KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 2.10.2025 r.
COM(2025) 583 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

z wdrożenia, wyników i ogólnej oceny Europejskiego Roku Umiejętności

{SWD(2025) 283 final}

1. Wprowadzenie

Europejski Rok Umiejętności („Rok”) został ogłoszony przez przewodniczącą Komisji Europejskiej w orędziu o stanie Unii 2022 jako odpowiedź na niedobór niezbędnych pracowników i wykwalifikowanej siły roboczej w Europie: „*Kolejnym wyzwaniem dla przedsiębiorstw europejskich jest niedobór pracowników. [M]usimy o wiele bardziej inwestować w kształcenie i szkolenie.* ***Dlatego proponuję, aby rok 2023 ogłosić Europejskim Rokiem Kształcenia i, przede wszystkim, Szkolenia***”.

Prawie trzy czwarte (74 %) małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) nie ma wykwalifikowanych pracowników ([1]) – Komisja stwierdziła, że takie niedobory występują w 42 zawodach w różnych sektorach gospodarki ([2]). Szacuje się, że w 90 % miejsc pracy będzie wymagane posiadanie umiejętności cyfrowych ([3]). Ponad jedna trzecia siły roboczej nie posiada jednak niezbędnych umiejętności cyfrowych wymaganych w większości miejsc pracy. Niedobory te idą w parze z powiększającą się luką w szkoleniach, ponieważ co roku w szkoleniach uczestniczy tylko 39,5 % dorosłych ([4]). Pomimo tych wyzwań przewiduje się, że istnieje potencjał znacznego wzrostu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki i w sektorze cyfrowym, i oczekuje się, że powstanie 3,5 mln nowych miejsc pracy ([5]). Znaczny niewykorzystany potencjał kryje się też w grupach niedostatecznie reprezentowanych, takich jak kobiety, niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się młodzież (młodzież NEET), pracownicy o niskich kwalifikacjach, starsi pracownicy i osoby z niepełnosprawnościami.

Niniejsze sprawozdanie zawiera przegląd wdrożenia i wyników Roku zgodnie z art. 7 decyzji (UE) 2023/936 (decyzja w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności). Sprawozdaniu towarzyszy dokument roboczy służb Komisji, w którym szczegółowo opisano wdrożenie i wyniki Roku oraz przyszłe działania w ramach Roku.

2. Wyniki polityki i nowe pomysły

Ogólnym celem Roku było **propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji**. Aby to osiągnąć, w ramach Roku postawiono na promowanie inwestycji, zwiększanie użyteczności umiejętności poprzez współpracę, kojarzenie ludzi z dostępnymi możliwościami i przyciąganie utalentowanych osób.

W ramach Roku odbyła się **kompleksowa, całoroczna dyskusja polityczna** z zainteresowanymi stronami na temat roli umiejętności i polityki w zakresie umiejętności. Debata pokazała, że **kraje europejskie stoją przed bardzo podobnymi wyzwaniami** związanymi ze zmianami technologicznymi, starzeniem się społeczeństwa i kurczeniem się siły roboczej w UE, przy jednoczesnej potrzebie stworzenia odpornych ekosystemów przemysłowych i łańcuchów dostaw. Panuje powszechna zgoda co do tego, że owe tendencje zwiększają **zapotrzebowanie na lepiej wykwalifikowaną siłę roboczą w Europie**, zdolną do reagowania na szybkie zmiany w zapotrzebowaniu na umiejętności.

([1]) Eurobarometr.
([2]) Plan działania.
([3]) Umiejętności cyfrowe.
([4]) Kontekst polityczny – kształcenie i szkolenie – Eurostat.
([5]) COM/2023/652.

2.1 Umiejętności potrzebne w ramach konkurencyjności Europy

Trwająca przez cały rok dyskusja uwidoczniła, że umiejętności stanowią **dobro o strategicznym znaczeniu dla wydajności Europy oraz istotny czynnik przekrojowy, który wzmacnia konkurencyjność** we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w zakresie transformacji ekologicznej i cyfrowej, co znalazło odzwierciedlenie w Kompasie konkurencyjności dla UE ([6]). Przesłanie to konsekwentnie powtarzano w trakcie Roku, co dało impuls do włączenia umiejętności do szerokiego zakresu polityk w **ponad 190 nowych inicjatywach**([7]), realizowanych dzięki ścisłej współpracy między instytucjami UE.

Rok ten sprawił, że umiejętności znalazły się na pierwszym planie programie politycznym UE. Umiejętności uwzględniono we wszystkich, z wyjątkiem jednej, inicjatywach przedstawionych w programie prac Komisji na 2024 r. ([8]) i wytycznych politycznych na kadencję Komisji 2024–2029.

