

ZAPROSZENIE DO ZGŁASZANIA UWAG DOTYCZĄCYCH OCENY SKUTKÓW

TYTUŁ INICJATYWY	Inicjatywa na rzecz przenoszenia umiejętności
WIODĄCA (ODPOWIEDZIALNY DZIAŁ) DG	Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego <ul style="list-style-type: none"> Dział ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Przenoszenia Umiejętności, Cedefop Dział ds. Kwalifikacji i Umiejętności Zawodowych na rzecz Konkurencyjności
PRAWDOPODOBNY INICJATYWY RODZAJ	Inicjatywa na rzecz przenoszenia umiejętności to kompleksowy pakiet trzech powiązanych ze sobą działań. Dokładny rodzaj inicjatyw nie został jeszcze określony , ale w pakiecie przeanalizowano następujące trzy elementy: <ul style="list-style-type: none"> działanie 1: potencjalny wniosek ustawodawczy mający na celu ułatwienie mobilności pracowników dzięki cyfryzacji oraz większej przejrzystości w zakresie umiejętności i kwalifikacji; działanie 2: potencjalne środki mające na celu ułatwienie, modernizację i rozszerzenie procesów uznawania kwalifikacji i umiejętności na potrzeby wykonywania zawodów regulowanych; działanie 3: potencjalny wniosek ustawodawczy w sprawie wspólnych przepisów na potrzeby uproszczenia procedur uznawania kwalifikacji i umiejętności obywateli państw trzecich.
ORIENTACYJNY HARMONOGRAM	III kw. 2026 r.
INFORMACJE DODATKOWE	Wyraź swoją opinię

A. Kontekst polityczny, określenie problemu i analiza zgodności z zasadą pomocniczości

Kontekst polityczny

Inicjatywa ta jest zgodna z [wytycznymi politycznymi Komisji na lata 2024–2029](#), w których wzywa się do wzmocnienia dobrobytu i konkurencyjności UE poprzez jak najlepsze wykorzystanie wszystkich umiejętności, niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób je uzyskano. Jest to kluczowy element [unii umiejętności](#) i wysiłków na rzecz dalszego ułatwiania mobilności pracowników w ramach mandatu wiceprzewodniczącej wykonawczej Komisji [Roxany Mînzatu](#). Inicjatywa jest również zgodna z jednym z kluczowych obszarów polityki w ramach [planu działania w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności z 2024 r.](#), który ma na celu poprawę sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i osób uczących się. Inicjatywa opiera się na zasadach [Europejskiego filaru praw socjalnych](#) i jest spójna z uzasadnieniem [zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności](#). W sprawozdaniu Enrica Letty z 2024 r. pt. [„Much more than a market”](#) („Znacznie więcej niż rynek”) podkreślono znaczenie przedmiotowej inicjatywy na rzecz przenoszenia umiejętności. W sprawozdaniu tym zauważono, że swobodny przepływ osób pozostaje najsłabiej rozwiniętą spośród czterech swobód UE i wezwano do stworzenia piątej swobody dotyczącej badań naukowych i innowacji. Podobnie w sprawozdaniu Maria Draghiego z 2024 r. na temat przyszłości europejskiej konkurencyjności, [„The Future of European Competitiveness”](#), podkreślono, że aby inwestycje w umiejętności przynosiły maksymalny zysk i aby zwiększyły się szanse pracowników na zatrudnienie, trzeba, aby umiejętności były łatwo zrozumiałe dla pracodawców w całej UE. Inicjatywa ta przyczynia się również do wysiłków Komisji Europejskiej na rzecz [uproszczenia](#), ponieważ zmniejsza obciążenia administracyjne i koszty – zarówno dla pracowników, jak i ich pracodawców.

Problem, któremu ma zaradzić inicjatywa

Inicjatywa ma na celu rozwiązanie podstawowego problemu **ograniczonej możliwości przenoszenia kwalifikacji i umiejętności** w UE. Utrudnia to mobilność pracowników, funkcjonowanie jednolitego rynku oraz skuteczne rozwiązanie problemu niedoboru pracowników i kwalifikacji. Spośród [czterech swobód jednolitego rynku europejskiego swobodny przepływ pracowników](#) jest **najsłabiej rozwinięty**, częściowo ze względu na przeszkody w możliwości przenoszenia kwalifikacji i umiejętności.

