



Съвет на  
Европейския съюз

Брюксел, 13 октомври 2022 г.  
(OR. en)

13365/22

---

---

Междуинституционално досие:  
2022/0326(COD)

---

---

SOC 556  
EMPL 388  
EDUC 344  
JEUN 156  
ECOFIN 1022  
JAI 1315

### ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

---

От: Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор

Дата на получаване: 13 октомври 2022 г.

До: Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз

---

№ док. Ком.: COM(2022) 526 final

---

Относно: Предложение за РЕШЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно Европейска година на уменията (2023 г.)

---

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2022) 526 final.

---

Приложение: COM(2022) 526 final



ЕВРОПЕЙСКА  
КОМИСИЯ

Брюксел, 12.10.2022 г.  
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Предложение за

**РЕШЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**

**относно Европейска година на уменията (2023 г.)**

(текст от значение за ЕИП)

## ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

### 1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

#### • Основания и цели на предложението

В речта си за състоянието на Европейския съюз на 14 септември 2022 г. председателят Фон дер Лайен определи *работната сила с необходимите умения* като решаващ фактор, залегнал в основата на настоящата и бъдещата конкурентоспособност на нашата социална пазарна икономика. Уменията означават повече и по-добри работни места, тъй като квалифицираната работна сила е ключов двигател на растежа, с който се повишава иновативната сила и конкурентоспособността на всички европейски предприятия, по-специално на малките и средните предприятия (МСП).

Осигуряването на необходимите умения за работната сила в ЕС също така гарантира, че екологичният и цифровият преход са социално справедливи. Това дава възможност на хората да се справят успешно с промените на пазара на труда и да участват пълноценно в обществото и демокрацията, така че никой да не бъде изоставен, както е посочено в **Европейската програма за умения за 2020 г.**<sup>1</sup> и в съответствие с европейския начин на живот<sup>2</sup>. Като се използва тази програма като основа, с **Декларацията от Порто**<sup>3</sup>, договорена от лидерите на ЕС през май 2021 г., се демонстрира силен ангажимент за повишаване на квалификацията и за преквалификация, както и за подобряване на пригодността за заетост. В нея се приветстват амбициозните водещи цели на ЕС, заложили в плана за действие по Европейския стълб на социалните права, най-малко 60 % от възрастните да участват в обучение всяка година и постигане на равнище на заетост от поне 78 % до 2030 г., което изисква значителни усилия за включване на повече жени и млади хора на пазара на труда.

**Европейската година на уменията (2023 г.)**, обявена от председателя Фон дер Лайен в речта ѝ за състоянието на Европейския съюз, представлява уникална възможност за подкрепа на европейските предприятия и по-специално на малките и средните предприятия, *са изправени преди предизвикателството, свързано с липсата на персонал*, като *инвестираме много повече в образованието и повишаването на квалификацията*, като *осигурим по-тясно сътрудничество с предприятията*, като *съчетаем нуждите на предприятията с целите и желанията на самите търсещи работа лица* както на ниско, така и на висококвалифицираните хора, и като *ускорим и подобрим признаването на квалификацията и на квалифицирани специалисти от чужбина*.

Пандемията от COVID-19 и водената понастоящем от Русия военна агресия срещу Украйна представляваха сигнал и изостряне на стратегическите зависимости и на несъответствията между търсенето и предлагането на пазара на труда, които разпознаваме в Европа.

---

<sup>1</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ ([COM\(2021\)274 final](#)).

<sup>2</sup> В Доклада за стратегическо прогнозиране за 2022 г. (COM(2022)289 final) се призовава например за увеличаване на разходите за образование и обучение, като същевременно се подчертава, че това включва както умения за учене с цел адаптиране към бързо променящите се технологична реалност и пазар на труда, така и зелени умения и осведоменост по отношение на климата.

<sup>3</sup> [Декларация от Порто — Съвет на Европейския съюз \(europa.eu\)](#).

Освен това екологичният и цифровият преход, както и други структурни промени, като необходимостта от повишена устойчивост и глобализация оказват влияние върху всички професии на европейския пазар на труда, като водят до промени в уменията, от които се нуждае европейската икономика, за да расте по устойчив и конкурентноспособен начин. Например слагането на край на зависимостта от вноса на енергия от Русия и постигането на амбициозните цели на ЕС за енергийна ефективност и възобновяема енергия налага масово и бързо въвеждане на подобрения в енергийната ефективност, саниране на сгради и възобновяема енергия. Това зависи от наличието на квалифицирана работна сила в целия ЕС.

В същото време демографските промени намаляват наличната работна сила. Въпреки че средният коефициент на безработица в ЕС е останал стабилен на стойност 6 % през август 2022 г.<sup>4</sup>, през 2019 г. 77 % от предприятията са имали затруднения с намирането на служители с необходимите умения още<sup>5</sup>. По-специално, наличието на квалифициран персонал и опитни ръководители е най-важният проблем за една четвърт от малките и средните предприятия в ЕС, представляващи 99 % от всички предприятия в ЕС<sup>6</sup>. А през 2021 г. 28 професии в секторите на здравеопазването, хотелиерството, строителството и услугите бяха класифицирани като професии с недостиг на кадри, в допълнение към недостига на специалисти в областта на информационните технологии (ИТ) и сигурността, по-специално експерти по киберсигурност и работници с научна, технологична, инженерна и математическа подготовка<sup>7</sup>, което показва нарастващо търсене както на висококвалифицирани, така и на нискоквалифицирани работници. В този контекст безпроблемното функциониране на европейския пазар на труда зависи както от наличието на работна сила с подходящи умения, така и от това да се гарантира, че участието на отделните лица в повишаването на квалификацията и преквалификацията отговаря на нуждите на предприятията в целия Съюз.

ЕС е изправен пред несравним недостиг на жени в кариерите и образованието в сферата на науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ). Жените съставляват 52 % от европейското население и представляват по-голямата част от завършилите висше образование в ЕС, но само 2 от 5 учени и инженери и само 18 % от специалистите по ИКТ са жени<sup>8</sup>. В същото време младите момичета са привлечени от областта на НТИМ в училище и в някои държави се представят по-добре от момчетата. Този феномен на изгубен талант се нарича „спуканият тръбопровод“.

Чрез преодоляването на недостига на умения може да се повишат иновационната сила, продуктивността и растежът на европейската социална пазарна икономика. Това е особено важно за цифровите умения. За илюстрация, 70 % от предприятията съобщават като пречка за инвестициите липсата на персонал с подходящи цифрови умения<sup>9</sup>, докато почти половината от населението на ЕС няма никакви или има много ниско ниво на цифрови

<sup>4</sup> Евростат, коефициент на безработица, ([une rt m](#)).

<sup>5</sup> Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Проучване на европейските дружества от 2019 г.

<sup>6</sup> Евростат, [Key Figures on European Businesses \(Ключови стойности за европейските предприятия\)](#), издание за 2022 г., стр. 10.

<sup>7</sup> Европейски орган по труда, Доклад относно недостига и излишъка на работна ръка, 2021 г., и Агенция на Европейския съюз за киберсигурност (ENISA), Развитие на уменията в областта на киберсигурността в ЕС, март 2020 г. В проучванията на ENISA се установява, че е налице недостиг от 291 000 специалисти в областта на киберсигурността.

<sup>8</sup> Европейски институт за равенство между половете, [Индекс за равенството между половете за 2020 г.: ключови констатации за ЕС](#), Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

<sup>9</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — „Цифров компас за 2030 г.: Европейският път за цифровото десетилетие“ ([COM/2021/118 final](#)).

умения<sup>10</sup>. Като се признава това предизвикателство, в съобщението „Цифров компас до 2030 г.“ се определя цел на ЕС 80 % от възрастните лица да имат поне основни цифрови умения, а до 2030 г. да бъдат наети 20 милиона специалисти по информационни и комуникационни технологии (ИКТ)<sup>11</sup>. В предложение 32 от Конференцията за бъдещето на Европа бе допълнително подчертана необходимостта от даване на възможност на всички граждани на ЕС да придобият необходимите цифрови умения<sup>12</sup>.

Работната сила с подходящите умения е предпоставка и за екологичния преход, който се прогнозира да генерира 2,5 милиона допълнителни работни места в ЕС до 2030 г.<sup>13</sup>. Значението на уменията също беше подчертано като констатация на Европейската година на младежта (2022 г.), като бе изтъкната неотложната необходимост европейските младежи да получат умения за бъдещето.

Като се има предвид, че само около 37 % от възрастните се включват в обучение<sup>14</sup>, по-нататъшното инвестиране във възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация и насърчаването на всички възрастни в трудоспособна възраст да участват в тях е от съществено значение за реализиране на възможностите, които екологичният и цифровият преход предоставят.

Вече очевидният недостиг на персонал ще се задълбочи още повече, тъй като процентът на европейското население в трудоспособна възраст се очаква да намалее от 64 % през 2019 г. на 56 % през 2070 г.<sup>15</sup>, а коефициентът на възрастова зависимост се очаква да нарасне от 32 през 2020 г. до 54 през 2070 г.<sup>16</sup>. Ето защо са необходими допълнителни усилия за включване на повече хора на пазара на труда чрез преквалификация и повишаване на квалификацията, по-специално жени и млади хора, които не участват в образование, работа или обучение. Също така е важно да се насърчават цифровите умения на по-възрастното население и да се гарантира, че то имат капацитет да участва пълноценно в обществото и да разполага с достъп до жизненоважни услуги, които все повече се предлагат само онлайн.

И все пак само работната сила в ЕС е недостатъчна и няма да бъде достатъчна, за да бъдат посрещнати настоящите и бъдещите изисквания на пазара на труда. В този контекст мигрантите вече играят решаваща роля в икономиката и обществото на Европа. През последното десетилетие работниците мигранти<sup>17</sup> запълниха значителна част от новите

---

<sup>10</sup> Европейска комисия, Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото ([DESI](#)).

<sup>11</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Цифров компас за 2030 г.: Европейският път за цифровото десетилетие“ ([COM/2021/118 final](#)).

<sup>12</sup> Конференция за бъдещето на Европа, [Доклад за окончателните резултати](#), май 2022 г.

<sup>13</sup> Европейски център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), Екологични работни места и трансформация на уменията, стр. 22

<sup>14</sup> Евростат, [TRNG\\_AES\\_100](#), данни от 2016 г., отнасящи се за участие в обучение през последните 12 месеца, без обучение на работното място.

<sup>15</sup> Евростат, Population on 1st January by age, sex and type of projection (Население към 1 януари по възраст, пол и вид на прогнозата) (proj\_19np)

<sup>16</sup> Определя се като съотношението между броя на лицата на възраст 65 и повече години и броя на лицата на възраст между 15 и 64 години, умножено по 100. Вж. Евростат, [PROJ\\_19NDBI](#).

<sup>17</sup> Към 1 януари 2021 г. гражданите на трети държави, пребиваващи в 27-те държави — членки на ЕС, са представлявали 5,3 % от общото население. Според Евростат обаче през 2020 г. (като се използват данните от наблюдението на работната сила и класификацията ISCO-08) такива са били 8,7 % от чистите и помощниците, 7,2 % от помощниците при приготвянето на храни, 6,9 % от работниците в селското, горското и рибното стопанство, 6,1 % от строителните работници и 6,0 % от работниците в минното дело, строителството, производството и транспорта.

