



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Predlog

SKLEP EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o evropskem letu spretnosti 2023

(Besedilo velja za EGP)

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

• Razlogi za predlog in njegovi cilji

Predsednica Ursula von der Leyen je 14. septembra 2022 v svojem **govoru o stanju v Uniji** opredelila „delovno silo z ustreznimi znanji“ kot ključni dejavnik, na katerem temelji sedanja in prihodnja konkurenčnost našega socialnega tržnega gospodarstva. Znanja in spretnosti pomenijo več delovnih mest in boljša delovna mesta, saj je kvalificirana delovna sila ključno gonilo rasti, ker krepi inovacijsko moč in konkurenčnost vseh evropskih podjetij, zlasti malih in srednjih podjetij (MSP).

Z opremljanjem delovne sile EU s potrebnimi spretnostmi se zagotavlja tudi, da sta zeleni in digitalni prehod socialno pravična in poštena. Posameznike opolnomoča, da uspešno obvladujejo spremembe na trgu dela ter se v celoti vključijo v družbo in demokracijo, tako da nihče ne bo zapostavljen, kot je navedeno v **evropskem programu znanj in spretnosti iz leta 2020**¹ ter v skladu z evropskim načinom življenja². V skladu s tem **Izjava iz Porta**³, o kateri so se voditelji in voditeljice EU dogovorili maja 2021, kaže na močno zavezanost izpopolnjevanju in preusposabljanju ter večji zaposljivosti. Pozdravila je ambiciozne krovne cilje EU do leta 2030, določene v akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic, in sicer da se vsako leto vsaj 60 % odraslih udeleži programov usposabljanja in se doseže vsaj 78-odstotna stopnja zaposlenosti, kar zahteva znatna prizadevanja za aktiviranje večjega števila žensk in mladih na trgu dela.

Evropsko leto spretnosti 2023, ki ga je predsednica Ursula von der Leyen napovedala v svojem govoru o stanju v Uniji, je edinstvena priložnost za podporo evropskim podjetjem, zlasti malim in srednjim podjetjem, ki se spoprijemajo s pomanjkanjem osebja, in sicer z namenjanjem večje pozornosti naložbam v poklicno izobraževanje in izpopolnjevanje, zagotavljanjem boljšega sodelovanja s podjetji, usklajevanjem potreb podjetij s poklicnimi željami tako nizko- kot visokokvalificiranih ljudi ter s pospešitvijo in lajšanjem priznavanja kvalifikacij tudi državljanov tretjih držav.

Pandemija COVID-19 in zdaj ruska vojna agresija proti Ukrajini sta opozorili na strateške odvisnosti in neskladja na trgu dela, s katerimi se srečujemo v Evropi, ter jih še zaostri.

Poleg tega zeleni in digitalni prehod ter druge strukturne spremembe, kot sta potreba po večji odpornosti in globalizacija, vplivajo na vse poklice na evropskem trgu dela, saj spreminjajo spretnosti, ki jih evropsko gospodarstvo potrebuje za trajnostno in konkurenčno rast. Za odpravo odvisnosti od uvoza ruske energije in doseganje ambicioznih ciljev EU glede energijske učinkovitosti in energije iz obnovljivih virov je na primer potrebna obsežna in hitra uvedba izboljšav energijske učinkovitosti, prenove stavb in energije iz obnovljivih virov. To je odvisno od razpoložljivosti usposobljene delovne sile po vsej EU.

¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² Poročilo o strateškem predvidevanju za leto 2022 (COM(2022) 289 final) na primer vsebuje poziv k povečanju odhodkov za izobraževanje in usposabljanje skupaj s poudarkom, da to vključuje spretnosti za prilaganje hitro spreminjajočim se razmeram na področju tehnologije in trgu dela, pa tudi zelene spretnosti in podnebno ozaveščenost.

³ [Izjava iz Porta – Consilium \(europa.eu\)](#).

Razpoložljiva delovna sila se hkrati zmanjšuje zaradi demografskih sprememb. Medtem ko je povprečna stopnja brezposelnosti v EU avgusta 2022 ostala stabilna pri 6 %⁴, je 77 % podjetij že leta 2019⁵ imelo težave pri iskanju delavcev z zahtevanimi spretnostmi. Zlasti razpoložljivost usposobljenega osebja in izkušenih vodstvenih delavcev je najpomembnejši problem za četrtno malih in srednjih podjetij v EU, ki predstavljajo 99 % vseh podjetij v EU⁶. V letu 2021 je bilo 28 poklicev uvrščenih med poklice, v katerih je pomanjkanje delovne sile, vključno z zdravstvenim, gostinskim, gradbenim in storitvenim sektorjem, poleg pomanjkanja strokovnjakov za IT in varnost, zlasti strokovnjakov za kibernetiko varnost, ter delavcev s področja znanosti, tehnologije, inženiringa in matematike⁷, kar kaže na vse večje povpraševanje po visoko- in nizkokvalificiranih delavcih. V tem okviru je nemoteno delovanje evropskega trga dela odvisno od razpoložljivosti delovne sile z ustreznimi spretnostmi, pa tudi od zagotavljanja, da sodelovanje posameznikov pri izpopolnjevanju in preusposabljanju ustreza potrebam podjetij po vsej Uniji.

EU se spoprijema z izjemnim pomanjkanjem žensk v poklicih in izobraževanju na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM). Ženske predstavljajo 52 % evropskega prebivalstva in večino diplomantov terciarnega izobraževanja v EU, vendar le dve petini znanstvenikov in inženirjev, med strokovnjaki na področju IKT pa je le 18 % žensk⁸. Hkrati se dekleta v šolah zanimajo za področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, v nekaterih državah pa so celo uspešnejša od fantov. Ta pojav izgubljenega talenta se imenuje „učinek uhajanja“.

Odravljavanje vrzeli v spretnostih lahko poveča inovacijsko moč, produktivnost in rast evropskega socialnega tržnega gospodarstva. To je zlasti pomembno za digitalne spretnosti. Za ponazoritev: 70 % podjetij poroča, da je pomanjkanje osebja z ustreznimi digitalnimi spretnostmi ovira za naložbe⁹, medtem ko skoraj polovica prebivalstva EU nima digitalnih spretnosti oziroma je ta raven zelo nizka¹⁰. Sporočilo o digitalnem kompasu do leta 2030 priznava ta izziv in določa cilj EU, da bo do leta 2030 80 % odraslih imelo vsaj osnovne digitalne spretnosti in da bo zaposlenih 20 milijonov strokovnjakov za IKT¹¹. V predlogu št. 32 Konference o prihodnosti Evrope je bila poudarjena potreba po opolnomočenju vseh državljanov EU s potrebnimi digitalnimi spretnostmi¹².

Predpogoj za zeleni prehod je tudi delovna sila z ustreznimi spretnostmi, zaradi katere naj bi bilo do leta 2030 v EU ustvarjenih 2,5 milijona dodatnih delovnih mest¹³. Pomen spretnosti je

⁴ Eurostat, stopnja brezposelnosti, ([une rt m](#)).

⁵ Eurofound, Evropska raziskava podjetij, 2019.

⁶ Eurostat, [Key Figures on European Businesses \(Ključni podatki o evropskih podjetjih\)](#), izdaja za leto 2022, str. 10.

⁷ Evropski organ za delo, *Report on labour shortages and surpluses 2021* (Poročilo o pomanjkanju in presežkih delovne sile za leto 2021) in ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Razvoj znanj in spretnosti na področju kibernetike varnosti v EU), marec 2020. V študijah agencije ENISA je ugotovljeno, da na področju kibernetike varnosti primanjkuje 291 000 strokovnjakov.

⁸ Evropski inštitut za enakost spolov, [Gender equality index 2020: key findings for the EU](#) (Indeks enakosti spolov za leto 2020: ključne ugotovitve za EU), Urad za publikacije Evropske unije, 2021.

⁹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Digitalni kompas do leta 2030: evropska pot v digitalno desetletje ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Evropska komisija. Indeks digitalnega gospodarstva in družbe ([DESI](#)).

¹¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Digitalni kompas do leta 2030: evropska pot v digitalno desetletje ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹² Konferenca o prihodnosti Evrope, [Poročilo o končnem izidu](#), maj 2022.

¹³ Cedefop, *The green employment and skills transformation* (Zeleno zaposlovanje in preobrazba spretnosti), str. 22.

bil poudarjen tudi kot ugotovitev evropskega leta mladih 2022, pri čemer je bilo poudarjeno, da je treba evropske mlade nujno opremiti s spretnostmi za prihodnost.

Glede na to, da se programov usposabljanja udeležuje le približno 37 % odraslih¹⁴, so nadaljnje naložbe v možnosti izpopolnjevanja in preusposabljanja ter spodbujanje vseh delovno sposobnih odraslih k sodelovanju v njih bistvene za uresničitev priložnosti zelenega in digitalnega prehoda.

Že tako očitno pomanjkanje osebja se bo še poglobilo, saj naj bi se število delovno sposobnega prebivalstva v Evropi s 64 % v letu 2019 zmanjšalo na 56 % v letu 2070¹⁵, koeficient starostne odvisnosti starejših pa naj bi se z 32 v letu 2020 povečal na 54 v letu 2070¹⁶. Zato so potrebna dodatna prizadevanja za aktiviranje več ljudi na trgu dela s preusposabljanjem in izpopolnjevanjem, zlasti žensk in mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. Pomembno je tudi spodbujati digitalne spretnosti starejših ter jim zagotoviti polno sodelovanje v družbi in dostop do ključnih storitev, ki so vse pogostejše na voljo samo na spletu.

Vendar samo domača delovna sila v EU ne zadostuje in tudi v prihodnje ne bo zadostovala za izpolnjevanje sedanjih in prihodnjih potreb trga dela. V tem okviru imajo migranti že zdaj ključno vlogo v evropskem gospodarstvu in družbi. V zadnjem desetletju so delavci migranti¹⁷ zapolnili pomemben del novih delovnih mest v EU, kar je pripomoglo k zadovoljevanju potreb trga dela. Sprejem migrantov je del širše kombinacije politik za obravnavo obstoja in temeljnih vzrokov pomanjkanja delovne sile in spretnosti. Pandemija COVID-19 je pokazala, da je kar 13 % delavcev, ki opravljajo bistvene funkcije – od zdravnikov do medicinskih sester in voznikov –, migrantov¹⁸.

Zato je to, da EU postane privlačna izbira za talente v deficitarnih poklicih z vsega sveta, predpogoj za ohranitev konkurenčnosti Unije na svetovni ravni. V ta namen morajo biti državljani tretjih držav sposobni v celoti uresničiti svoj potencial in uporabiti svoj nabor spretnosti na evropskem trgu dela, pa tudi izkoristiti priložnosti za učenje, mobilnost in priznavanje kvalifikacij na vzajemno koristen in krožen način. To velja tako za novo prispele tuje talente kot državljane tretjih držav, ki že zakonito prebivajo v EU in katerih stopnja udeležbe na trgu dela običajno zaostaja za stopnjo udeležbe državljanov EU¹⁹. S tem je zajeta tudi stalna podpora vključevanju ljudi, ki bežijo pred vojno v Ukrajini, na trg dela, dokler se odločijo ostati v EU.

Da bi se povečala konkurenčnost evropskih podjetij, zlasti MSP, in v celoti izkoristil potencial digitalnega in zelenega prehoda na socialno pravičen, vključujoč in pošten način, bi **evropsko**

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), podatki iz leta 2016, ki se nanašajo na udeležbo v programih usposabljanja v zadnjih 12 mesecih, razen usposabljanja na delovnem mestu.