Po pierwsze, pracodawcy w całej UE często nie rozumieją **kwalifikacji zdobywanych w innych państwach członkowskich** lub nie mają do nich zaufania, **w związku z czym mogą być niechętni, by je zaakceptować**. W ciągu ostatnich dwudziestu lat wprowadzono instrumenty mające na celu zwiększenie przejrzystości unijnych kwalifikacji i umiejętności na rynku pracy. Są to m.in. [europejskie ramy kwalifikacji \(ERK\)](#), platforma [Europass](#), klasyfikacja [ESCO](#) oraz sieć współpracy [EURES](#). W kontekście ERK państwa członkowskie opracowały krajowe ramy kwalifikacji, a większość z nich opracowała [rejestry krajowych ram kwalifikacji](#). Wdrażanie ERK następuje jednak nierównomiernie. Niektóre państwa członkowskie nie posiadają rejestrów krajowych ram kwalifikacji, a niektóre nie udostępniły danych na platformie Europass. Nierównomierne wdrażanie utrudnia dostęp do informacji na temat kwalifikacji i ogranicza przejrzystość oraz zrozumienie kwalifikacji i umiejętności w całej UE. Przeprowadzono także ograniczone prace nad przejrzystością kwalifikacji z państw trzecich, np. porównano niektóre krajowe ramy kwalifikacji z ERK.

Po drugie, w przypadku gdy prawo wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji, aby podjąć dany zawód, do celów mobilności transgranicznej niezbędne jest formalne uznanie kwalifikacji. Pomimo obowiązujących przepisów [dyrektywy 2005/36/WE](#) (dyrektywa w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych), które ułatwiają obywatelom UE transgraniczne uznawanie kwalifikacji w takich przypadkach, **procedury uznawania kwalifikacji** mogą wciąż być długie, skomplikowane i kosztowne. W związku z powyższym istnieje pole do dalszego ułatwienia, unowocześnienia i rozszerzenia tych procesów w celu poprawy funkcjonowania jednolitego rynku.

Po trzecie, **obywatele państw trzecich** mogą potrzebować formalnego uznania kwalifikacji, aby uzyskać dostęp do zawodu regulowanego lub otrzymać zezwolenie na pobyt lub pracę. Istnieją wspólne ramy prawne dotyczące transgranicznego uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych dla obywateli UE, ale nie mają one zastosowania w przypadku obywateli państw trzecich. Uznawanie kwalifikacji i walidacja umiejętności obywateli państw trzecich podlegają różnym procedurom krajowym. [Zalecenie Komisji z 2023 r. w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich](#) miało na celu ułatwienie krajowych procesów uznawania kwalifikacji. W praktyce procedury uznawania pozostały jednak rozdrobnione, złożone i nieskuteczne. Tym samym powodują one obciążenie administracyjne dla mobilnych pracowników i przedsiębiorstw chcących ich zatrudnić. Sytuacja ta osłabia ogólną konkurencyjność UE, na przykład ograniczając wkład obywateli państw trzecich w potencjał naukowy i innowacyjny Unii.

Po czwarte, pracownicy mogą posiadać **cenne umiejętności, które pozostają niewidoczne**, na przykład jeżeli nie są potwierdzone formalnymi kwalifikacjami. Takie umiejętności można zdobyć pośrednio (np. przez doświadczenie zawodowe) lub w drodze pozaformalnych szkoleń (np. kursów podnoszących kwalifikacje w miejscu pracy). Obywatele UE, obywatele państw trzecich i pracodawcy mogą mieć trudności z przedstawianiem i rozpoznawaniem tych umiejętności na unijnym rynku pracy. Może to prowadzić do niepełnego wykorzystania umiejętności, zjawiska nadmiernych kwalifikacji i niedopasowania umiejętności, co ogranicza konkurencyjność UE.

