomoci Evropského parlamentu a Rady coby rozpočtového orgánu, mělo by být cílem poskytnout finanční prostředky na provádění tohoto rozhodnutí ve výši nejméně 9,3 milionu EUR na provozní náklady. Finanční podporu pro Evropský rok dovedností by v závislosti na dostupných finančních prostředcích a v souladu s platnými pravidly měly zajistit programy a nástroje Unie. Financování Evropského roku dovedností by nemělo být na úkor financování projektů v rámci stávajících programů Unie a mělo by usilovat o to, aby měl Evropský rok dovedností dlouhodobý dopad.

(33) Jelikož cílů tohoto rozhodnutí nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu rozsahu a účinků tohoto rozhodnutí může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto rozhodnutí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.

(34) Aby byla zaručena rychlá realizace Evropského roku dovedností v praxi, mělo by toto rozhodnutí vstoupit v platnost co nejdříve, a to prvním dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*,

([17]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 1).

([18]) Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 35.

([19]) Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 1.

PŘIJALY TOTO ROZHODNUTÍ:

Článek 1

Předmět

Období od 9. května 2023 do 8. května 2024 se vyhlašuje „Evropským rokem dovedností ".

Článek 2

Cíle

V souladu se zásadami č. 1, 4 a 5 evropského pilíře sociálních práv, které přispívají k cílům stanoveným v Evropské agendě dovedností a k hlavním cílům Unie stanoveným v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, je obecným cílem Evropského roku dovedností dále podporovat motivaci ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností v souladu s vnitrostátními pravomocemi, právními předpisy a zvyklostmi. Cílem Evropského roku dovedností je posílit podporou motivace ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností konkurenceschopnost podniků Unie, zejména malých a středních podniků, přispět k tvorbě kvalitních pracovních míst a plně využít potenciálu digitální a ekologické transformace sociálně spravedlivým, inkluzivním a spravedlivým způsobem, a tím rovněž podpořit rovný přístup k rozvoji dovedností a omezit nerovnosti a segregaci ve vzdělávání a odborné přípravě a přispět k průběžnému učení a kariérnímu postupu, umožnit lidem přístup ke kvalitním pracovním místům a plné zapojení do hospodářství a společnosti. Činnosti v rámci Evropského roku dovedností konkrétně podpoří politiky a investice v oblasti dovedností s cílem zajistit, aby při ekologické a digitální transformaci a hospodářském oživení nikdo nezůstal opomenut, a zejména budou řešit nedostatek pracovních sil odstraňováním rozdílů a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi k zajištění toho, aby byly posílené pracovní síly a společnost schopny využít příležitostí ekologické a digitální transformace, a to na základě:

1) podpory vyšších, účinnějších a inkluzivnějších investic na všech úrovních, mimo jiné ze strany veřejných a soukromých zaměstnavatelů, především malých a středních podniků, do všech typů změn kvalifikace a prohlubování dovedností, vzdělávání a odborné přípravy s cílem plně využít potenciál stávající a budoucí pracovní síly Unie, včetně podpory lidí při zvládání přechodu mezi zaměstnáními, aktivním stárnutí a využívání nových příležitostí, které přináší probíhající hospodářská transformace;

2) zvyšování relevantnosti a zajišťování dovedností prostřednictvím úzké spolupráce s meziodvětvovými a odvětvovými sociálními partnery, veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, podniky, subjekty občanské společnosti, neziskovými poskytovateli sociálních služeb a poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a podpory jejich vzájemné spolupráce, jakož i prostřednictvím rozvoje společných přístupů se všemi složkami státní správy na unijní, celostátní, regionální a místní úrovni a snazšího uznávání dovedností a kvalifikací;

3) sladění očekávání, potřeb a dovedností lidí, včetně dovedností získaných během mobility, s potřebami a příležitostmi na trhu práce, zejména s těmi, které nabízí ekologická a digitální transformace, nově vznikající odvětví a s hlavními odvětvími, která je nutné po pandemii COVID-19 oživit, zajištěním toho, že zvláštní důraz bude kladen na začlenění většího počtu lidí na trh práce, konkrétně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), osob s nízkou kvalifikací, starších osob, osob se zdravotním postižením, lidí ze znevýhodněného a rozmanitého prostředí a osob žijících v odlehlých oblastech a nejvzdálenějších regionech a také vysídlených osob z Ukrajiny;

4) lákání lidi ze třetích zemí s dovednostmi, které členské státy potřebují, podporou příležitostí ke vzdělávání, případně mimo jiné prostřednictvím jazykové výuky a kurzů, rozvoje dovedností a mobility a snazšího uznávání kvalifikací.

Článek 3

Druhy opatření

1. Druhy opatření, která mají být přijata za účelem dosažení cílů stanovených v článku 2, zahrnují opatření na úrovni Unie a rozšiřování stávajících příležitostí na vnitrostátní, regionální i místní úrovni a případně ve spolupráci s třetími zeměmi jako například:

a) online a prezenční konference, diskuse v rámci fór a další akce na podporu diskuse o úloze a přínosu politiky v oblasti dovedností k dosažení konkurenceschopného a udržitelného hospodářského růstu s ohledem na demografické změny a ekologickou a digitální transformaci, které zároveň podpoří aktivní a angažované občanství a mobilizují příslušné zúčastněné strany s cílem zajistit, aby byl přístup ke vzdělávání, odborné přípravě a učení praxí;