работни места в ЕС, като спомогнаха за удовлетворяването на нуждите на пазара на труда. Приемането на мигранти е част от по-широк набор от политики за справяне както със съществуването, така и с първопричините за недостига на работна ръка и умения. Пандемията от COVID-19 показва, че цели 13 % от работниците, изпълняващи функции от критично значение — от лекари до медицински сестри и шофьори — са мигранти<sup>18</sup>.

По този начин превръщането на ЕС в привлекателен избор за талантливите в професии с недостиг на персонал от цял свят е предпоставка за това Съюзът да остане конкурентоспособен в световен мащаб. За тази цел гражданите на трети държави трябва да могат да реализират пълния си потенциал и да използват своя набор от умения на европейския пазар на труда, но също така да се възползват от възможности за учене, мобилност и признаване на квалификации по взаимноизгоден и кръгов начин. Това се отнася както за новопристигнали чуждестранни талантливи лица, така и за граждани на трети държави, които вече законно пребивават в ЕС, чийто процент на участие на пазара на труда има тенденция да бъде по-нисък от този на гражданите на ЕС<sup>19</sup>. Това също така включва непрекъснатата подкрепа за интеграция на пазара на труда на лица, бягащи от войната в Украйна, ако решат да останат в ЕС.

За да се повиши конкурентоспособността на европейските предприятия, по-специално на МСП, с цел да бъде реализиран пълният потенциал на цифровия и екологичния преход по социално справедлив, приобщаващ и честен начин, в рамките на **Европейската година на уменията (2023 г.)** ще бъде допълнително насърчена нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията. Целта е да се гарантира, че никой не е изоставен в двойния преход и икономическото възстановяване, и по-специално да се обърне внимание на недостига на по-квалифицирана работна сила в Съюза, която е в състояние да се възползва от възможностите на този процес, чрез:

1. Насърчаване на по-големи, по-ефективни и приобщаващи инвестиции в обучение и повишаване на квалификацията, за да се оползотвори пълният потенциал на настоящата и бъдещата европейска работна сила и да бъдат подкрепени хората при управлението на прехода от една работа към друга, активното остаряване и извличането на полза от новите възможности, предоставени от продължаващата икономическа трансформация.
2. Укрепване на актуалността на уменията чрез тясно сътрудничество със социални партньори, публични и частни служби по заетостта, предприятия, доставчици на образование и обучение и разработване на съвместни подходи с всички клонове на публичните органи.
3. Съпоставяне на стремежите и уменията на хората с възможностите на пазара на труда, по-специално с възможностите, които се предлагат от екологичния и цифровия преход и основните сектори, нуждаещи се от възстановяване от пандемията. Специално внимание ще бъде отделено на включването на повече хора на пазара на труда, по-специално на жени и млади хора, особено онези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET).

<sup>18</sup> Съвместен изследователски център (JRC), [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#) (Имигранти работници от ключово значение: техният принос за действията на Европа в отговор на COVID-19), 23 април 2020 г.

<sup>19</sup> Евростат, [Статистика относно интегрирането на мигрантите — показатели за трудовия пазар](#) (данни от април 2021 г.). Например през 2020 г. равнището на заетост в ЕС за лицата на възраст от 20 до 64 години е било 61,9 % за родените извън ЕС, в сравнение със 73,5 % за родените в ЕС, както и за лицата, родени в друга държава — членка на ЕС.

4. Привличане на хора от трети държави, притежаващи уменията, от които се нуждае Съюзът, включително чрез укрепване на възможностите за учене и мобилност и чрез улесняване на признаването на квалификациите.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

В принцип 1 от **Европейския стълб на социалните права** се провъзгласява правото на всеки на образование, обучение и учене през целия живот, което позволява на хората да участват пълноценно в обществото и да управляват успешно преходите в рамките на пазара на труда. Принцип 4 гласи, че всеки има право на навременна и адаптирана към индивидуалните нужди подкрепа за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост, включително правото да получи подкрепа за обучение и преквалификация. В принцип 5 за сигурна и гъвкава заетост се подчертава, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците следва да имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труда и достъпа до социална закрила и обучение.

Европейските инициативи в подкрепа на реализирането на тези права имат дълга история. В рамките на Европейската година на уменията (2023 г.) ще бъдат допълнително укрепени редица съществуващи инициативи, за да бъдат реализирани полезните взаимодействия между действията и като бъде поставен акцент върху ускоряването на постигането на целите на ЕС за 2030 г. относно заетостта и уменията.

**Европейската програма за 2020 г. за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост** представлява петгодишният стратегически план на Комисията за провеждане на обучение на повече хора, по-често и за уменията, необходими на пазара на труда. В нея са посочени 12 конкретни действия, включително препоръките на Съвета относно професионалното образование и обучение, индивидуалните сметки за обучение, микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост, повишаването на уменията на изследователите и Пакта за умения. Изпълнението им ще бъде допълнително насърчавано чрез Европейската година на уменията (2023 г.), като се гарантира, че ще бъде разгърнат пълният им потенциал. Това ще допринесе и за приоритета на новата **Европейска програма за учене на възрастни** за укрепване на предлагането и използването на възможностите за повишаване на квалификацията и преквалификация с устойчиво финансиране.

В актуализираната **нова промишлена стратегия за Европа за 2020 г.** се излага план за промишлеността на ЕС с цел извличане на поуки от пандемията COVID-19, укрепване на икономическата устойчивост и ускоряване на екологичния и цифровия преход. Това включва гъвкав политически подход, базиран на екосистеми, съсредоточен върху по-доброто свързване на всички участници в рамките на верига на стойността или на промишлена екосистема, който включва, наред с другото, начини за преход, отделящи голямо внимание на уменията. Европейската година на уменията (2023 г.) ще засили гласа на европейските предприятия и техните служители в рамките на промишлените екосистеми, като се разчита и на съществуващите структури за социален диалог.

Цялостният подход на Европейската комисия към законната миграция и интеграция е изложен в **Новия пакт за миграцията и убежището**. По отношение на законната миграция Комисията предложи редица инициативи, целящи да допринесат за привличането на граждани на трети държави с уменията, необходими в ЕС. Това включва въвеждането на **резерв на ЕС от таланти и партньорства в подкрепа на талантите** с държави партньори. През 2023 г. държавите членки също така ще

приложат **преработената Директива на ЕС за синята карта** и следва да бъдат договорени **предложенията за преработване на Директивата за дългосрочно пребиваващите лица и Директивата за единното разрешително**. Освен това Европейската комисия ще насърчи създаването на **допълнителни пътища към ЕС** за лица, нуждаещи се от международна закрила, за да се оползотвори талантите на бежанците.

В **Плана за действие за интеграция и приобщаване за периода 2021—2027 г.** се признава, че уменията и талантите на мигрантите, както и на гражданите на ЕС с мигрантски произход често са подценявани или недостатъчно използвани, и се предлагат действия за по-добро използване на потенциала им на пазара на труда в ЕС. Европейската година на уменията (2023 г.) ще насърчи тези съществуващи инициативи и ще допълни тяхното въздействие, включително чрез ускоряване и улесняване на признаването на квалификации, получавани извън Съюза, което ще даде възможност на гражданите на трети държави да реализират пълния си потенциал на европейския пазар на труда.

След речта за състоянието на Европейския съюз през 2021 г. Европейската комисия проведе структуриран диалог с държавите членки чрез правителствата и заинтересованите страни, за да стимулира инвестициите и реформите на политиките за цифрово образование и умения с оглед на хоризонталните предизвикателства, породени от цифровия преход и необходимостта от ускоряване на провеждането на политиката и резултатите. Европейската година на уменията (2023 г.) би могла да се основава на процеса на структуриран диалог, като бъде разширен нейният фокус, за да отговаря на целите, посочени по-горе.

**Средствата и инструментите на Европейския съюз** също ще играят ключова роля в провеждането на Европейската година на уменията (2023 г.). Европейският социален фонд плюс (ЕСФ+) с бюджет от над 99 милиарда евро за програмния период 2021—2027 г. остава основният инструмент за инвестиране в хората при взаимодействие с други фондове (програмата InvestEU, Европейския фонд за приспособяване към глобализацията за разселените лица, Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР), Фонда за справедлив преход (ФСП), Европейския корпус за солидарност, програма „Цифрова Европа“, Еразъм+, „Хоризонт Европа“, Програмата за околната среда и действията по климата (LIFE), Фонда за модернизация, Инструмента за техническа подкрепа (ИТП), Инструмента за съседство, сътрудничество за развитие и международно сътрудничество (ИССРМС) и със свързани с уменията реформи и инвестиции, включени в националните планове на държавите членки в рамките на Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ).

Европейската година на уменията (2023 г.) също така ще се опира на работата на всички **агенции на Съюза**, работещи в областта на уменията и заетостта, като допълнително ще бъдат укрепени техните дейности и ще бъдат създадени полезни взаимодействия, по-специално с Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Европейската фондация за обучение (ЕФО), Европейския орган по труда (ЕОТ), Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) и Агенцията на Европейския съюз за киберсигурност (ENISA).

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

През Европейската година на уменията (2023 г.) също така ще бъдат насърчени взаимодействието между политиките за умения и инициативите на ЕС за обучение. В **Плана за действие в областта на цифровото образование** се дава приоритет на



подобряването на цифровите умения и компетенции, включително демократичната устойчивост и медийната грамотност. С **европейското пространство за образование** се подкрепя по-нататъшното развитие на системите за образование и обучение в държавите членки. Чрез създаването на пространство за дискусия и обмен, в рамките на Европейската година на уменията (2023 г.) ще бъдат изградени още мостове между тези области. Насърчаването на основните и общоприложимите умения на изследователите е централен елемент на **Европейското научноизследователско пространство**, като по този начин се отговаря на търсенето на пазара на труда за висококвалифицирани таланти.

Укрепената **гаранция за младежта** е насочена към интегрирането на пазара на труда на младежите, незаети с работа, учене или обучение (NEET). Основен движещ фактор е осигуряването на достъп до качествено образование и обучение за подобряване на пригодността за заетост в съответствие с нуждите на пазара на труда.

Увеличаването на участието на жените на пазара на труда има силно положително въздействие върху икономиката, по-конкретно в контекста на намаляващата работна сила и недостига на умения и амбициозната цел от Порто за заетост от 78 % до 2030 г. **Стратегията за равенство между половете** има за цел да се премахнат разликите в заплащането и пенсиите между половете; и половите стереотипи, например в традиционно доминираните от мъже или жени професии като наука, технологии, инженерство и математика или в сектора на полагането на грижи.

Въпреки непрекъснатото слабо повишение на равнището на заетост на хората с увреждания през последното десетилетие, разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания продължава да бъде около 24 процентни пункта в ЕС. В **Пакета за заетост на хората с увреждания** се представят действия за подобряване на равнището на заетост на хората с увреждания, като им се дава възможност да придобият умения, да се преквалифицират или да повишат уменията си, за да отговорят на нуждите на пазара на труда, и се подчертава необходимостта от увеличаване на равнището на заетост на хората с увреждания.