¹⁵ Eurostat, Prebivalstvo 1. januarja po starosti, spolu in vrsti projekcije (proj_19np).

¹⁶ Opredeljeno kot razmerje med številom oseb, starih 65 let in več, in številom oseb, starih od 15 do 64 let, pomnoženo s 100. Glej Eurostat, [PROJ 19NDBI](#).

¹⁷ 1. januarja 2021 je bil delež državljanov tretjih držav, ki prebivajo v EU27, 5,3 % celotnega prebivalstva. Vendar je bil po podatkih Eurostata v letu 2020 (z uporabo podatkov ankete o delovni sili in klasifikacije ISCO-08) njihov delež med čistilci in pomočniki 8,7 %, med pomočniki pri pripravi hrane 7,2 %, med delavci v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvi 6,9 %, med delavci v gradbeništvu 6,1 % ter med delavci v rudarstvu, gradbeništvu, proizvodnji in prometu 6,0 %.

¹⁸ Skupno raziskovalno središče, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#) (Priseljeni ključni delavci: njihov prispevek k odzivu Evrope na COVID-19), 23. aprila 2020.

¹⁹ Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) (Statistični podatki o integraciji migrantov – kazalniki trga dela) (podatki pridobljeni aprila 2021). Leta 2020 je na primer stopnja zaposlenosti oseb, starih od 20 do 64 let, v EU znašala 61,9 % za osebe, rojene zunaj EU, v primerjavi s 73,5 % za prebivalstvo, rojeno v EU, in za osebe, rojene v drugi državi članici EU.

leto spretnosti 2023 še naprej spodbujalo miselnost preusposabljanja in izpopolnjevanja. Cilj je zagotoviti, da pri dvojnem prehodu in okrevanju gospodarstva nihče ne bo zapostavljen, ter zlasti odpraviti pomanjkanje delovne sile za bolj usposobljeno delovno silo v Uniji, ki bo lahko izkoristila priložnosti tega procesa, in sicer s:

1. spodbujanjem večjih, učinkovitejših in bolj vključujočih naložb v usposabljanje in izpopolnjevanje, da bi v celoti izkoristili potencial sedanje in prihodnje evropske delovne sile ter podprli ljudi pri prehodih med zaposlitvami, aktivnem staranju in izkoriščanju novih priložnosti, ki jih prinaša sedanja gospodarska preobrazba;
2. krepitvijo ustreznosti spretnosti s tesnim sodelovanjem s socialnimi partnerji, javnimi in zasebnimi službami za zaposlovanje, podjetji, ponudniki izobraževanja in usposabljanja ter razvojem skupnih pristopov z vsemi vejami oblasti;
3. usklajevanjem želja in spretnosti ljudi s priložnostmi na trgu dela, zlasti tistimi, ki jih ponujajo zeleni in digitalni prehod ter osrednji sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji. Posebna pozornost bo namenjena aktivaciji večjega števila ljudi na trgu dela, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljujejo (NEET);
4. privabljanjem ljudi iz tretjih držav, ki imajo spretnosti, ki jih EU potrebuje, med drugim s krepitvijo učnih možnosti in mobilnosti ter lajšanjem priznavanja kvalifikacij.

- **Skladnost z veljavnimi določbami s področja zadevne politike**

Načelo 1 **evropskega stebra socialnih pravic** vsakomur priznava pravico do izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, kar posameznikom omogoča polno udeležbo v družbi in uspešno upravljanje prehodov na trgu dela. Načelo 4 določa, da ima vsak pravico do pravočasne in prilagojene pomoči za izboljšanje zaposlitvenih ali samozaposlitvenih možnosti, vključno s pravico do prejemanja podpore za usposabljanje in prekvalifikacijo. Načelo 5 o varni in prilagodljivi zaposlitvi poudarja, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi razmerami, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem.

Evropske pobude, ki podpirajo uresničevanje teh pravic, imajo dolgo zgodovino. Evropsko leto spretnosti 2023 bo dodatno okrepilo številne obstoječe pobude, s čimer se bodo uresničile sinergije med ukrepi in osredotočilo na pospešitev uresničevanja ciljev EU glede zaposlovanja in spretnosti do leta 2030.

Evropski program znanj in spretnosti za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost iz leta 2020 je petletni strateški načrt Komisije za pogostejše usposabljanje večjega števila ljudi, in sicer da bi usvojili spretnosti, ki so potrebne na trgu dela. Določa 12 konkretnih ukrepov, vključno s priporočili Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, individualnih učnih računih, mikrodokazilih za vseživljenjsko učenje in zaposljivost, izpopolnjevanju raziskovalcev ter paktom za znanja in spretnosti. Njihovo izvajanje se bo še naprej spodbujalo v okviru evropskega leta spretnosti 2023, s čimer se bo zagotovilo, da bodo v celoti uresničili svoj potencial. To bo prispevalo tudi k prednostni nalogi novega **evropskega programa za izobraževanje odraslih**, da se s trajnostnim financiranjem okrepi ponudba in izkoriščanje priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje.

Posodobljena nova industrijska strategija za Evropo iz leta 2020 določa načrt na industrijo EU, da bi pridobila izkušnje iz pandemije COVID-19, okrepila gospodarsko odpornost ter pospešila zeleni in digitalni prehod. To vključuje prožen ekosistemski pristop k politiki, ki je osredotočen na boljše povezovanje vseh akterjev v vrednostni verigi ali

industrijskem ekosistemu ter med drugim vključuje poti prehoda z močno razsežnostjo spretnosti. Evropsko leto spretnosti 2023 bo okrepilo glas evropskih podjetij in njihovih zaposlenih v industrijskih ekosistemih, pri čemer se bo opiralo tudi na obstoječe strukture socialnega dialoga.

Celovit pristop Evropske komisije k zakonitim migracijam in vključevanju je določen v **novem paktu o migracijah in azilu**. V zvezi z zakonitimi migracijami je Komisija predlagala več pobud, katerih cilj je prispevati k privabljanju državljanov tretjih držav, ki imajo spretnosti, potrebne v EU. To vključuje uvedbo **nabora talentov EU in partnerstev za privabljanje talentov** s partnerskimi državami. Leta 2023 bodo države članice izvajale tudi **prenovljeno direktivo o modri karti EU**, o **predlogih za prenovitev direktive o rezidentih za daljši čas in direktive o enotnem dovoljenju** pa bi se bilo treba pogajati. Poleg tega bo Evropska komisija spodbujala **dopolnilne poti v EU** za ljudi, ki potrebujejo mednarodno zaščito, da bi izkoristila talent beguncev.

Akcijski načrt za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027 priznava, da so spretnosti in talenti migrantov in državljanov EU z migrantskim ozadjem pogosto podcenjeni ali premalo izkoriščeni, ter predlaga ukrepe za boljše izkoriščanje njihovega potenciala na trgu dela EU. Evropsko leto spretnosti 2023 bo spodbujalo te obstoječe pobude in dopolnjevalo njihov učinek, tudi s pospešitvijo in olajšanjem priznavanja kvalifikacij, pridobljenih zunaj Unije, kar bo državljanom tretjih držav omogočilo, da v celoti uresničijo svoj potencial na evropskem trgu dela.

Evropska komisija je po govoru o stanju v Uniji leta 2021 izvedla strukturiran dialog z državami članicami med vladami in deležniki, da bi pospešila naložbe v politike digitalnega izobraževanja in spretnosti ter njihove reforme glede na medsektorske izzive, ki jih prinašata digitalni prehod ter potreba po hitrejšem izvajanju politike in doseganju rezultatov. Evropsko leto spretnosti 2023 bi lahko temeljilo na procesu strukturiranega dialoga in razširilo njegovo osredotočenost, da bi ustrezal zgoraj navedenim ciljem.

Ključno vlogo pri izvajanju evropskega leta spretnosti 2023 bodo imeli tudi **skladi in instrumenti Evropske unije**. Evropski socialni sklad plus (ESS+) s proračunom več kot 99 milijard EUR za programsko obdobje 2021–2027 ostaja glavni instrument za vlaganje v ljudi, ki deluje v sinergiji z drugimi skladi (programom InvestEU, Evropskim skladom za prilagoditev globalizaciji za presežne delavce, Evropskim skladom za regionalni razvoj (ESRR), Skladom za pravični prehod (SPP), evropsko solidarnostno enoto, programom Digitalna Evropa, programom Erasmus+, programom Obzorje Evropa, programom za okolje in podnebne ukrepe (LIFE), skladom za modernizacijo, Instrumentom za tehnično podporo, Instrumentom za sosedstvo ter razvojnim in mednarodnim sodelovanjem – Globalna Evropa) ter reformami in naložbami, povezanimi s spretnostmi, ki so vključene v nacionalne načrte držav članic v okviru mehanizma za okrevanje in odpornost (RRF).

Evropsko leto spretnosti 2023 bo temeljilo tudi na delu vseh **agencij Unije**, ki delujejo na področju spretnosti in zaposlovanja, s čimer se bodo dodatno okrepile njihove dejavnosti in ustvarile sinergije, zlasti z Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Evropsko fundacijo za usposabljanje (ETF), Evropskim organom za delo (ELA), Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) ter Agencijo Evropske unije za kibernetko varnost (ENISA).

- **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Evropsko leto spretnosti 2023 bo spodbujalo tudi sinergije med politikami na področju spretnosti in pobudami EU za usposabljanje. **Akcijski načrt za digitalno izobraževanje** daje

prednost izboljšanju digitalnih spretnosti in kompetenc, vključno z odpornostjo demokracije in medijsko pismenostjo. **Evropski izobraževalni prostor** podpira nadaljnji razvoj sistemov izobraževanja in usposabljanja v državah članicah. Z oblikovanjem prostora za razpravo in izmenjavo bo evropsko leto spretnosti 2023 dodatno vzpostavilo povezave med temi področji. Spodbujanje osnovnih in prenosljivih spretnosti raziskovalcev je osrednji element **evropskega raziskovalnega prostora**, s čimer se odziva na povpraševanje na trgu dela po visoko usposobljenih talentih.

Okrepljeno **jamstvo za mlade** se osredotoča na vključevanje mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, na trg dela. Ključno gonilo je zagotavljanje dostopa do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja za izboljšanje zaposljivosti v skladu s potrebami trga dela.

Povečanje udeležbe žensk na trgu dela močno in pozitivno vpliva na gospodarstvo, zlasti glede na krčenje delovne sile in pomanjkanja spretnosti ter ambiciozen cilj Izjave iz Porta, da bi do leta 2030 dosegli 78-odstotno zaposlenost. **Strategija EU za enakost spolov** je odpraviti razlike v plačah in pokojninah med spoloma ter spolne stereotipe, na primer v poklicih, v katerih tradicionalno prevladujejo moški ali ženske, kot so naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika oziroma sektor oskrbe.

Kljub stalnemu zviševanju stopnje zaposlenosti invalidov v zadnjem desetletju vrzel v zaposlenosti invalidov v EU še vedno znaša približno 24 odstotnih točk. V **svežnju o zaposlovanju invalidov** so predstavljeni ukrepi za izboljšanje stopnje zaposlenosti invalidov, tako da se jim omogoči pridobivanje spretnosti, preusposabljanje ali izpopolnjevanje za izpolnjevanje potreb trga dela, poudarjena pa je tudi potreba po povečanju stopnje zaposlenosti invalidov.