Ponadto, choć w strategii jednolitego rynku z 2025 r. priorytetowo traktuje się **cyfryzację**, obecne podejście do wydawania cyfrowych poświadczeń kwalifikacji i umiejętności pozostaje rozdrobnione. Wiele państw członkowskich nadal używa systemów **opartych na dokumentach w formie papierowej**, które są podatne na ryzyko oszustw, nieskuteczność i słabą interoperacyjność w całej UE. Istnieją pewne dobrowolne narzędzia wspierające ujednoczenie cyfryzacji poświadczeń (w tym kwalifikacji) (np. [europejski model dotyczący uczenia się](#)), ale państwa członkowskie nadal stosują różne podejścia, co utrudnia możliwość przenoszenia kwalifikacji. Wprowadzenie w 2026 r. [europejskiego portfela tożsamości cyfrowej](#) zmieni otoczenie cyfrowe, ale nie wszystkie państwa członkowskie będą koniecznie oferować kwalifikacje cyfrowe lub stosować takie samo podejście, co utrudni przenoszenie i zrozumienie kwalifikacji cyfrowych.

Bez interwencji UE te przeszkody utrudniające przenoszenie kwalifikacji i umiejętności, a także powiązane z tym problemy i konsekwencje, prawdopodobnie utrzymają się, a nawet pogłębią, podobnie jak np. w przypadku rozdrobnionych i niekompatybilnych procesów cyfryzacji.

Dodatkowe dowody dotyczące związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami przeszkód w swobodnym przepływie pracowników¹ zostaną zebrane w ramach trzech odrębnych ukierunkowanych badań, konsultacji publicznych i wkładu zainteresowanych stron.

¹ Do celów niniejszego zaproszenia do zgłaszania uwag termin „pracownik” odnosi się również do osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Podstawa działania UE (podstawa prawna i analiza zgodności z zasadą pomocniczości)

Podstawa prawna

W zależności od wyników planowanych ocen skutków można rozważyć różne warianty strategiczne w ramach trzech działań. Ich podstawy prawne byłyby następujące:

- **działanie 1: potencjalny wniosek ustawodawczy mający na celu ułatwienie mobilności pracowników dzięki cyfryzacji oraz większej przejrzystości w zakresie umiejętności i kwalifikacji:** art. 46 TFUE dotyczący swobodnego przepływu pracowników; art. 53 dotyczący wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych osób prowadzących działalność na własny rachunek; oraz art. 114 dotyczący harmonizacji przepisów krajowych w celu zapewnienia właściwego funkcjonowania jednolitego rynku;
- **działanie 2: potencjalne środki mające na celu ułatwienie, modernizację i rozszerzenie procesów uznawania kwalifikacji i umiejętności na potrzeby wykonywania zawodów regulowanych:** art. 46, art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE dotyczące swobodnego przepływu pracowników, usług i przedsiębiorczości, a także wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych w kontekście tych swobód; oraz art. 49a ust. 4 i art. 57c dyrektywy 2005/36/WE;
- **działanie 3: potencjalny wniosek ustawodawczy w sprawie wspólnych zasad upraszczających procedury uznawania kwalifikacji i umiejętności obywateli państw trzecich:** art. 79 ust. 2 lit. a) i b) TFUE dotyczący środków w dziedzinie warunków wjazdu i pobytu oraz określenia praw obywateli państw trzecich, w tym warunków regulujących swobodę przemieszczania się.

Praktyczna potrzeba działania na poziomie UE

Działanie na szczeblu UE jest **konieczne**, ponieważ państwa członkowskie działające samodzielnie nie są w stanie usunąć przeszkód w przenoszeniu kwalifikacji i umiejętności. Te przeszkody w możliwości przenoszenia ograniczają swobody jednolitego rynku – w szczególności swobodny przepływ pracowników – i zmniejszają atrakcyjność UE dla wykwalifikowanych specjalistów. Transgranicznej interoperacyjności cyfrowych poświadczeń nie można osiągnąć za pomocą działań państw członkowskich bez koordynacji na szczeblu UE.