Освен това, тъй като уменията са фундаментални и подходящи за всички икономически сектори, в повечето инициативи на ЕС се предвиждат мерки, изрично свързани с уменията. Развитието на уменията играе важна роля за успешното прилагане на редица други политики на Съюза, върху които ще се основава Европейската година на уменията (2023 г.). Това включва **Европейския зелен пакт** с инициативи като пакета „Подготвени за цел 55“ („Fit for 55“), **Стратегията на ЕС „Вълна на саниране“**, **плана REPowerEU**, предложението за **преработка на Директивата за енергийна ефективност**, **Новия план за действие относно кръговата икономика**, **Плана за действие за нулево замърсяване**, **Стратегията на ЕС за биологичното разнообразие за 2030 г.**, **Стратегията „От фермата до трапезата“** и **Съобщението относно нов подход за устойчива синя икономика в ЕС**.

Освен това **Годината на уменията (2023 г.)** ще се основава на **Новия европейски Баухаус**, програма „**Хоризонт Европа**“ и нейните мисии, **новата Европейска програма за иновации**, **Европейската стратегия за университетите**, стратегия в областта на **цифровите технологии**, **Европейска стратегия за данните**, **цифровото десетилетие на Европа**, предложението на Комисията за **Европейска декларация относно цифровите права и принципи за цифровото десетилетие**, **съвместната рамка за финансова компетентност на ЕС/ОИСР за възрастни**, **Стратегията за правата на хората с увреждания**, **Плана за действие на ЕС за борба с расизма**, **стратегическата рамка на ЕС за равенство**, приобщаване и участие на ромите, **Плана**

за действие за интеграция и приобщаване за периода 2021—2027 г., Плана за действие за европейската демокрация, дългосрочната визия за селските райони на ЕС, Съобщението относно нов подход за устойчива синя икономика в ЕС, европейската стратегия за полагане на грижи, плана за действие за социалната икономика и пътеката за преход за промишлената екосистема „Икономика на близостта и социална икономика“, европейския законодателен акт относно устойчивостта на доставките на суровини от критично значение и съобщението относно устойчивостта на доставките на суровини от критично значение, съвместното съобщение относно недостига на инвестиции в отбраната и бъдещите действия и Регламента за космическата програма. Всяка от тези инициативи и политики включва мерки, които могат да се отнасят до развитието на умения като цяло или умения на определени групи или се отнасят до конкретни набори от умения.

Освен това ЕС подкрепя политиките и инвестициите в областта на умения в световен мащаб. В стратегията за **Global Gateway** и **Плана за действие за младежта** се дава приоритет на инвестициите в качествени образователни системи в държавите партньори. Подходът „Екип Европа“ допринася за развитието на умения, например чрез подкрепа за обучение на учители и инициативи, свързани с професионалното образование и обучение. Тези усилия във външното измерение допълват пряко целите, изложени в настоящото предложение.

## **2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ**

### **• Правно основание**

В съответствие с член 149 от Договора за функционирането на Европейския съюз в областта на заетостта Съюзът има компетентността да подкрепя действията на държавите членки, да насърчава сътрудничеството и да предоставя сравнителни анализи и съвети, както и да насърчава иновативни подходи. В член 149 се предвижда приемането от Съюза на *мерки, насочени към стимулиране сътрудничеството между държавите членки и към подкрепа на тяхната дейност в областта на заетостта посредством инициативи за развитие на обмена на информация и най-добри практики чрез предоставяне на сравнителни анализи и консултантски съвети, както и като се развиват новаторски подходи и се оценява опитът, по-специално чрез пилотни проекти.*

Чрез решението се допринася за целите, определени в член 145 от ДФЕС, съгласно който държавите членки и Съюзът следва да *работят за изработването на координирана стратегия за заетостта, и по-специално за развитието на квалифицирана, обучена и адаптивна работна сила, както и на пазари на труда, които да могат да реагират бързо на икономическите промени.*

### **• Субсидиарност (при неизключителна компетентност)**

Настоящото предложение е в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5, параграф 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). Целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен единствено чрез действия, предприемани от държавите членки. Това се дължи на факта, че при действия само на национално равнище не би могло да се извлече полза от обмена на опит и добри практики между държавите членки в европейски мащаб. Съюзът преследва своите цели чрез подходящи средства в зависимост от областите на компетентност, които са му предоставени с Договорите. Освен това за действията на държавите членки ще са от полза осведомеността и видимостта в рамките на ЕС и извън него.

- **Пропорционалност**

Настоящото предложение е в съответствие с принципа на пропорционалност, предвиден в член 5, параграф 4 от ДЕС. Предлага се опростен начин на действие. Той се основава на съществуващите програми и на пренасочване на информационните дейности към темите на Европейската година на уменията (2023 г.). Това не поражда непропорционални ограничения, свързани с управлението, за изпълняващите предложението административни органи.

С действията на Съюза ще се подкрепят и допълват усилията на държавите членки. С тях, на първо място, ще се повиши ефективността на собствените инструменти на Съюза. Второ, с тях ще се създадат възможности за насърчаване на полезните взаимодействия и сътрудничеството между държавите членки, организациите и фондациите и частните и публичните предприятия.

Действията на Съюза няма да надхвърлят необходимото за справяне с установените проблеми и постигане на целите на инициативата.

- **Избор на инструмент**

Решение на Европейския парламент и на Съвета е най-подходящият инструмент за осигуряване на пълната ангажираност на законодателния орган с обявяването на 2023 година за Европейска година на уменията.

### **3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО**

- **Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство**

Не е приложимо

- **Консултации със заинтересованите страни**

Не е приложимо

- **Събиране и използване на експертни становища**

Не е приложимо

- **Оценка на въздействието**

Не е извършена оценка на въздействието, тъй като такава не е необходима. Целите на предложената инициатива попадат в рамките на целите на съществуващи политики и програми на Съюза. Европейската година на уменията (2023 г.) може да бъде осъществена в рамките на съществуващите бюджетни ограничения, като се използват онези програми, в които е предвидено приоритетите за финансиране да се определят на годишна или многогодишна база. Предложената инициатива няма да окаже съществено социално, икономическо или екологично въздействие, надхвърлящо границите на съществуващите инструменти.

- **Пригодност и опростяване на законодателството**

Не е приложимо

- **Основни права**

Не е приложимо

#### **4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА**

Предложението не изисква допълнителни бюджетни средства под формата на кредити. Всички нужди могат да бъдат посрещнати чрез пренасочване от техническата помощ на ЕСФ+, както и чрез наемането на временен персонал, който да помогне за провеждането на комуникационна кампания и събития на място, още от 2022 и до 2024 г. Наличният постоянен персонал ще осигури надзора на временния персонал, за да се осигури безпроблемно изпълнение през цялата година.

#### **5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ**

- **Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване**

Предложението включва задължение за Комисията да докладва до 31 декември 2024 г. относно изпълнението, резултатите и общата оценка на инициативите, проведени в рамките на Европейската година на уменията.

- **Обяснителни документи (за директивите)**

Не е приложимо

- **Подробно разяснение на специфичните разпоредби на предложението**

Предложение за

## РЕШЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно Европейска година на уменията (2023 г.)

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз и по-специално член 149 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет<sup>20</sup>,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите<sup>21</sup>,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Квалифицираната работна сила е от решаващо значение за осигуряването на социално справедлив екологичен и цифров преход и за укрепване на устойчивата конкурентоспособност и издръжливостта на Съюза в случай на неблагоприятни външни сътресения като пандемията от COVID-19 или последиците от военната агресия на Русия срещу Украйна. С наличието на повече и по-добри умения се разкриват нови възможности и хората могат да участват пълноценно в пазара на труда, обществото и демокрацията, да използват и да се възползват от възможностите на екологичния и цифровия преход и да упражняват правата си.
- (2) В целия Съюз предприятията съобщават за трудности при намирането на работници с необходимите умения. През 2021 г. 28 професии в секторите на здравеопазването, хотелиерството, строителството и услугите бяха класифицирани като професии с недостиг на кадри, в допълнение към недостига на специалисти в областта на информационните технологии (ИТ) и сигурността, по-специално експерти по киберсигурност и работници с научна, технологична, инженерна и математическа подготовка<sup>22</sup>. Все по-често най-голямото ограничение пред успеха на цифровия и екологичния преход е липсата на работници с подходящите умения. В много държави членки се очаква

<sup>20</sup> ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

<sup>21</sup> ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

<sup>22</sup> Европейски орган по труда, Доклад относно недостига и излишъка на работна ръка, 2021 г., и Агенция на Европейския съюз за киберсигурност (ENISA), Развитие на уменията в областта на киберсигурността в ЕС, март 2020 г. В проучванията на ENISA се установява, че е налице недостиг от 291 000 специалисти в областта на киберсигурността.

застаряването на населението да се ускори през следващото десетилетие, тъй като родените по време на следвоенния бум в раждаемостта се пенсионират, което засилва необходимостта от използване на пълния потенциал на всички възрастни в трудоспособна възраст чрез непрекъснати инвестиции в техните умения, както и активиране на повече хора, по-специално жени и млади хора, особено онези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET).

- (3) Наличието на квалифициран персонал или опитни ръководители също остава най-важният проблем за една четвърт от 25-те милиона малки и средни предприятия (МСП)<sup>23</sup> в Съюза, представляващи гръбнака на икономиката на Съюза, които съставляват 99 % от всички предприятия и осигуряват работа на 83 милиона души. В съобщението на Комисията „Стратегия за мястото на МСП в устойчива Европа“<sup>24</sup> се признава съществената роля на МСП за конкурентоспособността и просперитета на Европа.
- (4) Недостатъчните умения на възрастните в трудоспособна възраст остават значително предизвикателство за Съюза, което показва наличието на значителен неизползван потенциал за повишаване на квалификацията и за преквалификация, за да се помогне за смекчаване на нарастващия недостиг на работна ръка в сектори като производство и услуги, и по-специално в икономически дейности, свързани с хотелиерството и производството на компютърно и електронно оборудване и сектора за полагане на грижи<sup>25</sup>. Участието в обучение за възрастни в Съюза обаче е в застой през последното десетилетие и 21 държави членки не успяха да постигнат целта за 2020 г. на ниво ЕС. Възможностите за развитие на умения твърде често са недостъпни за голям брой възрастни, като работниците в нетипични форми на заетост, служителите на малки и средни предприятия, безработните, неактивните и нискоквалифицираните лица. Увеличаването на възможностите за повишаване на квалификацията и за преквалификация за тези групи, както и за всички възрастни в трудоспособна възраст, също допринася за постигане на целта на ЕС за заетост от 78 %, като равнището на заетост в ЕС през 2021 г. е 73,1 %<sup>26</sup>.
- (5) В първия принцип от Европейския стълб на социалните права<sup>27</sup> е посочено, че всеки има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда. Принцип 4 засяга активното подпомагане на заетостта, за да се поддържа правото на всеки на навременна и адаптирана към индивидуалните нужди подкрепа за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост, включително правото да получи подкрепа за обучение и преквалификация. В принцип 5 за сигурна и гъвкава заетост се

<sup>23</sup> Евростат, [Key Figures on European Businesses \(Ключови стойности за европейските предприятия\)](#), издание за 2022 г., стр. 10.

