

I

(Legislatívne akty)

ROZHODNUTIA

ROZHODNUTIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/936

z 10. mája 2023

o Európskom roku zručností

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 149,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

po porade s Výborom regiónov,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽²⁾,

keďže:

- (1) Kvalifikovaná pracovná sila má zásadný význam pre zabezpečenie sociálne spravodlivej a nediskriminačnej zelenej a digitálnej transformácie a pre posilnenie udržateľnej konkurencieschopnosti a odolnosti Únie voči nepriaznivým vonkajším otrasom, ako je pandémia ochorenia COVID-19 alebo dôsledky útočnej vojny Ruska proti Ukrajine. Primeranejšie a lepšie zosúladené zručnosti otvárajú nové príležitosti a umožňujú jednotlivcom plne sa zapájať do trhu práce, spoločnosti a demokracie, využívať príležitosti zelenej a digitálnej transformácie a uplatňovať svoje práva.
- (2) Zamestnávateľia v celej Únii hlásia, že je ťažké nájsť pracovníkov s potrebnou kvalifikáciou. Európsky orgán práce vo svojej správe s názvom „Správa o nedostatku a prebytku pracovnej sily“ a Agentúra Európskej únie pre kybernetickú bezpečnosť vo svojej správe s názvom „Rozvoj zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti v EÚ“ zistili, že v roku 2021 bolo 28 povolaní klasifikovaných ako povolania, kde je nedostatok zručností, vrátane odvetví zdravotnej starostlivosti, ubytovacích a pohostinských služieb, stavebníctva a služieb, a identifikovali nedostatok odborníkov v oblasti IT a bezpečnosti, najmä v oblasti kybernetickej bezpečnosti, a pracovníkov so vzdelaním pre prácu v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky. Najväčšou prekážkou úspešnej zelenej a digitálnej transformácie je čoraz častejšie nedostatok pracovníkov so správnymi zručnosťami. Nedostatok pracovných síl môže byť v niektorých prípadoch aj dôsledkom neatraktívnosti pracovných miest a zlých pracovných podmienok. Riešenie týchto otázok prostredníctvom ponúk kvalitných pracovných miest a politikami na udržanie zamestnancov je dôležité pre dobre fungujúci trh práce. Predpokladá sa, že v mnohých členských štátoch sa demografické starnutie v nadchádzajúcom desaťročí zrýchli, keďže kohorty tzv. baby boomu odchádzajú do dôchodku, čím sa zvyšuje potreba využívať plný potenciál všetkých dospelých v produktívnom veku bez ohľadu na ich pôvod, a to nepretržitými investíciami do ich zručností, ako aj aktiváciou väčšieho počtu ľudí, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 100, 16.3.2023, s. 123.

⁽²⁾ Pozícia Európskeho parlamentu z 30. marca 2023 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 24. apríla 2023.

(NEET), ktorí čelia osobitným výzvam, ktoré bránia ich účasti na trhu práce. Účinné a komplexné stratégie v oblasti zručností, lepší prístup znevýhodnených skupín k možnostiam vzdelávania a odbornej prípravy, a boj proti stereotypom, najmä rodovým stereotypom, by pomohli zvýšiť zamestnanosť a znížiť nedostatok zručností. S cieľom zabezpečiť sociálne spravodlivú a inkluzívnu transformáciu možno takéto opatrenia doplniť riešeniami pre osoby, ktoré nie sú schopné rekvalifikovať sa a zvýšiť si úroveň zručností.

- (3) Dostupnosť kvalifikovaných pracovníkov a skúsených riadiacich pracovníkov, ktorí majú zásadný význam pre udržateľný rast Únie, zostáva najzávažnejším problémom aj pre štvrtinu z 25 miliónoch malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“) v Únii, ktoré tvoria oporu hospodárstva a prosperity Únie, predstavujú 99 % všetkých podnikov a zamestnávajú 83 miliónoch ľudí. V oznámení Komisie z 10. marca 2020 s názvom „Stratégia pre MSP pre udržateľnú a digitálnu Európu“ sa uznáva zásadná úloha MSP pre konkurencieschopnosť a prosperitu Únie.
- (4) Nedostatok primerane kvalifikovanej pracovnej sily a nízka miera účasti dospelých v produktívnom veku na aktivitách odbornej prípravy znižuje príležitosti na trhu práce a vedie k sociálnym a ekonomickým nerovnostiam, ktoré predstavujú pre Úniu významný problém. Nedostatok primerane kvalifikovanej pracovnej sily a nízka miera účasti na aktivitách odbornej prípravy naznačujú aj značný nevyužitý potenciál rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností s cieľom pomôcť zmierniť rastúci nedostatok pracovných síl v odvetviach, ako je výroba a služby, a najmä v hospodárskych činnostiach súvisiacich s ubytovacími a pohostinskými službami a výrobou počítačov a elektronických zariadení, a v odvetví starostlivosti. Účasť na vzdelávaní dospelých v Únii však v poslednom desaťročí stagnuje a 21 členských štátov nesplnilo cieľ na úrovni Únie na rok 2020. Pre mnohých dospelých v produktívnom veku, napríklad osoby v atypických formách práce, zamestnancov MSP, nezamestnané, neaktívne alebo nízkokvalifikované osoby, sú možnosti rozvoja zručností príliš často nedostupné. Rozširovanie príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností pre tieto skupiny a pre všetkých dospelých v produktívnom veku by prispelo k dosiahnutiu cieľa Únie v oblasti zamestnanosti na úrovni 78 % pre dospelých vo veku od 20 do 64 rokov, u ktorých bola miera zamestnanosti v roku 2021 na úrovni 73,1 %. Je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na poskytovanie účinnej podpory pre dospelých s nízkou úrovňou zručností a nezamestnaných osôb v súlade s odporúčaniami Rady z 19. decembra 2016 s názvom „Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých“⁽³⁾ a z 15. februára 2016 týkajúcim sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce⁽⁴⁾.
- (5) V zásade č. 1 Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „pilier“) sa stanovuje, že každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce. Zásada č. 4 piliera sa týka aktívnej podpory zamestnanosti s cieľom presadzovať právo každého na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti vrátane práva na pomoc pri odbornej príprave a rekvalifikácii. V zásade č. 5 piliera o bezpečnom a adaptabilnom zamestnaní sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. V článku 14 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje, že každý má právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu.
- (6) V zásade č. 3 piliera sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí vrátane zamestnania, vzdelávania a odbornej prípravy. Európsky rok zručností by sa mal vykonávať inkluzívnym spôsobom, ktorý aktívne podporuje rovnosť pre všetkých. V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Komisia prijala vo svojom oznámení zo 4. marca 2021, sa poukazuje na to, že vyšším zapojením skupín, ktoré sú v súčasnosti zastúpené nedostatočne, možno dosiahnuť inkluzívnejší rast zamestnanosti.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1.

