

Bruksela, 7 marca 2025 r.
(OR. en)

6463/25

SOC 91
EMPL 63
EDUC 49
MI 121
COMPET 124
JAI 285
GENDER 23

PISMO PRZEWODNIE

Od: Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)

Data otrzymania: 6 marca 2025 r.

Do: Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej

Nr dok. Kom.: COM(2025) 90 final

Dotyczy: KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY EUROPEJSKIEJ, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW
Unia umiejętności

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2025) 90 final.

Zał.: COM(2025) 90 final



Bruksela, dnia 5.3.2025 r.
COM(2025) 90 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY
EUROPEJSKIEJ, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-
SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW**

Unia umiejętności

Unia umiejętności

Podstawą konkurencyjności Europy są jej mieszkańcy. Nasz kapitał ludzki ma kluczowe znaczenie dla dobrobytu UE, jej odporności gospodarczej i jedynej w swoim rodzaju społecznej gospodarki rynkowej. Jest on nieodzowny dla wzrostu naszej wydajności, zwiększania konkurencyjności i innowacyjności naszego przemysłu, przyciągania kolejnych inwestycji oraz kształtowania dynamicznego jednolitego rynku i zwiększenia bezpieczeństwa gospodarczego. Stawianie ludzi na pierwszym miejscu i inwestowanie w umiejętności zwraca się z nawiązką. W kontekście globalnej rywalizacji o talenty oraz spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym w UE konkurencyjność Europy zależy od przyszłościowych umiejętności przyczyniających się do spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej. Kapitał ludzki ma również zasadnicze znaczenie dla wspierania gotowości i bezpieczeństwa w obecnej sytuacji geopolitycznej.

Aby UE mogła być konkurencyjna i przygotowana na przyszłość, musi wspierać i przygotowywać swoich mieszkańców, zapewniając im umiejętności i kompetencje potrzebne do skutecznego uczenia się oraz udanego życia zawodowego i osobistego, jak podkreślono w Kompasie konkurencyjności dla UE¹. Solidną podstawą tych działań może być społeczna gospodarka rynkowa Europy, która jest silnie zakorzeniona w kształceniu, szkoleniu, badaniach naukowych, innowacji i demokracji.

1. Problem: potrzeba zwiększenia i poprawy umiejętności

Celem unii umiejętności² jest wspieranie rozwoju wysokiej jakości, elastycznych systemów kształcenia, szkolenia i umiejętności sprzyjających włączeniu społecznemu, aby zwiększyć konkurencyjność UE. W tym kontekście lepsze gromadzenie informacji na temat umiejętności na szczeblu UE będzie miało kluczowe znaczenie dla kształtowania skutecznej i ukierunkowanej polityki.

Niedobory wykwalifikowanej siły roboczej i luki w umiejętnościach, niewystarczające tempo transformacji oraz nieskoordynowane i nieskuteczne zarządzanie osłabiają konkurencyjność UE, jak podkreślono w sprawozdaniach Dragiego³, Letty⁴ i Niinistö⁵. Problemy te utrudniają wzrost wydajności i innowacji, a tym samym osłabiają wysiłki na rzecz dekarbonizacji i cyfryzacji.

¹ [Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, „Kompas konkurencyjności dla UE”, COM\(2025\) 30 final.](#)

² W całej treści komunikatu pojęcie umiejętności należy rozumieć w szerokim znaczeniu. Obejmuje ono umiejętności, wiedzę i kompetencje na całe życie, znacznie wykraczające poza umiejętności potrzebne na rynku pracy.

³ „The future of European Competitiveness” [„Przyszłość europejskiej konkurencyjności”], sprawozdanie Maria Dragiego.

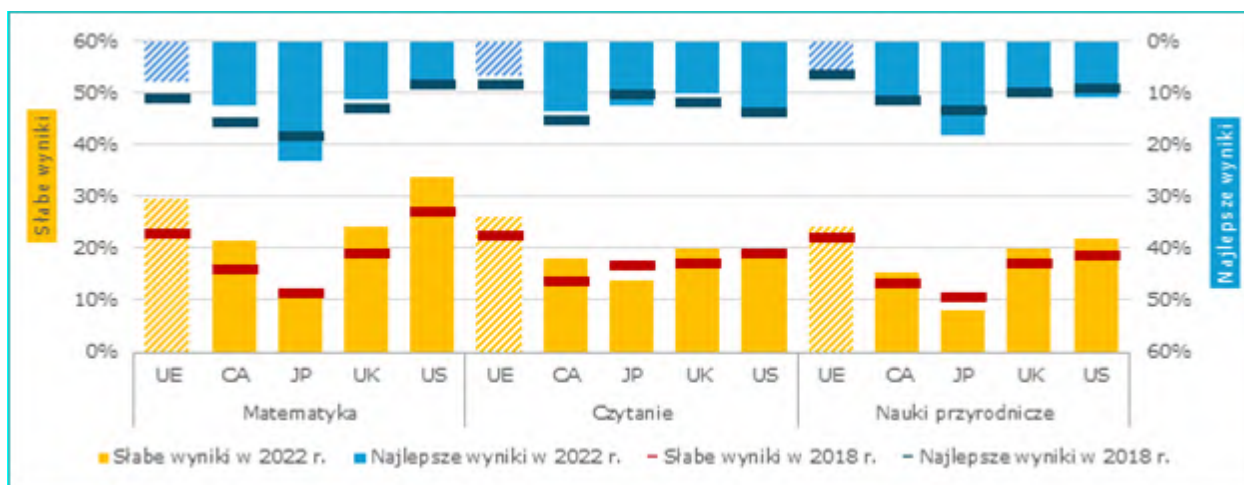
⁴ „Much more than a market – Speed, Security, Solidarity, Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens” [„Znacznie więcej niż rynek. Szybkość, bezpieczeństwo, solidarność – wzmocnienie jednolitego rynku w celu zapewnienia zrównoważonej przyszłości i dobrobytu wszystkim obywatelom UE”], sprawozdanie Enrica Letty.

⁵ „Safer Together: Strengthening Europe’s Civilian and Military Preparedness and Readiness” [„Razem bezpiecznie: wzmocnienie gotowości cywilnej i wojskowej oraz przygotowania w Europie”], sprawozdanie Sauliego Niinistö, byłego prezydenta Republiki Finlandii w roli specjalnego doradcy przewodniczącej Komisji Europejskiej.

1.1 Niedobory wykwalifikowanej siły roboczej i luki w umiejętnościach

Liczba wykwalifikowanych absolwentów szkół wyższych oraz placówek kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie jest zbyt niska; Europa nie umożliwia również wystarczającej liczbie osób podnoszenia lub zmiany kwalifikacji w ciągu całego życia zawodowego. Ponadto w kontekście globalnej rywalizacji o talenty atrakcyjność Europy jako miejsca docelowego słabnie. Niedobory wykwalifikowanej siły roboczej często są bardziej dotkliwe w regionach słabiej rozwiniętych, oddalonych i najbardziej oddalonych. Osoby z niepełnosprawnościami lub pochodzące ze środowisk migracyjnych często napotykają dodatkowe przeszkody w rozwijaniu swoich umiejętności, co skutkuje niezagospodarowaniem potencjału siły roboczej w UE.

Początki w szkole: Europa pozostaje w tyle pod względem podstawowych umiejętności. Pogorszeniu ulegają wyniki nauczania 15-latków w dziedzinie matematyki, czytania i nauk przyrodniczych, które, zgodnie z najnowszymi danymi z badania PISA, wykazują ciągłą tendencję spadkową⁶. Podobnie prawie połowa młodych ludzi w Europie nie ma podstawowych umiejętności cyfrowych.



Źródło: Komisja Europejska (2024): <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-pl>

W kształceniu i szkoleniu zawodowym: ukończenie kształcenia i szkolenia zawodowego tradycyjnie umożliwiało znalezienie wysokiej jakości miejsca pracy i osiągnięcie satysfakcjonującej kariery zawodowej w zawodach wymagających średniego poziomu kwalifikacji. Istnieje duże zapotrzebowanie na osoby posiadające kwalifikacje zawodowe, zwłaszcza na obszarach, na których utrzymują się poważne niedobory siły roboczej⁷. Do licznych niezwykle potrzebnych umiejętności rozwijanych w toku kształcenia i szkolenia zawodowego należą umiejętności ekologiczne, które mają kluczowe znaczenie dla udanej transformacji ekologicznej i osiągnięcia gospodarki o obiegu zamkniętym. Ogólnie rzecz biorąc, spośród

⁶ „Report of PISA 2022 study outlines worsening educational performance and deeper inequality” [„Sprawozdanie z badania PISA z 2022 r. zwraca uwagę na pogarszające się wyniki nauczania i pogłębienie nierówności”].

⁷ Sprawozdanie EURES na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej w 2023 r.: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

zawodów dotkniętych najpowszechniejszymi niedoborami wykwalifikowanej siły roboczej w UE dwie trzecie stanowią zawody rzemieślnicze, które zazwyczaj wymagają kształcenia i szkolenia zawodowego⁸. Niedobory w tych obszarach, a także w innych istotnych sektorach, takich jak rolnictwo i rybołówstwo, mogą się jeszcze pogłębić, ponieważ młodych pracowników (w wieku poniżej 30 lat) wykonujących te zawody jest niewiele, w związku z czym potrzeba wymiany pokoleń staje się jeszcze pilniejsza.

W szkolnictwie wyższym: do 2035 r. ponad połowa nowych miejsc pracy będzie związana z zawodami wymagającymi wysokich kwalifikacji. Niemniej jednak liczba wysoko wykwalifikowanych utalentowanych kandydatów w Europie jest niewystarczająca. Europa musi dokonywać inwestycji w szkolnictwo wyższe i wspierać łączenie zasobów w jego ramach, aby zwiększyć dostęp do innowacji, najnowocześniejszej wiedzy i wysokich umiejętności, w tym za pomocą wspólnych programów studiów w ramach sojuszy instytucji szkolnictwa wyższego, takich jak sojusze w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie.

Kontynuacja w dorosłym życiu: podnoszenie i zmiana kwalifikacji będą nieodzowne przez całe życie i na wszystkich etapach kariery zawodowej, jednak co piąta osoba dorosła ma trudności z czytaniem i pisaniem⁹, a mniej niż 40 % populacji dorosłych uczestniczy w kształceniu lub szkoleniu¹⁰, a zatem znacznie poniżej celu 60 % wyznaczonego na 2030 r. Odsetek ten jest znacznie niższy wśród osób dorosłych o niskich umiejętnościach (18,4 %). Niemal połowa populacji dorosłych nie ma podstawowych umiejętności cyfrowych, mimo że wymaga się ich w 90 % miejsc pracy¹¹. Do przeszkód, które utrudniają dorosłym uczestnictwo w dalszym uczeniu się, należą między innymi ograniczenia czasowe, względy finansowe, obowiązki opiekuńcze i brak motywacji.

Nierówne traktowanie płci: ogólnie rzecz biorąc, studia wyższe kończy więcej młodych kobiet niż mężczyzn, jednak liczba mężczyzn kształcących się w dziedzinach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) niemal dwukrotnie przewyższa liczbę kobiet, zarówno w szkolnictwie wyższym, jak i w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Ten stan rzeczy ma istotny wpływ na segregację płciową na rynku pracy i ogranicza potencjał innowacyjny UE.