Przekrojowy charakter umiejętności potwierdzono na szczeblu ministerialnym, a w maju 2024 r. Rada ds. Konkurencyjności przyjęła konkluzje pt. „Konkurencyjny przemysł europejski motorem naszej ekologicznej, cyfrowej i odpornej przyszłości" oraz „Jednolity rynek z korzyścią dla wszystkich".

W trakcie Roku zainteresowane strony podkreśliły pilną potrzebę zwiększenia **umiejętności na potrzeby transformacji ekologicznej i cyfrowej**. Komisja przedstawiła **plan przemysłowy Zielonego Ładu** i przyjęła akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie, w którym przewidziano utworzenie **akademii przemysłu neutralnego emisyjnie** w celu podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników w zakresie strategicznych technologii, takich jak baterie, energia słoneczna, wodór, surowce i energia wiatrowa. Każda akademia ma na celu podniesienie i zmianę kwalifikacji 100 000 pracowników w ciągu trzech lat od rozpoczęcia działalności.

Ogłoszenie Roku utorowało drogę do przyjęcia w kwietniu 2023 r. **pakietu dotyczącego edukacji cyfrowej i umiejętności cyfrowych**. Zawierał on wnioski dotyczące **zaleceń Rady** w sprawie kluczowych czynników sprzyjających skutecznemu kształceniu i szkoleniu oraz w sprawie poprawy zapewniania umiejętności i kompetencji cyfrowych w ramach kształcenia i szkolenia, przyjętych przez Radę w listopadzie 2023 r. Aby poprawić koordynację szkoleń w zakresie cyberbezpieczeństwa, obliczeń wielkiej skali i półprzewodników w ramach Roku utworzono **akademie umiejętności cyfrowych**.

W podnoszeniu i zmianie kwalifikacji pracowników w całej Europie – w odpowiedzi na rosnące potrzeby przemysłu – pomógł **Pakt na rzecz umiejętności**, ściśle powiązany ze strategią przemysłową UE. Pakt ten rozszerzono do 20 dużych partnerstw w 14 ekosystemach przemysłowych. Od 2022 r. pomógł w przeszkoleniu 3,5 mln osób, do 2030 r. zapowiedziano podniesienie lub zmianę kwalifikacji 25 mln osób.

Kilka innych inicjatyw przyczyniło się do **zwiększenia umiejętności sektorowych.** Przegląd dyrektyw w sprawie energii ze źródeł odnawialnych i efektywności energetycznej pozwolił na rozszerzenie wsparcia na rzecz certyfikowanych umiejętności w zakresie **czystej energii**. W ramach inicjatywy BUILD UP Skills podniesiono kwalifikacje specjalistów w celu poprawy **efektywności energetycznej** budynków w 15 państwach. Aby zwiększyć liczbę **specjalistów w dziedzinie ICT**, w ramach programu „Cyfrowa Europa"

([6]) COM(2025) 30.
([7]) Działania ustawodawcze UE i działania UE o charakterze nieustawodawczym, zaproszenia do składania wniosków, wydarzenia, projekty i publikacje.
([8]) W porównaniu z mniej niż połową w 2022 r. i 2023 r.

finansowane są specjalistyczne szkolenia. W **Programie UE dla zdrowia** zapewniono szkolenia dla pracowników służby zdrowia koncentrujące się na umiejętnościach cyfrowych. **ComPAct** służy wspieraniu administracji publicznej UE w podnoszeniu kwalifikacji. Umiejętności były kluczowym obszarem zainteresowania **44 komitetów sektorowego dialogu społecznego UE**, które w odpowiedzi na zmieniającą się sytuację w przemyśle wdrożyły działania, wydały oświadczenia lub omówiły szersze potrzeby sektorowe w zakresie rozwoju umiejętności.

W 2023 i 2024 r. dzięki zaproszeniom do składania wniosków w ramach programu Erasmus+ znacznie zyskały na znaczeniu **kształcenie i szkolenie zawodowe** – mają one kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoboru pracowników i kwalifikacji w sektorach strategicznych oraz dla stymulowania transformacji ekologicznej i cyfrowej. Zaproszenia te koncentrowały się na atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększaniu mobilności uczniów zawodu, przekwalifikowywaniu pracowników, udziale kobiet w sektorze zielonych technologii, mikropoświadczeniach i rejestrach rynku pracy.