Poleg tega so spretnosti bistvene in pomembne za vse gospodarske sektorje, zato večina pobud EU predvideva ukrepe, ki so z njimi izrecno povezani. Razvoj spretnosti ima pomembno vlogo pri uspešnem izvajanju številnih drugih politik Unije, na katerih bo temeljilo evropsko leto spretnosti 2023. To vključuje **evropski zeleni dogovor** s pobudami, kot so **sveženj „Pripravljeni na 55“**, pobuda **„val prenove za Evropo“**, **načrt REPowerEU**, predlog za **prenovitev direktive o energijski učinkovitosti**, **Novi akcijski načrt za krožno gospodarstvo**, **akcijski načrt za ničelno onesnaževanje zraka, vode in tal**, **strategija EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030**, **strategija „od vil do vilic“** in **Sporočilo o novem pristopu za trajnostno modro gospodarstvo v EU**.

Leto spretnosti 2023 bo poleg tega temeljilo na pobudi **novi evropski Bauhaus**, programu **Obzorje Evropa** in njegovih nalogah, **novem evropskem programu za inovacije**, **evropski strategiji za univerze**, **evropski digitalni strategiji**, **evropski strategiji za podatke**, **digitalnem desetletju**, predlogu Komisije za **evropsko deklaracijo o digitalnih pravicah in načelih za digitalno desetletje**, **skupnem okviru finančnih kompetenc EU/OECD za odrasle**, **strategiji o pravicah invalidov**, **akcijskem načrtu EU za boj proti rasizmu**, **strateškem okviru EU za enakost**, **vključevanje in udeležbo Romov**, **akcijskem načrtu za integracijo in vključevanje** za obdobje 2021–2027, **akcijskem načrtu za evropsko demokracijo**, **dolgoročni viziji za podeželska območja EU**, **Sporočilu Komisije o novem pristopu za trajnostno modro gospodarstvo v EU**, **evropski strategiji oskrbe**, **akcijskem načrtu za socialno gospodarstvo in načrtu za prehod za industrijski ekosistem lokalnega in socialnega gospodarstva**, **evropski zakonodaji o kritičnih surovinah in sporočilu Komisije o odpornosti na področju kritičnih surovin**, **skupnem sporočilu o analizi vrzeli pri naložbah v obrambo in nadaljnjih korakih** ter **vesoljskem programu**. Vsaka od teh pobud in politik vključuje ukrepe, ki se lahko nanašajo na razvoj spretnosti na splošno ali za posamezne skupine, ali se nanaša na posebne nabore spretnosti.

Poleg tega se EU na svetovni ravni zavzema za politike in naložbe na področju spretnosti. Strategija **Global Gateway** in **akcijski načrt za mlade** dajeta prednost naložbam v kakovostne izobraževalne sisteme v partnerskih državah. Ekipa Evropa prispeva k razvoju spretnosti, na primer s podpiranjem usposabljanja učiteljev ter pobud, povezanih s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem. Ta prizadevanja v zunanji razsežnosti neposredno dopolnjujejo cilje iz tega predloga.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

V skladu s členom 149 Pogodbe o delovanju Evropske unije je Unija na področju zaposlovanja pristojna za podpiranje ukrepov držav članic, spodbujanje sodelovanja, zagotavljanje primerjalnih analiz in izvedenskih mnenj ter pospeševanje inovativnih pristopov. Člen 149 predvideva sprejetje ukrepov, „ki so namenjeni spodbujanju sodelovanja med državami članicami in podpora njihovega delovanja na področju zaposlovanja s pobudami, katerih cilj je razvijanje izmenjave informacij in najboljše prakse, zagotavljanje primerjalnih analiz in izvedenskih mnenj, pa tudi pospeševanje inovativnih pristopov in vrednotenje izkušenj, zlasti z uporabo pilotnih projektov“.

Sklep bo prispeval k ciljem iz člena 145 PDEU, ki od držav članic in Unije zahteva, naj si „prizadevajo za razvoj usklajene strategije zaposlovanja in zlasti za spodbujanje kvalificiranih, usposobljenih in prilagodljivih delavcev in trgov dela, hitro prilagodljivih gospodarskim spremembam“.

• Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Ta predlog je v skladu z načelom subsidiarnosti, kot je določeno v členu 5(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU). Ciljev predloga ni mogoče v zadostni meri doseči zgolj z ukrepi držav članic. To pa zato, ker zgolj z ukrepanjem na nacionalni ravni ne bi bilo mogoče doseči prednosti, ki jih ima evropska razsežnost izmenjave izkušenj in dobrih praks med državami članicami. Unija svoje cilje uresničuje z ustreznimi sredstvi na podlagi pristojnosti, ki so ji dodeljene s Pogodbama. Poleg tega bi bila za ukrepe držav članic koristna ozaveščenost in prepoznavnost v EU in zunaj nje.

• Sorazmernost

Ta predlog je v skladu z načelom sorazmernosti, kot je določeno v členu 5(4) PEU. Predlagani ukrepi so preprosti. Opirajo se na obstoječe programe in preusmeritev komunikacijskih dejavnosti na teme evropskega leta spretnosti 2023. Upravam, ki izvajajo predlog, ne nalaga nesorazmernih omejitev pri upravljanju.

Ukrepi na ravni Unije bodo podpirali in dopolnjevali prizadevanja držav članic. Ukrepanje bo v prvi vrsti izboljšalo učinkovitost instrumentov Unije. Poleg tega bo delovalo kot orodje za spodbujanje sinergij in sodelovanja med državami članicami, organizacijami in fundacijami ter zasebnimi in javnimi podjetji.

Ukrepi na ravni Unije ne bodo presegali tistega, kar je potrebno za rešitev ugotovljenih težav in doseganje ciljev pobude.

• Izbira instrumenta

Sklep Evropskega parlamenta in Sveta je najprimernejši instrument za zagotovitev polne vključenosti zakonodajnega organa pri razglasitvi leta 2023 za evropsko leto spretnosti.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA

- **Naknadne ocene/preverjanja primernosti obstoječe zakonodaje**

N. r.

- **Posvetovanja z deležniki**

N. r.

- **Zbiranje in uporaba strokovnega znanja**

N. r.

- **Ocena učinka**

Ocena učinka ni bila izvedena, saj za to ni potrebe. Cilji predlagane pobude spadajo med cilje obstoječih politik in programov Unije. Evropsko leto spretnosti 2023 se lahko izvaja v okviru obstoječih proračunskih omejitev z uporabo programov, v katerih se določi prednostno financiranje na letni ali večletni osnovi. Predlagana pobuda poleg vplivov obstoječih instrumentov ne bi imela bistvenih družbenih, gospodarskih ali okoljskih vplivov.

- **Primernost in poenostavitev ureditve**

N. r.

- **Temeljne pravice**

N. r.

4. PRORAČUNSKÉ POSLEDICE

Predlog ne zahteva dodatnih proračunskih sredstev v smislu pridobitve dodatnih sredstev. Vse potrebe se lahko izpolnijo s prerazporeditvami iz tehnične pomoči, zagotovljenimi v okviru ESS+, vključno z zaposlovanjem nekaj začasnega osebja za pomoč pri izvajanju komunikacijske kampanje in dogodkov na terenu, in sicer že od leta 2022 do leta 2024. Stalno osebje bo zagotovilo nadzor nad začasnim osebjem, da se zagotovi nemoteno izvajanje skozi vse leto.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Načrti za izvajanje ter ureditve spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Predlog vključuje obveznost Komisije, da do 31. decembra 2024 poroča o izvajanju, rezultatih in splošni oceni pobud v okviru evropskega leta spretnosti.

- **Obrazložitevni dokumenti (za direktive)**

N. r.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

Predlog

SKLEP EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**o evropskem letu spretnosti 2023**

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 149 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora²⁰,ob upoštevanju mnenja Odbora regij²¹,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Usposobljena delovna sila je bistvenega pomena za zagotavljanje socialno pravičnega in poštenega zelenega in digitalnega prehoda ter za krepitev trajnostne konkurenčnosti in odpornosti Unije proti negativnim zunanjim pretresom, kot je pandemija COVID-19 ali posledica ruske vojne agresije proti Ukrajini. Številnejše in boljše spretnosti odpirajo nove priložnosti in opolnomočajo posameznike za polno udeležbo na trgu dela, v družbi in demokraciji, izkoriščanje priložnosti zelenega in digitalnega prehoda ter uveljavljanje njihovih pravic.
- (2) Podjetja po vsej Uniji poročajo o težavah pri iskanju delavcev s potrebnimi spretnostmi. V letu 2021 je bilo 28 poklicev uvrščenih med poklice, v katerih je pomanjkanje delovne sile, vključno z zdravstvenim, gostinskim, gradbenim in storitvenim sektorjem, poleg pomanjkanja strokovnjakov za IT in varnost, zlasti strokovnjakov za kibernetiko varnost, ter delavcev s področja znanosti, tehnologije, inženiringa in matematike²². Vse večja ovira za uspešen digitalni in zeleni prehod postaja pomanjkanje delavcev z ustreznimi spretnostmi. V številnih državah članicah se pričakuje, da se bo staranje prebivalstva v prihodnjem desetletju pospešilo, ko se bodo upokojile *baby boom* generacije, s čimer se bo okreplila potreba po izkoriščanju celotnega potenciala vseh delovno sposobnih odraslih s stalnimi naložbami v njihove spretnosti ter z aktiviranjem več ljudi, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo.

²⁰ UL C , , str. .

²¹ UL C , , str. .

²² Evropski organ za delo, *Report on labour shortages and surpluses 2021* (Poročilo o pomanjkanju in presežkih delovne sile za leto 2021) in ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Razvoj znanj in spretnosti na področju kibernetike varnosti v EU), marec 2020. V študijah agencije ENISA je ugotovljeno, da na področju kibernetike varnosti primanjkuje 291 000 strokovnjakov.

- (3) Razpoložljivost usposobljenega osebja ali izkušenih vodstvenih delavcev ostaja največji problem za četrtno od 25 milijonov malih in srednjih podjetij (MSP) v Uniji²³, ki so hrbtenica gospodarstva Unije, saj predstavljajo 99 % vseh podjetij in zaposlujejo 83 milijonov ljudi. Sporočilo Komisije „Strategija za MSP za trajnostno in digitalno Evropo“²⁴ priznava, da so MSP bistvena za konkurenčnost in blaginjo Evrope.
- (4) Nizka raven spretnosti delovno sposobnih odraslih je še vedno velik izziv za Unijo, kar kaže na znaten neizkoriščen potencial izpopolnjevanja in preusposabljanja za ublažitev vse večjega pomanjkanja delovne sile v sektorjih, kot so proizvodnja in storitve, in zlasti v gospodarskih dejavnostih, povezanih z gostinstvom in proizvodnjo računalniške in elektronske opreme, ter v sektorju oskrbe²⁵. Vendar je udeležba pri izobraževanju odraslih v Uniji v zadnjem desetletju stagnirala, 21 držav članic pa ni izpolnilo cilja na ravni EU za leto 2020. Za številne odrasle, kot so tisti v netipičnih oblikah dela, zaposleni v malih in srednjih podjetjih, brezposelni, neaktivni in nizkokvalificirani, so možnosti za razvoj spretnosti prepogosto nedosegljive. Povečanje možnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje za te skupine in vse delovno sposobne odrasle prispeva tudi k doseganju cilja 78-odstotne zaposlenosti v EU, pri čemer je stopnja zaposlenosti v EU v letu 2021 znašala 73,1 %²⁶.
- (5) Prvo načelo evropskega stebra socialnih pravic²⁷ določa, da ima vsakdo pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da lahko ohrani in pridobi spretnosti, ki mu omogočajo polno udeležbo v družbi in uspešno obvladovanje prehodov na trgu dela. Načelo 4 se nanaša na aktivno podporo zaposlovanju, da se vsakomur zagotovi pravica do pravočasne in prilagojene pomoči za izboljšanje možnosti za zaposlitev ali samozaposlitev, vključno s pravico do prejemanja podpore za usposabljanje in prekvalifikacijo. Načelo 5 o varni in prilagodljivi zaposlitvi poudarja, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi razmerami, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem. Člen 14(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina)²⁸ določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja in dostopa do poklicnega in nadaljnega usposabljanja.
- (6) Načelo 3 evropskega stebra socialnih pravic poudarja, da ima vsakdo ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost pravico do enakega obravnavanja in enakih možnosti, kar velja tudi za zaposlovanje in izobraževanje. Evropsko leto spretnosti bi moralo biti vključujoče in dejavno spodbujati enakost za vse. Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic²⁹ poudarja, da lahko s povečanjem udeležbe skupin, ki so trenutno premalo zastopane na trgu dela, dosežemo bolj vključujočo rast zaposlovanja.