Luka w umiejętnościach finansowych i umiejętnościach w zakresie przedsiębiorczości: Europejczykom brakuje niezbędnych umiejętności finansowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, aby mogli dokonywać większych inwestycji oraz zakładać i rozwijać udane przedsiębiorstwa typu start-up. Skutkuje to znacznym ograniczeniem potencjału UE w zakresie innowacji i wzrostu.

⁸ Powiększająca się luka w umiejętnościach to problem wymagający rozwiązania również w celu zachowania dziedzictwa kulturowego.

⁹ „Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023” [„Czy dorośli mają umiejętności, których potrzebują, aby odnieść sukces w zmieniającym się świecie? Badanie umiejętności osób dorosłych 2023”], OECD: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Statystyki dotyczące uczenia się dorosłych, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ W sprawozdaniu pt. „Stan cyfrowej dekady w 2024 r.” podkreślono, że jedynie 55,6 % ludności UE posiada co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (w porównaniu z celem 80 %), a w obecnym tempie liczba specjalistów w dziedzinie ICT osiągnie do 2030 r. zaledwie 12 mln, czyli znacznie poniżej celu 20 mln.

Globalna rywalizacja o talenty: UE jest mniej atrakcyjna dla utalentowanych obywateli państw trzecich niż inni członkowie OECD, na przykład Kanada, Stany Zjednoczone i Australia¹². Ponadto niektóre z najbardziej utalentowanych osób w UE otrzymują lepsze możliwości rozpoczęcia działalności lub kariery w środowisku akademickim za oceanem.

Poważne luki w umiejętnościach i ryzyko niedoboru siły roboczej w sektorach będących w trakcie szybko zachodzących przemian i podczas kryzysów: w przypadku klęsk żywiołowych i kryzysów w Europie grozi wystąpienie luk w umiejętności i możliwych niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej w sektorach krytycznych. Brakuje dostatecznej identyfikacji potrzeb siły roboczej oraz szkoleń w jej nowych segmentach, a napływ wykwalifikowanych pracowników jest niewystarczający.

1.2 Różnice pod względem tempa transformacji

Systemy kształcenia i szkolenia w Europie nie nadążają za szybkimi zmianami technologicznymi i zmieniającymi się umiejętnościami, które są potrzebne do dalszej dekarbonizacji gospodarki¹³ i zmniejszenia zależności w sektorach strategicznych.

Europa stoi przed coraz większym wyzwaniem związanym z zaspokojeniem zapotrzebowania na wykwalifikowanych utalentowanych pracowników w dziedzinach STEM, zwłaszcza w sektorach strategicznych, takich jak czyste technologie o obiegu zamkniętym, technologie cyfrowe, przemysł lotniczy i kosmiczny oraz obronność, w tym w sektorach tradycyjnych, które w coraz większym stopniu wykorzystują cyfrowe narzędzia wymagające umiejętności STEM. Mimo, że kształcą się wysoko wykwalifikowanych specjalistów, ich liczba jest niewystarczająca, aby wypełnić te luki. Niemal cztery na pięć MŚP w UE ma trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie umiejętności – przy czym dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw typu start-up i scale-up – w szczególności w dziedzinie przełomowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, półprzewodniki i obliczenia kwantowe. Niedobory te mają wpływ na wszystkie sektory, w tym sektory transportu, żywności i energii, oraz skutkują ograniczeniem wzrostu gospodarczego i zahamowaniem innowacji.

Spadek poziomu umiejętności podstawowych wśród 15-latków jest ściśle związany z brakiem wyspecjalizowanych nauczycieli w dziedzinie matematyki i nauk ścisłych, co wskazuje na pilną potrzebę przyciągnięcia nauczycieli i szkoleniowców oraz ich lepszego wspierania w drodze ustawicznego doskonalenia zawodowego w tych kluczowych obszarach. Ponadto zachodzące zmiany pod względem potrzeb i oczekiwań młodszych pokoleń mogą wymagać opracowania nowej wizji ścieżek kształcenia i kariery, aby dostosować się do zmieniającego się krajobrazu pracy i innowacji.

Równie ważne jest zapewnienie – we wszystkich zakątkach Europy i na poziomie każdego pokolenia – umiejętności potrzebnych do sprostania pilnym wyzwaniom społecznym, takim jak zmiana klimatu, presja na instytucje demokratyczne i zagrożenia dla naszego bezpieczeństwa wewnętrznego, w tym związane z cyberbezpieczeństwem oraz zagrożenia hybrydowe, przy jednoczesnym umożliwieniu wykorzystania szans, jakie niesie za sobą transformacja ekologiczna i cyfrowa.

¹² Atrakcyjność dla talentów w 2023 r., OECD: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

¹³ Celem unijnego planu działań przemysłowych dla branży motoryzacyjnej jest sprostanie wyzwaniom związanym z innowacyjnością i objęciem wiodącej pozycji w zakresie przyszłych technologii, czystej transformacji i dekarbonizacji oraz rozwoju umiejętności potrzebnych do ich osiągnięcia.

Ponadto Europa musi lepiej wykorzystywać istniejące umiejętności, a w tym celu poprawić uznawanie kwalifikacji w wymiarze transgranicznym i uznawać kompetencje zdobyte poza kształceniem formalnym. Wiele osób napotyka trudności, starając się uzyskać uznanie posiadanych umiejętności w przypadku przeprowadzki w obrębie UE lub przyjazdu z państw trzecich, co prowadzi do niedostatecznego wykorzystania talentów.

1.3 Nieskoordynowane zarządzanie i gromadzenie informacji na temat umiejętności

Polityka w zakresie umiejętności jest ściśle powiązana z polityką edukacyjną, polityką w dziedzinie zatrudnienia, polityką gospodarczą i finansową oraz kwestią włączenia społecznego. Często dziedziny te leżą jednak w zakresie kompetencji różnych ministerstw lub wydziałów, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym, z których każdy ma swoje własne priorytety.

Ponadto problemem umiejętności zajmuje się wiele zainteresowanych stron, do których należą systemy kształcenia i szkolenia, przemysł, publiczne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni i społeczeństwo obywatelskie, przy czym każda z nich rozpatruje ten problem z innej perspektywy, bez wystarczającej koordynacji.

Takie rozdrobnienie utrudnia inteligentne inwestycje i nie pozwala na odpowiednie gromadzenie informacji na temat umiejętności.

Niewystarczająca konsolidacja, brak prognozowania i brak skutecznej współpracy między różnymi agencjami dysponującymi wiedzą fachową w zakresie gromadzenia informacji na temat umiejętności utrudniają dopasowanie zapotrzebowania na umiejętności do podaży umiejętności w przyszłości, w tym w celu ułatwienia legalnej migracji.

Chociaż państwa członkowskie zintensyfikowały wysiłki w dziedzinie edukacji i umiejętności, istniejące wyzwania są zbyt wielkie i pilne, aby państwa członkowskie mogły sprostać im samodzielnie. Działania na szczeblu UE mogą przyspieszyć transformację w zakresie umiejętności i edukacji, której potrzebuje Europa, aby zaradzić lukom w umiejętnościach, lukom pod względem tempa i lukom w podejmowaniu decyzji. Niezwykle ważne jest również ściśle włączenie krajów kandydujących, a także potencjalnych krajów kandydujących i krajów sąsiadujących, do reform i odpowiednich inicjatyw określonych w ramach unii umiejętności, ponieważ kraje te również stoją w obliczu podobnych wyzwań.

Są to trzy powody, dla których Europa potrzebuje radykalnej zmiany poziomu ambicji i podejmowanych działań. Unia umiejętności to ambitna strategia służąca zapewnieniu edukacji i umiejętności w UE, której towarzyszy nowy model współpracy mający na celu przedstawienie śmiałych rozwiązań w oparciu o jasny zbiór celów (sekcja 2), kluczowe działania (sekcja 3), środki finansowe (sekcja 4) oraz skuteczniejsze zarządzanie (sekcja 5).

2. Unia umiejętności: cele

Unia umiejętności ma na celu zapewnienie, aby **wszyscy Europejczycy**, niezależnie od tego, gdzie się znajdują, **mogli zdobyć solidne umiejętności podstawowe oraz podnosić i zmieniać kwalifikacje przez całe życie**, zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych. Jej celem jest wspieranie europejskich systemów kształcenia i szkolenia, aby zapewnić wszystkim, w tym wszystkim młodym ludziom, niezależnie od ich środowiska i miejsca zamieszkania, równe szanse pod względem dostępu do edukacji, uczenia się przez całe życie, wysokiej jakości miejsc pracy oraz radzenia sobie z przemianami i kryzysami. Silniejsze podstawy edukacyjne i umiejętności

stanowią również podwaliny wartości UE, takich jak demokracja, prawa człowieka, solidarność, włączenie społeczne i różnorodność, ponieważ pomagają w większym stopniu uodpornić się na informacje wprowadzające w błąd i dezinformację, radykalizację postaw i działania mające na celu werbowanie do grup przestępczych oraz umożliwiają wnoszenie wkładu na rzecz tworzenia bardziej ekologicznej, sprawiedliwej i spójnej Europy.

Kolejnym celem unii umiejętności jest wspieranie **konkurencyjności** i odporności **przedsiębiorstw**, aby ułatwić pracodawcom, a zwłaszcza MŚP, pozyskiwanie pracowników mających niezbędne umiejętności w celu kształtowania zrównoważonego wzrostu i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. Unia umiejętności stanowi zarazem apel do przedsiębiorstw o inwestowanie w podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników należących do wszystkich pokoleń, aby mogli oni dostosowywać się do stale zmieniających się wyzwań i możliwości. W jej ramach uznaje się jednocześnie, że przedsiębiorstwa – zwłaszcza MŚP oraz przedsiębiorstwa typu start-up lub scale-up – potrzebują odpowiednich zachęt i wsparcia, aby realnie mogły dokonywać takich inwestycji.

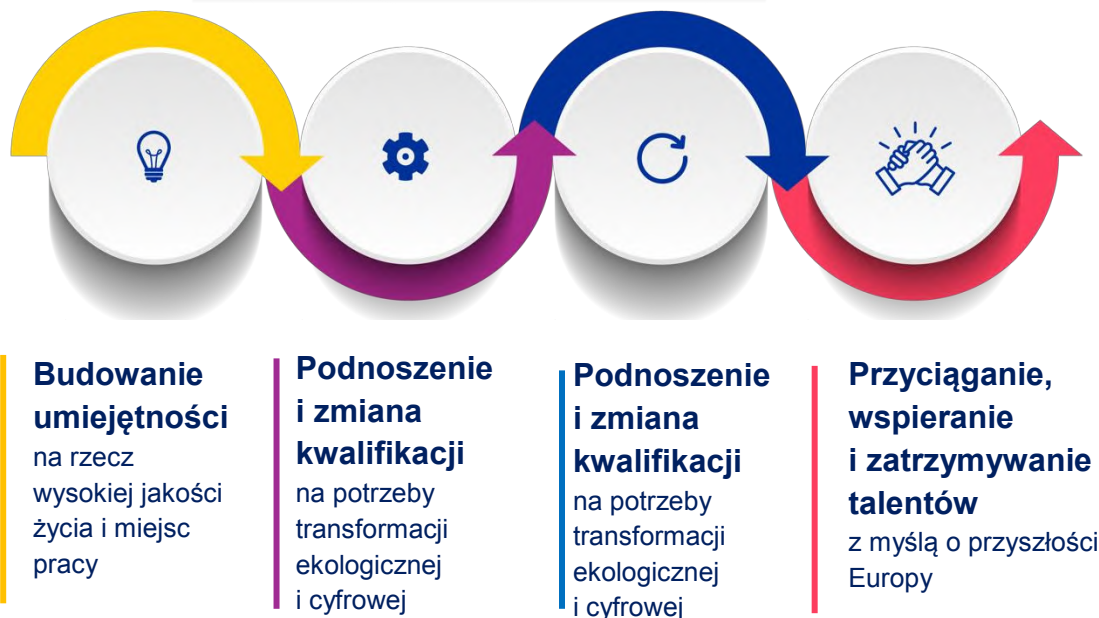
Ponadto unia umiejętności będzie dążyć do tego, by **umiejętności i kwalifikacje – niezależnie od miejsca ich zdobycia w Europie – były przejrzyste, godne zaufania i uznawane** na całym jednolitym rynku, umożliwiając ludziom korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się, a pracodawcom, zwłaszcza MŚP – skuteczną rekrutację pracowników w wymiarze transgranicznym. Jest to również apel do państw członkowskich o podjęcie działań, które umożliwią szybkie uznawanie umiejętności i kwalifikacji nabytych poza UE.