2.2 Inwestowanie w umiejętności

W trakcie Roku powszechny stał się pogląd, że **umiejętności są kluczowym czynnikiem warunkującym wzrost gospodarczy**, który upodmiotawia jednostki i zwiększa wydajność przedsiębiorstw. UE inwestuje w edukację i umiejętności ponad **150 mld EUR**([9]). **Przewiduje się, że inwestycje UE w umiejętności spowodują wzrost zatrudnienia i produktu krajowego brutto** (PKB). Wzrost inwestycji w umiejętności młodych pracowników o 0,1 % może zwiększyć ogólne zatrudnienie o 0,25 %, a w perspektywie długoterminowej przyczynić się do wzrostu PKB o około 0,18 %, przekraczając wysokość inwestycji początkowej ([10]).

Rok zapoczątkował refleksję nad tym, **w jaki sposób inwestuje się w umiejętności**– uznano, że **umiejętności należy postrzegać jako inwestycję, a nie jako koszt**. Kluczowe znaczenie dla tych dyskusji miały strategie mające na celu maksymalizację **wpływu inwestycji w umiejętności**. Aby lepiej zrozumieć rolę, jaką inwestycje w umiejętności odgrywają w zwiększaniu wydajności, uzgodniono, że konieczne jest **udoskonalenie opartego na kosztach pomiaru** ich wpływu ([11]). Zwrócono również uwagę na **poprawę dostępu do finansowania**, zwłaszcza dla MŚP. W maju 2023 r. badanie Eurobarometr Flash wykazało, że w MŚP występują znaczne niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, co uwypukliło **potrzebę ukierunkowanego wsparcia**. Następnie we wrześniu 2023 r. przyjęto pakiet pomocy gospodarczej dla MŚP.

Potwierdzono również, że finansowanie UE działa jak **katalizator** – przyciąga inne źródła finansowania i ułatwia testowanie nowych, innowacyjnych podejść do finansowania rozwoju umiejętności, w tym partnerstw publiczno-prywatnych. Przez cały Rok **partnerstwa publiczno-prywatne**, takie jak pakt na rzecz umiejętności, sojusze „Blueprint Alliances", centra doskonałości zawodowej i akademie umiejętności, nadal promowały **wspólne inwestycje w podnoszenie kwalifikacji**. W 2024 r. utworzono około 15 nowych **centrów doskonałości zawodowej**, a **europejski sojusz na rzecz przygotowania**

([9]) W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, programu Erasmus+, InvestEU, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, programu „Cyfrowa Europa" i innych funduszy – zob. dokument roboczy służb Komisji.
([10]) Przegląd ESDE.
([11]) W przewodniku przedstawiono ramy rachunku satelitarnego dotyczącego wydatków na kształcenie i szkolenie.

zawodowego odnotował znaczny wzrost: ponad 450 zobowiązań, 40 zobowiązań krajowych i 2,5 mln ofert przygotowania zawodowego.

2.3 Wspólne działanie na rzecz umiejętności

Debata prowadzona przez cały Rok ukazała złożoność zarządzania umiejętnościami oraz potrzebę **skutecznej koordynacji i współpracy między przemysłem, rynkiem pracy, edukacją i innymi dziedzinami polityki**.

Rok sprzyjał współpracy na różnych szczeblach ([12]). **Koordynatorzy krajowi** odegrali kluczową rolę na szczeblu krajowym, promując **obejmujące całą administrację rządową podejście** do zarządzania umiejętnościami. W kilku krajach **utworzono nowe lub ulepszono organy zarządzające oraz organy reprezentujące zainteresowane strony** ([13]) . Rok przyczynił się do zacieśnienia współpracy między krajami, np. Grecja i Cypr([14]) podpisały protokół ustaleń. Wspólne oświadczenie koordynatorów krajowych ds. Europejskiego Roku Umiejętności stanowi mocne świadectwo zaangażowania koordynatorów krajowych w dalszą ścisłą współpracę w zakresie umiejętności, zapewniając utrzymanie i wykorzystanie dynamiki Roku w przyszłości.

W Roku podkreślono również kluczową rolę, jaką **dialog społeczny** odgrywa w rozwoju umiejętności oraz we wspieraniu pracowników i przedsiębiorstw w procesie podwójnej transformacji – ekologicznej i cyfrowej ([15]). Z inicjatywy prezydencji hiszpańskiej 19 października 2023 r. prezydencje Rady UE ([16]), Komisja i partnerzy społeczni UE ([17]) podpisali trójstronną deklarację barcelońską promującą trójstronne partnerstwo w realizacji Roku i umożliwiającą szerszy rozwój umiejętności. **Trójstronne partnerstwo** było również centralnym elementem wdrażania Roku w wielu krajach ([18]).