Działania UE wnoszą **wartość dodaną**, gdyż usuwają przeszkody ograniczające możliwość transgranicznego przenoszenia kwalifikacji i umiejętności oraz ułatwiają przyciąganie i zatrzymywanie wykwalifikowanych specjalistów. Modernizacja istniejących procesów uznawania dla obywateli UE wspiera lepszą realizację swobód jednolitego rynku. Dodatkowe korzyści przyniosłoby ustanowienie wspólnych norm dotyczących cyfrowych poświadczeń. W połączeniu z opracowaniem wspólnych unijnych przepisów dotyczących uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich pozwoliłoby to UE stać się również atrakcyjniejszą dla talentów z państw trzecich. To z kolei pozwoliłoby uniknąć opracowania rozwiązań krajowych, które są kosztowne i pogłębiają rozdrobnienie na jednolitym rynku. Działania proponowane w ramach niniejszej inicjatywy są bardziej spójne i skuteczne; wytwarzają korzyść skali, ograniczają koszty i obciążenia administracyjne; oraz zwiększają atrakcyjność unijnego rynku pracy w sposób, którego nie można osiągnąć na szczeblu krajowym. Transgraniczny wymiar tych wyzwań oraz potrzeba wspólnego wspierania wzajemnego zaufania między systemami krajowymi oznaczają, że UE jest dobrze przygotowana do działania zgodnie z kompetencjami przyznanymi w Traktatach unijnych. Pomoże to uwolnić pełny potencjał jednolitego rynku oraz pobudzić konkurencyjność i dobrobyt w UE.

B. Główne cele i warianty strategiczne

Cele

Inicjatywa na rzecz przenoszenia umiejętności ma dwa nadrzędne cele: **zagwarantowanie możliwości transgranicznego przenoszenia kwalifikacji i umiejętności w UE; oraz sprawienie, by UE stała się atrakcyjniejszym miejscem dla talentów.** Inicjatywa będzie miała trzy cele szczegółowe: (i) zwiększenie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji i umiejętności, niezależnie od sposobu i miejsca ich uzyskania; (ii) unowocześnienie procedur uznawania kwalifikacji w kontekście dostępu obywateli UE do zawodów regulowanych, w tym za pomocą narzędzi cyfrowych; oraz (iii) usprawnienie i uproszczenie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich. Przyspieszona cyfryzacja dzięki ogólnounijnym poświadczeniom cyfrowym pomogłaby osiągnąć wszystkie trzy cele szczegółowe.

Scenariusz bazowy

Jeśli nie zostaną podjęte działania na szczeblu UE, przeszkody dla swobodnego przepływu pracowników wywołane ograniczoną możliwością przenoszenia kwalifikacji i umiejętności będą się utrzymywać. Dobrowolny charakter istniejących instrumentów (np. ERK i Europassu) sprawia, że nie mogą one rozwiązać problemu rozdrobnienia. Narzędzia cyfrowe będą nadal stosowane zbyt rzadko, w tym w procedurach uznawania kwalifikacji. Utrzymają się różnice w krajowych procedurach uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich i dalej będą one nadmiernie skomplikowane. Cyfryzacja będzie przebiegać zbyt wolno. Rozwiązania cyfrowe nie będą interoperacyjne. Przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, będą miały trudności z oceną zagranicznych kwalifikacji i umiejętności – zarówno z innych państw członkowskich UE, jak i z państw trzecich. Problemy w zakresie niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, nadmiernych kwalifikacji i niewydolności rynku pracy pogłębią się, zwłaszcza w świetle tendencji demograficznych i cyfryzacji.