3. Kluczowe komponenty unii umiejętności

Aby osiągnąć cele, o których mowa powyżej, unia umiejętności:

- **pozwoли budować umiejętności na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy i życia** dzięki silnym fundamentom edukacyjnym, z zastosowaniem włączającego podejścia do uczenia się przez całe życie;
- **umożliwi podnoszenie i zmianę kwalifikacji** elastycznej siły roboczej, w szczególności osób o niższych i średnich umiejętnościach, aby umiejętnie radziły sobie z cyfrową i czystą transformacją;
- **zapewni przepływ umiejętności** dzięki swobodnemu przepływowi osób z kraju do kraju UE, umożliwiając wykorzystanie pełnego potencjału jednolitego rynku;
- **umożliwi przyciąganie, wspieranie i zatrzymywanie talentów.**

UNIA UMIEJĘTNOŚCI



Unia umiejętności będzie opierać się na działaniach podjętych już w ramach **Europejskiego obszaru edukacji**¹⁴, **Europejskiego programu na rzecz umiejętności**¹⁵ i **Europejskiej przestrzeni badawczej**. Na tej podstawie Komisja będzie współpracować z podmiotami zajmującymi się kształceniem i szkoleniem, podmiotami oferującymi zatrudnienie i uczestnikami rynku pracy, partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu włączenia zarządzania edukacją i nabywaniem kwalifikacji do unii umiejętności. Komisja w pełni uznaje główną rolę państw członkowskich w tym zakresie, określoną w art. 165 i 166 TFUE, i przy wdrażaniu tych działań będzie postępować zgodnie z zakresem swoich kompetencji.

A. Budowanie umiejętności na całe życie dzięki silnym fundamentom edukacyjnym

Gwałtowny spadek poziomu **umiejętności podstawowych** młodych ludzi – w tym umiejętności cyfrowych – to niczym tykająca bomba w naszych systemach edukacji i zagrożenie dla konkurencyjności Europy. W badaniu PISA z 2022 r. zwrócono uwagę na kilka niepokojących tendencji: 30 % 15-latków w UE nie osiąga minimalnego poziomu biegłości w dziedzinie matematyki, a około 25 % boryka się z trudnościami w czytaniu i naukach przyrodniczych¹⁶. Około 43 % ósmoklasistów ma trudności z podstawowymi umiejętnościami cyfrowymi, co potwierdza tendencję spadkową¹⁷.

¹⁴ Rezolucja w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na lata 2021–2030. [Dz.U. C 497 z 10.12.2021.](#)

¹⁵ Europejski program na rzecz umiejętności: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_pl.

¹⁶ [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results \[„Podwójne wyzwanie równości i doskonałości w zakresie umiejętności podstawowych w UE: unijna analiza porównawcza wyników PISA z 2022 r.”\]](#).

¹⁷ [Międzynarodowe Badanie Kompetencji Komputerowych i Informatycznych \(ICILS\) w Europie, 2023 r.](#)

Chociaż UE zasadniczo jest na dobrej drodze do osiągnięcia unijnego celu na 2030 r., jakim jest ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki do poziomu poniżej 9 %, ryzyko to w większym stopniu dotyczy chłopców, osób młodych z niepełnosprawnościami i osób uczących się ze środowisk migracyjnych. Ponadto realizacja celu zakładającego, że do 2030 r. odsetek osób osiągających słabe wyniki w nauce powinien wynosić poniżej 15 % na poziomie UE, jest odleglejsze niż 10 lat temu. **Status społeczno-ekonomiczny** w dalszym ciągu stanowi istotny czynnik prognozujący osiągane wyniki kształcenia, przy czym w przypadku osób uczących się, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji, ryzyko osiągnięcia przez nie słabych wyników pod względem umiejętności podstawowych jest 6,1 razy wyższe w porównaniu z ich bardziej uprzywilejowanymi rówieśnikami¹⁸. **Nierówność płci** daje się zauważyć pod względem wyników w czytaniu, ponieważ we wszystkich państwach UE najlepsze wyniki częściej osiągają dziewczęta, nieznacznie bardziej powszechne są również słabe wyniki chłopców w rozumowaniu w naukach przyrodniczych. Na **obszarach wiejskich** można zaobserwować różnice w porównaniu z obszarami miejskimi, zwłaszcza w odniesieniu do czytania¹⁹ i poziomu umiejętności cyfrowych²⁰. Odsetek młodych ludzi z wyższym wykształceniem na obszarach wiejskich jest niewielki w porównaniu z obszarami miejskimi²¹.

Wszystko to sprawia, że UE może pozostać jeszcze bardziej w tyle w globalnym wyścigu technologicznym, w którym potrzeby związane ze sztuczną inteligencją (AI), automatyzacją i cyberbezpieczeństwem nadają nowy kształt branżom i społeczeństwu. W zakresie obronności, technologii lotniczych i kosmicznych oraz technologii syntezy jądrowej zaawansowane umiejętności STEM mają zasadnicze znaczenie dla zmniejszenia zależności od dostawców spoza UE i rozwijania zdolności nowej generacji. W latach 2015–2022 zaobserwowano jednak ogólny spadek (-7 %) liczby absolwentów studiów doktoranckich w dziedzinach STEM, przy czym tendencję spadkową odnotowano w dziedzinie nauk przyrodniczych, matematyki i statystyki (-13,1 %) oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych (-25,5 %); wzrost zaobserwowano jedynie w dziedzinie inżynierii, produkcji i budownictwa (+9,4 %).

Ponadto promowanie podejść STEAM, które łączą nauki przyrodnicze, technologię, inżynierię, sztukę i matematykę przez przełamywanie barier między poszczególnymi dyscyplinami, sprzyja kreatywnemu myśleniu. Umiejętności te są wysoce pożądane w oczach pracodawców²². Ułatwiają również zdobywanie umiejętności cyfrowych i wiedzy finansowej, ponieważ zapewniają uczniom niezbędne kompetencje umożliwiające zrozumienie istoty funkcjonowania systemów cyfrowych i finansowych.

Jednocześnie należy pilnie zająć się problemem **nierówności płci**, ponieważ kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w wielu dziedzinach STEM, w tym w inżynierii i informatyce, a mężczyźni – w takich sektorach jak ochrona zdrowia, opieka społeczna i nauczanie.

¹⁸ [Monitor Kształcenia i Szkolenia 2024](#).

¹⁹ Aby uzyskać więcej informacji na temat edukacji szkolnej na obszarach wiejskich, zob. OECD (2021), „Delivering quality education in rural communities” [„Oferowanie wysokiej jakości kształcenia w społecznościach wiejskich”].

²⁰ Pomimo poprawy w ostatnich latach różnica nadal wynosi 15 % (COM/2024/450 final).

²¹ Eurostat, 2022 r.

²² Sprawozdanie Światowego Forum Ekonomicznego pt. „The Future of Jobs” [„Przyszłość pracy”] z 2023 r.: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

Zawód nauczyciela należy uczynić bardziej atrakcyjnym i zrównoważonym pod względem płci, należy zaradzić problemowi niedoboru nauczycieli, zwłaszcza w dziedzinach STEM, oraz należy zadbać o zatrzymanie talentów, a także zagwarantować, aby nauczyciele byli lepiej przygotowani do radzenia sobie z problemem słabych wyników w nauce oraz stawiania czoła zmianom technologicznym. Na przykład jedynie 40 % nauczycieli jest przygotowanych do korzystania z technologii cyfrowych w nauczaniu. Chociaż 68 % nastolatków wykorzystuje już sztuczną inteligencję, w systemach edukacji brakuje ram niezbędnych do skutecznego włączenia jej do procesu uczenia się²³.

Budowanie umiejętności na całe życie, w tym umiejętności korzystania z mediów, umiejętności cyfrowych, myślenia krytycznego lub podstawowych umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa, ma zasadnicze znaczenie dla ogólnej **gotowości** Europy na wypadek sytuacji kryzysowej, w tym pod względem odporności demokracji. W tym kontekście osoby uczące się potrzebują również silnych podstawowych i zaawansowanych umiejętności, w szczególności w dziedzinach STEM, ale także wychowania obywatelskiego i kompetencji obywatelskich. Należy zwiększyć gotowość na wypadek zagrożeń w systemach kształcenia i szkolenia, aby zagwarantować UE i jej państwom członkowskim możliwość dalszego funkcjonowania niezależnie od okoliczności i pełnienia kluczowych funkcji społecznych.

Uczenie się pozaformalne i nieformalne, praca z młodzieżą, inicjatywy kulturalne, uczestnictwo w sporcie i wolontariat również mogą zapewniać cenne możliwości rozwijania wiedzy, umiejętności, postaw i zachowań, aby ludzie mogli rozwijać się i stawać się aktywnymi obywatelami.

Kluczowe wyniki na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym

★ Budowanie solidnych podstaw w kształceniu i szkoleniu

- Zwiększenie wsparcia w odniesieniu do zdobywania podstawowych umiejętności w dziedzinie czytania i pisania, matematyki, nauk przyrodniczych, umiejętności cyfrowych i obywatelskich za pomocą **Planu działania w zakresie umiejętności podstawowych**. Za pośrednictwem pilotażowego **Programu wspierania umiejętności podstawowych** Komisja będzie współpracować z zainteresowanymi państwami członkowskimi nad opracowaniem ram skutecznych środków interwencyjnych, wspieranych finansowaniem unijnym, na rzecz dzieci i młodzieży mających trudności z nabyciem podstawowych umiejętności. **Europejska nagroda za innowacyjność w szkole** będzie wyróżniać szkoły, które wykażą się wyjątkowym poziomem innowacyjności pod względem zmiany programów nauczania, aby nauczać umiejętności STEM oraz umiejętności obywatelskie, w tym w drodze współpracy z przedsiębiorstwami i władzami lokalnymi. Komisja proponuje uzupełnienie aktualnego celu dotyczącego poziomu umiejętności podstawowych w następujący sposób: **do 2030 r.:**
 - **odsetek słabych wyników w zakresie umiejętności czytania i pisania, matematyki, nauk przyrodniczych i umiejętności cyfrowych powinien wynosić mniej niż 15 %, natomiast odsetek najlepszych wyników w zakresie umiejętności czytania i pisania, matematyki i nauk przyrodniczych powinien wynosić co najmniej 15 %.**
- Na podstawie przeglądu Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej Komisja przedstawi **plan działania na rzecz przyszłości edukacji cyfrowej i umiejętności cyfrowych do 2030 r.,**

²³ [Fundacja Vodafone, 2025, „AI In European Schools” \[„AI w europejskich szkołach”\].](#)

aby wspierać równy dostęp do edukacji cyfrowej dla wszystkich. Solidny unijny ekosystem edukacji cyfrowej zapewni przygotowanie na przyszłość i nawiąże długotrwałe partnerstwa z podmiotami z dziedziny technologii edukacyjnych z siedzibą w UE oraz niezależnie opracowywanymi europejskimi rozwiązaniami. Inicjatywa dotycząca **wykorzystywania sztucznej inteligencji w kształceniu i szkoleniu** określi ramy kompetencji w zakresie sztucznej inteligencji i przyczyni się do włączenia sztucznej inteligencji do oferty edukacyjnej i szkoleniowej, a tym samym zapewni odpowiedź na potrzebę zagwarantowania bezpieczeństwa w internecie i dobrostanu cyfrowego, zwalczając dezinformację i informacje wprowadzające w błąd, a jednocześnie promując innowacyjność w edukacji. Do końca 2025 r. ramy kompetencji cyfrowych zostaną zaktualizowane, aby uwzględnić nowe powstające technologie, takie jak między innymi sztuczna inteligencja.