W rozmowach z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami podkreślono, że potrzebne są działania mające na celu wyeliminowanie **szerszych czynników powodujących niedobór pracowników i wykwalifikowanej siły roboczej**, takich jak złe warunki pracy w niektórych sektorach, nieodpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi ([19]) lub brak przystępnej cenowo wczesnej opieki nad dzieckiem. Po szczycie partnerów społecznych w Val Duchesse, Komisja przedstawiła **w marcu 2024 r. plan działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru pracowników i wykwalifikowanej siły roboczej**, przygotowany w porozumieniu z partnerami społecznymi UE. Komisja przedstawiła również wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz wniosek dotyczący zmiany zalecenia Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży w celu uwzględnienia kwestii jakości i inkluzywności.

Zainteresowane strony opowiedziały się za potrzebą **lepszego przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności** i podkreśliły, że **podejścia lokalne i sektorowe**, a także ścisła współpraca zainteresowanych stron mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia odpowiedniego i wykonalnego **gromadzenia informacji**

([12]) 76 % respondentów badania przeprowadzonego po zakończeniu Europejskiego Roku Umiejętności zgodziło się, że Rok przyczynił się do nawiązania współpracy.
([13]) Dania, Irlandia, Hiszpania, Francja, Cypr, Malta, Austria, Polska, Słowacja i Finlandia.
([14]) Greckie publiczne służby zatrudnienia i cypryjska Agencja Rozwoju Kadr.
([15]) Opinia.
([16]) Belgia, Hiszpania, Szwecja.
([17]) ETUC, Business Europe, SGI Europe i SMEUnited.
([18]) Belgia, Bułgaria, Dania, Niemcy, Irlandia, Hiszpania, Cypr, Łotwa, Luksemburg, Niderlandy, Austria, Słowenia, Norwega i Ukraina.
([19]) Przegląd ESDE.

na temat umiejętności. W trakcie Roku Komisja uruchomiła narzędzie **Europass** dotyczące tendencji w zakresie zatrudnienia i umiejętności, a także opublikowała nową wersję europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów oraz europejskich ram umiejętności w dziedzinie cyberbezpieczeństwa. ResearchComp, europejskie ramy kompetencji dla naukowców, uruchomiono w lipcu 2023 r. W trakcie Roku kilka krajów pracowało nad gromadzeniem informacji na temat umiejętności ([20]).

Komisja, we współpracy z Komitetem Regionów, położyła duży nacisk na **lokalne podejścia** do rozwoju umiejętności ([21]). W styczniu 2023 r. przyjęto **komunikat w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy**. Aby pomóc regionom przyciągać, szkolić i zatrzymywać talenty, Komisja uruchomiła **mechanizm wspierania talentów** i **platformę wykorzystania potencjału talentów**.

Rok wzbudził globalne zainteresowanie, kładąc nacisk na wspólne wyzwania oraz potrzebę współpracy międzynarodowej. Komisja Europejska odegrała znaczącą rolę w rozwoju edukacji i umiejętności w stosunkach zewnętrznych UE. Obszary te stanowią kluczowe priorytety inwestycyjne unijnych inwestycji w ramach strategii Global Gateway. Rok był tematem wydarzeń wysokiego szczebla, takich jak COP28, i zainspirował Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ASEAN) do ogłoszenia Roku Umiejętności w 2025 r. Grupa zadaniowa Rady ds. Handlu i Technologii ds. Talentów na rzecz Wzrostu zachęciła UE i USA do współpracy w zakresie umiejętności na rzecz wzrostu gospodarczego; przedstawiła wspólne oświadczenie końcowe. W działania w ramach Roku aktywnie zaangażowało się kilka organizacji międzynarodowych, takich jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO) oraz WorldSkills.

2.4 Upodmiotowienie jednostek

Upodmiotowienie jednostek przez propagowanie **podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji** było centralnym elementem Roku, dzięki czemu każdy mógł w pełni wykorzystać swój potencjał na rynku pracy i w społeczeństwie.

Około 14 państw członkowskich ([22]) zaczęło przeznaczać środki z funduszy europejskich na opracowywanie i wdrażanie **indywidualnych rachunków szkoleniowych**. Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą przyczynić się do urzeczywistnienia prawa do szkolenia w praktyce.

Kolejnym głównym tematem okazały się **kształcenie i szkolenie zawodowe**. Zainteresowane strony konsekwentnie podkreślały potrzebę zwiększenia ich atrakcyjności, jakości i uznania.