Warianty strategiczne

Poniżej przedstawiono **niewyczerpujący wykaz możliwych środków**, które w zależności od wyników ocen skutków można połączyć w różne warianty strategiczne dla każdego z trzech działań w ramach inicjatywy na rzecz przenoszenia umiejętności:

- poprawa przejrzystości i porównywalności umiejętności i kwalifikacji (w tym mikropoświadczeń) nabywanych w różnych państwach członkowskich poprzez zapewnienie, aby państwa członkowskie dysponowały kompleksowymi i operacyjnymi krajowymi ramami kwalifikacji zawierającymi odniesienia do ERK;
- zapewnienie, aby organy publiczne, specjaliści i pracodawcy mieli dostęp do unijnej platformy z najnowszymi informacjami na temat krajowych ram kwalifikacji, zawierającej aktualne rejestry kwalifikacji krajowych uzupełnionych klasyfikacją ESCO;
- ogólnounijnna kampania promocyjna i informacyjna dla pracodawców, instytucji kształcenia i szkolenia oraz jednostek krajowych na temat krajowych ram kwalifikacji i korzyści płynących z ich stosowania (przejrzystość, zrozumienie i łatwiejsze uznawanie kwalifikacji);
- zapewnienie, aby umiejętności potwierdzone za pomocą mikropoświadczeń wydawanych przez akredytowane instytucje kształcenia i szkolenia były bardziej widoczne i porównywalne poprzez włączenie ich do krajowych ram kwalifikacji i dopilnowanie, by były one formułowane zgodnie z podejściem UE do mikropoświadczeń;
- przeprowadzenie dalszych porównań ERK z ramami związanymi z kwalifikacjami wydawanymi w państwach trzecich;
- zapewnienie, aby wszystkie państwa członkowskie dysponowały systemem oceny i potwierdzania umiejętności obejmującym możliwość uzyskiwania mikropoświadczeń poprzez uznawanie dotychczas nabytych umiejętności i walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zgodnie z innym podejściem do mikropoświadczeń;
- zapewnienie, aby osoby fizyczne mogły udostępniać swoje kwalifikacje i poświadczenia w formie cyfrowej (np. pracodawcom), wykorzystując [europejski portfel tożsamości cyfrowej](#) na mocy [rozporządzenia eIDAS](#) i rami interoperacyjności zapewniające proste transgraniczne uznawanie kwalifikacji i umiejętności;
- ułatwienie przenoszenia kwalifikacji i umiejętności poprzez zapewnienie specjalistom uzyskiwania interoperacyjnych poświadczeń cyfrowych związanych z:
 - kwalifikacjami zawartymi w krajowych ramach kwalifikacji;
 - wynikami procesów uznawania i [oświadczeniami o porównywalności](#) kwalifikacji;
 - wynikami ocen umiejętności i dokumentami wydawanymi przez organy publiczne;
- wspieranie wdrażania dyrektywy 2005/36/WE poprzez opracowanie narzędzi cyfrowych w celu unowocześnienia i uproszczenia procedur uznawania kwalifikacji na potrzeby uzyskania dostępu do zawodów regulowanych;
- rozszerzenie automatycznego uznawania kwalifikacji na mocy dyrektywy 2005/36/WE na dodatkowe zawody w drodze aktów delegowanych;
- ustanowienie przepisów UE na rzecz uproszczenia procedur uznawania kwalifikacji i lepszego rozumienia umiejętności obywateli państw trzecich (np. jasne terminy, stosowanie procedur elektronicznych i dostęp do informacji);
- ustanowienie zatwierdzonego wykazu kwalifikacji lub usługodawców z państw trzecich, spełniających minimalne wymogi w zakresie kształcenia w odniesieniu do wybranych priorytetowych zawodów regulowanych w UE. Takie zatwierdzone kwalifikacje obywateli państw trzecich byłyby automatycznie uznawane;
- zbadanie możliwości zwiększenia zdolności organów krajowych do skutecznego rozpatrywania wniosków (np. poprzez usprawnienie krajowej koordynacji uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich; jasne i dostępne informacje; interoperacyjność i współpracę organów krajowych; oraz monitorowanie, ocenę i rozwijanie dobrych praktyk);

- opracowanie pragmatycznych rozwiązań w celu zwalczenia przeszkód w dostępie do zawodów regulowanych dla obywateli państw trzecich (np. możliwość podejmowania przez wnioskodawców zatrudnienia tymczasowego na czas trwania procesu uznawania); a także okresy adaptacyjne lub testy umiejętności w przypadku znacznych różnic w dostępie do zawodów regulowanych.