- Zapewnienie wsparcia w drodze **strategicznego planu w dziedzinie kształcenia STEM** w celu odwrócenia tendencji spadkowej w zakresie umiejętności STEM w szkole oraz przyciągnięcia większej liczby uczniów do ścieżek i karier w dziedzinach STEM. Głównym celem tego planu jest przyciągnięcie większej liczby dziewcząt i kobiet do nauki w dziedzinach STEM, w tym do nauki i kariery zawodowej w sektorze cyfrowym. Ponadto Komisja proponuje strategiczny cel dotyczący odsetka uczniów objętych kształceniem i szkoleniem w dziedzinach STEM: **do 2030 r.:**
 - **odsetek uczniów objętych wstępnym kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie średnim w dziedzinach STEM powinien wynosić co najmniej 45 %²⁴, przy udziale co najmniej 1/4 kobiet²⁵;**
 - **odsetek studentów na studiach wyższych w dziedzinach STEM powinien wynosić co najmniej 32 %²⁶, przy udziale co najmniej 2/5 kobiet²⁷;**
 - **odsetek doktorantów w dziedzinie ICT powinien wynosić co najmniej 5 %²⁸, przy udziale co najmniej 1/3 kobiet.**
- Uatrakcyjnienie **kariery nauczyciela i kariery akademickiej** za pomocą:
 - **unijnego programu na rzecz nauczycieli i szkoleniowców**, który pomoże państwom członkowskim zaradzić problemowi niedoborów siły roboczej w nauczaniu, umożliwi poprawę warunków pracy nauczycieli i poprawi perspektywę zawodowe;
 - **europejskich ram kompetencji dla kadry akademickiej** w szkolnictwie wyższym, uzupełniających istniejące europejskie ramy kompetencji dla naukowców (ResearchComp). Aby zwiększyć prestiż zawodów pedagogicznych w środowisku akademickim, należy

²⁴ W 2022 r. odsetek uczniów objętych wstępnym kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie średnim w dziedzinach STEM wynosił 36,2 % (według ostatnich dostępnych danych). Osiągnięcie celu na poziomie UE wyznaczonego do 2030 r. wymaga średniego rocznego wzrostu o około 1,1 punktu procentowego.

²⁵ W 2022 r. odsetek kobiet objętych wstępnym kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie średnim w dziedzinach STEM (na tle całkowitej liczby osób objętych kształceniem i szkoleniem w dziedzinach STEM) wynosił 16,1 % (według ostatnich dostępnych danych). Osiągnięcie celu na poziomie UE wyznaczonego do 2030 r. wymaga średniego rocznego wzrostu o około 1,1 punktu procentowego.

²⁶ W 2022 r. odsetek studentów na studiach wyższych w dziedzinach STEM wynosił 27,1 % (według ostatnich dostępnych danych). Osiągnięcie celu na poziomie UE wyznaczonego do 2030 r. wymaga średniego rocznego wzrostu o około 0,6 punktu procentowego.

²⁷ W 2022 r. odsetek studentek na studiach wyższych w dziedzinach STEM (na tle całkowitej liczby studentów w dziedzinach STEM) wynosił 31,8 % (według ostatnich dostępnych danych). Osiągnięcie celu na poziomie UE wyznaczonego do 2030 r. wymaga średniego rocznego wzrostu o około 1 punkt procentowy.

²⁸ Z poziomu 3,7 % w 2022 r.

zwrócić większą uwagę na innowacyjne nauczanie, rozwijanie możliwości uczenia się i szkolenia przez całe życie w drodze mikropoświadczeń, tworzenie możliwości kształcenia transnarodowego lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami²⁹.

★ **Opracowanie atrakcyjnego i innowacyjnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego**

Zwiększenie atrakcyjności, doskonałości i włączającego charakteru kształcenia i szkolenia zawodowego za pomocą europejskiej strategii kształcenia i szkolenia zawodowego. Strategia będzie skupiona wokół znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego we wspieraniu konkurencyjności i innowacyjności UE, spójności gospodarczej, terytorialnej i społecznej oraz wymiany pokoleń przez rozwiązanie problemu niedoborów i niedopasowania umiejętności, zwiększenie atrakcyjności, jakości i przydatności kształcenia i szkolenia zawodowego na rynku pracy oraz wspieranie mobilności i internacjonalizacji. W strategii zostaną również uwzględnione stereotypy płci i inne przekonania, które mają wpływ na wybór kierunku nauki, a jej realizacja będzie opierać się na korzyściach i wynikach kształcenia i szkolenia zawodowego na rynku pracy, tak aby kształcenie i szkolenie zawodowe stało się równie cenioną ścieżką uczenia się jak szkolnictwo wyższe, w tym dla kobiet.

★ **Stworzenie przyszłościowego systemu szkolnictwa wyższego sprzyjającego włączeniu społecznemu**

- Przedstawienie inicjatywy mającej na celu **zwiększenie dostępności szkolnictwa wyższego** dla szerszego grona osób uczących się w różnym wieku – aby zaspokoić rosnące zapotrzebowanie na absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, która to tendencja ma wyraźnie uwydatnić się w kontekście powstawania nowych miejsc pracy w przyszłości – oraz promowanie usług przyczyniających się do dobrostanu studentów, zapewniając im ukierunkowane wsparcie, aby mogli odnosić sukcesy. Inicjatywa będzie wspierać instytucje szkolnictwa wyższego i ich pracowników we wdrażaniu zasad, wytycznych i wskaźników dotyczących szerszego dostępu do szkolnictwa wyższego i jego społecznego wymiaru, przyjętych w 2024 r. w ramach procesu bolońskiego.
- Wspieranie **kształcenia w zakresie przedsiębiorczości** na wszystkich poziomach, za pomocą bardziej ukierunkowanych modułów – w tym o charakterze transgranicznym – na uczelniach, we współpracy z ich innowacyjnym ekosystemem. Pomaga to uczniom w rozwijaniu umiejętności i sposobu myślenia potrzebnych do zakładania przedsiębiorstw i tworzenia miejsc pracy.

Kluczowe wyniki

Plan działania w zakresie umiejętności podstawowych [I kw. 2025 r.]

(Pilotażowy) program wspierania umiejętności podstawowych [2026 r.]

Plan działania na rzecz przyszłości edukacji cyfrowej i umiejętności cyfrowych do 2030 r. [IV kw. 2025 r.]

Inicjatywa dotycząca wykorzystywania sztucznej inteligencji w kształceniu [2026 r.]

²⁹ [Zalecenie Rady z dnia 25 listopada 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym.](#)

Strategiczny plan w dziedzinie kształcenia STEM [I kw. 2025 r.]
Unijny program na rzecz nauczycieli i szkoleniowców [2026 r.]
Europejskie ramy kompetencji dla kadry akademickiej [2026 r.]
Europejska strategia kształcenia i szkolenia zawodowego [2026 r.]
Zwiększenie dostępności szkolnictwa wyższego [2027 r.]
Strategia na rzecz sprawiedliwości międzypokoleniowej [I kw. 2026 r.]

B. Podnoszenie i zmiana kwalifikacji w celu zapewnienia przyszłościowych umiejętności

Mamy do czynienia z bezprecedensowym tempem i zakresem ciągłych przemian. Umiejętności zawsze stanowiły jeden z aspektów decydujących o przewadze konkurencyjnej Europy. Zapewnienie odpowiednich narzędzi służących podnoszeniu i zmianie kwalifikacji – w sposób skuteczny i umożliwiający odpowiednie reagowanie na zmieniające się okoliczności – pomoże europejskim przedsiębiorstwom i pracodawcom zachować konkurencyjność, ułatwi pracownikom zmianę pracy i zagwarantuje, aby nikt nie pozostał w tyle.

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji to obowiązek ciążyący na wszystkich. Organy publiczne na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym mają do odegrania konkretną rolę, ale istotne są również działania przedsiębiorstw, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, społeczności lokalnych i pojedynczych osób.

Prognozy dotyczące przyszłości rynku pracy uwydatniają pilną potrzebę podjęcia działań w celu zapewnienia Europie niezbędnych umiejętności. Komisja zidentyfikowała już 42 zawody, w których występują niedobory siły roboczej w całej UE. Największe niedobory dotyczą zawodów związanych z budownictwem, branżą transportową, niektórych zawodów medycznych, takich jak personel pielęgniarski i lekarze specjaliści, oraz pracowników opieki³⁰. Problem ten prawdopodobnie pogłębi się wraz z upowszechnieniem sztucznej inteligencji, robotyki, procesów opartych na danych oraz gałęzi przemysłu niezbędnych dla przejścia na czystą energię³¹.

Poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się pozostaje niewystarczający, ponieważ co roku jedynie 39,5 % dorosłych uczestniczy w szkoleniach³², a więc znacznie poniżej podstawowego celu UE, jakim jest 60 % do 2030 r. Osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach, które najbardziej potrzebują szkoleń, jeszcze rzadziej w nich uczestniczą. Wskaźniki uczestnictwa są również średnio niższe w regionach słabiej rozwiniętych i w regionach w okresie przejściowym. Kobiety i grupy szczególnie wrażliwe, takie jak osoby z niepełnosprawnościami, napotykają przy tym dodatkowe przeszkody, które utrudniają im uczestnictwo w szkoleniach. W tym kontekście plan

³⁰ Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716).

³¹ Do 2030 r. sektor energetyczny będzie musiał zwiększyć zatrudnienie o 50 %, aby wdrożyć odnawialne źródła energii, sieci i technologie efektywności energetycznej.

³² „VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union” [„Dane dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego: sytuacja w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się dorosłych w Unii Europejskiej”], Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

działania na rzecz praw kobiet będzie promował równe szanse oraz równy dostęp do podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

Należy wzmocnić pozycję starszych osób, które w dalszym ciągu chcą uczestniczyć w rynku pracy. Należy także wspierać inicjatywy polityczne przynoszące wzajemne korzyści kilku pokoleniom. Wielopokoleniowe miejsca pracy zaspokajają różne potrzeby, inwestują w dwukierunkowy transfer wiedzy i umiejętności między młodymi i starszymi osobami, a w ostatecznym rozrachunku przynoszą korzyści całemu społeczeństwu.