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ C 67, 20.2.2016, s. 1.

- (7) V oznámení Komisie z 1. júla 2020 s názvom „Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť“ (ďalej len „Európsky program v oblasti zručností“) sa vyzýva na revolúciu v oblasti zručností s cieľom zabezpečiť obnovu hospodárstva, posilniť globálnu konkurencieschopnosť a sociálnu spravodlivosť Európy a premeniť zelenú a digitálnu transformáciu na príležitosti pre všetkých. Cieľom Európskeho programu v oblasti zručností je podporiť kolektívne opatrenia v oblasti zručností, zabezpečiť, aby obsah odbornej prípravy zodpovedal vyvíjajúcim sa potrebám trhu práce, a lepšie zosúladiť príležitosti na odbornú prípravu s ambíciami ľudí s cieľom podporiť využívanie takýchto príležitostí odbornej prípravy všetkými obyvateľmi v produktívnom veku. Európsky parlament uvítal ciele a opatrenia Európskeho programu v oblasti zručností vo svojom uznesení z 11. februára 2021 ⁽⁹⁾.
- (8) Európska rada vo svojich záveroch z 25. júna 2021 uvítala hlavné ciele Únie v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv v súlade s Portským vyhlásením z 8. mája 2021, čím privítala ambíciu zaistiť, aby do roku 2030 miera zamestnanosti dosiahla aspoň 78 % a aby sa na odbornej príprave každoročne zúčastnilo aspoň 60 % všetkých dospelých.
- (9) Predsedníčka Komisie 14. septembra 2022 vo svojom prejave o stave Únie oznámila, že Komisia navrhne vyhlásiť rok 2023 za Európsky rok zručností. Poukázala na problém nedostatku pracovných síl v určitých odvetviach a zdôraznila význam investícií do odborného vzdelávania a zvyšovania úrovne zručností. Zdôraznila tiež, že súčasťou riešenia musí byť prilákanie správnych zručností do Únie, ktoré bude podporené rýchlejšim a jednoduchším uznávaním kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín. Prostredníctvom Európskeho roka zručností sa Komisia snaží zvýšiť dynamiku a podporiť realizáciu mnohých akcií, ktoré už prijala na posilnenie rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností v Únii, s cieľom riešiť nedostatky na trhu práce. Európsky rok zručností má prostredníctvom rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností podporovať udržateľný rast sociálneho trhového hospodárstva Únie s cieľom zvýšiť jej konkurencieschopnosť a prispieť k tvorbe kvalitných pracovných miest.
- (10) Predsedníčka Komisie 15. septembra 2021 vo svojom prejave o stave Únie oznámila začatie štruktúrovaného dialógu na najvyššej úrovni s cieľom posilniť záväzky v oblasti digitálnych zručností a vzdelávania. Členské štáty vymenovali pre tento proces národných koordinátorov. Európsky rok zručností vychádza z tohto procesu štruktúrovaného dialógu a rozširuje jeho zameranie v súlade s cieľmi tohto rozhodnutia.
- (11) Európsky rok zručností nasleduje po Európskom roku mládeže 2022, ktorý bol po pandémie ochorenia COVID-19 zameraný na posilnenie postavenia mladých ľudí, ich uznanie, podporu a zapojenie, a to vrátane mladých ľudí s nedostatkom príležitostí, s cieľom dosiahnuť dlhodobý pozitívny účinok na mladých ľudí. V rámci Európskeho roku mládeže 2022 bol zdôraznený význam zručností s cieľom nájsť kvalitné zamestnanie pre mladých ľudí a rozšíriť ich pracovné príležitosti.
- (12) Podporou myslenia založenom na rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností v celej Únii môže mať Európsky rok zručností širší pozitívny vplyv na spoločnosť a demokraciu, keďže lepšie kvalifikovaná pracovná sila znamená aj aktívnejších a angažovanejších občanov. Rekvalifikáciou a zvyšovaním úrovne zručností nadobúdajú pracovníci zručnosti potrebné na to, aby mohli využiť kvalitnejšie pracovné príležitosti, zlepšiť si pracovné podmienky a napredovať v ich osobnom a profesijnom rozvoji a zároveň posilniť konkurencieschopnosť hospodárstva a prispieť k vytváraniu kvalitných pracovných miest.
- (13) Keďže zamestnávateľia, pracovníci, zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov, vnútroštátni, európski a medzinárodní sociálni partneri, obchodné komory a ďalšie zainteresované strany najlepšie vedia, aké zručnosti sú potrebné v ich priemyselných ekosystémoch, súčasťou riešenia musí byť posilnenie ich kolektívnej činnosti pri rozvíjaní zručností. Sociálny dialóg tak plní dôležitú úlohu pri predvídaní potrieb trhu práce v oblasti zručností. Pakt o zručnostiach, ktorý Komisia spustila v roku 2020 ako prvé z opatrení v rámci Európskeho programu v oblasti zručností, spája zamestnávateľov, sociálnych partnerov, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, verejné služby zamestnanosti a ďalšie kľúčové zainteresované strany v oblasti zručností, a to tak súkromné, ako aj verejné. Doteraz sa k Paktu o zručnostiach pripojilo viac ako 700 organizácií a v strategických odvetviach sa v rámci jeho pôsobnosti vytvorilo 12 rozsiahlych partnerstiev, pričom sa prijali záväzky na podporu šiestich miliónov príležitostí na odbornú prípravu. Členovia Paktu o zručnostiach využívajú špecializované služby na dosiahnutie reálnych výsledkov. Dôležitý je aj regionálny a miestny rozmer, najmä v pohraničných regiónoch, kde si