<sup>24</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Стратегия за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа“ ([COM/2020/103 final](#)).

<sup>25</sup> Европейска комисия, 2021 г., Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа, стр. 26

<sup>26</sup> Евростат, Заетост (като % от населението на възраст между 20 и 64 години), ([LFSI\\_EMP\\_A](#)).

<sup>27</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Създаване на европейски стълб на социалните права“ ([COM\(2017\)0250 final](#)).

подчертава, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците следва да имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труда и достъпа до социална закрила и обучение. В член 14, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“)<sup>28</sup> е посочено, че всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение.

- (6) В принцип 3 от Европейския стълб на социалните права се подчертава, че независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности, като това включва заетост и образование. Европейската година на уменията следва да се проведе по начин, който е приобщаващ и по който активно се насърчава равенството за всички. В плана за действие по Европейския стълб на социалните права<sup>29</sup> се посочва, че чрез увеличаване на участието на групи, които в момента са недостатъчно представени на пазара на труда, можем да постигнем по-силно приобщаващ растеж на заетостта.
- (7) В Европейската програма за умения<sup>30</sup>, приета през юли 2020 г., се призовава за революция в уменията, за да се гарантира възстановяването на нашата икономика, да се укрепи глобалната конкурентоспособност на Европа и екологичният и цифровият преход да се превърнат във възможности за всички. Тя има за цел да се насърчат колективните действия по отношение на уменията, да се гарантира, че съдържанието на обучението е съобразено с променящите се нужди на пазара на труда и да се съчетаят по-добре възможностите за обучение със стремежите на хората, за да се стимулира използването им сред населението в трудоспособна възраст. Европейският парламент приветства целите и действията на Европейската програма за умения в своята резолюция от 11 февруари 2021 г.<sup>31</sup>.
- (8) На 25 юни 2021 г. Европейският съвет приветства водещите цели на ЕС в плана за действие по Европейския стълб на социалните права в съответствие с Декларацията от Порто<sup>32</sup>, като по този начин подкрепи амбицията да се гарантира, че до 2030 г. ще бъде постигнато равнище на заетост от поне 78 % и че поне 60 % от всички възрастни ще вземат участие в обучение всяка година.
- (9) На 14 септември 2022 г. председателят Фон дер Лайен обяви в речта си за състоянието на Европейски съюз<sup>33</sup>, че Европейската комисия ще предложи 2023 г. за Европейска година на уменията. Председателят посочи проблема с недостига на работна ръка в определени сектори и подчерта значението на

---

<sup>28</sup> Харта на основните права на Европейския съюз (2000/С 364/01)

<sup>29</sup> [План за действие по Европейския стълб на социалните права \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/1024/oj).

<sup>30</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2021)274 final).

<sup>31</sup> Европейски парламент, Резолюция на Европейския парламент от 11 февруари 2021 г. относно съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (2020/2818(RSP)).

<sup>32</sup> [Заключения на Европейския съвет](#), 24—25 юни 2021 г. Това е продължение на [Декларацията от Порто](#) от 8 май 2021 г.

<sup>33</sup> Реч за състоянието на Съюза 2022 г., онлайн на адрес: [Състояние на Съюза \(europa.eu\)](#).

инвестициите в професионалното образование и повишаването на квалификацията. Тя също така подчерта, че привличането на правилните умения в Европа трябва да бъде част от решението, подкрепено от ускоряване и улесняване на признаването на квалификации и на граждани на трети държави. С въвеждането на Европейската година на уменията Комисията се стреми да даде тласък и да насърчи изпълнението на многобройните действия, които вече е предприела за укрепване на преквалификацията и повишаването на уменията в Съюза, за да се справи с недостига на пазара на труда и да подкрепи устойчивия растеж на европейската социална пазарна икономика.

На 15 септември 2021 г. председателят Фон дер Лайен обяви в своята реч за състоянието на Европейския съюз началото на структуриран диалог на най-високо равнище за укрепване на ангажиментите относно цифровите умения и образованието. Държавите членки назначиха национални координатори за този процес. Европейската година на уменията (2023 г.) ще се основава на процеса на структуриран диалог, като бъде разширен нейният фокус в съответствие с целите на настоящото решение.

Годината на уменията следва Европейската година на младежта (2022 г.), която имаше за цел предоставяне на възможности, отдаване на значимото, оказване на подкрепа и взаимодействие с младите хора, включително онези с по-малко възможности, в контекста на ситуацията след пандемията от COVID-19 с оглед да бъде оказано дългосрочно положително въздействие върху тях. В Европейската година на младежта вече беше подчертано значението на уменията за намиране на качествена работа за младите хора.

- (10) Тъй като предприятията и другите заинтересовани страни знаят най-добре какви умения са необходими в техните промишлени екосистеми, укрепването на колективните им действия за развитие на умения трябва да бъде част от решението. Пактът за умения обединява предприятия, социални партньори, доставчици на образование и обучение, обществени служби по заетостта и други ключови заинтересовани страни в областта на уменията, както частни, така и публични. Досега са се регистрирали повече от 700 организации и са създадени 12 широкомащабни партньорства в стратегически сектори, с обещания за насърчаване на 6 милиона възможности за обучение. Регионалното измерение също е важно, включително в граничните региони, в които намирането на работници с подходящите умения изисква целенасочени мерки в подкрепа на ефективните трансгранични пазари на труда. По същия начин регионите в неравностойно положение и отдалечените региони, включително най-отдалечените региони, са изправени пред особени предизвикателства, тъй като достъпът до пазара на труда и възможностите за повишаване и преквалификация са ограничени.
- (11) Препоръките на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение<sup>34</sup> и микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост<sup>35</sup> помагат на хората да актуализират или завършат своите набори от умения по един по-гъвкав и целенасочен начин, също така в

<sup>34</sup> Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение ([ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 26](#)).

<sup>35</sup> Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 година относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост ([ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10](#)).



отговор на възникващите потребности от умения на пазара на труда. В резолюцията на Съвета от декември 2021 г. относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021—2030 г.<sup>36</sup> се насърчава повишаването на уменията и преквалификацията, което на свой ред може да намали несъответствията между уменията и недостига на работна ръка. Насоките за умения и възможностите за самооценка на уменията са сред мерките, които подкрепят хората при повишаването на квалификацията и преквалификацията им.

- (12) Засилените активни политики на пазара на труда, застъпени в препоръката на Комисията относно ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ)<sup>37</sup>, имат за цел да подкрепят прехода към нова заетост на фона на възстановяването от кризата с COVID-19, както и по-доброто съответствие на уменията на пазара на труда, подкрепени от услуги по заетостта с достатъчен административен капацитет.
- (13) С препоръката на Съвета относно професионалното образование и обучение (ПОО)<sup>38</sup> се подкрепя модернизирването на системите за ПОО, за да се осигурят на младите и възрастните хора знанията, уменията и компетенциите, от които се нуждаят, за да преуспяват на развиващия се пазар на труда и в обществото, да управляват възстановяването и справедливите преходи към екологична и цифрова икономика във времена на демографски промени и през всички икономически цикли. В нея се насърчава ПОО като двигател за иновации и растеж, който е гъвкав при адаптирането към промените на пазара на труда и предоставянето на умения за професии с голямо търсене.
- (14) В контекста на преминаването към модерна, ресурсно ефективна и конкурентоспособна икономика ще са необходими умения за екологичния преход и повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила, както се посочва в Европейския зелен пакт<sup>39</sup>, в който е очертан пътят за постигане на неутралност по отношение на климата до 2050 г. В своето съобщение „Подготвени за цел 55“<sup>40</sup> Комисията признава, че екологичният преход може да бъде успешен само ако Съюзът разполага с необходимата квалифицирана работна сила, за да остане конкурентоспособен, и посочва водещите действия на Европейската програма за умения като средство за предоставяне на хората на подходящите умения, необходими за екологичния и цифровия преход.

---

<sup>36</sup> Резолюция на Съвета относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021—2030 г. ([ОБ С 504, 14.12.2021 г., стр. 9](#)).

<sup>37</sup> Препоръка на Комисията от 4 март 2021 г. относно ефективна активна подкрепа за заетостта вследствие на кризата с COVID-19 (ЕАПЗ) ([ОБ L 80, 8.3.2021 г., стр. 1](#)).

<sup>38</sup> Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост ([ОБ С 417, 2.12.2020 г., стр. 1](#)).

<sup>39</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Европейският зелен пакт“ ([COM/2019/640 final](#)).

<sup>40</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — „Подготвени за цел 55“ (Fit for 55): постигане на целта на ЕС в областта на климата до 2030 г. по пътя към неутралност по отношение на климата ([COM\(2021\)550 final](#)).

- (15) В политическата програма за цифровото десетилетие до 2030 г.<sup>41</sup> се потвърждава целта да се гарантира, че най-малко 80 % от населението на ЕС има поне основни цифрови умения до 2030 г., и се планира да бъдат наети 20 милиона специалисти в областта на ИКТ с цел постигане на конвергенция между половете до 2030 г., също чрез създаване на рамка за сътрудничество между държавите членки и Комисията. В рамките на цифровото десетилетие<sup>42</sup> се подчертава липсата на капацитет на специализираните програми за образование и обучение за подготовка на допълнителни експерти в областта на ИКТ. В Плана за действие в областта на цифровото образование за (2021—2027 г.)<sup>43</sup> се подчертава, че следва да се използват технологични средства за подобряване на достъпността и засилване на гъвкавостта на възможностите за обучение, включително повишаване на квалификацията и преквалификация.
- (16) В съобщението на Комисията относно актуализираната промишлена стратегия<sup>44</sup> се призовава за решителни действия, за да може ученето през целия живот да се превърне в реалност за всички и да се гарантира, че образованието и обучението не изостават и че помагат за осъществяването на цифровия и екологичния преход. В него се подчертава, че квалифицираната работна сила е от ключово значение за осигуряването на успешни преходи, като подпомага конкурентоспособността на европейската промишленост, нейния цифров и екологичен преход и създаването на качествени работни места. В съобщението се признава също така значението на силните партньорства между ЕС, държавите членки, социалните партньори и други съответни заинтересовани страни и сътрудничеството между и в рамките на промишлените екосистеми. Социалната икономика може да играе решаваща роля, тъй като е важен поддръжник на социално справедлив и приобщаващ цифров и екологичен преход и ключов движещ фактор на социалните иновации, включително в областта на преквалификацията и повишаването на уменията.
- (17) Привличането на квалифицирани граждани на трети държави може да допринесе за справяне с недостига на умения и работна ръка в Съюза. През октомври 2021 г. влезе в сила преразгледаната Директива на ЕС за синята карта<sup>45</sup>, която представлява ключово постижение за привличането на висококвалифицирани таланти на пазара на труда. В Новия пакт за миграцията и убежището<sup>46</sup> също се поставя силен акцент върху трудовата миграция и интеграцията на граждани на трети държави. На този

<sup>41</sup> Предложение за Решение на Европейския парламент и на Съвета за създаване на политическа програма до 2030 г. „Път към цифровото десетилетие“ ([COM/2021/574 final](#)).