²³ Eurostat, [Key Figures on European Businesses \(Ključni podatki o evropskih podjetjih\)](#), izdaja za leto 2022, str. 10.

²⁴ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Strategija za MSP za trajnostno in digitalno Evropo ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Evropska komisija, 2021, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Razvoj trga dela in plač v Evropi), str. 26.

²⁶ Eurostat, Zaposlenost (kot % prebivalstva, starega od 20 do 64 let), ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Vzpostavitev evropskega stebra socialnih pravic ([COM\(2017\) 250 final](#)).

²⁸ Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (2000/C 364/01).

²⁹ [Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic \(europa.eu\)](#).

- (7) Evropski program znanj in spretnosti³⁰, ki je bil sprejet julija 2020, poziva k revoluciji na področju spretnosti, da bi zagotovili okrevanje našega gospodarstva, okrepili svetovno konkurenčnost Evrope ter zeleni in digitalni prehod spremenili v priložnosti za vse. Njegov cilj je spodbujati kolektivne ukrepe v zvezi s spretnostmi, zagotavljati usklajenost vsebine usposabljanja z razvijajočimi se potrebami trga dela in bolje uskladiti priložnosti za usposabljanje z željami ljudi, da bi se spodbudila njihova uporaba pri celotnem delovno sposobnem prebivalstvu. Evropski parlament je v svoji resoluciji z dne 11. februarja 2021 pozdravil cilje in ukrepe evropskega programa znanj in spretnosti³¹.
- (8) Evropski svet je 25. junija 2021 v skladu z Izjavo iz Porta³² pozdravil krovne cilje EU iz akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, s čimer je podprl ambicijo, da bi se do leta 2030 dosegla vsaj 78-odstotna zaposlenost in bi se vsako leto vsaj 60 % vseh odraslih udeležilo usposabljanj.
- (9) Predsednica Ursula von der Leyen je 14. septembra 2022 v govoru o stanju v Uniji³³ napovedala, da bo Evropska komisija leto 2023 predlagala za evropsko leto spretnosti. Predsednica je opozorila na težavo pomanjkanja delovne sile v nekaterih sektorjih in poudarila pomen naložb v strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje. Poudarila je tudi, da mora biti privabljanje pravih spretnosti v Evropo del rešitve, ki jo je treba podpreti tudi s pospešitvijo in lajšanjem priznavanja kvalifikacij državljanom tretjih držav. Komisija si z uresničevanjem evropskega leta spretnosti prizadeva povečati zagon in spodbujati izvajanje številnih ukrepov, ki jih je že sprejela za okrepitev preusposabljanja in izpopolnjevanja v Uniji, da bi odpravila pomanjkanje delovne sile in podprla trajnostno rast socialnega tržnega gospodarstva EU.
- Predsednica Ursula von der Leyen je 15. septembra 2021 v svojem govoru o stanju v Uniji napovedala začetek strukturiranega dialoga na najvišji ravni za okrepitev zavez na področju digitalnih spretnosti in izobraževanja. Države članice so za ta postopek imenovalle nacionalne koordinatorje. Evropsko leto spretnosti 2023 bo temeljilo na procesu strukturiranega dialoga in razširilo njegovo osredotočenost v skladu s cilji tega sklepa.
- Leto spretnosti sledi evropskemu letu mladih 2022, katerega namen je bil po pandemiji COVID-19 opolnomočiti mlade, se jim pokloniti, jih podpreti ter z njimi sodelovati, da bi se zagotovil dolgoročen pozitiven učinek na mlade. V evropskem letu mladih je že bil poudarjen pomen spretnosti pri iskanju kakovostne zaposlitve za mlade.
- (10) Ker podjetja in drugi deležniki najboljše vedo, katere spretnosti so potrebne v njihovih industrijskih ekosistemih, mora biti krepitev njihovih skupnih ukrepov za razvoj spretnosti del rešitve. Pakt za znanja in spretnosti združuje podjetja, socialne partnerje, ponudnike izobraževanja in usposabljanja, javne službe za zaposlovanje ter druge

³⁰ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Evropski parlament, Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. februarja 2021 o Sporočilu Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Sklepi Evropskega sveta](#) z dne 24. in 25. junija 2021. To je nadaljevanje [Izjave iz Porta](#) z dne 8. maja 2021.

³³ Govor o stanju v Uniji 2022, na voljo na spletu na naslovu: [Stanje v Uniji \(europa.eu\)](#).

zasebne in javne ključne deležnike na področju spretnosti. Temu se je doslej pridružilo več kot 700 organizacij in vzpostavljenih je bilo 12 obsežnih partnerstev z zavezami za spodbujanje šest milijonov priložnosti za usposabljanje. Pomembna je tudi regionalna razsežnost, vključno z obmejnimi regijami, kjer so za iskanje delavcev s pravimi spretnostmi potrebni ciljno usmerjeni ukrepi za podporo učinkovitim čezmejnimi trgov delu. Podobno se prikrajsane in oddaljene regije, vključno z najbolj oddaljenimi, srečujejo s posebnimi izzivi, saj so dostop do trga dela ter možnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje omejeni.

- (11) Priporočila Sveta o individualnih učnih računih³⁴ ter mikrodokazilih za vseživljenjsko učenje in zaposljivost³⁵ ljudem pomagajo, da na prožnejši in bolj ciljno usmerjen način posodobijo ali dopolnijo nabor svojih spretnosti, tudi v odziv na nastajajoče potrebe po spretnostih na trgu dela. Resolucija Sveta iz decembra 2021 o novem evropskem programu za učenje odraslih 2021–2030³⁶ spodbuja izpopolnjevanje in preusposabljanje, ki lahko zmanjšata neskladja v spretnostih in pomanjkanje delovne sile. Med ukrepi, ki podpirajo ljudi pri izpopolnjevanju in preusposabljanju, so možnosti za usmerjanje in samoocenjevanje spretnosti.
- (12) Cilj okrepljenih aktivnih politik trga dela, za katere se zavzema Priporočilo Komisije o učinkoviti aktivni podpori zaposlovanju (EASE)³⁷, je podpreti prehode v novo zaposlitev med okrevanjem po krizi zaradi COVID-19 in boljše usklajevanje spretnosti na trgu dela, ki jih podpirajo službe za zaposlovanje z zadostno upravno zmogljivostjo.
- (13) Priporočilo Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU)³⁸ podpira posodobitev sistemov PIU, da bi mlade in odrasle opremili z znanjem, spretnostmi in kompetencami, ki jih potrebujejo za uspeh na razvijajočem se trgu dela in v družbi, za upravljanje okrevanja in pravičnega prehoda na zeleno in digitalno gospodarstvo v času demografskih sprememb in v vseh gospodarskih ciklih. Spodbuja PIU kot gonilo inovacij in rasti, ki se hitro prilagaja spremembam na trgu dela in zagotavljanju spretnosti za poklice, po katerih se veliko povprašuje.
- (14) Spretnosti za zeleni prehod ter izpopolnjevanje in preusposabljanje delovne sile bodo potrebni v okviru prehoda na sodobno, z viri gospodarno in konkurenčno gospodarstvo, kot je določeno v evropskem zelenem dogovoru³⁹, ki določa pot do podnebne nevtralnosti do leta 2050. V sporočilu Komisije „Pripravljeni na 55“⁴⁰ je priznано, da bo zeleni prehod uspešen le, če bo imela Unija usposobljeno delovno silo, ki jo potrebuje, da bo ostala konkurenčna, in opozorjeno na vodilne ukrepe programa znanj in spretnosti, s katerimi bodo ljudem zagotovljene spretnosti, potrebne za zeleni in digitalni prehod.

³⁴ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o individualnih učnih računih ([UL C 243, 27.6.2022, str. 26](#)).

³⁵ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost ([UL C 243, 27.6.2022, str. 10](#)).

³⁶ Resolucija Sveta o novem evropskem programu za učenje odraslih 2021–2030 ([UL C 504, 14.12.2021, str. 9](#)).

³⁷ Priporočilo Komisije z dne 4. marca 2021 o učinkoviti aktivni podpori zaposlovanju (EASE) po krizi zaradi COVID-19 ([UL L 80, 8.3.2021, str. 1](#)).

³⁸ Priporočilo Sveta z dne 24. novembra 2020 o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost ([UL C 417, 2.12.2020, str. 1](#)).

³⁹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Evropskemu svetu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Evropski zeleni dogovor ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Pripravljeni na 55: uresničevanje podnebne cilja EU za leto 2030 na poti do podnebne nevtralnosti ([COM\(2021\) 550 final](#)).

- (15) V programu politike „Pot v digitalno desetletje“ do leta 2030⁴¹ je ponovno poudarjen cilj, da bo imelo do leta 2030 vsaj 80 % prebivalcev EU vsaj osnovne digitalne spretnosti, ter določen cilj, da bo do leta 2030 zaposlenih 20 milijonov strokovnjakov s področja IKT, pri čemer se bo razlika med deležem žensk in moških zmanjšala, tudi z vzpostavitvijo okvira za sodelovanje med državami članicami in Komisijo. Digitalno desetletje⁴² poudarja pomanjkanje zmogljivosti specializiranih programov izobraževanja in usposabljanja za usposabljanje dodatnih strokovnjakov s področja IKT. V akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje za obdobje 2021–2027⁴³ je poudarjeno, da bi bilo treba uporabiti tehnološka sredstva za lažjo dostopnost in večjo prožnost možnosti izobraževanja, vključno z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem.
- (16) Komisija v sporočilu o posodobljeni industrijski strategiji za Evropo⁴⁴ poziva k odločnemu ukrepanju za uresničitev vseživljenjskega učenja in zagotovitev, da bosta izobraževanje in usposabljanje šla v korak z digitalnim in zelenim prehodom ter pomagala pri njuni izvedbi. Poudarja, da je kvalificirana delovna sila ključna za zagotavljanje uspešnih prehodov, podpiranje konkurenčnosti evropske industrije, njenega digitalnega in zelenega prehoda ter ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Priznava tudi pomen močnih partnerstev med EU, državami članicami, socialnimi partnerji ter drugimi ustreznimi deležniki ter sodelovanja med industrijskimi ekosistemi in znotraj njih. Socialno gospodarstvo ima lahko odločilno vlogo, saj je pomemben zagovornik socialno pravičnih in vključujočih digitalnega in zelenega prehoda ter je ključno gonilo socialnih inovacij, tudi na področju preusposabljanja in izpopolnjevanja.
- (17) Privabljanje usposobljenih državljanov tretjih držav lahko prispeva k odpravljanju pomanjkanja spretnosti in delovne sile. Oktobra 2021 je začela veljati revidirana direktiva o modri karti EU⁴⁵, ki je ključni dosežek za privabljanje visoko usposobljenih talentiranih ljudi na trg dela. Novi pakt o migracijah in azilu⁴⁶ prav tako močno poudarja delovno migracijo in vključevanje državljanov tretjih držav. Glede na navedeno je Komisija aprila 2022 sprejela sveženj o znanjih, spretnostih in talentih⁴⁷, da bi okrepila pravni okvir in ukrepanje Unije na tem področju. Predlogi za prenovitev direktive o rezidentih za daljši čas in direktive o enotnem dovoljenju bodo omogočili poenostavitev postopkov za sprejem delavcev vseh ravni usposobljenosti v Unijo. Komisija bo še naprej uvajala nabor talentov EU, da bi olajšala iskanje ustreznih kandidatov za ponujena delovna mesta med državljani tretjih držav. Komisija si prizadeva tudi za vzpostavitev partnerstev za privabljanje talentov s specifičnimi

⁴¹ Predlog sklepa Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi programa politike „Pot v digitalno desetletje“ do leta 2030 ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Digitalni kompas do leta 2030: evropska pot v digitalno desetletje ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ [Sporočilo Komisije](#) Evropskemu parlamentu, Svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje (COM(2018) 022 final).