Znaczny udział w podnoszeniu kwalifikacji mają szkolenia zapewniane w miejscu pracy przez pracodawców. W 2020 r. 67,4 % przedsiębiorstw oferowało szkolenia, ale odsetek pracowników biorących w nich udział znacznie różni się w poszczególnych sektorach, branżach i krajach. Publiczne służby zatrudnienia w niewystarczającym stopniu zaspokajają potrzeby osób dorosłych w zakresie szkoleń służących przekwalifikowaniu pod kątem zmiany zawodu lub sektora.

Jedną z głównych przeszkód wpływających na udział dorosłych o niskich kwalifikacjach w szkoleniach jest brak motywacji³³. Negatywne doświadczenia związane z nauką w szkole mogą mieć efekt odstrasżający. Potrzebne są alternatywne podejścia, z udziałem szerszego grona podmiotów, aby zachęcić dorosłych do angażowania się w działania edukacyjne w zaufanych lub nowych środowiskach.

Dialog społeczny na wszystkich szczeblach – europejskim, krajowym i lokalnym – ma kluczowe znaczenie dla kształtowania rozwoju umiejętności w drodze rokowań zbiorowych, udostępniania środków na szkolenia i działania rozwojowe, świadczenia usług doradztwa oraz kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. Działania te będą w dalszym ciągu promowane.

Kluczowe wyniki na poziomie sektora publicznego na szczeblu unijnym, krajowym lub regionalnym

★ Podnoszenie i zmiana kwalifikacji dorosłych

- **Dalsze wspieranie wdrażania indywidualnych rachunków szkoleniowych**³⁴, aby umożliwić wszystkim podnoszenie i zmianę kwalifikacji, niezależnie od statusu zatrudnienia. Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą pomóc osobom dotkniętym skutkami transformacji w zdobyciu umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia w nowych zawodach. Wiele państw członkowskich wprowadza pilotażowe programy w tym zakresie, ale w nadchodzących latach konieczne będzie ich dalsze wdrażanie oraz dokonanie ich oceny i konsolidacji.
- **Rozszerzenie stosowania mikropoświadczeń** jako elastycznych rozwiązań edukacyjnych, zgodnie z europejskim podejściem³⁵, aby zapewnić ich wiarygodność, zrozumiałość, cyfrową postać i porównywalność we wszystkich sektorach i krajach. Oprócz instytucji kształcenia i szkolenia będzie to wymagało aktywnego zaangażowania wszelkiego rodzaju organizatorów oferujących mikropoświadczenia, zwłaszcza prywatnych organizatorów szkoleń. W stosownych przypadkach mikropoświadczenia powinny być powiązane z krajowymi i europejskimi ramami kwalifikacji. Wytyczne dotyczące instrumentów zapewniania jakości

³³ Brak motywacji wśród osób dorosłych był powtarzającym się problemem wskazywanym przez wszystkie państwa członkowskie w trakcie Europejskiego Roku Umiejętności.

³⁴ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (2022/C 243/03).

³⁵ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02).

zwiększą zaufanie do mikropoświadczeń oraz ich wykorzystywanie w procesach rekrutacji. Działania te mają również na celu zwiększenie liczby wspólnych mikropoświadczeń wydawanych przez centra doskonałości zawodowej, sojusze w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie i unijne akademie umiejętności oraz zwiększenie ich wykorzystania do celów biznesowych w procesach rekrutacji i awansu zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów strategicznych.

- **Wspieranie działań państw członkowskich w zakresie wzajemnego uczenia się na rzecz tworzenia innowacyjnych społecznościowych przestrzeni uczenia się** w celu angażowania i motywowania dorosłych o niskim poziomie umiejętności podstawowych do podnoszenia kwalifikacji poprzez aktywność w środowiskach, w których czują się bardziej komfortowo. Zachęcanie państw członkowskich do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia i służbami socjalnymi w celu wspierania dorosłych w podnoszeniu ich podstawowych umiejętności oraz, w stosownych przypadkach, aktywizacji tych osób. W tym kontekście można by wypróbować podejścia o charakterze międzypokoleniowym.
- Opracowanie i **utworzenie** pilotażowego projektu **gwarancji umiejętności** w celu zapewnienia, aby pracownicy w sektorach poddawanych restrukturyzacji lub zagrożeni bezrobociem mieli możliwość dalszego rozwoju kariery zawodowej w innych sektorach lub przedsiębiorstwach. Dzięki promowaniu podnoszenia i zmiany kwalifikacji tych pracowników, zgodnie z odpowiednimi krajowymi, regionalnymi lub sektorowymi strategiami transformacji, gwarancja umiejętności wzmocni perspektyw zatrudnienia tych osób oraz zwiększy bezpieczeństwo ich zatrudnienia.
- Ocena, w ramach przeglądu ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń grupowych³⁶, **konieczności aktualizacji zasad pomocy państwa mających zastosowanie do szkoleń**, aby zapewnić lepsze zachęty dla przemysłu, w tym gospodarki społecznej, do inwestowania w podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników na rzecz sprawiedliwej transformacji.
 - ★ **Wykorzystanie partnerstw publiczno-prywatnych i promowanie współpracy w strategicznych sektorach**
- **Wzmocnienie i usprawnienie paktu na rzecz umiejętności**, aby wspierać sektory strategiczne w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji pracowników, w tym za pośrednictwem partnerstw na dużą skalę zgodnie z Kompasem konkurencyjności dla UE, Paktem dla czystego przemysłu i przyszłą strategią na rzecz unii gotowości. Wzmocnienie partnerstw na dużą skalę przyczyni się do rozwoju rozwiązań sektorowych³⁷. Wzmocniony pakt pozwoli zaradzić problemowi braku koordynacji inicjatyw i poprawić powiązania między nimi, w tym w zakresie unijnych akademii umiejętności, europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego, centrów doskonałości zawodowej i sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie. W zakresie międzysektorowych synergii między członkami paktu, wymiany wiedzy i zasobów w całym łańcuchu wartości zostaną wprowadzone usprawnienia (np.

³⁶ Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu, ze zmianami, tekst skonsolidowany: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

³⁷ Partnerstwa na dużą skalę funkcjonują w następujących sektorach: przemysł lotniczy i kosmiczny oraz obronność, sektor rolno-spożywczy, budownictwo, sektor kultury i sektor kreatywny, sektor cyfrowy, sektory energochłonne, ochrona zdrowia, elektronika, sektory mobilności, transportu i motoryzacji, gospodarka bliskości i gospodarka społeczna, energia ze źródeł odnawialnych, handel detaliczny, tekstylia i ekosystemy turystyczne.

w odniesieniu do gromadzenia informacji na temat umiejętności, profili zawodowych, programów nauczania, modułów szkoleniowych). Członkowie paktu zobowiązali się do podniesienia kwalifikacji 25 mln pracowników do 2030 r. Komisja wzywa członków paktu, aby zwiększyli podjęte w tym zakresie zobowiązania co najmniej dwukrotnie.

- **Przegląd i wdrożenie docelowych unijnych akademii umiejętności.** Istniejące akademie, w tym akademie przemysłu neutralnego emisyjnie, zostaną poddane przeglądowi w celu oceny czynników sukcesu. Na podstawie tej analizy zostanie uruchomiona docelowa liczba akademii, w oparciu o najbardziej udane modele, aby zapewnić umiejętności potrzebne przemysłowi w celu przeprowadzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz realizacji Paktu dla czystego przemysłu. Akademie te powinny być ukierunkowane na sektory strategiczne, takie jak obronność, przemysł motoryzacyjny, gospodarka o obiegu zamkniętym, energia wiatrowa, sieci, żywność, obszary cyfrowe takie jak sztuczna inteligencja, obliczenia kwantowe, światy wirtualne i półprzewodniki. W czerwcu 2025 r. Komisja uruchomi sieć przemysłowo-akademicką w ramach Akademii Umiejętności w dziedzinie Cyberbezpieczeństwa i będzie promować cyberkampusy umożliwiające zdobycie umiejętności w dziedzinie cyberbezpieczeństwa w różnych państwach członkowskich i regionach. Do 2028 r. Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) we współpracy z przedsiębiorstwami zapewni 1 mln osób uczących się umiejętności potrzebne w sektorach strategicznych, ze szczególnym uwzględnieniem udziału zrównoważonego pod względem płci.
- Działania pilotażowe, w tym za pośrednictwem programu Erasmus+, programu „Cyfrowa Europa” i EIT, mające na celu nawiązanie **transnarodowych partnerstw uczelni i przedsiębiorstw** w celu organizacji szkoleń pod kątem sektorów, w których występują poważne luki w umiejętnościach. Partnerstwa takie mogłyby na przykład wspierać specjalne wspólne programy lub wspólnie opracowywać mikropoświadczenia oraz przyczynić się do zwiększania przedsiębiorczości i oferowania mentoringu dla przedsiębiorstw typu start-up i scale-up. Unijna strategia na rzecz przedsiębiorstw typu start-up i przedsiębiorstw scale-up określi dodatkowe działania mające pomóc przedsiębiorstwom tego typu w zatrzymywaniu i przyciąganiu talentów, których potrzebują, aby rozpocząć działalność i rozwijać się w UE.
- Rozszerzenie **Europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego**, aby do 2030 r. osiągnąć 700 zobowiązań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, uwzględniających osoby spoza rynku pracy oraz praktyki zawodowe dla dorosłych.

Kluczowe wyniki

Projekt pilotażowy gwarancji umiejętności dla pracowników [2025 r.]

Uruchomienie docelowych unijnych akademii umiejętności w następstwie przeglądu istniejących akademii [2026 r.]

Pilotażowe transnarodowe partnerstwa uczelni i przedsiębiorstw w sektorach, w których występują poważne luki w umiejętnościach [2026 r.]

C. Przepływ umiejętności i ich dopasowywanie w celu wykorzystania pełnego potencjału jednolitego rynku

Jednolity rynek zapewnia wyjątkowe ramy dla swobodnego przepływu osób wraz ich umiejętnościami. UE opracowała przepisy dotyczące swobodnego przepływu zawodów regulowanych, a także szereg narzędzi na rzecz przejrzystości i rynku pracy, takich jak europejskie ramy kwalifikacji (ERK), Europass, ESCO³⁸, EURES³⁹. Ponadto w ramach procesu bolońskiego opracowano europejski system transferu i akumulacji punktów na potrzeby kształcenia na poziomie powyżej średniego.

Nadal istnieją jednak bariery utrudniające sprawne przenoszenie i uznawanie umiejętności i kwalifikacji osób. Dzięki ułatwieniu walidacji umiejętności i uznawania kwalifikacji oraz wzmocnieniu współpracy transnarodowej unia umiejętności przyczyni się do zrównoważonej mobilności transgranicznej oraz swobodnego przepływu wiedzy i umiejętności. Zapewni to lepsze dopasowanie umiejętności do podejmowanego zatrudnienia w przypadku przeprowadzki w obrębie UE, a tym samym ograniczy drenaż mózgow i powstrzyma tendencje związane z wyludnianiem się regionów zagrożonych spadkiem liczby ludności.

Dzięki współpracy z państwami członkowskimi na rzecz opracowania dyplomu europejskiego, który będzie uznawany we wszystkich państwach członkowskich, unia umiejętności będzie oferować najwyższej jakości kształcenie i szkolenie, łącząc zasoby w ramach transnarodowej i transdyscyplinarnej współpracy wspieranej w ramach programu Erasmus+.