<sup>42</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — „Цифров компас до 2030 г.: Европейският път за цифровото десетилетие“ ([COM \(2021\)118 final](#)).

<sup>43</sup> [Съобщение на Комисията](#) до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно плана за действие в областта на цифровото образование (COM/2018/022 final)

<sup>44</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Актуализиране на новата промишлена стратегия за 2020 г.: изграждане на по-силен единен пазар за възстановяването на Европа“ ([COM\(2021\) 350 final](#)).

<sup>45</sup> Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета ([ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1](#)).

<sup>46</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно Нов пакт за миграцията и убежището ([COM/2020/609 final](#)).

фон през април 2022 г. Комисията прие Пакет за уменията и талантите<sup>47</sup>, който има за цел да бъдат подсилени правната рамка и действията на Съюза в тази област. Чрез предложенията за преработване на Директивата за дългосрочно пребиваващите лица и Директивата за единното разрешително ще стане възможно да се опростят процедурите за приемане на работници с всички нива на квалификация в Съюза. Комисията също така ще продължи да разгръща резерв от таланти в ЕС, за да улесни намирането на съответствие между работни места и граждани на държави извън ЕС. Комисията също така работи за стартирането на специално създадени партньорства в подкрепа на талантите с конкретни ключови държави партньори за насърчаване на международната трудова мобилност и развитието на талантите по взаимноизгоден и кръгов начин. Освен това Съюзът продължава да бъде водещият участник в световното финансиране на образованието, като се фокусира по-специално върху обучението на учители, образованието на момичетата и професионалното образование и обучение. Тази дейност, под егидата на стратегията Global Gateway<sup>48</sup>, допълва целите на настоящото предложение.

- (18) Доверието в квалификациите и тяхната прозрачност, независимо дали са придобити в Европа или извън нея, е от ключово значение за улесняване на признаването им. Инструментите на ЕС за прозрачност (Европейска квалификационна рамка, Европас, Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), инструментът на ЕС за съставяне на профил на уменията за гражданите на трети държави, европейските цифрови удостоверения за учене) са отправна точка за подпомагане на увеличаването на прозрачността и сравнимостта на квалификациите. На добре функциониращите пазари на труда уменията трябва да се възприемат и оценяват, независимо дали са придобити във формална, неформална или неофициална среда. Ключови стъпки в този контекст са идентифицирането и документирането на уменията, както и насоките, за да бъдат направени уменията видими.
- (19) Общите публични и частни инвестиции в повишаване на квалификацията и преквалификация са недостатъчни. Повечето свързани с работата обучения в Съюза се спонсорират от работодателя. Много предприятия обаче, по-специално МСП, не осигуряват или не финансират обучение за своя персонал, а лицата в нетипична форма на заетост нямат никакъв или имат само ограничен достъп до обучение, което се спонсорира от работодателя. Подобно неравенство подкопава благосъстоянието и здравето на лицата, намалява икономическата конкурентоспособност, води до пропуснати възможности и пречки пред иновациите и до риск някои лица да бъдат пренебрегнати при прехода към по-устойчиви икономически дейности. Необходима е благоприятна рамка, която отключва и стимулира финансовите инвестиции на работодателите в умения и дава видимост на икономическата стойност на повишаването на квалификацията и преквалификацията.

---

<sup>47</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Привличане на умения и таланти в ЕС“ (COM/2022/657 final).

<sup>48</sup> Съвместно съобщение до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет, Комитета на регионите и Европейската инвестиционна банка Global Gateway, (JOIN/2021/30 final).

- (20) В миналото Съюзът стана свидетел на значителни увеличения на публичните инвестиции в първоначалното образование и обучение. Досега обаче това не е било съчетавано със съответните увеличения на инвестициите в подкрепа на продължаващото развитие на уменията през целия трудов живот<sup>49</sup>. В заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г.<sup>50</sup> държавите членки се приканват да „проучват възможните модели за публично и частно финансиране на ученето през целия живот и развитието на умения на индивидуално равнище“, а Комисията се призовава да подкрепя държавите членки в тези техни усилия.
- (21) Налична е значителна финансова подкрепа от ЕС за преквалификация и повишаване на квалификацията, например чрез Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ)<sup>51</sup>, Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР), Фонда за справедлив преход (ФСП), програма InvestEU, програма „Цифрова Европа“, Еразъм+, „Хоризонт Европа“, Програмата за околната среда и действията по климата (LIFE), Фонда за модернизация, Инструмента за съседство, сътрудничество за развитие и международно сътрудничество (ИССРМС). ЕСФ+ остава основният инструмент за финансиране на ЕС за инвестиране в повече и по-добри умения на работната сила, по-специално чрез подкрепа на институции и услуги за оценка и предвиждане на нуждите и предизвикателствата, свързани с уменията, подкрепа за възможностите за преквалификация и повишаване на квалификацията на работниците, които се предлагат от публичния и частния сектор. Реформите и инвестициите, включени в националните планове за възстановяване и устойчивост на държавите членки, имат важно измерение, засягащо уменията, което е често свързано с активни политики на пазара на труда, по-специално с подкрепа за младежката заетост. В националните планове за възстановяване и устойчивост, одобрени досега от Комисията и Съвета, около 20 % от социалните разходи са предназначени за „заетост и умения“<sup>52</sup>. REACT-EU беше първият инструмент на NextGenerationEU за извършване на плащания за възстановяването на държавите членки. Той спомогна за създаването на работни места и инвестирането в умения в най-нуждаещите се региони. Работниците, които губят работата си поради мащабни събития на реструктуриране, могат също да се възползват от подкрепата чрез Европейския фонд за приспособяване към глобализацията за съкратени работници (ЕФПГ), за да намерят нови работни места, например чрез по-нататъшно образование и обучение и персонализирани кариерни насоки и съвети.
- (22) В Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Фонда за справедлив преход<sup>53</sup> се признава, че повишаването на квалификацията и преквалификацията на работниците и търсещите работа е

<sup>49</sup> Вж. например увеличаването на броя на завършилите висше образование, за сравнение [Education and Training Monitor 2021 \(Обзор на образованието и обучението за 2021 г.\)](#).

<sup>50</sup> [Заключения на Съвета от 8 юни 2020 г.](#) относно преквалификацията и повишаването на квалификацията като основа за повишаване на устойчивостта и пригодността за заетост, в контекста на подкрепата за икономическото възстановяване и социалното сближаване.

<sup>51</sup> Създаден с [Регламент \(ЕС\) 2021/241](#) от 12 февруари 2021 г.

<sup>52</sup> Социалните категории са определени и се прилагат въз основа на методиката, приета от Комисията след консултации с Европейския парламент и с държавите членки, с [Делегиран регламент 2021/2105](#). До 3.10.2022 г. Комисията и Съвета са одобрили 25 плана за възстановяване и устойчивост.

<sup>53</sup> Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Фонда за справедлив преход PE/5/2021/REV/1 ([ОБ L 231, 30.6.2021 г., стр. 1](#)).

инструмент, необходим за осигуряване на справедлив и приобщаващ екологичен преход и за смекчаване на неблагоприятните последици. В препоръката на Съвета за осигуряване на справедлив преход към неутралност по отношение на климата<sup>54</sup> се определя конкретни насоки, които да помогнат на държавите членки да разработят и прилагат пакети от политики за съответните трудови и социални аспекти, включително политики за повишаване на квалификацията и преквалификация. Освен това в препоръката на Съвета относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие<sup>55</sup>, се насърчават политики и програми, които да гарантират, че учащите от всички възрасти придобиват знания и умения, за да се възползват от променящия се пазар на труда, да живеят устойчиво и да предприемат действия за устойчиво бъдеще.

- (23) Програмата InvestEU, в своето направление за социални инвестиции и умения, подкрепя търсенето и предлагането на умения, като подобрява набора от умения или използването на уменията на крайните получатели и насърчава пазарите за инвестиции в умения. С InvestEU се подкрепят и общи инвестиции в образование, обучение и свързани услуги. Освен това чрез Схемата за справедлив преход по линия на InvestEU се подкрепят инвестиции, включително инвестициите, насочени към подкрепа за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците в региони с одобрен план за справедлив преход съгласно Регламент (ЕС) 2021/1056 или проекти, които са от полза за тези региони, при условие че имат ключово значение за прехода на тези територии.
- (24) Специализираният експертен опит, натрупан чрез Инструмента за техническа подкрепа (ИТП) на Комисията, може да помогне на държавите членки да предприемат реформи, свързани с национални или регионални стратегии за умения, което ще превърне временното финансиране от ЕС в трайни подобрения на наличните възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията. Взаимното учене, осъществявано със съдействието на Комисията, също може да подпомогне процеса.
- (25) Европейската стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.<sup>56</sup> има за цел да гарантира пълноценното им участие в обществото на равна основа с останалите в Съюза и извън него. В рамките на тази стратегия Европейската комисия се ангажира да гарантира, че хората с увреждания могат да участват в обучения и да усвояват нови умения като основно изискване за заетост и независимост.
- (26) На равнището на Съюза необходимите финансови средства за изпълнението на настоящото решение ще бъдат определени в рамките на бюджета на допринасящите програми в съответствие с многогодишните финансови рамки за периода 2014—2020 г. и 2021—2027 г. Без да се засягат правомощията на бюджетния орган, целта следва да бъде предоставянето на финансиране за изпълнението на настоящото решение в размер на най-малко 9,3 милиона евро за оперативни разходи.

---

<sup>54</sup> Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 година относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата ([ОБ С 243, 27.6.2022 г., стр. 35](#)).

<sup>55</sup> Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие, ОБ С 243, 27.6.2022 г., стр. 1.

<sup>56</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. ([COM/2021/101 final](#)).

- (27) Доколкото целите на настоящото решение не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците на предложеното действие могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от ДЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящото решение не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.
- (28) За да се осигури своевременното провеждане на Европейската година на уменията, настоящото решение следва да влезе в сила по спешност в деня след деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*,

ПРИЕХА НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

*Член 1*  
*Предмет*

2023 година се определя за „Европейска година на уменията (2023 г.)“ (наричана по-нататък „Европейската година“).