⁴⁴ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Posodobitev nove industrijske strategije iz leta 2020: močnejši enotni trg za okrevanje Evrope ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁴⁵ Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES ([UL L 382, 28.10.2021, str. 1](#)).

⁴⁶ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o novem paktu o migracijah in azilu ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU ([COM\(2022\) 657 final](#)).

ključnimi partnerskimi državami, da bi spodbudila mednarodno mobilnost delovne sile in razvoj talentov na vzajemno koristen in krožen način. Poleg tega Unija še naprej največ prispeva k svetovnemu financiranju izobraževanja, ki se osredotoča zlasti na usposabljanje učiteljev, izobraževanje deklet ter poklicno izobraževanje in usposabljanje. To delo pod okriljem strategije Global Gateway⁴⁸ dopolnjuje cilje tega predloga.

- (18) Zaupanje v kvalifikacije, pridobljene v Evropi ali zunaj nje, in njihova preglednost sta ključna za lajšanje njihovega priznavanja. Orodja EU za preglednost (evropsko ogrodje kvalifikacij, kvalifikacija ESCO, Europass, orodje EU za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav, evropska digitalna potrdila za učenje) so izhodišče za povečanje preglednosti in primerljivosti kvalifikacij. Za dobro delujoče trge dela je treba razumeti in ceniti spretnosti, pridobljene v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju. Pri tem so ključni koraki prepoznavanje in dokumentiranje spretnosti ter upoštevanje smernic za njihovo prepoznavnost.
- (19) Skupne javne in zasebne naložbe v izpopolnjevanje in preusposabljanje so nezadostne. Večino usposabljanj, povezanih z delovnim mestom, v Uniji financirajo delodajalci. Vendar številna podjetja, zlasti MSP, ne zagotavljajo ali financirajo usposabljanja za svoje zaposlene, posamezniki v netipičnih oblikah dela pa imajo manj dostopa do usposabljanja, ki ga financira delodajalec, ali pa ga sploh nimajo. Takšne neenakosti ogrožajo blaginjo in zdravje posameznikov, zmanjšujejo gospodarsko konkurenčnost, povzročajo zamujene priložnosti in ovire za inovacije ter pomenijo tveganje, da bodo ljudje pri prehodu na bolj trajnostne gospodarske dejavnosti zapostavljeni. Potreben je omogočiten okvir za sprostitev in spodbujanje finančnih naložb delodajalcev v spretnosti ter zagotavljanje prepoznavnosti gospodarske vrednosti izpopolnjevanja in preusposabljanja.
- (20) V Uniji so se v preteklosti znatno povečale javne naložbe v začetno izobraževanje in usposabljanje. Vendar to doslej ni bilo usklajeno z ustreznim povečanjem naložb v podporo stalnemu razvoju spretnosti skozi celotno delovno življenje⁴⁹. V sklepih Sveta z dne 8. junija 2020⁵⁰ so države članice pozvane, naj „preučijo možne modele javnega in zasebnega financiranja vseživljenjskega učenja ter razvoja znanj in spretnosti na individualni ravni“, Komisija pa naj države članice pri teh prizadevanjih podpira.
- (21) Za preusposabljanje in izpopolnjevanje je na voljo znatna finančna podpora, na primer prek Evropskega socialnega sklada plus (ESS+), mehanizma za okrevanje in odpornost (RRF)⁵¹, Evropskega sklada za regionalni razvoj (ESRR), Sklada za pravični prehod (SPP), programa InvestEU, programa Erasmus+, programa Obzorje Evropa, programa za okolje in podnebne spremembe (LIFE), sklada za modernizacijo, Instrumenta za sosedstvo ter razvojno in mednarodno sodelovanje (NDICI). ESS+ ostaja glavno orodje financiranja EU za naložbe v številčnejše in boljše spretnosti delovne sile, zlasti s podpiranjem institucij in služb pri ocenjevanju in predvidevanju potreb po spretnostih in izzivih v zvezi z njimi ter podpiranjem priložnosti za

⁴⁸ Skupno sporočilo Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru, Odboru regij in Evropski investicijski banki z naslovom – Strategija Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

⁴⁹ Glej na primer povečanje deleža prebivalstva s terciarno izobrazbo, prim. [Pregled izobraževanja in usposabljanja za leto 2021](#)

⁵⁰ [Sklepi Sveta z dne 8. junija 2020](#) z naslovom S prekvalificiranjem in izpopolnjevanjem do večje trajnosti in zaposljivosti v podporo okrevanju gospodarstva in socialni koheziji.

⁵¹ Vzpostavljen z [Uredbo \(EU\) 2021/241](#) z dne 12. februarja 2021.

preusposabljanje in izpopolnjevanje delavcev, ki jih ponujata javni in zasebni sektor. Reforme in naložbe, vključene v nacionalne načrte držav članic za okrevanje in odpornost, imajo pomembno razsežnost spretnosti, ki je pogosto povezana z aktivnimi politikami trga dela, zlasti s podporo zaposlovanju mladih. V nacionalnih načrtih za okrevanje in odpornost, ki sta jih doslej potrdila Komisija in Svet, je približno 20 % socialnih odhodkov namenjenih zaposlovanju ter znanjem in spretnostim⁵². REACT-EU je bil prvi instrument instrumenta NextGenerationEU za izvrševanje plačil za namene okrevanja držav članic. Pomagal je ustvarjati delovna mesta ter vlagati v spretnosti v regijah, ki najbolj potrebujejo pomoč. Delavci, ki izgubijo zaposlitev zaradi obsežnih prestrukturiranj, lahko pri iskanju nove zaposlitve izkoristijo tudi podporo iz Evropskega sklada za prilagoditev globalizaciji za presežne delavce (ESPG), na primer z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem ter prilagojenim poklicnim usmerjanjem in svetovanjem.

- (22) Uredba (EU) 2021/1056 Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Sklada za pravični prehod⁵³ priznava, da sta izpopolnjevanje in preusposabljanje delavcev in iskalcev zaposlitve instrument, ki je potreben za zagotovitev pravičnega in vključujočega zelenega prehoda ter ublažitev negativnih posledic. Priporočilo Sveta o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost⁵⁴ določa posebne smernice za pomoč državam članicam pri oblikovanju in izvajanju svežnjev politik v zvezi z ustreznimi zaposlitvenimi in socialnimi vidiki, vključno s politikami izpopolnjevanja in preusposabljanja. Poleg tega Priporočilo Sveta o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj⁵⁵ spodbuja politike in programe za zagotovitev, da učeči se vseh starosti pridobijo znanje in spretnosti, da bodo lahko izkoristili spreminjajoči se trg dela, trajnostno živeli in ukrepali za trajnostno prihodnost.
- (23) Program InvestEU v okviru sklopa za socialne naložbe in spretnosti podpira povpraševanje po spretnostih in njihovo ponudbo, izboljšuje nabor spretnosti končnih prejemnikov ali njihovo uporabo ter spodbuja trge za naložbe v spretnosti. Program InvestEU podpira tudi splošne naložbe v izobraževanje, usposabljanje in s tem povezane storitve. Poleg tega program za pravični prehod v okviru InvestEU podpira naložbe, vključno s tistimi, ki so namenjene podpiranju izpopolnjevanja in preusposabljanja delavcev, v regijah, ki imajo odobren načrt za pravični prehod v skladu z Uredbo (EU) 2021/1056, ali projekte, ki koristijo tem regijam, če so ključne za prehod teh območij.
- (24) Prilagojeno strokovno znanje prek Instrumenta Komisije za tehnično podporo lahko državam članicam pomaga pri izvajanju reform, povezanih z nacionalnimi ali regionalnimi strategijami za spretnosti, s čimer se začasno financiranje EU pretvori v trajne izboljšave razpoložljivih možnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje. Vzajemno učenje, ki ga omogoča Komisija, lahko prav tako podpre proces.

⁵² Socialne kategorije so opredeljene in uporabljene na podlagi metodologije, ki jo je Komisija po posvetovanju z Evropskim parlamentom in državami članicami sprejela v [Delegirani uredbi \(EU\) 2021/2105](#). Komisija in Svet sta do 3. oktobra 2022 potrdila 25 načrtov za okrevanje in odpornost.

⁵³ Uredba (EU) 2021/1056 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. junija 2021 o vzpostavitvi Sklada za pravični prehod PE/5/2021/REV/1 ([UL L 231, 30.6.2021, str. 1](#)).

⁵⁴ Priporočilo Sveta o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost ([UL C 243, 27.6.2022, str. 35](#)).

⁵⁵ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj ([UL C 243, 27.6.2022, str. 1](#)).

- (25) Cilj evropske strategije o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030⁵⁶ je zagotoviti njihovo polno udeležbo v družbi, in sicer enako kot drugim v Uniji in zunaj nje. Evropska komisija se v okviru strategije zavezuje, da bo invalidom omogočila udeležbo na usposabljanjih in pridobivanje novih spretnosti, kar je temeljni pogoj za zaposlovanje in neodvisnost.
- (26) Na ravni Unije se potrebna finančna sredstva za izvajanje tega sklepa določijo v okviru proračuna programov, iz katerih se prispeva, v skladu z večletnima finančnima okviroma za obdobje 2014–2020 in 2021–2027. Brez poseganja v pristojnosti proračunskega organa bi moral biti cilj zagotoviti financiranje za izvajanje tega sklepa v višini najmanj 9,3 milijona EUR za operativne stroške.
- (27) Ker države članice ne morejo zadovoljivo doseči ciljev tega sklepa, temveč se zaradi obsega ali učinkov predlaganega ukrepa lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta sklep ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (28) Za zagotovitev hitrega izvajanja evropskega leta spretnosti bi moral ta sklep nujno začeti veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije* –

SPREJELA NASLEDNJI SKLEP:

Člen 1

Predmet urejanja

Leto 2023 se razglasi za „evropsko leto spretnosti 2023“ (v nadaljnjem besedilu: evropsko leto).