Przez cały rok zainteresowane strony wypowiadały się na temat upodmiotowienia, zwiększania **motywacji** i poprawy **dostępu do wysokiej jakości szkoleń** w miejscach pracy i poza nimi. Oprócz umiejętności specyficznych dla danej pracy za ważne uznano wyposażenie poszczególnych osób w **umiejętności cyfrowe, przekrojowe i życiowe**, takie jak odporność, krytyczne myślenie, wiedza finansowa, umiejętność korzystania z mediów i umiejętności w zakresie demokracji. Jest to szczególnie istotne ze względu na

([20]) Bułgaria, Niemcy, Estonia, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Litwa, Luksemburg, Austria, Portugalia, Słowenia.
([21]) Rezolucja.
([22]) Francja i Litwa skoncentrowały się na dalszym ulepszaniu systemów indywidualnych rachunków szkoleniowych. Rozwijają je Belgia, Czechy, Niemcy, Grecja, Hiszpania, Chorwacja, Cypr, Łotwa, Węgry, Polska, Rumunia i Słowacja.

tendencje geopolityczne i klimatyczne, rozwój treści generowanych przez sztuczną inteligencję i manipulację informacjami. W maju 2024 r. Rada zatwierdziła konkluzje w sprawie wiedzy finansowej. Podkreślono pilną potrzebę inwestowania w **umiejętności podstawowe** ([23]).

W trakcie Roku wielokrotnie powracał temat, że **nikt nie powinien zostać pozostawiony samemu sobie**, w związku z czym potrzebne są **dostosowane** do potrzeb **rozwiązania** i wytyczne, aby wspierać poszczególne osoby. W trakcie dyskusji w ramach Roku wspomniano o lukach w świadczeniu usług poradnictwa, ale zwrócono również uwagę na dobre praktyki stosowane w kilku krajach ([24]).

Kobiety, osoby niepracujące, niekształcące się ani nieszkolące się (NEET), osoby z niepełnosprawnościami i osoby ze środowisk defaworyzowanych były szczególnym celem różnych inicjatyw. Należały do nich: i) zaproszenie Komisji do składania wniosków dotyczących innowacji społecznych na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji; ii) inicjatywa „Aim, Learn, Master, Achieve" (ALMA), w ramach której ponad 800 niepracujących, niekształcących się ani nieszkolących się osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji otrzymuje pomoc w reintegracji na rynku pracy lub w znalezieniu możliwości kształcenia i szkolenia; oraz (iii) projekty prowadzone przez młodzież w ramach programu Youth4OutermostRegions.

W kontekście, w którym wzrost wydajności ma kluczowe znaczenie dla przyszłości UE, na rynkach pracy **powinny być cenione wszystkie umiejętności**. W ramach Roku zwrócono uwagę na **oparte na umiejętnościach podejścia** do rekrutacji i rozwoju personelu (zwane również podejściami „**umiejętności na pierwszym miejscu**"), które umożliwiają pracodawcom korzystanie z szerszej puli talentów, a pracownikom – realizowanie swojego potencjału. Podejścia te można uzupełnić o możliwości **walidacji umiejętności**, dzięki czemu uwidocznione zostanie uczenie się pozaformalne i nieformalne.

Zainteresowane strony uznały wartość **poświadczeń cyfrowych i mikropoświadczeń** we wspieraniu tych wysiłków i pomaganiu poszczególnym osobom w ich karierze zawodowej w szerszym zakresie. Oceny **zalecenia w sprawie europejskich ram kwalifikacji** i **decyzji w sprawie Europass** ([25]) z marca 2024 r. potwierdziły, że inicjatywy te zwiększają przejrzystość i wspólne rozumienie kwalifikacji i umiejętności oraz zaufanie do nich.

2.5 Przyciąganie talentów

Podczas debaty w ramach Roku przypomniano również, że na konkurencyjność UE będzie miała wpływ jej zdolność do przyciągania talentów z całego świata, co zapoczątkowało rozmowy na temat tego, jak: i) ułatwić uznawanie kwalifikacji i walidacji umiejętności zdobytych za granicą; ii) ograniczyć nadmierną regulację zawodów na szczeblu krajowym i obciążenia administracyjne; iii) stworzyć odpowiednie warunki umożliwiające rekrutację i zatrzymanie talentów z państw trzecich w zawodach deficytowych; oraz iv) wzmocnić partnerstwa z państwami trzecimi w celu stworzenia wzajemnie korzystnych możliwości mobilności pracowników i ustanowienia legalnych dróg migracji.

Aby zwiększyć atrakcyjność UE dla talentów z zagranicy i uprościć mobilność w jej obrębie, w listopadzie 2023 r. Komisja przyjęła pakiet na rzecz mobilności umiejętności i talentów obejmujący nadrzędny

([23]) W PISA z 2022 r. ostrzegano przed spadkiem poziomu umiejętności podstawowych.
([24]) Belgia (Flandria), Hiszpania, Francja, Chorwacja, Litwa, Luksemburg, Malta, Słowenia i Ukraina.
([25]) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass).

komunikat w sprawie mobilności umiejętności i talentów wraz z wnioskiem dotyczącym rozporządzenia ustanawiającego unijną pulę talentów, oraz zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich. Dokumenty te utorowały drogę do przyjęcia 13 maja 2024 r. zalecenia Rady „Europa w ruchu" w sprawie oferowania wszystkim możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej. Wzmocniono również partnerstwa w zakresie talentów z Marokiem, Tunezją, Egiptem, Pakistanem i Bangladeszem, aby zwiększyć wzajemnie korzystną mobilność międzynarodową i rozwój umiejętności między UE a krajami partnerskimi.