*Член 2*  
*Цели*

В съответствие с принципи 1, 4 и 5 от Европейския стълб на социалните права, като допринася за целите, определени в Европейската програма за умения от 2020 г. и водещите цели на ЕС, определени в плана за действие по Европейския стълб на социалните права, общата цел на Европейската година ще бъде по-нататъшно насърчаване на нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията, като по този начин ще се повиши конкурентоспособността на европейските предприятия, по-специално на малките и средните предприятия, с което ще се реализира пълният потенциал на цифровия и екологичния преход по социално честен, приобщаващ и справедлив начин. По-специално, с дейностите в рамките на Европейската година ще се насърчават политиките и инвестициите в областта на уменията, за да се гарантира, че никой не е изоставен в двойния преход и икономическото възстановяване, и по-специално да се обърне внимание на недостига на по-квалифицирана работна сила в Съюза, която е в състояние да се възползва от възможностите на този процес, чрез:

1. Насърчаване на по-големи, по-ефективни и приобщаващи инвестиции в обучение и повишаване на квалификацията, за да се оползотвори пълният потенциал на настоящата и бъдещата европейска работна сила и да бъдат подкрепени хората при управлението на прехода от една работа към друга, активното остаряване и извличането на полза от новите възможности, предоставени от продължаващата икономическа трансформация.
2. Укрепване на актуалността на уменията чрез тясно сътрудничество със социални партньори, публични и частни служби по заетостта, предприятия, доставчици на образование и обучение и разработване на съвместни подходи с всички клонове на публичните органи.
3. Съпоставяне на стремежите и уменията на хората с възможностите на пазара на труда, по-специално с възможностите, които се предлагат от екологичния и цифровия преход и основните сектори, нуждаещи се от възстановяване от пандемията. Специално внимание ще бъде отделено на включването на повече

хора на пазара на труда, по-специално на жени и млади хора, особено онези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET).

4. Привличане на хора от трети държави с уменията, необходими на Съюза, включително чрез укрепване на възможностите за учене и мобилност и чрез улесняване на признаването на квалификациите.

### *Член 3* *Видове мерки*

1. Мерките, които трябва да се вземат за постигане на целите, определени в член 2, включват следните дейности на европейско, национално, регионално или местно равнище и, когато е целесъобразно, в сътрудничество с трети държави, които са свързани с целите на Европейската година:
  - а) конференции, дискусии във форуми и допълнителни събития за насърчаване на дебата относно ролята и приноса на политиките за умения за постигане на конкурентен, устойчив и справедлив икономически растеж в светлината на демографските промени и за мобилизиране на съответните заинтересовани страни, за да се гарантира, че достъпът до обучение е реалност на място;
  - б) работни групи, технически срещи и събития за насърчаване на дискусии и взаимно обучение относно действията и подходите, които публичните, частните и заинтересованите страни от третия сектор могат да предприемат, включително подготовката, публикуването и разпространението на примери за добри практики, насоки и допълнителни подкрепящи документи, произтичащи от събитията;
  - в) инициативи, насочени, наред с другото, към лица, предприятия, търговски и промишлени камари, социални партньори, публични органи, доставчици на образование и обучение с цел насърчаване на предоставянето, финансирането и използването на възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация;
  - г) информационни кампании, комуникационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността относно инициативи на ЕС за повишаване на квалификацията и преквалификация, насърчаване на изпълнението и реализирането им на място, както и усвояването им от потенциални бенефициенти;
  - д) засилване на диалога в съществуващите групи и мрежи на заинтересовани страни, също чрез установени онлайн платформи;
  - е) прилагане и, ако е необходимо, разработване на допълнителни инструменти за проучване на уменията, като същевременно се насърчава и разпространява тяхното приложение при набелязването на настоящи и бъдещи нужди от умения, свързани по-специално с екологичния и цифровия преход, основните сектори, нуждаещи се от възстановяване след пандемията, енергийната криза и въздействието на военната агресия на Русия в Украйна;
  - ж) насърчаване на средства и инструменти за по-голяма прозрачност на квалификациите, включително квалификации, получавани извън Съюза;
  - з) насърчаване на програми, възможности за финансиране, проекти, действия и мрежи, които са от значение за публични, частни и неправителствени заинтересовани страни, участващи в разработването, разпространението и реализирането на възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация и професионално обучение;

2. Комисията може да определи други дейности, които биха могли да допринесат за постигането на целите на Европейската година, и да позволи позоваванията на Европейската година да бъдат използвани при популяризирането на тези дейности, доколкото те допринасят за постигането на тези цели. Други институции на Съюза и държавите членки могат също да определят такива други дейности и да ги предлагат на Комисията.

#### *Член 4*

##### *Координация на национално равнище*

Държавите членки отговарят за организацията на участието в Европейската година на национално и регионално равнище. За тази цел всяка държава членка назначава национален координатор, който може да представлява като различни клонове на публичните органи в цялостен аспект. Националните координатори осигуряват координацията на съответните дейности на национално и регионално равнище.

#### *Член 5*

##### *Координация на равнището на Съюза*

1. При координирането на Европейската година на равнището на Съюза се следва хоризонтален подход с цел постигане на полезни взаимодействия между различните програми и инициативи на Съюза в областта на уменията.
2. Комисията разчита на експертния опит и помощта на съответните агенции на Съюза при провеждането на Европейската година.
3. Комисията свиква срещи на националните координатори за координиране на дейностите, посочени в член 3. Тези срещи служат също така за обмен на информация относно изпълнението на Европейската година на национално равнище и на равнището на Съюза. Представители на Европейския парламент и на съответните агенции на Съюза могат да участват в тези срещи като наблюдатели.
4. Комисията установява диалог със социални партньори, органи на пазара на труда и представители на организации или органи в сферата на уменията, за да съдействат за изпълнението на Европейската година на равнището на Съюза.

#### *Член 6*

##### *Сътрудничество на международно равнище*

За целите на Европейската година Комисията ще си сътрудничи, когато е необходимо, с трети държави и компетентни международни организации, по-специално с ОИСР, Организацията за образование, наука и култура на ООН (ЮНЕСКО) и Международната организация на труда (МОТ) като същевременно осигурява видимостта на участието на Съюза.

#### *Член 7*

##### *Мониторинг и оценка*

До 31 декември 2024 г. Комисията представя на Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите доклад относно изпълнението, резултатите и цялостната оценка на инициативите, предвидени в настоящото решение.



*Член 8*  
*Влизане в сила*

Настоящото решение влиза в сила в деня след деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Съставено в Брюксел на [...] година.

*За Европейския парламент*  
*Председател*

*За Съвета*  
*Председател*

## ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА

### **1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА**

#### **1.1. Наименование на предложението/инициативата**

#### **1.2. Съответни области на политиката**

#### **1.3. Предложението/инициативата е във връзка с:**

#### **1.4. Цел(и)**

*1.4.1. Обща(и) цел(и)*

*1.4.2. Конкретна(и) цел(и)*

*1.4.3. Очакван(и) резултат(и) и отражение*

*1.4.4. Показатели за изпълнението*

#### **1.5. Мотиви за предложението/инициативата**

*1.5.1. Изисквания, които трябва да бъдат изпълнени в краткосрочна или дългосрочна перспектива, включително подробен график за изпълнението на инициативата*

*1.5.2. Добавена стойност от участието на Съюза (може да е в резултат от различни фактори, например ползи по отношение на координацията, правна сигурност, по-добра ефективност или взаимно допълване). За целите на тази точка „добавена стойност от участието на Съюза“ е стойността, която е резултат от намесата на ЕС и е допълнителна спрямо стойността, която би била създадена само от отделните държави членки.*

*1.5.3. Изводи от подобен опит в миналото*

*1.5.4. Съвместимост с многогодишната финансова рамка и евентуални полезни взаимодействия с други подходящи инструменти*

*1.5.5. Оценка на различните налични варианти за финансиране, включително възможностите за преразпределяне на средства*

#### **1.6. Продължителност и финансово отражение на предложението/инициативата**

#### **1.7. Планирани методи на управление**

### **2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ**

#### **2.1. Правила за мониторинг и докладване**

#### **2.2. Системи за управление и контрол**

*2.2.1. Обосновка на предложените начини за управление, механизми за финансиране на изпълнението, начини за плащане и стратегия за контрол*

*2.2.2. Информация относно установените рискове и системите за вътрешен контрол, създадени с цел намаляването им*

*2.2.3. Оценка и обосновка на разходната ефективност на проверките (съотношение „разходи за контрол ÷ стойност на съответните управлявани фондове“) и оценка на очакваната степен на риска от грешки (при плащане и при приключване)*

#### **2.3. Мерки за предотвратяване на измами и нередности**

**3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА**

**3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове**

**3.2. Очаквано финансово отражение на предложението върху бюджетните кредити**

*3.2.1. Обобщение на очакваното отражение върху бюджетните кредити за оперативни разходи*

*3.2.2. Очакван резултат, финансиран с бюджетни кредити за оперативни разходи*

*3.2.3. Обобщение на очакваното отражение върху бюджетните кредити за административни разходи*

*3.2.4. Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка*

*3.2.5. Финансов принос от трети страни*

**3.3. Очаквано отражение върху приходите**

## ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА

### 1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

#### 1.1. Наименование на предложението/инициативата

Европейска година на уменията (2023 г.)

#### 1.2. Съответни области на политиката

Област на политиката: заетост и умения

#### 1.3. Предложението/инициативата е във връзка с:

**ново действие**

**ново действие след пилотен проект/подготвително действие**<sup>57</sup>

**продължаване на съществуващо действие**

**сливане или пренасочване на едно или няколко действия към друго/ново действие**

#### 1.4. Цел(и)

##### 1.4.1. *Обща(и) цел(и)*

Общата цел на Европейската година на уменията (2023 г.) ще бъде допълнително насърчаване на нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията, като се гарантира, че никой не е изоставен в двойните преходи, и се обръща по-специално внимание на недостига на по-квалифицирана работна сила в ЕС, която е в състояние да се възползва от възможностите на този процес, като по този начин се повишава конкурентоспособността на европейските предприятия, по-специално на малките и средните предприятия, с което ще се реализира пълният потенциал на цифровия и екологичния преход по социално честен, приобщаващ и справедлив начин.

##### 1.4.2. *Конкретна(и) цел(и)*

Европейска година на уменията (2023 г.) има следните четири специфични цели:

1. Насърчаване на по-големи, по-ефективни и приобщаващи инвестиции в обучение и повишаване на квалификацията, за да се оползотвори пълният потенциал на настоящата и бъдещата европейска работна сила и да бъдат подкрепени хората при управлението на прехода от една работа към друга, активното остаряване и извличането на полза от новите възможности, предоставени от продължаващата икономическа трансформация.

2. Укрепване на актуалността на уменията чрез тясно сътрудничество със социални партньори, публични и частни служби по заетостта, предприятия, доставчици на образование и обучение и разработване на съвместни подходи с всички клонове на публичните органи.

<sup>57</sup>

Съгласно член 58, параграф 2, буква а) или б) от Финансовия регламент.

3. Съпоставяне на стремежите и уменията на хората с възможностите на пазара на труда, по-специално с възможностите, които се предлагат от екологичния и цифровия преход и основните сектори, нуждаещи се от възстановяване от пандемията. Специално внимание ще бъде отделено на включването на повече хора на пазара на труда, по-специално на жени и млади хора, особено онези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET).

4. Привличане на хора от трети държави с уменията, необходими на Съюза, включително чрез укрепване на възможностите за учене и мобилност и чрез улесняване на признаването на квалификацията.