Člen 2

Cilji

V skladu z načeli 1, 4 in 5 evropskega stebra socialnih pravic, ki prispevajo k ciljem iz evropskega programa znanj in spretnosti iz leta 2020 ter krovnim ciljem EU iz akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, je splošni cilj evropskega leta nadalje spodbujati miselnost preusposabljanja in izpopolnjevanja ter s tem povečati konkurenčnost evropskih podjetij, zlasti malih in srednjih podjetij, ter uresničiti celotni potencial digitalnega in zelenega prehoda na socialno pravičen, vključujoč in pošten način. Natančneje, dejavnosti leta bodo spodbujale politike in naložbe na področju spretnosti, da bi se zagotovilo, da pri dvojnem prehodu in okrevanju gospodarstva nihče ne bo zapostavljen, ter zlasti odpravilo pomanjkanje delovne sile za boljše usposobljeno delovno silo v Uniji, ki bo lahko izkoristila priložnosti tega procesa, in sicer s:

1. spodbujanjem večjih, učinkovitejših in bolj vključujočih naložb v usposabljanje in izpopolnjevanje, da bi v celoti izkoristili potencial sedanje in prihodnje evropske delovne sile ter podprli ljudi pri prehodih med zaposlitvami, aktivnem staranju in izkoriščanju novih priložnosti, ki jih prinaša sedanja gospodarska preobrazba;

⁵⁶ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 ([COM\(2021\) 101 final](#)).

2. krepitvijo ustreznosti spretnosti s tesnim sodelovanjem s socialnimi partnerji, javnimi in zasebnimi službami za zaposlovanje, podjetji, ponudniki izobraževanja in usposabljanja ter razvojem skupnih pristopov z vsemi vejami oblasti;
3. usklajevanjem želja in spretnosti ljudi s priložnostmi na trgu dela, zlasti tistimi, ki jih ponujajo zeleni in digitalni prehod ter osrednji sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji. Posebna pozornost bo namenjena aktivaciji večjega števila ljudi na trgu dela, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljujejo (NEET);
4. privabljanjem ljudi iz tretjih držav, ki imajo spretnosti, ki jih EU potrebuje, med drugim s krepitvijo učnih možnosti in mobilnosti ter lajšanjem priznavanja kvalifikacij.

Člen 3

Vrste ukrepov

1. Ukrepi, ki jih je treba sprejeti za doseganje ciljev iz člena 2, vključujejo naslednje dejavnosti na evropski, nacionalni, regionalni ali lokalni ravni oziroma s sodelovanjem s tretjimi državami, kadar je to ustrezno, v zvezi s cilji evropskega leta:
 - (a) konference, razprave na forumih in nadaljnje dogodke za spodbujanje razprave o vlogi in prispevku politik na področju spretnosti za doseganje konkurenčne, trajnostne in pravične gospodarske rasti glede na demografske spremembe ter za mobilizacijo ustreznih deležnikov, da bi se zagotovila dostopnost do usposabljanja na terenu;
 - (b) delovne skupine, tehnične sestanke in dogodke za spodbujanje razprave in vzajemnega učenja o ukrepih in pristopih, ki jih lahko sprejmejo deležniki iz javnega, zasebnega in tretjega sektorja, vključno s pripravo, objavo in razširjanjem primerov dobre prakse, smernic in dodatnih spremnih dokumentov, ki izhajajo iz dogodkov;
 - (c) pobude, ki so med drugim namenjene posameznikom, podjetjem, trgovinskim in industrijskim zbornicam, socialnim partnerjem, javnim organom, ponudnikom izobraževanja in usposabljanja, da bi spodbujali zagotavljanje, financiranje in izkoriščanje priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje;
 - (d) informacijske in komunikacijske kampanje ter kampanje ozaveščanja o pobudah EU za izpopolnjevanje in preusposabljanje za spodbujanje njihovega izvajanja in izvajanja na terenu ter njihove uporabe pri potencialnih upravičencih;
 - (e) krepitev dialoga v obstoječih skupinah in mrežah deležnikov, tudi prek uveljavljenih spletnih platform;
 - (f) izvajanje in po potrebi razvoj dodatnih orodij za zbiranje podatkov o spretnostih ob hkratnem spodbujanju in razširjanju njihove uporabe pri opredeljevanju sedanjih in prihodnjih potreb po spretnostih, zlasti v zvezi z zelenim in digitalnim prehodom, osrednjimi sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji, energetske krizo in posledicami ruske vojne agresije proti Ukrajini;
 - (g) spodbujanje orodij in instrumentov za večjo preglednost kvalifikacij, vključno s kvalifikacijami, izdanimi zunaj Unije;

- (h) spodbujanje programov, možnosti financiranja, projektov, ukrepov in mrež, pomembnih za javne, zasebne in nevladne deležnike, ki sodelujejo pri oblikovanju, razširjanju in izvajanju možnosti izpopolnjevanja in preusposabljanja ter poklicnega usposabljanja.
- 2. Komisija lahko opredeli druge dejavnosti, ki bi lahko prispevale k uresničevanju ciljev evropskega leta, ter dovoli, da se sklicevanja na evropsko leto uporabljajo pri promociji navedenih dejavnosti, če prispevajo k uresničevanju navedenih ciljev. Tudi druge institucije Unije in države članice lahko opredelijo takšne druge dejavnosti in jih predlagajo Komisiji.

Člen 4

Usklajevanje na nacionalni ravni

Za organizacijo sodelovanja pri evropskem letu na nacionalni in regionalni ravni so odgovorne države članice. V ta namen vsaka država članica imenuje nacionalnega koordinatorja, ki lahko celostno zastopa različne veje oblasti. Nacionalni koordinatorji zagotovijo usklajevanje zadevnih dejavnosti na nacionalni in regionalni ravni.

Člen 5

Usklajevanje na ravni Unije

- 1. Usklajevanje evropskega leta na ravni Unije poteka na podlagi prečnega pristopa, da bi se ustvarile sinergije med različnimi programi in pobudami Unije na področju spretnosti.
- 2. Komisija se pri izvajanju evropskega leta zanaša na strokovno znanje in pomoč ustreznih agencij Unije.
- 3. Komisija sklicuje srečanja nacionalnih koordinatorjev za usklajevanje dejavnosti iz člena 3. Ta srečanja služijo tudi kot priložnost za izmenjavo informacij o izvajanju evropskega leta na nacionalni ravni in na ravni Unije. Predstavniki Evropskega parlamenta in ustreznih agencij Unije lahko na navedenih srečanjih sodelujejo kot opazovalci.
- 4. Komisija sodeluje s socialnimi partnerji, organi trga dela in predstavniki organizacij ali organov, ki delujejo na področju spretnosti, da bi pomagali izvajati evropsko leto na ravni Unije.

Člen 6

Sodelovanje na mednarodni ravni

Komisija za namene evropskega leta po potrebi sodeluje s tretjimi državami in pristojnimi mednarodnimi organizacijami, zlasti z OECD, Unescom in MOD, hkrati pa zagotavlja prepoznavnost sodelovanja Unije.

Člen 7

Spremljanje in ocenjevanje

Komisija Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij do 31. decembra 2024 predloži poročilo o izvajanju, rezultatih in splošni oceni pobud iz tega sklepa.

Člen 8

Začetek veljavnosti

Ta sklep začne veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

V Bruslju,

*Za Evropski parlament
predsednica*

*Za Svet
predsednik*

OCENA FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

1.1. Naslov predloga/pobude

1.2. Zadevna področja

1.3. Ukrep, na katerega se predlog/pobuda nanaša

1.4. Cilji

1.4.1. Splošni cilji

1.4.2. Specifični cilji

1.4.3. Pričakovani rezultati in posledice

1.4.4. Kazalniki smotrnosti

1.5. Utemeljitev predloga/pobude

1.5.1. Potrebe, ki jih je treba zadovoljiti kratkoročno ali dolgoročno, vključno s podrobno časovnico za uvajanje ustreznih ukrepov za izvajanje pobude

1.5.2. Dodana vrednost ukrepanja Unije (ki je lahko posledica različnih dejavnikov, npr. boljšega usklajevanja, pravne varnosti, večje učinkovitosti ali dopolnjevanja). Za namene te točke je „dodana vrednost ukrepanja Unije“ vrednost, ki izhaja iz ukrepanja Unije in predstavlja dodatno vrednost poleg tiste, ki bi jo sicer ustvarile države članice same.

1.5.3. Spoznanja iz podobnih izkušenj v preteklosti

1.5.4. Skladnost z večletnim finančnim okvirom in možne sinergije z drugimi ustreznimi instrumenti

1.5.5. Ocena različnih razpoložljivih možnosti financiranja, vključno z možnostmi za prerazporeditev

1.6. Trajanje predloga/pobude in finančnih posledic

1.7. Načrtovani načini upravljanja

2. UKREPI UPRAVLJANJA

2.1. Pravila o spremljanju in poročanju

2.2. Upravljavski in kontrolni sistemi

2.2.1. Utemeljitev načinov upravljanja, mehanizmov financiranja, načinov plačevanja in predlagane strategije kontrol

2.2.2. Podatki o ugotovljenih tveganjih in vzpostavljenih sistemih notranjih kontrol za njihovo zmanjševanje

2.2.3. Ocena in utemeljitev stroškovne učinkovitosti kontrol (razmerje „stroški kontrol ÷ vrednost z njimi povezanih upravljanih sredstev“) ter ocena pričakovane stopnje tveganja napake (ob plačilu in ob zaključku)

2.3. Ukrepi za preprečevanje goljufij in nepravilnosti

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice

3.2. Ocenjene finančne posledice predloga za odobritve

3.2.1. Povzetek ocenjenih posledic za odobritve za poslovanje

3.2.2. Ocenjene realizacije, financirane z odobritvami za poslovanje

3.2.3. Povzetek ocenjenih posledic za upravne odobritve

3.2.4. Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom

3.2.5. Udeležba tretjih oseb pri financiranju

3.3. Ocenjene posledice za prihodke

OCENA FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

1.1. Naslov predloga/pobude

Evropsko leto spretnosti 2023

1.2. Zadevna področja

Področje politike: Zaposlovanje ter znanja in spretnosti

1.3. Ukrep, na katerega se predlog/pobuda nanaša

Nov ukrep

Nov ukrep na podlagi pilotnega projekta / pripravljalnega ukrepa⁵⁷

Podaljšanje obstoječega ukrepa

Združitev ali preusmeritev enega ali več ukrepov v drug/nov ukrep

1.4. Cilji

1.4.1. Splošni cilji

Splošni cilj evropskega leta spretnosti 2023 je nadaljnje spodbujanje miselnosti preusposabljanja in izpopolnjevanja, s čimer se zagotovi, da pri dvojnem prehodu nihče ne bo zapostavljen, in zlasti obravnava pomanjkanje delovne sile za bolj usposobljeno delovno silo v EU, ki bo lahko izkoristila priložnosti tega procesa, s čimer se bosta povečala konkurenčnost evropskih podjetij, zlasti malih in srednjih, ter izkoristil celoten potencial digitalnega in zelenega prehoda na socialno pravičen, vključujoč in pošten način.