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ C 465, 17.11.2021, s. 110.

hľadanie pracovníkov so správnymi zručnosťami vyžaduje ciele opatrenia na podporu účinných cezhraničných trhov práce. Špecifickým výzvam čelia aj znevýhodnené a vzdialené oblasti vrátane najvzdialenejších regiónov, keďže prístup na trh práce a príležitosti na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností sú v ich prípade obmedzené.

- (14) V uznesení Rady z 26. februára 2021 o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) ⁽⁶⁾ sa ako jedna zo strategických priorít rámca uvádza „Celoživotné vzdelávanie a mobilita ako realita pre všetkých“ a sú v ňom stanovené aj konkrétne opatrenia zamerané na nadobudnutie alebo aktualizáciu zručností, konkrétne rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností, počas celého pracovného života.
- (15) Odporúčania Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov ⁽⁷⁾ a európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť ⁽⁸⁾ pomáhajú ľuďom pružnejšie a cielenejšie začať a pokračovať vo vzdelávaní. V uznesení Rady z 29. novembra 2021 o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030 ⁽⁹⁾ sa podporujú možnosti formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktoré dokážu poskytnúť všetky znalosti, zručnosti a kompetencie potrebné na vytvorenie inkluzívnej, udržateľnej, sociálne spravodlivej a odolnejšej Únie. Zdôrazňuje sa v ňom vzdelávanie dospelých ako dôležitá súčasť celoživotného vzdelávania. Učenie, kvalitné kariérne poradenstvo a príležitosti na sebahodnotenie zručností patria medzi opatrenia potrebné na podporu ľudí na ich ceste za vzdelaním.
- (16) Cieľom posilnených aktívnych politík trhu práce presadzovaných v odporúčaní Komisie zo 4. marca 2021 týkajúcom sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE) ⁽¹⁰⁾ je podporiť prechod do nového zamestnania v kontexte obnovy po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 a lepšieho zosúladenia zručností na trhu práce spolu s podporou služieb zamestnanosti s dostatočnou administratívnou kapacitou.
- (17) Odporúčaním Rady z 24. novembra 2020 týkajúcim sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť ⁽¹¹⁾ sa podporuje modernizácia systémov odborného vzdelávania a prípravy s cieľom vybaviť mladých ľudí a dospelých znalosťami, zručnosťami a kompetenciami, ktoré potrebujú na to, aby mohli prosperovať na vyvíjajúcom sa trhu práce a v spoločnosti, zvládnuť obnovu a spravodlivý prechod na zelené a digitálne hospodárstvo v čase demografických zmien a vo všetkých hospodárskych cykloch. Podporuje odborné vzdelávanie a prípravu ako potenciálnu hybnú silu inovácie a rastu, ktoré sa pohotovo prispôbujú zmenám na trhu práce, zabezpečuje zručnosti pre povolania, po ktorých je vysoký dopyt, a podporuje inkluzívnosť a rovnosť príležitostí. Je nevyhnutné zvýšiť atraktivnosť odborného vzdelávania a prípravy prostredníctvom komunikačných a informačných kampaní, centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy, osobitných ekosystémov pre odborné vzdelávanie a prípravu a súťaží v oblasti zručností, ako je Euroskills.
- (18) Ako sa uvádza v oznámení Komisie z 11. decembra 2019 s názvom „Európska zelená dohoda“, ktorá stanovuje cestu ku klimatickej neutralite Únie do roku 2050, v súvislosti s prechodom na moderné, obehové, inkluzívne, odolné a konkurencieschopné hospodárstvo, ktoré efektívne využíva zdroje, budú potrebné zručnosti pre zelenú transformáciu a rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností pracovnej sily. V oznámení Komisie zo 14. júla 2021 s názvom „Fit for 55: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite“ sa uznáva, že zelená transformácia môže uspieť len vtedy, ak bude Únia disponovať kvalifikovanou pracovnou silou, ktorú potrebuje na udržanie svojej konkurencieschopnosti, a poukazuje na kľúčové opatrenia Európskeho programu v oblasti zručností s cieľom vybaviť ľudí zručnosťami potrebnými na zelenú a digitálnu transformáciu.
- (19) Prebiehajúca zelená a digitálna transformácia priemyslu Únie a súvisiace potreby trhu práce si vyžadujú investície do rozvoja silných systémov odborného vzdelávania a prípravy v celej únii, ktoré podporia zručnosti a kompetencie riešenia problémov pre nové technológie, ako sú inteligentná výroba a stroje, pokročilá robotika, cloud computing, umelá inteligencia, spracovanie údajov a internet vecí.