Uproszczenie i MŚP

Inicjatywa ma na celu uproszczenie obecnych procedur uznawania i akceptacji kwalifikacji oraz procedur rekrutacji; ułatwienie interoperacyjnych procesów cyfrowych; oraz ograniczenie wymogów dotyczących dokumentacji, aby zmniejszyć koszty ponoszone zarówno przez organy publiczne, jak i MŚP. Z łatwiejszego dostępu do wiarygodnych i porównywalnych cyfrowych poświadczeń kwalifikacji i umiejętności skorzystają w szczególności MŚP, ponieważ zmniejszy się obciążenie związane z oceną zagranicznych kwalifikacji. Celem wszystkich tych działań jest osiągnięcie pozytywnych skutków, zwłaszcza dla MŚP, które mają największe trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne umiejętności.

C. Prawdopodobne skutki

Oczekuje się, że inicjatywa będzie miała **pozytywne skutki gospodarcze**, ponieważ: wspiera mobilność pracowników; zmniejszy niedobór pracowników i kwalifikacji; ułatwi kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i ograniczy zjawisko niedopasowania umiejętności; oraz zwiększy produktywność. Korzyści odniosą MŚP, które napotyka trudności w ocenie kwalifikacji zdobywanych w UE i poza nią. **Skutki społeczne** obejmują: lepsze możliwości kariery zawodowej dla pracowników, w szczególności przemieszczających się obywateli UE i obywateli państw trzecich; szerszą akceptację umiejętności nabytych poza kształceniem formalnym; oraz ograniczenie zjawiska nadmiernych kwalifikacji wśród unijnych pracowników mobilnych i obywateli państw trzecich. **Prawa podstawowe i równość** są wspierane poprzez poprawę równego traktowania na rynku pracy i zwiększenie praw do mobilności na mocy art. 45, 49 i 56 TFUE. **Wpływ na środowisko** jest pośredni, ale pozytywny: dzięki ułatwieniu mobilności inicjatywa może ograniczyć zjawisko niedopasowania umiejętności i promować skuteczniejsze gospodarowanie umiejętnościami, które mają kluczowe znaczenie dla transformacji cyfrowej i ekologicznej. Przewiduje się jednak regionalne dysproporcje. Największe korzyści osiągną regiony przygraniczne, państwa członkowskie o dużym napływie obywateli państw trzecich oraz państwa członkowskie borykające się z poważnymi niedoborami siły roboczej. Ponadto skoordynowane i skuteczne działania na rzecz cyfryzacji mogą przynieść pośrednie korzyści dla środowiska poprzez ograniczenie formalności i podróży. Odpowiednie cele zrównoważonego rozwoju obejmują cel 4 (Dobra jakość edukacji), cel 8 (Wzrost gospodarczy i godna praca) oraz cel 10 (Mniej nierówności).

D. Instrumenty lepszego stanowienia prawa

Ocena skutków

W celu wsparcia prac nad inicjatywą na rzecz przenoszenia umiejętności przeprowadzone zostaną trzy **oceny skutków**, ponieważ oczekuje się, że proponowane wnioski będą miały znaczące skutki gospodarcze, społeczne i regulacyjne. Na potrzeby ocen skutków rozpoczęto trzy badania zewnętrzne. Działanie 2 będzie również bazowało na spostrzeżeniach zebranych w kontekście nadchodzącego sprawozdania z wdrażania dyrektywy 2005/36/WE.

Oceny skutków zapewnią solidne dane na potrzeby kształtowania polityki opartej na dowodach. Zbadają one tendencje wyjściowe; ocenią legislacyjne i nielegislacyjne warianty strategiczne; oraz określą ilościowo koszty i korzyści dla pracowników, pracodawców, MŚP i organów publicznych. Wkład zainteresowanych stron (konsultacje publiczne, ukierunkowane konsultacje i wysłuchania z udziałem partnerów społecznych) będzie stanowił integralną część bazy dowodowej. Oceny skutków zapewnią proporcjonalność, gotowość cyfrową i spójność z celami UE w zakresie praw podstawowych i zrównoważonego rozwoju.