1.4.2. Specifični cilji

V okviru evropskega leta spretnosti 2023 so določeni štirje specifični cilji:

1. spodbujanje večjih, učinkovitejših in bolj vključujočih naložb v usposabljanje in izpopolnjevanje, da bi v celoti izkoristili potencial sedanje in prihodnje evropske delovne sile ter podprli ljudi pri prehodih med zaposlitvami, aktivnem staranju in izkoriščanju novih priložnosti, ki jih prinaša sedanja gospodarska preobrazba;

2. krepitev ustreznosti spretnosti s tesnim sodelovanjem s socialnimi partnerji, javnimi in zasebnimi službami za zaposlovanje, podjetji, ponudniki izobraževanja in usposabljanja ter razvojem skupnih pristopov z vsemi vejami oblasti;

3. usklajevanje želja in spretnosti ljudi s priložnostmi na trgu dela, zlasti tistimi, ki jih ponujajo zeleni in digitalni prehod ter osrednji sektorji, v katerih je prisotna potreba po okrevanju po pandemiji. Posebna pozornost bo namenjena aktivaciji večjega števila ljudi na trgu dela, zlasti žensk in mladih, še posebej tistih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET);

4. privabljanje ljudi iz tretjih držav, ki imajo spretnosti, ki jih EU potrebuje, med drugim s krepitevijo učnih možnosti in mobilnosti ter lajšanjem priznavanja kvalifikacij.

⁵⁷

Po členu 58(2)(a) oz. (b) finančne uredbe.

1.4.3. Pričakovani rezultati in posledice

Navedite, kakšne učinke naj bi imel(-a) predlog/pobuda za upravičence/ciljne skupine.

Evropsko leto spretnosti 2023 naj bi imelo pozitiven učinek na individualni, vladni in družbeni ravni. Predvidene vrste ukrepov (dogodki, informacijske in komunikacijske kampanje ter kampanje ozaveščanja, okrepljen dialog, spodbujanje in razvoj orodij) bodo privedle do:

obsežnejših in boljše usmerjenih naložb v priložnosti za preusposabljanje in izpopolnjevanje na trgu dela, ki koristijo delavcem in delodajalcem, saj odpravljajo obstoječa pomanjkanja delovne sile ter spodbujajo zaposlovanje in socialno vključenost;

- boljše izmenjave informacij, vzajemnega učenja in okrepljenega sodelovanja, kar bo koristilo delu javnih in zasebnih organizacij ter socialnih partnerjev na mednarodni, evropski, nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

1.4.4. Kazalniki smotrnosti

Navedite, s katerimi kazalniki se bodo spremljali napredek in dosežki.

Kazalniki rezultatov:

- Število izvedenih dogodkov
- Število realizacij v okviru informacijske kampanje

Komisija Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij do 31. decembra 2024 predloži poročilo o izvajanju, rezultatih in splošni oceni pobud iz tega sklepa.

1.5. Utemeljitev predloga/pobude

1.5.1. Potrebe, ki jih je treba zadovoljiti kratkoročno ali dolgoročno, vključno s podrobno časovnico za uvajanje ustreznih ukrepov za izvajanje pobude

Kratkoročno: okrepljeno sodelovanje in večja ozaveščenost javnih in zasebnih akterjev o politikah in instrumentih na področju spretnosti. Kratkoročne zahteve bodo izpolnjene med evropskim letom spretnosti 2023, pri čemer bodo predvidene vrste ukrepov.

Dolgoročno: spodbujanje več priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje, s čimer prispevajo k reševanju vprašanja pomanjkanja delovne sile v EU.

1.5.2. Dodana vrednost ukrepanja Unije (ki je lahko posledica različnih dejavnikov, npr. boljšega usklajevanja, pravne varnosti, večje učinkovitosti ali dopolnjevanja). Za namene te točke je „dodana vrednost ukrepanja Unije“ vrednost, ki izhaja iz ukrepanja Unije in predstavlja dodatno vrednost poleg tiste, ki bi jo sicer ustvarile države članice same.

Dodana vrednost ukrepanja Unije izhaja iz:

- večje učinkovitosti lastnih instrumentov Unije z ozaveščanjem in prepoznavnostjo politik na področju spretnosti;
- dopolnjevanja ukrepov na nacionalni ravni z evropsko razsežnostjo, ki omogoča izmenjavo izkušenj in dobrih praks med državami članicami, socialnimi partnerji ter drugimi deležniki, zasebnimi in javnimi podjetji v EU in zunaj nje. Poleg tega bi bila za ukrepe držav članic koristna ozaveščenost in prepoznavnost v EU in zunaj nje.

1.5.3. *Spoznanja iz podobnih izkušenj v preteklosti*

Evropska leta, organizirana v zadnjih 10 letih, so dokazala svojo vrednost kot učinkoviti instrumenti ozaveščanja, ki so vplivali na splošno javnost in multiplikatorje ter ustvarili sinergije med različnimi področji ukrepanja na ravni Unije in držav članic.

1.5.4. *Skladnost z večletnim finančnim okvirom in možne sinergije z drugimi ustreznimi instrumenti*

Evropsko leto spretnosti 2023 bo spodbujalo sinergije med politikami na področju spretnosti in drugimi ustreznimi politikami Unije. Temeljilo bo na obstoječih ustreznih pobudah Unije, saj je razvoj spretnosti bistven in pomemben za vse gospodarske sektorje.

Natančneje, evropsko leto spretnosti 2023 bo temeljilo na evropskem programu znanj in spretnosti, akcijskem načrtu za digitalno izobraževanje, evropskem izobraževalnem prostoru, evropskem raziskovalnem prostoru, evropskem zelenem dogovoru, vključno s svežnjem „Pripravljeni na 55“, pobudi „val prenov za Evropo“, načrtu REPower Plan, Novem akcijskem načrt za krožno gospodarstvo, akcijskem načrtu za ničelno onesnaževanje zraka, vode in tal, strategiji EU za biotsko raznovrstnost do leta 2030, strategiji „od vil do vilic“ in Sporočilu o novem pristopu za trajnostno modro gospodarstvo v EU. Nadalje bo temeljilo na pobudi novi evropski Bauhaus, programu Obzorje Evropa in njegovih nalogah, novem evropskem programu za inovacije, evropski strategiji za univerze, predlogu Komisije za evropsko deklaracijo o digitalnih pravicah in načelih za digitalno desetletje, evropski digitalni strategiji, evropski strategiji za podatke, digitalnem desetletju, okrepljenem jamstvu za mlade, strategiji o pravicah invalidov, skupnem okviru finančnih kompetenc EU/OECD za odrasle, akcijskem načrtu EU za boj proti rasizmu, strateškem okviru EU za enakost, vključevanje in udeležbo Romov, akcijskem načrtu za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027, strategiji EU za enakost spolov, akcijskem načrtu za evropsko demokracijo, dolgoročni viziji za podeželska območja EU, Sporočilu Komisije o novem pristopu za trajnostno modro gospodarstvo v EU, evropski strategiji oskrbe, akcijskem načrtu za socialno gospodarstvo in načrtu za prehod za industrijski ekosistem lokalnega in socialnega gospodarstva, skupnem sporočilu o analizi vrzeli pri naložbah v obrambo in nadaljnjih korakih ter vesoljskem programu, strategiji Global Gateway in akcijskem načrtu za mlade. Vsaka od teh pobud in politik vključuje ukrepe, ki se lahko nanašajo na razvoj spretnosti na splošno ali za posamezne skupine, ali se nanaša na posebne nabore spretnosti.

1.5.5. *Ocena različnih razpoložljivih možnosti financiranja, vključno z možnostmi za prerazporeditev*

Predvideni sta dve možnosti: zahtevanje dodatnih sredstev ali poskus financiranja evropskega leta spretnosti s prerazporeditvami.

Ker so potrebe po sredstvih razporejene na tri leta (2022–2024), je bilo mogoče vse potrebe, tako operativne kot upravne, po sredstvih izpolniti z notranjimi prerazporeditvami na podlagi tehnične pomoči ESS+.

Vendar zgolj prerazporejanje osebja ni bilo ocenjeno kot mogoče. Zato se bo stalno osebje med trajanjem dejavnosti okrepilo z začasnim osebjem. Stroški, povezani z začasnim osebjem, se lahko prav tako financirajo s prerazporeditvijo sredstev.

1.6. Trajanje predloga/pobude in finančnih posledic

X Časovno omejeno

- X od sprejetja sklepa do 31. decembra 2024,
- X finančne posledice med letoma 2022 in 2024 za odobritve za prevzem obveznosti ter med letoma 2022 in 2026 za odobritve plačil.

Časovno neomejeno

- izvajanje z obdobjem uvajanja med letoma LLLL in LLLL,
- ki mu sledi izvajanje v celoti.

1.7. Načrtovani načini upravljanja⁵⁸

X Neposredno upravljanje – Komisija,

- X z lastnimi službami, vključno s svojim osebjem v delegacijah Unije,
- prek izvajalskih agencij.

Deljeno upravljanje z državami članicami.

Posredno upravljanje, tako da se naloge izvrševanja proračuna poverijo:

- tretjim državam ali organom, ki jih te imenujejo,
- mednarodnim organizacijam in njihovim agencijam (navedite),
- EIB in Evropskemu investicijskemu skladu,
- organom iz členov 70 in 71 finančne uredbe,
- subjektom javnega prava,
- subjektom zasebnega prava, ki opravljajo javne storitve, kolikor imajo ti subjekti ustrezna finančna jamstva,
- subjektom zasebnega prava države članice, ki so pooblaščenim za izvajanje javno-zasebnih partnerstev in ki imajo ustrezna finančna jamstva,
- osebam, pooblaščenim za izvajanje določenih ukrepov SZVP na podlagi naslova V PEU in opredeljenim v zadevnem temeljnem aktu.
- *Pri navedbi več kot enega načina upravljanja je treba to natančneje obrazložiti v oddelku „opombe“.*

Opombe

⁵⁸ Pojasnila o načinih upravljanja in sklici na finančno uredbo so na voljo na spletišču BudgWeb: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>.

2. UKREPI UPRAVLJANJA

2.1. Pravila o spremljanju in poročanju

Navedite pogostost in pogoje.

Delovni program evropskega leta

2.2. Upravljavski in kontrolni sistemi

2.2.1. Utemeljitev načinov upravljanja, mehanizmov financiranja, načinov plačevanja in predlagane strategije kontrol

Neposredno upravljanje je v skladu s členom 62(1), točka (a), finančne uredbe bolj zaželeno, saj bo ukrepe izvajala Evropska komisija, zlasti GD EMPL, ki bo zagotovil usklajevanje z državami članicami in različnimi deležniki.

2.2.2. Podatki o ugotovljenih tveganjih in vzpostavljenih sistemih notranjih kontrol za njihovo zmanjševanje

Kontrole so del sistema notranjih kontrol GD EMPL. Te nove dejavnosti bodo zajete v istem pristopu za opredelitev tveganj in njihovo zmanjšanje.

2.2.3. Ocena in utemeljitev stroškovne učinkovitosti kontrol (razmerje „stroški kontrol ÷ vrednost z njimi povezanih upravljanih sredstev“) ter ocena pričakovane stopnje tveganja napake (ob plačilu in ob zaključku)

Kontrole so del sistema notranjih kontrol GD EMPL. Te nove dejavnosti bodo povzročile nepomembne dodatne stroške kontrole na ravni GD.

2.3. Ukrepi za preprečevanje goljufij in nepravilnosti

Navedite obstoječe ali načrtovane preprečevalne in zaščitne ukrepe, npr. iz strategije za boj proti goljufijam.