⁽⁶⁾ Ú. v. EÚ C 66, 26.2.2021, s. 1.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 26.

⁽⁸⁾ Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10.

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ C 504, 14.12.2021, s. 9.

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ L 80, 8.3.2021, s. 1.

⁽¹¹⁾ Ú. v. EÚ C 417, 2.12.2020, s. 1.

- (20) Využívanie digitálnych nástrojov a technológií sa zvyšuje vo všetkých oblastiach života a môže vytvárať digitálnu príepasť. Digitálne zručnosti sú nevyhnutné pre účasť na trhu práce, ale aj pre kvalitu života a aktívne starnutie. V Únii si viac ako 90 % pracovných úloh vyžaduje základné digitálne znalosti, pričom približne 42 % občanov v Únii vrátane 37 % pracovníkov nemá základné digitálne zručnosti. V rozhodnutí Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2481 ⁽¹²⁾ sa stanovuje cieľ zabezpečiť, aby aspoň 80 % obyvateľstva Únie malo do roku 2030 aspoň základné digitálne zručnosti, a stanovuje do roku 2030 cieľ 20 miliónov odborníkov zamestnaných v odbore informačných a komunikačných technológií (ďalej len „IKT“), s cieľom dosiahnuť vyrovnané zastúpenie žien a mužov. V oznámení Komisie zo 17. januára 2018 s názvom „Akčný plán digitálneho vzdelávania“ sa tiež poukazuje na nedostatočnú kapacitu špecializovaných programov vzdelávania a odbornej prípravy pre odbornú prípravu ďalších odborníkov v oblasti IKT. Okrem toho Komisia vo svojom oznámení z 30. septembra 2020 o akčnom pláne digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027 zdôrazňuje, že technologické prostriedky by sa mali použiť na uľahčenie prístupnosti a posilnenie flexibility možností vzdelávania vrátane rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností.
- (21) Komisia vo svojom oznámení z 5. mája 2021 s názvom „Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: Budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy“ vyzýva na prijatie ráznych opatrení zameraných na to, aby sa celoživotné vzdelávanie stalo realitou pre všetkých a aby sa zabezpečilo, že vzdelávanie a odborná príprava budú držať krok so zelenou a s digitálnou transformáciou a pomôžu ju realizovať. Zdôrazňuje, že kvalifikovaná pracovná sila má zásadný význam pre zabezpečenie úspešnosti týchto transformácií, podporuje konkurencieschopnosť priemyslu Únie a tvorbu kvalitných pracovných miest. Uznáva tiež význam silných partnerstiev medzi Úniou, členskými štátmi, sociálnymi partnermi a ďalšími príslušnými zainteresovanými stranami a spolupráce medzi priemyselnými ekosystémami a v rámci nich. V oznámení Komisie z 9. decembra 2021 s názvom „Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo“ sa zdôrazňuje, že sociálne hospodárstvo môže mať rozhodujúcu úlohu, pretože je dôležitým zástancom sociálne spravodlivej a inkluzívnej zelenej a digitálnej transformácie a kľúčovou hybnou silou sociálnych inovácií, a to aj v oblasti rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností.
- (22) Prilákatie kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín môže prispieť k riešeniu nedostatku zručností a pracovnej sily v Únii. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 ⁽¹³⁾ je zásadným úspechom na prilákatie vysokokvalifikovaných talentov na trh práce. Vo svojom oznámení z 23. septembra 2020 s názvom „Nový pakt o migrácii a azyle“ Komisia tiež kladie veľký dôraz na migráciu pracovnej sily a integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín. V tejto súvislosti je cieľom oznámenia Komisie z 27. apríla 2022 s názvom „Získavanie zručností a prilákatie talentov do EÚ“ posilniť právny rámec a opatrenia Únie v tejto oblasti. Navrhuje sa v ňom prepracovať smernicu Rady 2003/109/ES ⁽¹⁴⁾ a smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ ⁽¹⁵⁾ s cieľom zjednodušiť postupy pre vstup pracovníkov z tretích krajín so všetkými úrovňami zručností do Únie a zlepšiť ich práva a zvýšiť ich ochranu pred pracovným vykorisťovaním. Komisia bude pokračovať v budovaní okruhu talentov EÚ s cieľom uľahčiť zosúladovanie ponuky a dopytu pracovných miest v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín a pracuje na zakladaní špecializovaných partnerstiev zameraných na talenty s konkrétnymi kľúčovými partnerskými krajinami, aby podporila medzinárodnú mobilitu pracovnej sily a rozvoj talentov vzájomne prospešným a obehovým spôsobom. Únia okrem toho aj naďalej najviac prispieva k celosvetovému financovaniu vzdelávania so zameraním najmä na odbornú prípravu učiteľov, vzdelávanie dievčat a odborné vzdelávanie a prípravu. Táto činnosť pod záštitou spoločného oznámenia Komisie a vysokého predstaviteľa z 1. decembra 2021 s názvom „Global Gateway“ dopĺňa ciele tohto rozhodnutia.
- (23) Dôvera v kvalifikácie nadobudnuté v Únii alebo v tretej krajine a ich transparentnosť je kľúčom k uľahčeniu ich uznávania. Nástroje Únie, ako je európsky kvalifikačný rámec, Europass, ESCO, nástroj EÚ v oblasti zručností pre štátnych príslušníkov tretích krajín, európske digitálne certifikáty pre vzdelávanie, portál EURES a príslušné rámce

