



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2022. október 13.
(OR. en)

13365/22

**Intézményközi referenciaszám:
2022/0326(COD)**

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

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2022. október 13.
Címzett:	a Tanács Főtitkársága
Biz. dok. sz.:	COM(2022) 526 final
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS HATÁROZATA a készségek európai évéről (2023)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a COM(2022) 526 final számú dokumentumot.

Melléklet: COM(2022) 526 final



Brüsszel, 2022.10.12.
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS HATÁROZATA

a készségek európai évéről (2023)

(EGT-vonatkozású szöveg)

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

Az **Európai Unió helyzetéről szóló**, 2022. szeptember 14-i **beszédében** Ursula von der Leyen elnök szociális piacgazdaságunk jelenlegi és jövőbeli versenyképességének kulcsfontosságú tényezői között nevezte meg a „*megfelelően képzett munkaerőt*”. A készségek több és jobb munkahelyet jelentenek, mivel a képzett munkaerő a növekedés egyik fő hajtóereje, tekintve, hogy növeli valamennyi európai vállalat, különösen a kis- és közép vállalkozások (kkv-k) innovációs erejét és versenyképességét.

Az uniós munkaerő szükséges készségekkel való felvértezése azt is biztosítja, hogy a zöld és digitális átállás társadalmilag igazságos és méltányos legyen. Lehetővé teszi az egyének számára, hogy sikeresen igazodjanak a munkaerőpiaci változásokhoz, és teljes mértékben részt vegyenek a társadalomban és a demokráciában, hogy ezáltal senki ne kerüljön hátrányba, amint azt a **2020. évi európai készségfejlesztési program**¹ is rögzíti, összhangban az európai életmóddal². Erre építve a 2021 májusában elfogadott **Portói Nyilatkozatban**³ az uniós vezetők határozott elkötelezettséget vállaltak a továbbképzés és az átképzés, valamint a foglalkoztathatóság javítása iránt. A Nyilatkozat üdvözölte a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben meghatározott ambiciózus kiemelt uniós célokat, amelyek szerint 2030-ra a felnőttek legalább 60 %-ának évente képzésben kell részt vennie, és legalább 78 %-os foglalkoztatási arányt kell elérni, ami jelentős erőfeszítést igényel annak érdekében, hogy több nőt és fiatalot lehessen aktivizálni a munkaerőpiacon.

A készségek 2023-as európai éve, amelyet Ursula von der Leyen elnök az Európai Unió helyzetéről szóló beszédében jelentett be, egyedülálló lehetőséget kínál az európai vállalkozások, különösen a kis- és közép vállalkozások támogatására – akiknek „*helyzetét a munkaerőhiány is nehezíti*” –, tekintve, hogy „*lényegesen többet kell [...] fordítanunk a képzésre és a továbbképzésre*”, „*szorosán együtt akarunk működni a vállalkozásokkal*”, összehangolva a vállalatok igényeit az alacsonyan és a magasan képzett munkavállalók „*céljaival és elvárásaival*”, valamint felgyorsítva és megkönnyítve a „*harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerését*”.

A Covid19-világjárvány, most pedig Oroszország Ukrajna elleni agresszív háborúja megmutatta és hangsúlyosabbá tette azokat az Európában tapasztalható stratégiai függőségeket és a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti eltéréseket, amelyek létezéséről eddig is tudtunk.

Emellett a zöld és digitális átállás és más strukturális fejlemények – például a fokozott reziliencia iránti igény és a globalizáció – minden szakmára kihatnak az európai munkaerőpiacon, és hatásukra megváltozott, hogy az európai gazdaság fenntartható és versenyképes növekedése szempontjából melyek aszükséges készségek. Például az orosz

¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² A 2022. évi stratégiai előreljzési jelentés (COM(2022) 289 final) szorgalmazta például az oktatási és képzési kiadások növelését, hangsúlyozva ugyanakkor, hogy ez magában foglalja a világunkban zajló gyors technológiai változásokhoz és a munkaerőpiachoz való alkalmazkodáshoz szükséges tanulási készségeket, csakúgy, mint a zöld készségeket és az éghajlatváltozással kapcsolatos tudatosságot.