Komisija zagotovi, da se ob izvajanju ukrepov, financiranih na podlagi tega sklepa, zaščitijo finančni interesi Unije s preventivnimi ukrepi proti goljufijam, korupciji in kakršnim koli drugim nezakonitim dejavnostim, z izvajanjem učinkovitih pregledov in izterjavo neupravičeno plačanih zneskov, in kadar se ugotovijo nepravilnosti, z učinkovitimi, sorazmernimi in odvračilnimi kaznimi. Komisija je pooblaščenca za izvajanje pregledov in inšpekcij na kraju samem na podlagi tega sklepa v skladu z Uredbo Sveta (Euratom, ES) št. 2185/96 z dne 11. novembra 1996 o pregledih in inšpekcijah na kraju samem, ki jih opravlja Komisija za zaščito finančnih interesov Evropskih skupnosti pred goljufijami in drugimi nepravilnostmi. Preiskave po potrebi izvede Evropski urad za boj proti goljufijam. Take preiskave ureja Uredba (ES) št. 1073/1999 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. maja 1999 o preiskavah, ki jih izvaja Evropski urad za boj proti goljufijam (OLAF).

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice

- Obstoječe proračunske vrstice

Po vrstnem redu razdelkov večletnega finančnega okvira in proračunskih vrstic

Razdelek večletnega finančnega okvira	Proračunska vrstica	Vrsta odhodkov	Prispevek			
	številka	dif./nedif. 59	držav Efte ⁶⁰	držav kandidatk ⁶¹	tretjih držav	po členu 21(2)(b) finančne uredbe
		dif./nedif	DA/NE	DA/NE	DA/NE	DA/NE
2.a	07.020502 – ESS – Operativna tehnična pomoč – Financiranje v okviru REACT-EU	dif.	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Odhodki za podporo za ESS+ – Deljeno upravljanje	nedif.	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Odhodki za podporo za ESS+ – Deljeno upravljanje – Financiranje v okviru REACT-EU	nedif.	NE	NE	NE	NE

⁵⁹ Dif. = diferencirana sredstva / nedif. = nediferencirana sredstva.

⁶⁰ Efta: Evropsko združenje za prosto trgovino.

⁶¹ Države kandidatke in po potrebi potencialne kandidatke z Zahodnega Balkana.

3.2. Ocenjene finančne posledice predloga za odobritve

Programi in proračunske vrstice v nadaljevanju so okvirni. Ustrezna sredstva bodo opredeljena v okviru sredstev programov, iz katerih se prispeva, v skladu z veljavnimi finančnimi pravili.

3.2.1. Povzetek ocenjenih posledic za odobritve za poslovanje

- Za predlog/pobudo niso potrebne odobritve za poslovanje.
- Za predlog/pobudo so potrebne odobritve za poslovanje, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Razdelek večletnega finančnega okvira	Številka	iz razdelka 2a: Kohezija, odpornost in vrednote
--	----------	---

GD EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	SKUPAJ
○ Odobritve za poslovanje								
Proračunska vrstica 07 02 05 02	obveznosti	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	plačila	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	obveznosti	(1b)						
	plačila	(2b)						
	obveznosti	(1c)						
	plačila	(2c)						

○ Odobritve za poslovanje SKUPAJ	obveznosti	1a + 1b + 1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	plačila	2a + 2b + 2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Odobritve za upravne zadeve, ki se financirajo iz sredstev določenih programov	2022	2023	2024	2025	2026	SKUPAJ
--	------	------	------	------	------	--------

Proračunska vrstica 07 01 01 01	obveznosti/plačila	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Proračunska vrstica 07 01 01 01 – REACT-EU	obveznosti/plačila	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
Odobritve za GD EMPL SKUPAJ	obveznosti		8,608	1,449	0,458			10,516
	plačila	2a + 2b + 2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Razdelek večletnega finančnega okvira	7	„Upravni odhodki“
--	----------	-------------------

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		2022	2023	2024	2025	2026	SKUPAJ
GD EMPL							
○ Človeški viri		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Drugi upravni odhodki			0,017				0,017
GD EMPL SKUPAJ	odobritve	0,125	0,519	0,084			0,728

Odobritve iz RAZDELKA 7 večletnega finančnega okvira SKUPAJ	(obveznosti skupaj = plačila skupaj)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	---	-------	-------	-------	--	--	--------------

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		2022	2023	2024	2025	2026	SKUPAJ
--	--	------	------	------	------	------	--------

Odobritve iz RAZDELKOV od 1 do 7 večletnega finančnega okvira SKUPAJ	obveznosti	8,734	1,968	0,542			11,243
	plačila	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243

3.2.2. Ocenjene realizacije, financirane z odobritvami za poslovanje

odobritve za prevzem obveznosti v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Cilji in realizacije ↓			2022	2023	2024	2025	Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)										SKUPAJ			
	REALIZACIJE																			
	vrsta 62	povprečni stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število realizacij skupaj	stroški realizacij skupaj
SPECIFIČNI CILJI št. 1 ⁶³ ...																				
– realizacija	Komunikacijska kampa	7,000	1	7,000														1	7,000	
– realizacija	Dogodki Komisije	1,500			5	0,300												5	1,500	

⁶² Realizacije so dobavljeni proizvodi in opravljene storitve (npr. število financiranih izmenjav študentov, število kilometrov novozgrajenih cest ...).

⁶³ Kakor je opisan v točki 1.4.2 „Specifični cilji ...“.

– realizacija	Dogodki v okviru predse	0,500			3	0,167											3	0,500
– realizacija	Ocena	0,300					1	0,300									1	0,300
Seštevek za specifični cilj št. 1																		
SPECIFIČNI CILJ št. 2 ...																		
– realizacija																		
Seštevek za specifični cilj št. 2																		
SKUPAJ			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Povzetek ocenjenih posledic za upravne odobritve

- Za predlog/pobudo niso potrebne odobritve za upravne zadeve.
- Za predlog/pobudo so potrebne odobritve za upravne zadeve, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:
- v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	2022	2023	2024	2025	Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)	SKUPAJ
--	------	------	------	------	--	--------

RAZDELEK 7 večletnega finančnega okvira								
Človeški viri	0,125	0,519	0,084					0,711
Drugi upravni odhodki		0,017						0,017
Seštevek za RAZDELEK 7 večletnega finančnega okvira	0,125	0,519	0,084					0,728

–

Odobritve zunaj RAZDELKA 7 ⁶⁴ večletnega finančnega okvira								
Človeški viri	0,108	0,949	0,158					1,216
Drugi upravni odhodki								
Seštevek za odobritve zunaj RAZDELKA 7 večletnega finančnega okvira	0,108	0,949	0,158					1,216

–

SKUPAJ	0,234	1,468	0,242					1,948
---------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--------------

- Potrebe po odobritvah za človeške vire in druge upravne odhodke se krijejo z odobritvami GD, ki so že dodeljene za upravljanje ukrepa in/ali so bile prerazporejene znotraj GD, po potrebi skupaj z dodatnimi viri, ki se lahko pristojnemu GD dodelijo v postopku letne dodelitve virov glede na proračunske omejitve.

⁶⁴ Tehnična in/ali upravna pomoč ter odhodki za podporo izvajanja programov in/ali ukrepov EU (prej vrstice BA), posredne raziskave, neposredne raziskave.

3.2.3.1. Ocenjene potrebe po človeških virih

- Za predlog/pobudo niso potrebni človeški viri.
- Za predlog/pobudo so potrebni človeški viri, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:
- ocena, izražena v ekvivalentu polnega delovnega časa

	2022	2023	2024	Let o N+ 3	Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)		
O Delovna mesta v skladu s kadrovskim načrtom (uradniki in začasni uslužbenci)							
20 01 02 01 (sedež in predstavništva Komisije)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (delegacije)							
01 01 01 01 (posredne raziskave)							
01 01 01 11 (neposredne raziskave)							
Druge proračunske vrstice (navedite)							
O Zunanji sodelavci (v ekvivalentu polnega delovnega časa: EPDČ)⁶⁵							
20 02 01 (PU, NNS, ZU iz splošnih sredstev)							
20 02 03 (PU, LU, NNS, ZU in MSD na delegacijah)							
07 01 01 01⁶⁶	– na sedežu	7	7	5			
	– na delegacijah						
01 01 01 02 (PU, NNS, ZU za posredne raziskave)							
01 01 01 12 (PU, NNS, ZU za neposredne raziskave)							
Druge proračunske vrstice (navedite) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
SKUPAJ	10	18	5,50				

- **XX** je zadevno področje ali naslov v proračunu.
- Potrebe po človeških virih se krijejo z osebjem GD, ki je že dodeljeno za upravljanje ukrepa in/ali je bilo prerazporejeno znotraj GD, po potrebi skupaj z dodatnimi viri, ki se lahko pristojnemu GD dodelijo v postopku letne dodelitve virov glede na proračunske omejitve.
- Opis nalog:

Uradniki in začasni uslužbenci	Oblikovanje in usklajevanje delovnega načrta evropskega leta z drugimi službami; priprava razpisnih zahtev za storitve in kupoprodajne pogodbe ter spremljanje izbirnega postopka; zagotavljanje medinstitucionalnega usklajevanja; priprava informativnih sestankov in govorov za komisarko in GD; zagotavljanje prispevkov za delo z mediji; spremljanje naknadne ocene.
Zunanji sodelavci	

⁶⁵ PU = pogodbeni uslužbenec; LU = lokalni uslužbenec; NNS = napoteni nacionalni strokovnjak; ZU = začasni uslužbenec; MSD = mladi strokovnjak na delegaciji.

⁶⁶ Dodatna zgornja meja za zunanje sodelavce v okviru odobritev za poslovanje (prej vrstice BA).

3.2.4. Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom

Predlog/pobuda:

- predlog je skladen z veljavnim večletnim finančnim okvirom;
- se lahko v celoti financira s prerazporeditvijo znotraj zadevnega razdelka večletnega finančnega okvira;
- zahteva uporabo nedodeljene razlike do zgornje meje v zadevnem razdelku večletnega finančnega okvira in/ali uporabo posebnih instrumentov, kot so opredeljeni v uredbi o večletnem finančnem okviru;
- zahteva spremembo večletnega finančnega okvira.

3.2.5. Udeležba tretjih oseb pri financiranju

V predlogu/pobudi:

- ni načrtovano sofinanciranje tretjih oseb
- je načrtovano sofinanciranje, kot je ocenjeno v nadaljevanju:

odobritve v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	Leto N ⁶⁷	Leto N+1	Leto N+2	Leto N+3	Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)			Skupaj
Navedite organ, ki bo sofinanciral predlog/pobudo								
Sofinancirane odobritve SKUPAJ								

⁶⁷ Leto N je leto začetka izvajanja predloga/pobude. Nadomestite „N“ s pričakovanim prvim letom izvajanja (na primer: 2021). Naredite isto za naslednja leta.

3.3. Ocenjene posledice za prihodke

- Predlog/pobuda nima finančnih posledic za prihodke.
- Predlog/pobuda ima finančne posledice, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:
 - za lastna sredstva,
 - za druge prihodke.
 - navedite, ali so prihodki dodeljeni za odhodkovne vrstice

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Prihodkovna proračunska vrstica	Odobritve na voljo za tekoče proračunsko leto	Posledice predloga/pobude ⁶⁸						
		Leto N	Leto N+1	Leto N+2	Leto N+3	Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)		
Člen								

Za namenske prejeme navedite zadevne odhodkovne proračunske vrstice.

Druge opombe (npr. metoda/formula za izračun posledic za prihodke ali druge informacije).

⁶⁸ Pri tradicionalnih lastnih sredstvih (carine, prelevmani na sladkor) se navedejo neto zneski, tj. bruto zneski po odbitku 20 % stroškov pobiranja.