⁽¹²⁾ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2481 zo 14. decembra 2022, ktorým sa zriaďuje politický program digitálne desaťročie do roku 2030 (Ú. v. EÚ L 323, 19.12.2022, s. 4).

⁽¹³⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Ú. v. EÚ L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁽¹⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (Ú. v. EÚ L 343, 23.12.2011, s. 1).

kompetencií Únie, sú východiskovým bodom, ktorý pomôže zvýšiť transparentnosť a porovnateľnosť zručností a kvalifikácií. V záujme dobrého fungovania trhov práce je potrebné pochopiť a oceňovať zručnosti, či už získané vo formálnom, neformálnom alebo v informálnom prostredí. Ďalšie posilnenie identifikácie a dokumentácie zručností, ako aj usmernenia na zviditeľnenie zručností, sú kľúčovými krokmi smerom k lepšej transparentnosti a prenosnosti všetkých zručností vrátane prierezových zručností, ako sú jazykové zručnosti, kritické myslenie, podnikavosť, tvorivosť, medzikultúrne kompetencie, tímová práca a mediálna gramotnosť.

- (24) V mnohých členských štátoch sú verejné a súkromné investície do rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností nedostatočné. Mnohí zamestnávateľia, najmä MSP, neposkytujú alebo nefinancujú odbornú prípravu svojich zamestnancov a jednotlivci v atypickej forme práce majú len obmedzený alebo žiadny prístup k odbornej príprave financovanej zamestnávateľmi. Takéto nerovnosti môžu narúšať prosperitu a zdravie jednotlivcov, znížiť hospodársku konkurencieschopnosť, viesť k premárneným príležitostiam a k prekážkam pre inovácie a znamenať riziko, že sa pri zelenej a digitálnej transformácii na udržateľnejšie hospodárske činnosti zabudne na ľudí. Pre konkurencieschopnosť podnikov je dôležité vyčleniť zdroje na zabezpečenie toho, aby zamestnanci boli schopní pracovať s najnovšími technológiami. Je potrebný podporný rámec, ktorý by uvoľňoval a stimuloval finančné investície zamestnávateľov do zručností a zviditeľňoval hospodársku hodnotu rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností. Cieľom balíka pomoci pre MSP je napríklad uľahčiť prístup k financiám a zručnostiam. Okrem toho sa v smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152⁽¹⁶⁾ stanovuje, že členské štáty zabezpečia, že ak je zamestnávateľ podľa práva Únie, vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv povinný poskytovať odbornú prípravu, aby pracovníkom umožnil vykonávanie práce, na ktorú boli prijatí, takáto odborná príprava sa pracovníkom poskytuje bezplatne, počíta sa ako odpracovaný čas a, ak je to možné, vykoná sa v pracovnom čase.
- (25) V minulosti zaznamenala Únia výrazný nárast verejných investícií do počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy. Doteraz to však nebolo vyvážené zodpovedajúcim nárastom investícií a vypracovaním celostného prístupu na podporu nepretržitého rozvoja zručností počas celého pracovného života. V záveroch Rady z 8. júna 2020 je členským štátom adresovaná výzva, aby preskúmali možné modely verejného a súkromného financovania celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností na individuálnej úrovni, a Komisia sa vyzýva, aby členské štáty v tomto úsilí podporila.
- (26) Na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností je k dispozícii značná finančná podpora Únie, napríklad z Európskeho sociálneho fondu plus (ďalej len „ESF+“), Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Fondu na spravodlivú transformáciu, Programu InvestEU, programu Digitálna Európa, programu Erasmus+, programu Horizont Európa, Programu pre životné prostredie a ochranu klímy (LIFE), Modernizačného fondu a Nástroja susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa. ESF+ zostáva hlavným nástrojom financovania Únie na investovanie do početnejších a kvalitnejších zručností pracovnej sily, a to najmä podporou inštitúcií a služieb pri posudzovaní a predvídaní potrieb a výziev v oblasti zručností, podporou príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností pre pracovníkov, ktoré ponúka verejný a súkromný sektor. Cieľom posilnenej záruky pre mladých ľudí je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia dostali do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže. Reformy a investície zahrnuté do národných plánov obnovy a odolnosti členských štátov v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti majú významný rozmer zručností, často v spojení s aktívnymi politikami trhu práce, najmä s podporou zamestnanosti mladých ľudí. V národných plánoch obnovy a odolnosti, ktoré doteraz schválila Komisia a Rada, je približne 20 % sociálnych výdavkov určených na zamestnanosť a zručnosti.
- (27) Pomoc pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe (REACT-EU) bol prvým nástrojom balíka na podporu obnovy NextGenerationEU na realizáciu platieb určených na obnovu členských štátov. Pomohol vytvoriť pracovné miesta a investovať do zručností v regiónoch, ktoré to najviac potrebujú. Pracovníci, ktorí prišli o zamestnanie v dôsledku rozsiahlej reštrukturalizácie, môžu pri hľadaní nového zamestnania využívať aj podporu z Európskeho fondu na prispôbenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie, napríklad prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy a individualizovaného kariérového poradenstva a usmerňovania.