#### 1.4.3. Очакван(и) резултат(и) и отражение

Да се посочи въздействието, което предложението/инициативата следва да окаже по отношение на бенефициерите/целевите групи.

Европейската година на уменията (2023 г.) се очаква да има положителен ефект на индивидуално, правителствено и обществено равнище. Видовете предвидени мерки (събития, информационни кампании, комуникационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността, засилен диалог, популяризиране и разработване на инструменти) ще доведат до:

повече и по-целенасочени инвестиции в подходящи за пазара на труда възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията, които носят ползи на работниците и работодателите, като се справят със съществуващия недостиг на работна ръка и стимулират заетостта и социалното приобщаване.

– увеличен обмен на информация, взаимно обучение и засилено сътрудничество, което е от полза за работата на публични и частни организации, както и на социални партньори на международно, европейско, национално, регионално и местно равнище.

#### 1.4.4. Показатели за изпълнението

Да се посочат показателите за проследяване на напредъка и на постиженията.

Показатели за резултатите:

- Брой на организирания мероприятия
- Брой на крайните продукти, които да се определи в рамките на информационната кампания

До 31 декември 2024 г. Комисията представя доклад до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно изпълнението, резултатите и общата оценка на инициативите, предвидени в настоящото решение.

### 1.5. Мотиви за предложението/инициативата

#### 1.5.1. Изисквания, които трябва да бъдат изпълнени в краткосрочна или дългосрочна перспектива, включително подробен график за изпълнението на инициативата

Краткосрочни: засилено сътрудничество и повишена осведоменост сред публичните и частните участници относно политиките и инструментите в областта на уменията. Краткосрочните изисквания ще бъдат изпълнени в хода на Европейската година на уменията (2023 г.) с реализацията на видовете предвидени мерки.

Дългосрочни: насърчаване на по-големи възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация, като по този начин се допринася за справяне с проблема с недостига на работна ръка в ЕС.

- 1.5.2. *Добавена стойност от участието на Съюза (може да е в резултат от различни фактори, например ползи по отношение на координацията, правна сигурност, по-добра ефективност или взаимно допълване). За целите на тази точка „добавена стойност от участието на Съюза“ е стойността, която е резултат от намесата на ЕС и е допълнителна спрямо стойността, която би била създадена само от отделните държави членки.*

Добавената стойност от участието на Съюза е резултат от:

— по-голяма ефективност на собствените инструменти на Съюза в резултат на повишаване на осведомеността и видимостта на политиките за умения.

— допълване на действията на национално равнище с европейско измерение, което дава възможност за обмен на опит и добри практики между държавите членки, социалните партньори и други заинтересовани страни, частни и публични предприятия в рамките на ЕС и извън него. Освен това за действията на държавите членки ще са от полза осведомеността и видимостта в рамките на ЕС и извън него.

- 1.5.3. *Изводи от подобен опит в миналото*

Опитът от организираните през изминалите 10 години тематични европейски години показва, че те са ефективни инструменти за повишаване на осведомеността, като оказват въздействие както върху широката общественост, така и върху разпространителите на информация, и са създали полезни взаимодействия между различни области на действие на равнището на Съюза и държави членки.

- 1.5.4. *Съвместимост с многогодишната финансова рамка и евентуални полезни взаимодействия с други подходящи инструменти*

През Европейската година на уменията (2023 г.) също така ще бъдат насърчени полезните взаимодействия между политиките за умения и другите съответни политики на Съюза. Европейската година на уменията (2023 г.) ще се основава на съществуващи актуални инициативи на Съюза, тъй като развитието на уменията е от основно значение и е важно за всички икономически сектори.

По-конкретно, Европейската година на уменията (2023 г.) ще се основава на Европейската програма за умения, Плана за действие в областта на цифровото образование, Европейското пространство за образование, Европейското научноизследователско пространство, Европейския зелен пакт, включително пакета „Подготвени за цел 55“ („Fit for 55“), Стратегията на ЕС „Вълна на саниране“, плана REpowerEU, Новия план за действие относно кръговата икономика, Плана за действие за нулево замърсяване и Стратегията на ЕС за биологичното разнообразие за 2030 г., Стратегията „От фермата до трапезата“ и Съобщението относно нов подход за устойчива синя икономика в ЕС. В допълнение е към това ще се основава на Новия европейски Баухаус, програма „Хоризонт Европа“ и нейните мисии, новата Европейска програма за иновации, Европейската стратегия за университетите, предложението на Комисията за Европейска декларация относно цифровите права и принципи за цифровото десетилетие, стратегия в областта на цифровите технологии, Европейска

стратегия за данните, цифровото десетилетие, засилената гаранция за младежта, Стратегията за правата на хората с увреждания, съвместната рамка за финансова компетентност на ЕС/ОИСР за възрастни, Плана за действие на ЕС за борба с расизма, стратегическата рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите, Плана за действие за интеграция и приобщаване за периода 2021—2027 г., Стратегията за равенство между половете, Плана за действие за европейската демокрация, дългосрочна визия за селските райони на ЕС, Съобщението относно нов подход за устойчива синя икономика в ЕС, европейската стратегия за полагане на грижи, плана за действие за социалната икономика и пътеката за преход за промишлената екосистема „Икономика на близостта и социална икономика“, съвместното съобщение относно недостига на инвестиции в отбраната и бъдещите действия и Регламента за космическата програма, стратегията Global Gateway и Плана за действие за младежта. Всяка от тези инициативи и политики включва мерки, които могат да се отнасят до развитието на умения като цяло или умения на определени групи или се отнасят до конкретни набори от умения.

*1.5.5. Оценка на различните налични варианти за финансиране, включително възможностите за преразпределяне на средства*

Набелязани бяха два варианта: искане на допълнителни кредити или опит за финансиране на Европейската година на уменията чрез пренасочване на средства.

Като се има предвид, че нуждите от кредити са разпределени за период от три години (2022—2024 г.), имаше възможност всички нужди от кредити да се посрещнат чрез вътрешни преразпределения, като се надгражда техническата помощ по ЕСФ +, както оперативна, така и административна.

Въпреки това, по отношение на персонала, извършването само на преразпределение не беше оценено като възможно. Поради това постоянният персонал ще бъде подсилен с временен персонал за срока на дейностите. Разходите, свързани с временния персонал, могат също да бъдат финансирани чрез пренасочване на кредити.

**1.6. Продължителност и финансово отражение на предложението/инициативата**

**X ограничен срок на действие**

- X поражда действие от приемането на решението до 31.12.2024 г.
- X Финансово отражение от 2022 до 2024 г. за бюджетни кредити за поети задължения и от 2022 до 2026 г. за бюджетни кредити за плащания.

**неограничен срок на действие**

- Изпълнение с период на започване на дейност от ГТТГ до ГТТГ,
- последван от функциониране с пълен капацитет.

**1.7. Планирани методи на управление<sup>58</sup>**

**X Пряко управление от Комисията**

- X от нейните служби, включително от нейния персонал в делегациите на Съюза;
- от изпълнителните агенции

**Споделено управление с държавите членки**

**Непряко управление** чрез възлагане на задачи по изпълнението на бюджета на:

- трети държави или на органите, определени от тях;
- международни организации и техните агенции (да се уточни);
- ЕИБ и Европейския инвестиционен фонд;
- органите, посочени в членове 70 и 71 от Финансовия регламент;
- публичноправни органи;
- частноправни органи със задължение за обществена услуга, доколкото са им предоставени подходящи финансови гаранции;
- органи, уредени в частното право на държава членка, на които е възложено осъществяването на публично-частно партньорство и на които са предоставени подходящи финансови гаранции;
- лица, на които е възложено изпълнението на специфични дейности в областта на ОВППС съгласно дял V от ДЕС и които са посочени в съответния основен акт.
- *Ако е посочен повече от един метод на управление, пояснете в частта „Забележки“.*

Забележки

---

<sup>58</sup> Подробности във връзка с методите на управление и позоваванията на Финансовия регламент могат да бъдат намерени на уебсайта BudgWeb: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>.



## **2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ**

### **2.1. Правила за мониторинг и докладване**

*Да се посочат честотата и условията.*

Работна програма на Европейската година

### **2.2. Системи за управление и контрол**

#### **2.2.1. Обосновка на предложените начини за управление, механизми за финансиране на изпълнението, начини за плащане и стратегия за контрол**

Прякото управление по смисъла на член 62, параграф 1, буква а) от Финансовия регламент е предпочитаният начин, тъй като действията ще се изпълняват от Европейската комисия, и по-специално ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“, която ще осигури координацията с държавите членки и различните заинтересовани страни

#### **2.2.2. Информация относно установените рискове и системите за вътрешен контрол, създадени с цел намаляването им**

Проверките са част от системата за вътрешен контрол на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Тези нови дейности ще бъдат обхванати от същия подход за идентифициране на рисковете и тяхното смекчаване.

#### **2.2.3. Оценка и обосновка на разходната ефективност на проверките (съотношение „разходи за контрол ÷ стойност на съответните управлявани фондове“) и оценка на очакваната степен на риска от грешки (при плащане и при приключване)**

Проверките са част от системата за вътрешен контрол на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Тези нови дейности ще генерират незначителни допълнителни разходи за контрол на равнище ГД.

### **2.3. Мерки за предотвратяване на измами и нередности**

*Да се посочат съществуващите или планираните мерки за превенция и защита, например от Стратегията за борба с измамите.*

Комисията гарантира, че когато се изпълняват действия, финансирани съгласно настоящото решение, финансовите интереси на Съюза са защитени чрез прилагането на мерки за предотвратяване на измами, корупция и всякакви други незаконни действия чрез ефективни проверки и чрез събирането на неправомерно изплатените суми, а при откриването на нередности — посредством ефективни, пропорционални и възпиращи санкции. Комисията е оправомощена да извършва проверки и инспекции на място по настоящото решение в съответствие с Регламент (Евратом, ЕО) № 2185/96 на Съвета от 11 ноември 1996 г. относно контрола и проверките на място, извършвани от Комисията за защита на финансовите интереси на Европейските общности срещу измами и други нередности. Ако е необходимо, Европейската служба за борба с измамите провежда разследвания съгласно Регламент (ЕО) № 1073/1999 на Европейския парламент и на Съвета от 25 май 1999 г. относно разследванията, провеждани от Европейската служба за борба с измамите (OLAF).

### 3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

#### 3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове

- Съществуващи бюджетни редове

*По реда на функциите от многогодишната финансова рамка и на бюджетните редове.*

Функция от многогодишната финансова рамка	Бюджетен ред	Вида на разхода	Финансов принос			
	Номер	Многогод/ едногод. <sup>59</sup>	от държави от ЕАСТ <sup>60</sup>	от държави кандидатки <sup>61</sup>	от трети държави	по смисъла на член 21, параграф 2, буква б) от Финансовия регламент
		Многогод/ едногод.	ДА/НЕ	ДА/НЕ	ДА/НЕ	ДА/НЕ
2.a	07.020502 — ЕСФ — Оперативна техническа помощ — Финансиране по REACT-EU	Многогод.	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
2.a	07.010101 — Разходи за подкрепа за ЕСФ+ — споделено управление	Едногод.	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ
2.a	07.010101 — Разходи за подкрепа за ЕСФ+ — споделено управление — финансиране по REACT-EU	Едногод.	НЕ	НЕ	НЕ	НЕ

<sup>59</sup> Многогод. = Многогодишни бюджетни кредити / Едногод. = Едногодишни бюджетни кредити.