Kluczowe wyniki na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym

★ Ułatwianie przenoszenia umiejętności i kwalifikacji

- Opracowanie **inicjatywy na rzecz przenoszenia umiejętności**, aby otworzyć więcej możliwości dla pracowników i przedsiębiorstw, a dzięki temu w pełni wykorzystać potencjał jednolitego rynku. Po pierwsze, zbadanie potrzeby przedstawienia ewentualnego **wniosku ustawodawczego** w celu usunięcia barier dla mobilności pracowników, w tym w zawodach nieregulowanych. Można przy tym wykorzystać istniejące narzędzia służące zwiększaniu przejrzystości, które mają na celu zapewnienie zrozumienia, porównywalności i akceptacji umiejętności i kwalifikacji we wszystkich państwach członkowskich oraz zaufania do nich. Inicjatywa może również promować wspólne europejskie formaty interoperacyjnych poświadczeń cyfrowych, aby umożliwić zrozumienie i akceptację umiejętności i kwalifikacji. Po drugie, opierając się na sprawozdaniu z wdrażania dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Komisja rozważy podjęcie działań w celu dalszego ułatwienia, rozszerzenia i unowocześnienia procesów uznawania kwalifikacji w zakresie zawodów regulowanych, w szczególności przez wykorzystywanie narzędzi cyfrowych. Po trzecie, Komisja zbada również, czy należy przedstawić wniosek w sprawie wspólnych zasad umożliwiających uproszczenie procedur uznawania i walidacji kwalifikacji i umiejętności obywateli państw trzecich.
- **Opracowanie wspólnych europejskich ram automatycznego uznawania kwalifikacji i okresów nauki za granicą** w odniesieniu do nauki szkolnej, kształcenia i szkolenia

³⁸ Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów.

³⁹ Europejskie Służby Zatrudnienia.

zawodowego oraz szkolnictwa wyższego. Zbadanie możliwości **przystąpienia UE do Konwencji o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w Regionie Europejskim** („lizbońska konwencja o uznawaniu kwalifikacji”)⁴⁰. Będzie to miało na celu zmniejszenie niepewności mobilnych osób uczących się co do uznawania ich kwalifikacji i efektów uczenia się dzięki uniknięciu długotrwałych i nieprzewidywalnych procedur administracyjnych. Ramy te tworzą równe warunki działania dla wszystkich osób uczących się, niezależnie od sektora kształcenia i szkolenia oraz kraju pochodzenia.

★ Przyszłościowe kwalifikacje europejskie

- **Ułatwienie opracowywania innowacyjnych wspólnych europejskich programów studiów**, w tym w **dyscyplinach dotyczących sektorów strategicznych i kluczowych** dziedzinach technologicznych, takich jak sztuczna inteligencja, obliczenia kwantowe, półprzewodniki, dane lub cyberbezpieczeństwo, ewentualnie w drodze **dyplomu europejskiego lub znaku jakości dyplomu europejskiego**⁴¹ w oparciu o wspólnie uzgodnione kryteria. Inicjatywa ta przyczyni się do rozwoju przyszłościowych umiejętności oraz łączenia kompetencji i wiedzy instytucji szkolnictwa wyższego w całej UE, wykraczając poza to, co mogą zaoferować pojedyncze instytucje.
- **Ułatwienie mobilności osób uczących się i pracowników w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego** przez rozpoczęcie prac nad stworzeniem ewentualnego **europejskiego dyplomu w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego lub znaku jakości europejskiego dyplomu w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego**. Dyplom może obejmować wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie średnim II stopnia i powyżej poziomu średniego. W ramach projektu pilotażowego wspieranego przez program Erasmus+ państwa członkowskie oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego będą mogli przetestować europejski dyplom w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego lub znak jakości europejskiego dyplomu w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2025–2026.

★ Pogłębienie współpracy transnarodowej w celu zapewnienia przyszłościowych umiejętności i kompetencji

- Zbadanie możliwości wypracowania odpowiedniego **europejskiego statusu prawnego dla sojuszy instytucji szkolnictwa wyższego** oraz **ścieżki inwestycyjnej dla sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie**, aby zapewnić zrównoważoną współpracę i finansowanie, połączyć zasoby oraz wzmocnić partnerstwa z przedsiębiorstwami i działami badawczymi w ramach ich ekosystemu innowacji.
- Wzmocnienie współpracy transnarodowej w ramach **centrów doskonałości zawodowej** i zapewnienie wkładu w krajowe reformy kształcenia i szkolenia zawodowego w drodze partnerstw publiczno-prywatnych. Dalsze wspieranie tworzenia centrów doskonałości zawodowej w latach 2026–2029 w oparciu o przeprowadzoną ocenę.
- Wprowadzenie pilotażowych **Europejskich sojuszy szkół** w 2026 r. w celu zwiększenia mobilności uczniów i nauczycieli, zacieśnienia współpracy transgranicznej między szkołami i organami szkolnymi oraz zwiększenia poziomu innowacji. Sojusze posłużą jako ośrodki

⁴⁰ [CETS 165 – Konwencja o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w Regionie Europejskim.](#)

⁴¹ [Komunikat Komisji w sprawie planu działania na rzecz dyplomu europejskiego.](#)

testowe dla innowacyjnych metod nauczania, programów nauczania i ram kompetencji, w szczególności w zakresie umiejętności podstawowych. Sojusze będą wspierać uczestniczące szkoły, aby mogły stać się organizacjami edukacyjnymi sprzyjającymi skutecznemu nauczaniu umiejętności podstawowych, w tym we współpracy z władzami lokalnymi.

★ **Zwiększenie mobilności wszystkich osób uczących się**

- Wzmocnienie programu **Erasmus+**, aby uczynić go bardziej włączającym i zwiększyć jego dostępność dla wszystkich, ze szczególnym uwzględnieniem osób uczących się o mniejszych szansach, w tym w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Szerszy zasięg umożliwi rozwój umiejętności w większym zakresie, a tym samym w bardziej zdecydowany sposób przyczyni się do budowania odpornej, konkurencyjnej i spójnej Europy.

Kluczowe wyniki

Inicjatywa na rzecz przenoszenia umiejętności [2026 r.]

Wspólne europejskie ramy automatycznego uznawania kwalifikacji i okresów nauki za granicą w odniesieniu do nauki szkolnej, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego [2027 r.]

Uruchomienie innowacyjnych wspólnych europejskich programów studiów z dyplomem europejskim lub znakiem jakości dyplomu europejskiego [2026 r.]

Status prawny dla sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie [2027 r.]

Projekt pilotażowy europejskiego dyplomu w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego [2025–2026]

Pilotażowe Europejskie sojusze szkół [2026 r.]

D. Przyciąganie i zatrzymywanie umiejętności z państw trzecich w celu rozwiązania problemu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej i rozwoju największych talentów w Europie

Do 2050 r. przewiduje się stopniowy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w Europie o milion dorosłych rocznie. Należy podjąć starania, aby zachęcić jak najwięcej osób w wieku produkcyjnym do uczestnictwa w rynku pracy, zlikwidować utrzymujące się bariery i dotrzeć do grup o mniejszych szansach. Nawet jeśli uda się to osiągnąć, w związku z niekorzystną dynamiką demograficzną ludność UE jednak nie wystarczy, aby zaradzić niedoborom siły roboczej i zoptymalizować potencjał innowacyjny UE. Stopniowa integracja krajów kandydujących z częściami jednolitego rynku wzmocni konkurencyjność gospodarki UE w dzisiejszych realiach zaciętej globalnej konkurencji. Strategiczne wsparcie kształcenia i szkolenia w krajach partnerskich w ramach strategii Global Gateway wywiera transformacyjny wpływ i umożliwia pobudzenie zrównoważonego rozwoju, a jednocześnie przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, zwłaszcza w krajach, w których dokonuje się inwestycji.

Uzupełniając środki mające na celu aktywizację i podnoszenie kwalifikacji unijnej siły roboczej, UE musi stać się globalnym magnesem dla talentów, aby nie tylko je przyciągnąć, ale również zdołać je zatrzymać. Aby utrzymać i wzmocnić swoją pozycję w dziedzinie edukacji, badań

naukowych i innowacji, Europa musi zwiększyć swoją atrakcyjność dla najlepszych badaczy, naukowców i studentów z całego świata oraz specjalistów w dziedzinach strategicznych, takich jak związane z kolejną falą pionierskich technologii. Zdolność UE do konkutowania w skali globalnej zależy nie tylko od utrzymania rodzimych talentów, ale również od aktywnego pozyskiwania talentów spoza Europy. Dzięki zaoferowaniu światowej klasy infrastruktury edukacyjno-badawczej, konkurencyjnych perspektyw zawodowych oraz sprzyjającego otoczenia regulacyjnego i korzystnych warunków finansowania, UE może stać się preferowanym miejscem docelowym dla najwybitniejszych umysłów. Dotacje Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych na pionierskie badania mogą mieć zasadnicze znaczenie dla przyciągnięcia i zatrzymania w UE wybitnych naukowców z całego świata dzięki zapewnieniu długoterminowego i elastycznego finansowania pionierskich badań w Europie.

Podczas realizacji tych ambicji poświęci się jednakową uwagę utworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy i zapewnieniu dostępu do nich, zwłaszcza w sektorach, w których pracownicy są narażeni na większe ryzyko niesprawiedliwych, niezdrowych i niebezpiecznych warunków pracy. Właściwe egzekwowanie przepisów dotyczących mobilności pracowników, w tym przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, ma ogromne znaczenie dla budowania właściwie funkcjonującego jednolitego rynku i dotyczy wszystkich pracowników, w tym obywateli państw trzecich, zwłaszcza w kontekście delegowania pracowników oraz w długich i złożonych łańcuchach podwykonawstwa.

Obywatelom państw trzecich legalnie przebywającym w UE należy udzielić wsparcia w integracji i umożliwić im pełne wykorzystanie swoich talentów w ramach dobrych warunków pracy. Należy również zacieśnić współpracę z krajami partnerskimi w zakresie międzynarodowej mobilności pracowników i rozwoju umiejętności.

Unia umiejętności zagwarantuje Europie miejsce w światowej czołówce pod względem przyciągania talentów na potrzeby innowacji oraz będzie promować różnorodność i włączenie, z uwzględnieniem potrzeby oceny wpływu na bezpieczeństwo w sektorach strategicznych, takich jak cyberbezpieczeństwo, przemysł lotniczy i kosmiczny oraz obronność.