³ [Portói Nyilatkozat – Consilium \(europa.eu\)](#).

energiaimporttól való függőség megszüntetése, valamint az energiahatékonyságra és a megújuló energiára vonatkozó ambiciózus uniós célok elérése szükségessé teszi az energiahatékonysági fejlesztéseket, az épületfelújítások és a megújuló energia tömeges és gyors bevezetését. Ez azon múlik, hogy EU-szerte rendelkezésre áll-e szakképzett munkaerő.

Egyidejűleg a demográfiai változások csökkentik a rendelkezésre álló munkaerőt. Miközben az átlagos uniós munkanélküliségi ráta 2022 augusztusában stabilan 6 %-os maradt⁴, a vállalatok 77 %-a már 2019-ben nehezen talált olyan munkavállalókat, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel⁵. Az uniós vállalkozások 99 %-át képviselő kis- és középvállalkozások negyede számára a legfontosabb probléma konkrétan a képzett munkaerő és a tapasztalt vezetők rendelkezésre állása⁶. 2021-ben pedig 28 foglalkozást soroltak be munkaerőhiánnyal küzdőként, beleértve az egészségügyi, a vendéglátóipari, az építőipari és a szolgáltatási ágazatot, továbbá kevés az informatikai és biztonsági szakember, különösen a kiberbiztonsági szakértő, valamint a természettudományi, technológiai, műszaki és matematikai háttérrel rendelkező munkavállaló⁷, ami azt mutatja, hogy mind a magasan, mind az alacsonyan képzett munkavállalók iránt nő a kereslet. Ebben az összefüggésben az európai munkaerőpiac zökkenőmentes működése a megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő rendelkezésre állásától függ, csakúgy, mint annak biztosításától, hogy az egyének továbbképzésben és átképzésben való részvétele Uniószerint megfelelően a vállalatok igényeinek.

Az EU-ban a természettudományos, a technológiai, a műszaki és a matematikai (STEM) pályákon és oktatás területén példátlanul alacsony a nők aránya. A nők az európai népesség 52 %-át teszik ki, és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők többségét adják az EU-ban, ugyanakkor 5 tudósból és mérnökből csak kettő, az IKT-szakembereknek pedig csupán 18 %-a nő⁸. Ugyanakkor a fiatal lányok az iskolában vonzódnak a STEM területhez, és egyes országokban jobban teljesítenek, mint a fiúk. A tehetségek elkallódásának ezt a jelenségét „szivárgó vezetéknek” nevezik.

A készséghiányok orvoslása fellendítheti az európai szociális piacgazdaság innovációs erejét, termelékenységét és növekedését. Ez különösen lényeges a digitális készségek esetében. Szemléltetésképpen, a vállalkozások 70 %-a számolt be arról, hogy a megfelelő digitális készségekkel rendelkező személyzet hiánya akadályozza a beruházásokat⁹, miközben az EU lakosságának közel fele egyáltalán nem vagy nagyon alacsony szinten rendelkezik digitális készségekkel¹⁰. Ezt a kihívást felismerve a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó digitális iránytűről szóló közlemény uniós célként tűzi ki, hogy 2030-ra a felnőttek 80 %-a rendelkezzen legalább alapvető digitális készségekkel, és 20 millió IKT-szakember álljon

⁴ Eurostat, Munkanélküliségi ráta ([une_rt_m](#)).

⁵ Eurofound: 2019. évi európai vállalati felmérés.

⁶ Eurostat: [Key Figures on European Businesses \[Főbb adatok az európai vállalkozásokról\]](#), 2022. évi kiadás, 10. o.

⁷ Az Európai Munkaügyi Hatóság 2021. évi jelentése a munkaerőhiányról és -többletről, valamint ENISA: *Cybersecurity skills development in the EU* [A kiberbiztonsági készségek fejlesztése az EU-ban], 2020. március. Az ENISA tanulmányai megállapítják, hogy 291 000 szakember hiányzik a kiberbiztonság területén.