3. Wdrażanie

Rok był przestrzenią do rozmów, która miała wiele form – kampanii komunikacyjnej, tysięcy wydarzeń oraz licznych możliwości szerokiego zaangażowania dla zainteresowanych stron i obywateli w całej Europie ([26]).

3.1 Zarządzanie

Rok był wynikiem działań międzyinstytucjonalnych na szczeblu UE prowadzonych przez Komisję i jej agencje, Parlament Europejski, Radę UE, Komitet Regionów i Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES).

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL) kierowała jego wdrażaniem w ścisłej współpracy z innymi służbami Komisji.

Rok został wdrożony w sposób zdecentralizowany i oparty na współpracy. Łącznie 38 państw, w tym państwa członkowskie, wyznaczyło koordynatora krajowego. Koordynatorzy krajowi odegrali kluczową rolę.

3.2 Zasoby

Przydzielone zasoby wykorzystano na kampanię komunikacyjną (6,75 mln EUR), organizację sztandarowych wydarzeń, spotkania z koordynatorami krajowymi i ekspertami (0,935 mln EUR) oraz na odpowiednie badania (0,106 mln EUR).

3.3 Kampania informacyjna

Komisja zorganizowała kampanię informacyjną na szczeblu UE skierowaną do pracodawców (głównie MŚP), specjalistów, osób poszukujących pracy, niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się młodzieży (młodzieży NEET), decydentów, zainteresowanych stron i organizatorów szkoleń.

Kompleksowe materiały informacyjne, które udostępniono wszystkim państwom członkowskim w ich językach, obejmowały identyfikację wizualną, międzyinstytucjonalną **stronę internetową** oraz zestaw narzędzi komunikacyjnych, oferujący gotowe do użycia materiały promocyjne, prezentacje i zasoby mediów społecznościowych. **Hasztag #EuropeanYearOfSkills** promowano i wykorzystano ponad 14 000 razy ([27]).

([26]) We wniosku dotyczącym decyzji w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności jako kluczowy wskaźnik dotyczący realizacji celów określono liczbę wydarzeń. Dalsze kluczowe wskaźniki dotyczące realizacji celów określono w strategii komunikacyjnej na Rok.
([27]) 14 200 wzmianek od 9 maja 2023 r. do 8 maja 2024 r.

Zainteresowane strony były kluczowymi podmiotami rozpowszechniającymi informacje. Prawie 7 000 postów miało 61 mln odsłon, co wskazuje, że Rok wywołał debatę publiczną.

Aby promować podróże związane z podnoszeniem i zmianą kwalifikacji, w ramach projektu „Real People, Real Skills" przedstawiono 200 indywidualnych historii z 30 krajów, a także film.



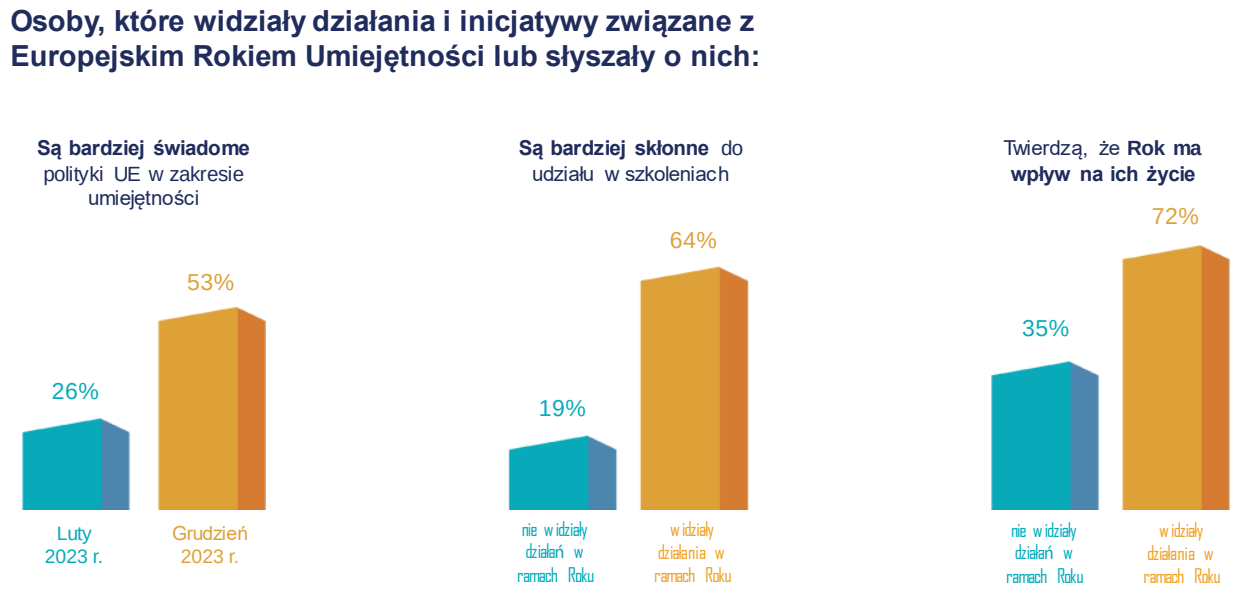
Film w ramach projektu „Real People, Real Skills"