b) pracovní skupiny, odborná setkání a jiné akce na podporu diskuse a vzájemného učení o opatřeních a přístupech, které mohou zúčastněné strany z veřejného, soukromého a třetího sektoru zaujmout, včetně přípravy, zveřejňování a šíření osvědčených postupů, pokynů a dalších podpůrných dokumentů vyplývajících z těchto akcí;

c) iniciativy zaměřené mimo jiné na jednotlivce, zaměstnavatele, především na malé a střední podniky, obchodní a průmyslové komory, sociální partnery, veřejné orgány a poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy, s cílem podpořit poskytování, financování a využívání příležitostí pro změnu kvalifikace a prohlubování dovedností a maximalizovat přínosy a potenciál kvalifikované pracovní síly;

d) informační, komplexní komunikační a osvětové kampaně o iniciativách Unie zaměřených na změnu kvalifikace a prohlubování dovedností a průběžné učení, které podporují jejich provádění a realizaci v praxi a jejich využívání potenciálními příjemci;

e) prohloubení dialogu se sociálními partnery a stávajícími skupinami a sítěmi zúčastněných stran, a to i prostřednictvím zavedených online platforem na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, a zajištění příležitostí k zapojení zúčastněných stran, které mají spojitost s Evropským rokem dovedností;

f) podpora při přípravě celostátních, odvětvových a podnikových strategií a odborné přípravy v oblasti dovedností, mimo jiné prostřednictvím sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů;

g) provádění a v případě potřeby rozvíjení dalších nástrojů pro získávání poznatků o dovednostech a zároveň podpora a šíření jejich uplatňování při určování současných a budoucích potřeb v oblasti dovedností, zejména v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, klíčovými odvětvími, která se potřebují po pandemii COVID-19 oživit, energetickou krizí a dopadem útočné války Ruska proti Ukrajině;

h) podpora a pokračující uplatňování nástrojů a prostředků pro zvýšení transparentnosti kvalifikací, včetně kvalifikací udělených mimo Unii, a ověřování neformálního a informálního učení;

i) podpora programů, možností financování, projektů, akcí a sítí relevantních pro veřejné, soukromé a nevládní zúčastněné strany, které se podílejí na navrhování, šíření a realizaci příležitostí ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností, k učení, vzdělávání a odbornému vzdělávání a přípravě.

2. Komise může určit další činnosti, které by mohly přispět k cílům stanoveným v článku 2 a umožnit, aby odkazy na Evropský rok dovedností byly použity při podpoře daných činností, pokud přispívají k dosažení uvedených cílů. Ostatní orgány Unie a členské státy mohou rovněž určit tyto další činnosti a navrhnout je Komisi.

Článek 4

Koordinace na vnitrostátní úrovni

Za organizaci účasti na Evropském roce dovedností na vnitrostátní a regionální úrovni odpovídají členské státy. Za tímto účelem jmenuje každý členský stát v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi národního koordinátora nebo koordinační subjekt s pravomocemi v oblasti pracovní politiky a dovedností. Národní koordinátor, nebo koordinační subjekt je kontaktním místem pro spolupráci na úrovni Unie a zajišťují komplexní koordinaci činností v rámci Evropského roku dovedností v daném členském státě a umožňuje tak zapojování příslušných zúčastněných stran.

Článek 5

Koordinace na úrovni Unie

1. Při koordinaci Evropského roku dovedností na úrovni Unie se uplatní průřezový přístup s cílem vytvořit součinnost mezi jednotlivými programy a iniciativami Unie v oblasti dovedností.

2. Při provádění Evropského roku dovedností využije Komise odborné znalosti a pomoc příslušných agentur Unie, zejména Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání, Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Evropské nadace odborného vzdělávání a Agentury Evropské unie pro kybernetickou bezpečnost.

3. Komise během Evropského roku svolá za účelem koordinace činností uvedených v článku 3 zasedání národních koordinátorů nebo zástupců koordinačních subjektů. Tato zasedání slouží rovněž k výměně informací o provádění Evropského roku dovedností na vnitrostátní a unijní úrovni. Zástupci Evropského parlamentu a příslušných agentur Unie se mohou uvedených zasedání účastnit jako pozorovatelé.

4. S cílem pomoci při realizaci Evropského roku dovedností na úrovni Unie, Komise úzce spolupracuje se sociálními partnery, občanskou společností, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, subjekty trhu práce, studujícími a zástupci organizací či subjektů působících v oblasti dovedností, vzdělávání, odborné přípravy a průběžného učení.

Článek 6

Spolupráce na mezinárodní úrovni

Pro účely Evropského roku dovedností Komise v případě potřeby spolupracuje se třetími zeměmi a příslušnými mezinárodními organizacemi, jako je zejména Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO) a Mezinárodní organizace práce, jakož i s mezinárodními zúčastněnými stranami, přičemž dbá na to, aby účast Unie byla viditelná.

Článek 7

Sledování a hodnocení

Do 31. května 2025 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů zprávu o provádění, výsledcích a celkovém hodnocení iniciativ stanovených v tomto rozhodnutí a prováděných v členských státech a Unii jako celku. Tato zpráva bude obsahovat nápady na další společné úsilí v oblasti dovedností s cílem dosáhnout toho, aby měl Evropský rok dovedností dlouhodobý dopad.

Článek 8

Vstup v platnost

Toto rozhodnutí vstupuje v platnost prvním dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Ve Štrasburku dne 10. května 2023.

Za Evropský parlament	*Za Radu*
předsedkyně	*předsedkyně*
R. METSOLA	J. ROSWALL