⁽¹⁶⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

- (28) V nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056⁽¹⁷⁾, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu, sa uznáva, že rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie sú nástrojmi potrebnými na zabezpečenie spravodlivej a inkluzívnej zelenej transformácie a na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov tejto transformácie. V odporúčaní Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimatickú neutralitu⁽¹⁸⁾ sa stanovujú osobitné usmernenia, ktoré majú členským štátom pomôcť pri tvorbe a vykonávaní balíkov politík pre príslušné aspekty zamestnanosti a sociálne aspekty vrátane politík rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností. Okrem toho sa v odporúčaní Rady zo 16. júna 2022 týkajúcom sa vzdelávania zameraného na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj⁽¹⁹⁾ podporujú politiky a programy, ktorými sa má zabezpečiť, aby študenti všetkých vekových kategórií nadobudli vedomosti a zručnosti, a mohli tak profitovať z meniaceho sa trhu práce, udržateľne žiť a konať v prospech udržateľnej budúcnosti.
- (29) Program InvestEU v rámci svojej oblasti sociálnych investícií a zručností podporuje dopyt po zručnostiach a ich ponuku, zlepšuje súbory zručností konečných prijímateľov alebo využívanie zručností a posilňuje trhy, ktoré investujú do zručností. Z Programu InvestEU sa podporujú aj všeobecné investície do vzdelávania, odbornej prípravy a súvisiacich služieb. Zo schémy na spravodlivú transformáciu v rámci Programu InvestEU sa okrem toho podporujú investície vrátane investícií zameraných na podporu rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností pracovníkov v regiónoch, na ktoré sa vzťahuje schválený plán spravodlivej transformácie v súlade s nariadením (EÚ) 2021/1056, a na projekty, ktoré sú pre tieto regióny prínosom, za predpokladu, že majú kľúčový význam pre zelenú a digitálnu transformáciu týchto území.
- (30) Špecializované odborné znalosti poskytované cez Nástroj technickej podpory Komisie môžu členským štátom pomôcť pri uskutočňovaní reforiem súvisiacich s vnútroštátnymi alebo regionálnymi stratégiami v oblasti zručností, čím sa dočasné financovanie Únie využije na trvalé zlepšenie dostupných príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností. Tomuto procesu môže pomôcť aj vzájomné učenie sa, ktoré sprostredkúva Komisia.
- (31) Cieľom oznámenia Komisie z 3. marca 2021 s názvom „Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030“ je zabezpečiť plnú účasť osôb so zdravotným postihnutím v spoločnosti rovnocenne s ostatnými v Únii i v tretích krajinách, čo zároveň podporí vykonávanie Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím. V rámci navrhovanej stratégie sa Komisia zaväzuje zabezpečiť, aby sa osoby so zdravotným postihnutím mohli zúčastňovať na odbornej príprave a nadobúdať nové zručnosti, ktoré sú základným predpokladom pre výkon zamestnania a nezávislosť.
- (32) Na úrovni Únie by sa pridelené finančné prostriedky potrebné na vykonávanie tohto rozhodnutia určili v rozpočte jednotlivých prispievajúcich programov v súlade s viacročnými finančnými rámcami na roky 2014 – 2020 a 2021 – 2027. Bez toho, aby boli dotknuté právomoci Európskeho parlamentu a Rady ako rozpočtového orgánu, by cieľom malo byť poskytnutie finančných prostriedkov na vykonávanie tohto rozhodnutia vo výške minimálne 9,3 milióna EUR na prevádzkové náklady. Príslušné programy a nástroje Únie by mali poskytnúť finančnú podporu pre Európsky rok zručností podľa dostupnosti finančných prostriedkov a v súlade s príslušnými pravidlami. Financovanie Európskeho roka zručností by nemalo mať negatívny vplyv na financovanie projektov súčasných programov Únie a malo by sa zamerať na zabezpečenie dlhodobého odkazu Európskeho roka zručností.
- (33) Keďže ciele tohto rozhodnutia nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov rozsahu a dôsledkov tohto rozhodnutia ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proportionality podľa uvedeného článku toto rozhodnutie neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (34) S cieľom zabezpečiť rýchlú realizáciu Európskeho roka zručností by toto rozhodnutie malo z naliehavých dôvodov nadobudnúť účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*,

⁽¹⁷⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 1).

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 35.

⁽¹⁹⁾ Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 1.