Kluczowe wyniki na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym

★ Ramy na rzecz przyciągania talentów do Europy

- Po przyjęciu przez współprawodawców – utworzenie **unijnej puli talentów, ogólnounijnej platformy ułatwiającej międzynarodową rekrutację** osób poszukujących pracy z państw trzecich, które mieszkają poza UE i mają umiejętności wymagane do pracy w zawodach deficytowych w całej UE **na wszystkich poziomach umiejętności**.
- **Uatrakcyjnienie Europy dla najlepszych naukowców na całym świecie** przez przeciwdziałanie drenażowi mózgow z UE i zwalczanie tego zjawiska, zarówno w odniesieniu do naukowców europejskich, jak i międzynarodowych za pomocą następujących działań:
 - **oferowanie doskonałych warunków pracy i zatrudnienia oraz perspektyw kariery naukowej**, w szczególności przez skupienie się na rozwiązaniu problemu niepewności na wczesnym etapie kariery naukowej za pośrednictwem działania „Maria Skłodowska-Curie” pt. „**MSCA Wybierz Europę**”. W 2025 r. uruchomiony zostanie projekt pilotażowy. Wnioskodawcy będą mogli powiązać dotacje w ramach MSCA z konkursami prowadzonymi w celu wyłonienia osób do obsadzenia długoterminowych stanowisk na uniwersytetach i w instytucjach badawczych po zakończeniu projektu;

- wspieranie wdrażania **nowych ram kariery naukowej**⁴² i Europejskiej karty naukowca, które mają szczególne znaczenie dla zatrzymania naukowców w Europie i dla przyciągnięcia diaspory naukowej.
- **Uatrakcyjnienie europejskich systemów kształcenia i szkolenia dla wybitnych studentów.**
 - Komisja proponuje nowy cel: **do 2030 r. roczna liczba osób uczących się spoza UE przyjeżdżających na studia i pragnących uzyskać dyplom ukończenia studiów wyższych w UE powinna wynosić co najmniej 350 000**⁴³.
 - Pilotażowe **wirtualne targi nauki**, w szczególności dotyczące STEM i innych dziedzin strategicznych, oraz organizowanie działań promocyjnych pod hasłem „**Studia w Europie**”, aby przyciągnąć studentów z wiodących instytucji w państwach trzecich do studiowania w Europie w kluczowych dyscyplinach, stosując zachęty w postaci **stypendiów programu Erasmus Mundus i programu „Cyfrowa Europa”** oraz **sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie**.
- **Ułatwienie przyciągania i integracji wykwalifikowanych obywateli państw trzecich.**
 - Jeszcze w tym roku Komisja przedstawi **strategię wizową**, obejmującą działania **ułatwiające przyjazd najlepszych studentów, naukowców i wyszkolonych pracowników z państw trzecich**, na przykład dzięki lepszemu wdrożeniu dyrektywy w sprawie studentów i naukowców⁴⁴ oraz dyrektywy w sprawie niebieskiej karty. Należy również zwiększyć wsparcie udzielane państwom członkowskim i ich konsulatom, aby zapewnić wydawanie wiz długoterminowych i dokumentów pobytowych w odpowiednim czasie. Finansowanie unijne ułatwi poprawę koordynacji między organami ds. migracji i organami odpowiedzialnymi za edukację.
 - Aby przyczynić się do przyciągania talentów, niezwykle istotne jest stworzenie w Europie odpowiednich warunków do ich integracji i wspieranie życia rodzinnego. Jeszcze w tym roku Komisja dokona przeglądu **planu działania UE na rzecz integracji i włączenia społecznego** oraz przeanalizuje sposoby lepszego wspierania środków na rzecz integracji i łączenia rodzin, w szczególności w odniesieniu do wykwalifikowanych pracowników i naukowców.
 - Programy „szkolenia pod kątem zatrudnienia” mają kluczowe znaczenie dla zaspokojenia zapotrzebowania Europy na siłę roboczą i przyczyniają się do rozwoju umiejętności w krajach partnerskich. Programy takie są opracowywane w ramach **partnerstw w zakresie talentów** i należy je dalej rozwijać w ramach **wielofunkcyjnych biur prawnych** (ang. *Multipurpose Legal Gateway Offices*) utworzonych wspólnie z zainteresowanymi państwami członkowskimi w celu dodatkowego wsparcia

⁴² Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie programu polityki w zakresie europejskiej przestrzeni badawczej na lata 2025–2027.

⁴³ Cel na 2030 r. na poziomie UE dotyczy liczby mobilnych studentów przyjeżdżających do UE w celu uzyskania dyplomu. W 2022 r. liczba ta wyniosła 248 827 (według ostatnich dostępnych danych), a zatem osiągnięcie celu na 2030 r. na poziomie UE wymaga wzrostu o około 41 % do 2030 r. Prognoza liniowa sugeruje liczbę około 328 000 w 2030 r., co oznacza, że cel na 2030 r. na poziomie UE wymaga poprawy o około 7 % w porównaniu z postępem liniowym.

⁴⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (wersja przekształcona).

pracodawców w znalezieniu pracowników mających potrzebne im umiejętności, w szczególności w sektorach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, takich jak budownictwo, opieka, ICT, transport, biogospodarka, turystyka, rolnictwo lub kultura. Programy te powinny opierać się na partnerstwie publiczno-prywatnym i przynosić wzajemne korzyści zarówno UE, jak i krajom partnerskim. Przyszły nowy pakt na rzecz regionu śródziemnomorskiego oferuje w tym zakresie szczególne możliwości.

Kluczowe wyniki

Uruchomienie platformy informatycznej unijnej puli talentów

Pilotażowe działanie „Maria Skłodowska-Curie” pt. „MSCA Wybierz Europę” [IV kw. 2025 r.]

Nowa strategia wizowa [IV kw. 2025 r.]

Uruchomienie wielofunkcyjnych biur prawnych [2026 r.]

4. Inwestowanie w edukację i umiejętności – mobilizacja inwestycji publicznych i prywatnych

Edukacja i umiejętności stanowią inwestycję, a nie koszt, i przynoszą wiele korzyści. Inwestycje w dobrze wykształconą ludność i siłę roboczą nie tylko umożliwiają ludziom dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy i ich utrzymanie. Stanowią również inwestycję w konkurencyjność i gotowość UE, zwiększony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i odporność, spójność społeczną i terytorialną, a ostatecznie wzmocnienie europejskiego modelu społecznego oraz ochronę europejskich wartości i demokracji.

W obecnym siedmioletnim budżecie (2021–2027) przeznaczono środki na inwestycje w edukację i umiejętności za pośrednictwem takich programów, jak Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), który wspiera umiejętności za pomocą środków w wysokości 42 mld EUR, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (67,7 mld EUR zarówno na inwestycje w kapitał ludzki, jak i infrastrukturę), Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (8,7 mld EUR), Erasmus+ (26,1 mld EUR), Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (2,3 mld EUR) i InvestEU (wykorzystanie ponad 1 mld EUR). Ważne jest, aby państwa członkowskie wykorzystały śródkresowy przegląd programów polityki spójności na lata 2021–2027 do zwiększenia poziomu inwestycji w edukację i umiejętności w celu wsparcia ambitnych reform służących wdrożeniu unii umiejętności.

Przyszłe finansowanie unijne będzie nadal wspierać inwestycje w edukację i umiejętności na szczeblu UE. Wykorzystując najlepsze praktyki, projekty pilotażowe i wnioski wyciągnięte na szczeblu UE, a także lepsze dostosowanie do priorytetów europejskiej polityki, maksymalnie zwiększymy wartość dodaną inwestycji w sektorach kluczowych dla europejskiej konkurencyjności.

Budżet UE jest tylko jednym z elementów większej całości. Biorąc pod uwagę skalę wyzwania – oraz zysk w postaci konkurencyjności, dobrobytu i odporności – kluczowe znaczenie ma wykorzystanie finansowania i inicjatyw wykraczających poza fundusze UE zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

W 2022 r. ogólne wydatki rządowe na wszystkich poziomach edukacji wyniosły 4,7 % PKB (średnia UE). 0,1 % PKB przeznaczono na kształcenie dorosłych.

Państwa członkowskie i sektor prywatny muszą zwiększyć inwestycje w kształcenie, szkolenie oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji.

Kluczowe wyniki na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i sektora prywatnego

- Pełne wykorzystanie możliwości w ramach **InvestEU** i uruchomienie nowej wspólnej **platformy „EU Invest in Talent”**, we współpracy z Grupą Europejskiego Banku Inwestycyjnego, otwartej dla wszystkich międzynarodowych instytucji finansowych i krajowych banków prorozwojowych, obejmującej łączenie finansowania unijnego i pożyczek od głównych inwestorów w celu wspierania inwestycji na wszystkich poziomach edukacji w Europie, a także zwiększenie finansowania i wpływu. W ramach platformy, **koordynowanie inicjatyw sektora prywatnego i pobudzanie inwestycji sektora prywatnego** w szkolenia, podnoszenie i zmianę kwalifikacji w kluczowych ekosystemach przemysłowych przez wzmocnienie paktu na rzecz umiejętności i unijnych akademii umiejętności oraz ustanowienie ponadnarodowych partnerstw między uczelniami wyższymi a przedsiębiorstwami. Centra doskonałości zawodowej i sojusze w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie są również doskonałymi narzędziami sprzyjającymi inwestycjom sektora prywatnego w rozwój przyszłościowych umiejętności.
- **Zachęcanie państw członkowskich do wykorzystania** nowo wprowadzonej **możliwości wydłużenia ścieżki dostosowania** w zmienionych ramach zarządzania gospodarczego w celu uwzględnienia reform sprzyjających wzrostowi gospodarczemu i inwestycji w kształcenie, szkolenie, podnoszenie i zmianę kwalifikacji, które przyczyniają się do zwiększenia wydajności i uczestnictwa w rynku pracy.
- **Kontynuacja i intensyfikacja prac nad inwestycjami społecznymi**, w tym we współpracy z Centrum Inwestycji Społecznych⁴⁵, przez promowanie wzajemnego uczenia się, a także wsparcie techniczne dla państw członkowskich w celu wdrożenia reform i inwestycji w obszarze kwestii społecznych, rynku pracy i umiejętności oraz poprawy zdolności do pomiaru społecznych i gospodarczych zysków z wydajności i stabilności fiskalnej.
- **Zbadanie najlepszych praktyk w celu dalszego wspierania wysokiej jakości miejsc pracy** i promowania zmiany kwalifikacji siły roboczej w drodze zamówień publicznych.
- **Ocena jakości i adekwatności inwestycji w kształcenie i szkolenie**, przy wsparciu laboratorium edukacyjnego w dziedzinie inwestowania w kształcenie i szkolenie wysokiej jakości⁴⁶.
- **Zachęcanie państw członkowskich do odpowiedniego wykorzystania możliwości finansowania** kształcenia i szkolenia dostępnych w ramach EFS+.

5. Zarządzanie

Osiągnięcie unii umiejętności będzie wymagało zwiększenia poziomu ambicji, zbiorowej odpowiedzialności i zaangażowania, przewidywania, skoordynowanego kierowania, inwestycji

⁴⁵ Zob. konkluzje Rady w sprawie roli polityk w zakresie rynku pracy, umiejętności i spraw społecznych w budowaniu odpornych gospodarek (11066/24) oraz „Dobrowolne zasady przewodnie dla państw członkowskich UE do celów ewaluacji skutków gospodarczych wynikających z reform i inwestycji w dziedzinie rynku pracy, umiejętności i polityki społecznej” (10779/24).

⁴⁶ [Laboratorium edukacyjne w dziedzinie inwestowania w kształcenie i szkolenie wysokiej jakości](#).

i skutecznego wdrażania reform na wielu szczeblach. W tym celu unia umiejętności będzie oparta na silnej strukturze i zarządzaniu, realizując priorytetowy cel, jakim jest rozwój silnego kapitału ludzkiego, jako horyzontalnego czynnika wspierającego priorytety UE w zakresie konkurencyjności i gotowości. W związku z tym unia umiejętności będzie dostosowana do **nowego mechanizmu sterowania** na rzecz konkurencyjności, zgodnie z Kompasem konkurencyjności dla UE, co umożliwi szybką i skuteczną integrację kwestii związanych z umiejętnościami, w tym w konkretnych sektorach uznanych za kluczowe dla europejskiej konkurencyjności.