Działania komunikacyjne prowadzone na różnych szczeblach przyniosły następujące rezultaty:

		w mln
	Dotarcie do widzów dzięki reklamie telewizyjnej w pięciu krajach ([28])	**41**
	Łączny zasięg płatnych reklam w mediach społecznościowych, w tym na Facebooku (58 mln), Instagramie (10,2 mln) i LinkedIn (860 000)	**69**
	Wyświetlenia treści na stronie internetowej kampanii	**3,6**
	Wyświetlenia filmów kampanii w serwisie YouTube	**69**
	Oglądalność filmów na platformie gamingowej Twitch	**21,4**

([28]) Bułgaria, Grecja, Hiszpania, Włochy i Rumunia uznały, że mają największe potrzeby w zakresie komunikacji.

	Dotarcie do czytelników dzięki 64 krajowym partnerstwom medialnym	**10,1**
	Osoby, do których dotarło 32 płatnych influencerów w mediach społecznościowych	**3,01**
	Osoby, które widziały reklamy uliczne w Brukseli, w tym na lotnisku	**4**



Wyniki ankiety skierowanej do obywateli

3.4 Wydarzenia

Przez cały rok **w 42 krajach**, w tym we wszystkich państwach członkowskich, odbyło się **ponad 2 100 wydarzeń**. Świadczy to o ogromnym zaangażowaniu w promowanie umiejętności w różnych kontekstach. Organizowały je instytucje, agencje, sieci, organy krajowe, zainteresowane strony i obywatele UE.

Działania w ramach Roku koncentrowały się na **sześciu sztandarowych wydarzeniach**, z których każde było ukierunkowane na kluczowych odbiorców i cele. Należały do nich:

- festiwal Europejskiego Roku Umiejętności w dniu 9 maja 2023 r., który obejrzano 7 300 razy;
- konferencja „Making Skills Count" w dniach 8–9 czerwca 2023 r., w której wzięło udział 1 300 uczestników;
- Tydzień Umiejętności Zawodowych w dniach 23–27 października 2023 r., w którym odbyło się 500 wydarzeń krajowych i regionalnych;
- Europejskie Forum Zatrudnienia i Praw Socjalnych w dniach 16–17 listopada 2023 r., w którym wzięło udział 2 200 uczestników;

- wydarzenie „Meet the Champions of Excellence” współorganizowane z EKES-em w dniu 23 lutego 2024 r., z udziałem 800 uczestników; oraz
- Europejski Rok Umiejętności – co dalej? w dniu 30 kwietnia 2024 r., w którym wzięło udział 1 400 uczestników.

Zorganizowano serię **pięciu spotkań ekspertów**, obejmujących dyskusje strategiczne na temat finansowania umiejętności, gromadzenia informacji na temat umiejętności, podejścia „umiejętności na pierwszym miejscu”, umiejętności na szczeblu regionalnym (współorganizowanego z Komitetem Regionów) oraz badanie przyszłości wykwalifikowanej Europy poprzez prognozowanie ([29]).

Znaczenie umiejętności we wszystkich sektorach gospodarki podkreślono m.in. w edycjach 2023–2024 Zielonego Tygodnia UE, Europejskiego Tygodnia Zrównoważonej Energii, Europejskiego Tygodnia Kodowania, Europejskiego Forum Migracji, Europejskiego Tygodnia Regionów i Miast, European Youth Event, Europejskiego Tygodnia Młodzież, a także podczas konferencji na temat rozwoju umiejętności poprzez reformy.