<sup>60</sup> ЕАСТ: Европейска асоциация за свободна търговия.

<sup>61</sup> Държави кандидатки и ако е приложимо, потенциални кандидатки от Западните Балкани.

### 3.2. Очаквано финансово отражение на предложението върху бюджетните кредити

Посочените по-долу програми и бюджетни редове са ориентировъчни. Подходящите средства ще бъдат определени в рамките на финансовите пакетите на допринасящите програми в съответствие с приложимите финансови правила.

#### 3.2.1. Обобщение на очакваното отражение върху бюджетните кредити за оперативни разходи

- Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи
- Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи съгласно обяснението по-долу:

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

<b>Функция от многогодишната финансова рамка</b>	Номер	за Функция 2а: Сближаване, устойчивост и ценности
--	-------	---

ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“			2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	ОБЩО
○ Бюджетни кредити за оперативни разходи								
Бюджетен ред 07 02 05 02	Поети задължения	(1а)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Плащания	(2а)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Поети задължения	(1б)						
	Плащания	(2б)						
	Поети задължения	(1в)						
	Плащания	(2в)						

○ <b>ОБЩО</b> бюджетни кредити за оперативни разходи	Поети задължения	1а+1б+1в	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Плащания	2а+2б+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Бюджетни кредити за административни разходи, финансирани от пакета за определени програми			2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	ОБЩО
Бюджетен ред 07 01 01 01	Общо поети задължения / Общо плащания	(3)	0,108	0,443	0,158			<b>0,710</b>
Бюджетен ред 07 01 01 01— REACT-EU	Общо поети задължения / Общо плащания	(3)	0,000	0,506	0,000			<b>0,506</b>
○ ОБЩО бюджетни кредити за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“	Поети задължения		<b>8,608</b>	<b>1,449</b>	<b>0 458</b>			<b>10,516</b>
	Плащания	2а+2б +2	<b>0,108</b>	<b>4,549</b>	<b>2 078</b>	<b>3,660</b>	<b>0,120</b>	<b>10,516</b>

<b>Функция от многогодишната финансова рамка</b>	<b>7</b>	„Административни разходи“
--	----------	---------------------------

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

		2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	ОБЩО
ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“							
○ Човешки ресурси		0,125	0,502	0,084			<b>0,711</b>
○ Други административни разходи			0,017				<b>0,017</b>
<b>ОБЩО ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“</b>	Бюджетни кредити	0,125	0,519	0,084			<b>0,728</b>

<b>ОБЩО бюджетни кредити за ФУНКЦИЯ 7</b> от многогодишната финансова рамка	(Общо задължения = поети плащания)	0,125	0,519	0,084				<b>0,728</b>

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

		2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	ОБЩО
<b>ОБЩО бюджетни кредити за ФУНКЦИИ 1—7</b> от многогодишната финансова рамка	Поети задължения	8,734	1,968	0,542			<b>11,243</b>
	Плащания	0,234	5,068	2,162	3,660	<b>0,120</b>	<b>11,243</b>

### 3.2.2. Очакван резултат, финансиран с бюджетни кредити за оперативни разходи

Бюджетни кредити за поети задължения в милиони евро (до 3-тия знак след десетичната запетая)

Да се посочат целите и резултатите ↓			2022 г.		2023 г.		2024 г.		2025 г.		Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)						ОБЩО	
	РЕЗУЛТАТИ																	
	Вид <sup>62</sup>	Среден разход	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Брой	Разходи	Общ брой	Общо разходи
КОНКРЕТНА ЦЕЛ № 1 <sup>63</sup>																		

<sup>62</sup> Резултатите са продуктите и услугите, които ще бъдат доставени (напр. брой финансирани обмени на учащи се, дължина на построените пътища в километри и т.н.).

<sup>63</sup> Описана в точка 1.4.2. „Конкретна(и) цел(и)...“

— Резултат	Кому- ника- ционна кампа- ния	7,000	1	7,000												1	7,000
— Резултат	Събития на Коми- сията	1,500			5	0,300										5	1,500
— Резултат	Съби- тия на Пред- седател- ството	0,500			3	0,167										3	0,500
— Резултат	Оценка	0,300					1	0,300								1	0,300
Междинен сбор за конкретна цел № 1																	
КОНКРЕТНА ЦЕЛ № 2...																	
— Резултат																	
Междинен сбор за конкретна цел № 2																	
<b>ОБЩО</b>			1	7,000	8	2,000	1	0,300								10	9,300

3.2.3. *Обобщение на очакваното отражение върху бюджетните кредити за административни разходи*

- Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за административни разходи
- Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за административни разходи съгласно обяснението по-долу:
- млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)	ОБЩО
--	---------	---------	---------	---------	---	------

<b>ФУНКЦИЯ 7</b> от многогодишната финансова рамка							
Човешки ресурси	0,125	0,519	0,084				<b>0,711</b>
Други административни разходи		0,017					<b>0,017</b>
<b>Междинен сбор за</b> <b>ФУНКЦИЯ 7</b> от многогодишната финансова рамка	0,125	0,519	0,084				<b>0,728</b>

—

<b>Извън ФУНКЦИЯ 7</b> <sup>64</sup> от многогодишната финансова рамка							
Човешки ресурси	0,108	0,949	0,158				<b>1,216</b>
Други разходи от административно естество							
<b>Междинен сбор</b> <b>извън ФУНКЦИЯ 7</b> от многогодишната финансова рамка	0,108	0,949	0,158				<b>1,216</b>

—

<b>ОБЩО</b>	0,234	1,468	0,242				<b>1,948</b>
-------------	-------	-------	-------	--	--	--	--------------

- Бюджетните кредити, необходими за човешки ресурси и други разходи с административен характер, ще бъдат покрити от бюджетни кредити на ГД, които вече са определени за управлението на действието и/или които са преразпределени в рамките на ГД, при необходимост заедно с допълнително отпуснати ресурси, които могат да бъдат предоставени на управляващата ГД в рамките на годишната процедура за отпускане на средства и като се имат предвид бюджетните ограничения.

<sup>64</sup>

Техническа и/или административна помощ и разходи в подкрепа на изпълнението на програми и/или дейности на ЕС (предишни редове ВА), непреки научни изследвания, преки научни изследвания.

### 3.2.3.1. Очаквани нужди от човешки ресурси

- Предложението/инициативата не налага използване на човешки ресурси
- Предложението/инициативата налага използване на човешки ресурси съгласно обяснението по-долу:
- Оценката се посочва в еквиваленти на пълно работно време

	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Година N+3	Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)		
<b>О Должности в щатното разписание (должностни лица и срочно наети служители)</b>							
20 01 02 01 (Централа и представителства на Комисията)	3	3	0.50				
20 01 02 03 (Делегации)							
01 01 01 01 (Непреки научни изследвания)							
01 01 01 11 (Преки научни изследвания)							
Други бюджетни редове (да се посочат)							
<b>О Външен персонал (в еквивалент на пълно работно време: ЕПРВ)<sup>65</sup></b>							
20 02 01 (ДНП, КНЕ, ПНА от общия финансов пакет)							
20 02 03 (ДНП, МП, КНЕ, ПНА и МЕД в делегациите)							
<b>07 01 01 01<sup>66</sup></b>	— в централата	7	7	5			
	— в делегациите						
01 01 01 02 (ДНП, КНЕ, ПНА — Непреки научни изследвания)							
01 01 01 12 (ДНП, КНЕ, ПНА — Преки научни изследвания)							
Други бюджетни редове (да се посочат) 07 01 01 01 Next Generation EU	0	8	0				
<b>ОБЩО</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>5,50</b>				

- **XX** е съответната област на политиката или бюджетен дял.
- Нуждите от човешки ресурси ще бъдат покрити от персонала на ГД, на който вече е възложено управлението на дейността и/или който е преразпределен в рамките на ГД, при необходимост заедно с всички допълнителни отпуснати ресурси, които могат да бъдат предоставени на управляващата ГД в рамките на годишната процедура за отпускане на средства и като се имат предвид бюджетните ограничения.
- Описание на задачите, които трябва да се изпълнят:

Должностни лица и срочно наети служители	Изготвяне и координиране с други служби на работния план за Европейската година; изготвяне на условията на договори за услуги и за покупки и съпътстващия процес на подбор; осигуряване на междуинституционална координация; подготовка на брифинги и речи за комисаря и ГД; осигуряване на материали за пресата; съпътстваща последваща оценка
Външен персонал	

<sup>65</sup> ДНП = договорно нает персонал; МП = местен персонал; КНЕ = командирован национален експерт; ПНА = персонал, нает чрез агенции за временна заетост; МЕД = младши експерт в делегация.

<sup>66</sup> Подтаван за външния персонал, покрит с бюджетните кредити за оперативни разходи (предишни редове ВА).



### 3.2.4. Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка

Предложението/инициативата:

- предложението е съвместимо с настоящата многогодишна финансова рамка
- може да се финансира изцяло чрез преразпределяне на средства в рамките на съответната функция от многогодишната финансова рамка (МФР).
- налага да се използват неразпределеният марж под съответната функция от МФР и/или специалните инструменти, предвидени в Регламента за МФР.
- налага преразглеждане на МФР.

### 3.2.5. Финансов принос от трети страни

Предложението/инициативата:

- не предвижда съфинансиране от трети страни
- предвижда следното съфинансиране от трети страни, като оценките са дадени по-долу:

Бюджетни кредити в млн. евро (до 3-тия знак след десетичната запетая)

	Година N <sup>67</sup>	Година N+1	Година N+2	Година N+3	Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)			Общо
Да се посочи съфинансиращият орган								
ОБЩО съфинансирани бюджетни кредити								

<sup>67</sup>

Година N е годината, през която започва да се осъществява предложението/инициативата. Моля, заменете буквата N с очакваната първа година от изпълнението (например: 2021 г.). Същото за следващите години.

### 3.3. Очаквано отражение върху приходите

- Предложението/инициативата няма финансово отражение върху приходите.
- Предложението/инициативата има следното финансово отражение:
  - върху собствените ресурси
  - върху разните приходи
  - Моля, посочете дали приходите са записани по разходни бюджетни редове .

млн. EUR (до 3-тия знак след десетичната запетая)

Приходен ред:	бюджетен	Налични бюджетни кредити за текущата финансова година	Отражение на предложението/инициативата <sup>68</sup>					
			Година N	Година N+1	Година N+2	Година N+3	Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)	
Статия ....								

За целевите приходи да се посочат съответните разходни бюджетни редове.

Други забележки (например метод/формула за изчисляване на отражението върху приходите или друга информация).

<sup>68</sup> Що се отнася до традиционните собствени ресурси (мита, налози върху захарта), посочените суми трябва да бъдат нетни, т.е. брутни суми, от които са приспаднати 20 % за разходи по събирането.