Strategia konsultacji

Konsultacje będą miały na celu zapewnienie, aby inicjatywa opierała się na dowodach i odzwierciedlała potrzeby zainteresowanych stron poprzez gromadzenie dowodów i uwag na temat (i) przeszkód w przenoszeniu kwalifikacji i umiejętności; oraz (ii) możliwych rozwiązań politycznych i ich wpływu.

Planowane działania:

- **konsultacje publiczne** (12 tygodni) na portalu „[Wyraż swoją opinię](#)”, dostępne we wszystkich **24 językach urzędowych UE**;
- **ukierunkowane konsultacje obejmujące:**

- dedykowane wysłuchania z udziałem partnerów społecznych;
 - warsztaty eksperckie (np. publiczne służby zatrudnienia, komitety doradcze w dziedzinie umiejętności, agencje ds. zapewniania jakości, organy ds. uznawania kwalifikacji, [sieć ENIC-NARIC](#) i organy regulacyjne ds. zatrudnienia);
 - grupy dyskusyjne z przedstawicielami wybranych zawodów;
 - informacje zwrotne od MŚP za pośrednictwem panelu MŚP i Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości;
 - wywiady z odpowiednimi zainteresowanymi stronami z wszystkich 27 państw członkowskich i wybranych państw trzecich; oraz
 - badanie wśród podmiotów przyznających kwalifikacje i poświadczenia edukacyjne w państwach członkowskich w celu oceny poziomów cyfryzacji;
- **analizy przypadków:** w celu zbadania konkretnych skutków sektorowych i regionalnych;
 - **promocja** za pośrednictwem kanałów Komisji, sieci zainteresowanych stron, mediów społecznościowych i biuletynów informacyjnych.

Sprawozdanie podsumowujące zostanie opublikowane w ciągu ośmiu tygodni od zamknięcia, a **sprawozdanie zbiorcze** będzie zawierało skonsolidowane wyniki wszystkich działań konsultacyjnych.

Powody prowadzenia konsultacji

Komisja zamierza zgromadzić informacje zwrotne od wszystkich zainteresowanych stron na temat wyzwań związanych z możliwością przenoszenia kwalifikacji i umiejętności oraz na temat ewentualnych środków z zakresu polityki, które mogą sprostać tym wyzwaniom. Konsultacje pomogą w: określeniu praktycznych przeszkód; ocenie spodziewanych skutków różnych wariantów; oraz zapewnieniu, aby inicjatywa była oparta na dowodach, proporcjonalna i spójna z potrzebami pracowników, pracodawców i społeczeństwa. Otrzymane informacje zostaną uwzględnione w ocenach skutków i wpłyną na kształt wszelkich środków ustawodawczych i nielegislacyjnych.

Grupa docelowa

Konsultacje są skierowane do:

- ogółu społeczeństwa;
- organów administracji publicznej;
- organów i instytucji doradczych UE ds. kształcenia i szkolenia;
- organów zarządzających krajowymi ramami kwalifikacji;
- podmiotów, które przyznają i wydają kwalifikacje;
- podmiotów odpowiedzialnych za uznawanie kwalifikacji i walidację umiejętności;
- podmiotów posiadających transgraniczną wiedzę fachową w tej dziedzinie;
- podmiotów zajmujących się akredytacją i zapewnianiem jakości;
- publicznych służb zatrudnienia;
- pracodawców i ich działów kadrowych;
- partnerów społecznych;
- izb handlowych;
- MŚP;
- społeczeństwa obywatelskiego;
- organizacji zajmujących się uczeniem się przez całe życie;
- studentów i organizacji młodzieżowych;
- badaczy i organizacji badawczych;
- osób poszukujących pracy i pracowników mobilnych;
- obywateli państw trzecich;
- oraz zainteresowanych strony z sektorów strategicznych (np. opieki długoterminowej, opieki zdrowotnej, transportu, rolnictwa, ICT i przemysłu ekologicznego).