Zarządzanie unią umiejętności, którego pełne wdrożenie powinno nastąpić jak najszybciej, będzie opierać się na silnej, odpowiedniej, spójnej i skoordynowanej platformie gromadzącej informacje na temat umiejętności i edukacji w odpowiednim czasie – **Europejskim obserwatorium gromadzącym informacje na temat umiejętności**. W celu uproszczenia i utrwalenia świadomego i elastycznego procesu kształtowania polityki w tej dziedzinie unia umiejętności będzie opierać się na ścisłej współpracy między wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w szczególności partnerami społecznymi, sektorem prywatnym oraz instytucjami kształcenia i szkolenia, za pośrednictwem **Europejskiej Rady Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności**.

Kapitał ludzki, edukacja i umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania europejskiej konkurencyjności, dlatego Komisja zamierza przedstawić **nowe zalecenie w sprawie edukacji i umiejętności dla wszystkich 27 państw UE w ramach cyklu europejskiego semestru**. Zalecenie ma opierać się na wkładzie obserwatorium i Rady Wysokiego Szczebla, aby zapewnić wytyczne państwom członkowskim i wszystkim odpowiednim podmiotom w dziedzinie kapitału ludzkiego, edukacji i umiejętności oraz przyczynić się do zagwarantowania, że reformy i inwestycje – zarówno publiczne, jak i prywatne – zaspokajają najbardziej wymagające potrzeby w sposób strategiczny i skuteczny.

Główne elementy zarządzania unią umiejętności przedstawiono poniżej.

★ **Dostarczanie danych niezbędnych do prowadzenia świadomej polityki: europejskie obserwatorium gromadzące informacje na temat umiejętności**

Dokładne gromadzenie informacji na temat umiejętności w odpowiednim czasie ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania świadomych działań w ramach polityki i skutecznego finansowania. Za pośrednictwem nowo utworzonego europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności Komisja będzie przekazywać strategiczne dane i prognozy dotyczące (obecnych i przyszłych) umiejętności, ich wykorzystania i zapotrzebowania na nie w konkretnych sektorach i regionach oraz wyników systemów kształcenia i szkolenia. Przekazywanie tych danych we właściwym czasie umożliwi wczesne ostrzeżenie o niedoborach wykwalifikowanej siły roboczej w sektorach krytycznych lub strategicznych dla UE.

Komisja⁴³ podejmuje działania w celu poprawy gromadzenia informacji i danych na temat umiejętności w ścisłej koordynacji z Eurostatem oraz z odpowiednimi obserwatoriami i agencjami UE⁴⁷ (Eurofound, Europejski Urząd ds. Pracy i Cedefop), które gromadzą wiele danych, w tym sporządzają roczne sprawozdanie na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej oraz udostępniają

⁴⁷ Obecnie trwa budowa skoordynowanej przez Eurofound architektury do przechowywania danych (ang. *data lakehouse*) w celu połączenia danych wszystkich agencji. Architektura ta znajduje się w fazie pilotażowej, a obecnie prace koncentrują się na połączeniu danych dotyczących umiejętności.

internetowe narzędzie do analizy ofert pracy, co umożliwi gromadzenie informacji i prognozowanie umiejętności w czasie zbliżonym do rzeczywistego. Inne istotne źródła danych obejmują informacje na temat umiejętności sektorowych gromadzone za pośrednictwem paktu na rzecz umiejętności i sojuszy na rzecz umiejętności, europejskiego systemu monitorowania losów absolwentów, Monitora Kształcenia i Szkolenia, Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego, Obserwatorium Karier w dziedzinie Badań Naukowych i Innowacji (ReICO), europejskiej przestrzeni danych dotyczących umiejętności oraz sieci Eurydice.

Europejskie obserwatorium gromadzące informacje na temat umiejętności umożliwi centralizację wszystkich tych szczegółowych, porównywalnych danych otrzymywanych w czasie rzeczywistym w jednym punkcie kompleksowej obsługi, który zapewni niezbędne informacje Radzie Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności i dostarczy danych na potrzeby prac w ramach europejskiego semestru.

★ Europejska Rada Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności jako siła napędowa zmian

W oparciu o ustalenia europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności, aby wesprzeć prace prowadzone na szczeblu politycznym, Komisja ustanowi doraźną **Europejską Radę Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności**. Rada, pod przewodnictwem Komisji Europejskiej, zgromadzi kluczowe zainteresowane strony, w tym liderów biznesu, organizatorów kształcenia i szkolenia oraz partnerów społecznych, aby dostarczać decydom UE kompleksowych, międzysektorowych informacji i wytycznych dotyczących umiejętności, zapewniając skoordynowaną wizję i określenie odważnych działań niezbędnych do wzmocnienia naszego kapitału ludzkiego, w oparciu o ustalenia europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności.

Rada będzie wspierać prace Komisji nad zaleceniem w sprawie kapitału ludzkiego dla wszystkich 27 państw UE oraz nad zaleceniami dla poszczególnych krajów. W stosownych przypadkach Komisja uwzględni zalecenia Rady ds. cyfrowej dekady dotyczące podstawowych umiejętności cyfrowych, a także zalecenia innych odpowiednich organów. Skupiając główne zainteresowane strony, Rada ułatwi szybkie działania w terenie, a jednocześnie uprości i skróci dyskusje i konsultacje z różnymi organami i instytucjami na szczeblu unijnym i krajowym. Struktura Rady będzie dynamiczna i elastyczna, aby umożliwić szybkie reagowanie na zmieniającą się sytuację w unijnym krajobrazie umiejętności sektorowych i gromadzić odpowiednie zainteresowane strony w zależności od rozmaitych kwestii wymagających pilnego omówienia.

★ W kierunku specjalnego zalecenia w sprawie kapitału ludzkiego dla wszystkich 27 państw UE: edukacja i umiejętności w ramach europejskiego semestru

Umiejętności są kluczowymi czynnikami umożliwiającymi zrównoważoną konkurencyjność. Unia umiejętności będzie zatem opierać się na mechanizmie sterowania konkurencyjnością, obejmującym narzędzie koordynacji konkurencyjności i usprawniony europejski semestr.

Wraz z wprowadzeniem ram konwergencji społecznej do europejskiego semestru⁴⁸ w 2024 r. zwrócono większą uwagę na zakłócenia równowagi społecznej i zagrożenia dla pozytywnej

⁴⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r. w sprawie skutecznej koordynacji polityk gospodarczych i w sprawie wielostronnego nadzoru budżetowego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1466/97.

konwergencji społecznej. Ramy konwergencji społecznej można wzbogacić o dalsze dostosowane do potrzeb analizy i porady dotyczące polityki państw członkowskich w zakresie kapitału ludzkiego, aby znacząco poprawić i zaktualizować monitorowanie i analizę wyników w obszarze zatrudnienia, polityki społecznej, edukacji i umiejętności. Komisja zamierza wprowadzić horyzontalne zalecenie w sprawie kapitału ludzkiego dla wszystkich 27 państw członkowskich UE w oparciu o ustalenia europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności oraz analizę Komisji Europejskiej przy wsparciu Europejskiej Rady Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności.

Zalecenie dla wszystkich 27 państw UE powinno koncentrować się w szczególności na kwestiach strukturalnych związanych z edukacją i umiejętnościami, a także na ich związku z szybko zmieniającym się rynkiem pracy i konkurencyjnością. Jego celem jest przyczynienie się do opracowania programu działań w odniesieniu do kwestii związanych z kapitałem ludzkim dla całej UE, a także wniesienie wkładu w odpowiednie debaty orientacyjne w Radzie oraz dostarczanie informacji na potrzeby trójstronnego szczytu społecznego. Działania te powinny stanowić uzupełnienie innych elementów europejskiego semestru, w tym w szczególności wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu i wytycznych dotyczących zatrudnienia, oraz będą zapewniać wkład w sprawozdania krajowe i zalecenia dla poszczególnych krajów.

Na szczeblu instytucjonalnym Komisja będzie kierować ściślejszą współpracą i powiązaniem, aby zagwarantować spójność między poszczególnymi elementami europejskiego semestru i zachęcić do zacieśnienia współpracy między odpowiednimi składami tematycznymi Rady, w szczególności ministerstwami edukacji, zatrudnienia i gospodarki, w celu stawienia czoła wyzwaniu związanemu z kapitałem ludzkim na szczeblu unijnym i krajowym w ramach podejścia obejmującego całą administrację rządową.

Na poziomie wdrażania polityki uproszczoną strukturę zarządzania europejskim obszarem edukacji można by ściśle zintegrować z zarządzaniem unią umiejętności, aby wykorzystać skuteczną współpracę poszczególnych organów w celu wprowadzenia systemowych zmian niezbędnych do zwiększenia wpływu. Silne i elastyczne struktury zarządzania zwiększyłyby wsparcie na rzecz państw członkowskich we wdrażaniu reform opartych na dowodach. W pierwszej połowie 2025 r. Komisja opublikuje sprawozdanie z oceny europejskiego obszaru edukacji, które posłuży jako podstawa przeglądu dokonywanego przez Radę.

6. Wnioski – dalsze działania

W Kompasie konkurencyjności dla UE podkreślono, że podstawą konkurencyjności Europy i jej gotowości na przyszłość są jej mieszkańcy, przy czym warunek podstawowy stanowią ich umiejętności. Unia umiejętności proponuje nowe podejście łączące politykę kształcenia, szkolenia i zatrudnienia, zjednoczone wokół wspólnej wizji konkurencyjności. Realizuje ona cztery komponenty działań w zakresie umiejętności, które pobudzą innowacyjność, dekarbonizację, gotowość, demokrację i sprawiedliwość społeczną.

Unia umiejętności nada kierunek pracom Komisji przez cały okres jej kadencji. Przed nami stoi ogromne wyzwanie, któremu będzie można sprostać tylko wtedy, gdy wszystkie podmioty, w tym państwa członkowskie, partnerzy społeczni, środowisko biznesu, uczelnie i szkoły, przyjmą zbiorową odpowiedzialność i zintensyfikują starania na rzecz stosowania podejścia obejmującego całą administrację rządową, dotyczącego zarówno podaży, jak i popytu na umiejętności (w tym

rozwoju umiejętności, ich uznawania, powiązania z warunkami pracy, względów demograficznych, praktyk przedsiębiorstw).

Pełne zaangażowanie – oparte na silnym mechanizmie realizacji i zarządzaniu zakorzenionym w spójnym i sprawnym mechanizmie sterowania konkurencyjnością w celu podejmowania decyzji dotyczących inwestycji i reform na szczeblu unijnym i krajowym, obejmującym narzędzie koordynacji konkurencyjności i usprawniony europejski semestr, przy wykorzystaniu funduszy unijnych i krajowych oraz wzmocnionej roli partnerstw publicznych i prywatnych – to jedyna droga naprzód, co jednoznacznie potwierdza unia umiejętności. Działania te będą oparte na silnym mechanizmie realizacji i zarządzaniu w ramach europejskiego semestru, przy wykorzystaniu funduszy unijnych i krajowych, oraz wzmocnieniu roli partnerstw publicznych i prywatnych. Komisja zwraca się do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady i partnerów społecznych o poparcie unii umiejętności oraz wniesienie aktywnego wkładu na rzecz realizacji zawartych w niej inicjatyw.