Wysiłki te wsparły inne instytucje oraz agencje UE. **Parlament Europejski** we współpracy z pięcioma **agencjami UE** zorganizował 20 września 2023 r. wydarzenie „Skills, skills, skills!”. **Cedefop** zorganizował 14 wydarzeń oraz uczestniczył w ponad 270 wydarzeniach związanych z umiejętnościami, a **Europejska Fundacja Kształcenia** zorganizowała 144 wydarzenia. **Przedstawicielstwa i delegacje Komisji** zorganizowały w ramach Roku ponad 270 wydarzeń, spotkań z odpowiednimi zainteresowanymi stronami oraz działań komunikacyjnych.

4. Przyszłe działania w zakresie umiejętności

Jak stwierdził Mario Draghi w swoim raporcie „The Future of European Competitiveness” [Przyszłość europejskiej konkurencyjności], istnieje pilna potrzeba dalszego inwestowania w umiejętności obywateli Europy, zarówno w celu wspierania ich rozwoju, jak i zapewnienia konkurencyjności gospodarki europejskiej w skali globalnej.

Te kluczowe kwestie pojawiły się podczas dyskusji w ramach Roku, i zostaną uwzględnione w przyszłych działaniach w zakresie umiejętności:

([29]) Szczegółowe informacje w dokumencie roboczym służb Komisji.



18 lipca 2024 r. przewodnicząca Komisji Ursula von der Leyen przedstawiła Parlamentowi Europejskiemu wytyczne polityczne na kadencję Komisji 2024–2029. Podkreśliła, że:



> ***Europa potrzebuje radykalnej, skokowej zmiany skali ambicji oraz działań – dotyczy to wszystkich poziomów umiejętności oraz wszystkich typów kształcenia i szkolenia.***
>
> **Ursula von der Leyen**

5 marca 2025 r. Komisja przyjęła **unię umiejętności** – nową nadrzędną wizję łączącą politykę kształcenia, szkolenia i zatrudnienia w centrum konkurencyjności Europy. Jej celem jest umożliwienie obywatelom zdobycia solidnych umiejętności podstawowych oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie, aby mogli cieszyć się satysfakcjonującym życiem. Zwiększy to konkurencyjność przedsiębiorstw i pomoże im w znalezieniu talentów niezbędnych do kształtowania zrównoważonego wzrostu i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. Innym celem jest dążenie do tego, by umiejętności i kwalifikacje były przejrzyste, godne zaufania i uznawane w całej UE, niezależnie od miejsca ich zdobycia.

5. Podsumowanie

Rok okazał się sukcesem w propagowaniu podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji w całej Europie ([30]) oraz na szczeblu krajowym i regionalnym ([31]). Coraz więcej Europejczyków jest świadomych polityki w zakresie umiejętności ([32]) i chętnie się szkoli ([33]).

Trwająca przez cały rok dyskusja na temat umiejętności zdecydowanie potwierdziła znaczenie przyjęcia kultury uczenia się przez całe życie i transformacji systemów umiejętności. Wymaga to strategicznej wizji popartej długoterminowym zaangażowaniem politycznym, solidnym podejściem obejmującym całą administrację rządową, silnym zaangażowaniem zainteresowanych stron i odpowiednim finansowaniem.

Chociaż zainteresowane strony przyznają, że Rok jest ważnym punktem wyjścia, to pojawiają się apele o utrzymanie tempa działań, bo istnieje potrzeba trwałej zmiany sposobu myślenia.

W przyszłości Komisja będzie opierać się na wynikach Roku, aby przyspieszyć wdrażanie inicjatyw mających na celu zlikwidowanie niedoboru kwalifikacji i wkroczenie w nową erę ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji, z myślą o utworzeniu unii umiejętności, która wspiera konkurencyjność i gotowość UE. Komisja będzie ściśle współpracować z państwami członkowskimi, krajami partnerskimi, partnerami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim i innymi zainteresowanymi stronami. Chociaż Rok dobiegł końca, kontynuowane będą działania promujące rozwój umiejętności, wzmacniające odporność europejskiego rynku pracy oraz pomagające ludziom wieść dostatnie i satysfakcjonujące życie.

([30]) Badanie opinii zainteresowanych stron przeprowadzone w czerwcu 2024 r. (747 respondentów): 84 % respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem.
([31]) Badanie opinii koordynatorów krajowych przeprowadzone w czerwcu 2024 r. (33 respondentów): 31 respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem.
([32]) Badanie opinii zainteresowanych stron przeprowadzone w czerwcu 2024 r.: „91 % respondentów uznało, że Rok zwiększył pogłębił wiedzę na temat rozwoju umiejętności". Badanie opinii obywateli przeprowadzone w grudniu 2023 r.: „53 % zna unijną politykę w zakresie umiejętności, w porównaniu z 26 % przed Rokiem".
([33]) Badanie opinii obywateli przeprowadzone w grudniu 2023 r.: „64 % osób, do których dotarła kampania, było bardziej skłonnych do odbycia szkolenia".