PRIJALI TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Predmet úpravy

Obdobie od 9. mája 2023 do 8. mája 2024 sa vyhlasuje za „Európsky rok zručností“.

Článok 2

Ciele

V súlade so zásadami č. 1, 4 a 5 Európskeho piliera sociálnych práv, ktoré prispievajú k cieľom stanoveným v Európskom programe v oblasti zručností a hlavným cieľom Únie stanoveným v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, je všeobecným cieľom Európskeho roka zručností ďalej podporovať rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností v súlade s vnútroštátnymi kompetenciami, právom a praxou. Ďalším presadzovaním rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností sa Európsky rok zručností zameriava na posilnenie konkurencieschopnosti podnikov Únie, najmä malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“), a príspeje k tvorbe kvalitných pracovných miest s cieľom využiť plný potenciál zelenej a digitálnej transformácie sociálne spravodlivým, inkluzívnym a spravodlivým spôsobom, čím sa podporí rovnaký prístup k rozvoju zručností a znížia nerovnosti a segregácia vo vzdelávaní a odbornej príprave a prispeje ku kontinuálnemu vzdelávaniu a kariéernemu postupu, umožní sa ľuďom prístup ku kvalitným pracovným miestam a plné zapojenie sa do hospodárstva a spoločnosti. Konkrétne sa činnosťami v rámci Európskeho roka zručností podporia politiky a investície v oblasti zručností, ktorými sa zabezpečí, aby sa pri zelenej a digitálnej transformácii a hospodárskej obnove na nikoho nezabudlo, a bude sa nimi predovšetkým riešiť problém nedostatku pracovných síl odstraňovaním rozdielov v ponuke zručností a dopytu po nich a ich nesúlade tak, aby posilnená pracovná sila a spoločnosť mohli využiť príležitosti zelenej a digitálnej transformácie, a to týmito prostriedkami:

1. podpora rozsiahlejších, efektívnejších a inkluzívnejších investícií na všetkých úrovniach, okrem iného verejnými a súkromnými zamestnávateľmi, najmä MSP, do všetkých foriem rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom využiť plný potenciál súčasnej a budúcej pracovnej sily v Únii, a to aj podporiť ľudí pri zvládaní prechodu na iné pracovné miesto, v aktívnom starnutí, a využívanie nových príležitostí, ktoré prináša prebiehajúca hospodárska transformácia;
2. posilnenie relevantnosti zručností a ich poskytovania úzkou spolupracou s medziodvetvovými a odvetvovými sociálnymi partnermi, verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, podnikmi, subjektmi občianskej spoločnosti, neziskovými poskytovateľmi sociálnych služieb a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a podporou spolupráce medzi nimi, ako aj rozvíjaním spoločných prístupov so všetkými zložkami štátnej správy na úrovni Únie a na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, a uľahčovaním uznávania zručností a kvalifikácií;
3. zosúladenie ambícií ľudí, ich potrieb a súboru zručností vrátane zručností nadobudnutých počas mobility s potrebami trhu práce a príležitosťami na ňom, najmä s tými, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia, vznikajúce nové odvetvia a kľúčové odvetvia, ktoré potrebujú obnovu po pandémie ochorenia COVID-19, a zabezpečenie toho, aby sa osobitný dôraz kládol na integráciu väčšieho počtu ľudí do trhu práce, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), osôb s nízkou kvalifikáciou, starších pracovníkov, osôb so zdravotným postihnutím, ľudí zo znevýhodneného a odlišného prostredia, ľudí žijúcich vo vzdialených oblastiach a v najvzdialenejších regiónoch, ako aj vysídlených osôb z Ukrajiny;
4. prilákanie ľudí z tretích krajín, ktorí majú zručnosti potrebné v členských štátoch, a to podporou možností vzdelávania vrátane, v prípade potreby, jazykového vzdelávania a odbornej prípravy, rozvoja zručností a mobility, a uľahčením uznávania kvalifikácií.

Článok 3

Druhy opatrení

1. Druhy opatrení, ktoré sa majú prijať na dosiahnutie cieľov stanovených v článku 2, zahŕňajú činnosti na úrovni Únie a, vychádzajúc z existujúcich možností, na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni, v relevantnom prípade v spolupráci s tretími krajinami, ako sú:

- a) konferencie online a s osobnou účasťou, diskusie v rámci fór a ďalšie podujatia na podporu diskusie o úlohe a prínose politik v oblasti zručností na dosiahnutie konkurencieschopného a udržateľného hospodárskeho rastu vzhľadom na demografické zmeny, zelenú a digitálnu transformáciu, a tým aj na podporu aktívneho a angažovaného občianstva, a na mobilizáciu príslušných zainteresovaných strán s cieľom zabezpečiť, aby bol prístup k vzdelávaniu, odbornej príprave a vzdelávacím príležitostiam realitou v praxi;
- b) pracovné skupiny, technické stretnutia a iné podujatia na podporu diskusie a vzájomného učenia sa o akciách a prístupoch, ktoré môžu prijať zainteresované strany z verejného, súkromného a tretieho sektora, vrátane prípravy, zverejňovania a šírenia osvedčených postupov, usmernení a iných podporných dokumentov vyplývajúcich z týchto podujatí;
- c) iniciatívy zamerané okrem iného na jednotlivcov, zamestnávateľov, najmä MSP, obchodné a priemyselné komory, sociálnych partnerov, verejné orgány, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom podporiť poskytovanie, financovanie a využívanie príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností a maximalizovať výhody a potenciál kvalifikovanej pracovnej sily;
- d) informačné, všeobecné komunikačné a osvetové kampane o iniciatívach Únie zameraných na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností a kontinuálneho vzdelávania, ktoré podporujú vykonávanie a realizáciu takýchto iniciatív v praxi, a ich využívanie potenciálnymi príjemcami;
- e) zintenzívnenie dialógu so sociálnymi partnermi a existujúcimi skupinami a sieťami zainteresovaných strán, a to aj prostredníctvom zavedených online platforiem na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, a zabezpečenie príležitostí na zapojenie zainteresovaných strán v súvislosti s Európskym rokom zručností;
- f) podpora pri príprave vnútroštátnych, odvetvových a podnikových stratégií a odbornej prípravy v oblasti zručností, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a zapojenia sociálnych partnerov;
- g) zavádzanie a v prípade potreby rozvoj ďalších nástrojov na získavanie informácií o zručnostiach a súčasná podpora a šírenie ich uplatňovania pri určovaní súčasných a budúcich potrieb v oblasti zručností, najmä v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou, kľúčovými odvetvami, ktoré potrebujú obnovu po pandémie ochorenia COVID-19, energetickou krízou a vplyvom útočnej vojny Ruska proti Ukrajine;
- h) podpora a kontinuálne uplatňovanie nástrojov a prostriedkov na zvýšenie transparentnosti kvalifikácií vrátane kvalifikácií priznaných mimo Únie a potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa;
- i) podpora programov, možností financovania, projektov, akcií a sietí relevantných pre verejné, súkromné a mimovládne zainteresované strany, ktoré sa podieľajú na tvorbe, šírení a realizácii príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností, učenie sa a odborné vzdelávanie a prípravu.

2. Komisia môže určiť ďalšie činnosti, ktoré by mohli prispieť k dosiahnutiu cieľov stanovených v článku 2, a umožniť, aby sa odkazy na Európsky rok zručností využívali pri propagácii týchto činností, pokiaľ prispievajú k dosiahnutiu uvedených cieľov. Takéto ďalšie činnosti môžu určiť a navrhnuť Komisii aj ostatné inštitúcie Únie a členské štáty.

Článok 4

Koordinácia na vnútroštátnej úrovni

Za organizovanie účasti na Európskom roku zručností na vnútroštátnej a regionálnej úrovni zodpovedajú členské štáty. Na tento účel každý členský štát určí národného koordinátora alebo koordinačný orgán podľa vnútroštátnych podmienok a postupov, ktorý má právomoci v oblasti pracovných politik a zručností. Národný koordinátor alebo koordinačný orgán je kontaktným miestom pre spoluprácu na úrovni Únie a celostným spôsobom koordinuje činnosti Európskeho roka zručností v príslušných členských štátoch, pričom umožňuje zapojenie príslušných zainteresovaných strán.

Článok 5

Koordinácia na úrovni Únie

1. Pri koordinácii Európskeho roka zručností na úrovni Únie sa uplatňuje prierezový prístup s cieľom vytvoriť synergie medzi rôznymi programami a iniciatívami Únie v oblasti zručností.
2. Komisia pri realizácii Európskeho roka zručností využíva odborné znalosti a pomoc príslušných agentúr Únie, najmä Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania, Európskeho orgánu práce, Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie a Agentúry Európskej únie pre kybernetickú bezpečnosť.
3. Komisia zvoláva zasadnutia národných koordinátorov alebo zástupcov koordinačných orgánov s cieľom koordinovať činnosti uvedené v článku 3. Uvedené zasadnutia slúžia ako príležitosť na výmenu informácií o realizácii Európskeho roka zručností na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni. Zástupcovia Európskeho parlamentu a príslušných agentúr Únie sa na týchto zasadnutiach môžu zúčastniť ako pozorovatelia.
4. S cieľom pomôcť pri realizácii Európskeho roka zručností na úrovni Únie Komisia úzko spolupracuje so sociálnymi partnermi, občianskou spoločnosťou, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, orgánmi trhu práce, študentmi a zástupcami organizácií alebo orgánov pôsobiacich v oblasti zručností, vzdelávania, odbornej prípravy a kontinuálneho vzdelávania.

Článok 6

Spolupráca na medzinárodnej úrovni

Na účely Európskeho roka zručností Komisia v prípade potreby spolupracuje s tretími krajinami a príslušnými medzinárodnými organizáciami, ako sú predovšetkým Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru a Medzinárodná organizácia práce, ako aj s inými medzinárodnými zainteresovanými stranami, pričom dbá na to, aby bola účasť Únie zviditeľnená.

Článok 7

Monitorovanie a hodnotenie

Komisia predloží do 31. mája 2025 Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov správu o vykonávaní, výsledkoch a celkovom hodnotení iniciatív stanovených v tomto rozhodnutí a uskutočnených v členských štátoch a v Únii ako celku. Uvedená správa obsahuje podnety na ďalšie spoločné snahy v oblasti zručností s cieľom zabezpečiť, aby odkaz Európskeho roka zručností pretrval.

Článok 8

Nadobudnutie účinnosti

Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

V Štrasburgu 10. mája 2023

Za Európsky parlament
predsedníčka
R. METSOLA

Za Radu
predsedníčka
J. ROSWALL