⁸ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: [Gender equality index 2020: key findings for the EU \[A nemek közötti egyenlőség mutatója: főbb megállapítások az EU vonatkozásában\]](#), Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021.

⁹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Európai Bizottság, A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató ([DESI](#)).

foglalkoztatásban¹¹. Az Európa jövőjéről szóló konferencia 32. javaslata tovább hangsúlyozta, hogy valamennyi uniós polgárt el kell látni a szükséges digitális készségekkel¹².

A megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő a zöld átállásnak is előfeltétele, amely az előrejelzések szerint 2030-ig 2,5 millió további munkahelyet generál az EU-ban¹³. A készségek fontossága az ifjúság 2022-es európai évének megállapításai között is kiemelt helyen szerepel, hangsúlyozva, hogy sürgősen fel kell vértetni az európai fiatalokat a jövőhöz szükséges készségekkel.

Tekintettel arra, hogy a felnőttek körülbelül mindössze 37 %-a vesz részt képzésben¹⁴, a zöld és digitális átállás lehetőségeinek kiaknázásához elengedhetetlen a továbbképzési és átképzési lehetőségekbe való további beruházás, valamint az összes munkaképes korú felnőtt ösztönzése az azokban való részvételre.

A már amúgy is nyilvánvaló munkaerőhiány tovább fog mélyülni, mivel a munkaképes korú európai népesség aránya a 2019. évi 64 %-ról 2070-re várhatóan 56 %-ra csökken¹⁵, a időskorú függőségi ráta pedig a 2020. évi 32-ről 2070-re várhatóan 54-re fog emelkedni¹⁶. Ezért további erőfeszítésekre van szükség ahhoz, hogy átképzés és továbbképzés révén több ember aktivizálódjon a munkaerőpiacon, különös tekintettel a nőkre, valamint a nem foglalkoztatott, és sem oktatásban, sem képzésben nem részesülő fiatalokra. Fontos továbbá az idősebb népesség digitális készségeinek előmozdítása, valamint annak biztosítása, hogy képesek legyenek teljes mértékben részt venni a társadalomban, és hozzájárjenek az egyre inkább online elérhető létfontosságú szolgáltatásokhoz.

Az uniós hazai munkaerő azonban önmagában nem lesz elegendő a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci igények kielégítéséhez. Ebben az összefüggésben a migránsok már most is kulcsszerepet játszanak Európa gazdaságában és társadalmában. Az elmúlt évtizedben a migráns munkavállalók¹⁷ az új munkahelyek jelentős részét töltötték be az EU-ban, hozzájárulva ezzel a munkaerőpiaci igények kielégítéséhez. A migránsok befogadása egy szélesebb szakpolitikai intézkedéscsomag részét képezi, amelynek célja a munkaerő- és szakemberhiány létezésének és kiváltó okainak kezelése. A Covid19-világjárvány megmutatta, hogy az alapvető feladatokat ellátó munkavállalók – orvosok, ápolók és sofőrök – nem kevesebb mint 13 %-a migráns¹⁸.

¹¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹² [Conference on the Future of Europe – Report on the Final Outcome \[Konferencia Európa jövőjéről – Jelentés a végeredményről\]](#), 2022. május.

¹³ Cedefop: *The green employment and skills transformation* [A zöld foglalkoztatás és a készségek átalakítása], 22. o.

¹⁴ Eurostat: [TRNG AES 100](#), 2016. évi adatok az elmúlt 12 hónap során valamely képzésben való részvételére vonatkozóan, a munkahelyi képzés kivételével.

¹⁵ Eurostat: „Népesség január 1-jén életkor, nem és az előrejelzés típusa szerint (proj_19np).”

¹⁶ Fogalom meghatározása szerint ez a 65 éves és annál idősebb személyek száma és a 15 és 64 év közötti személyek száma közötti arány, szorozva 100-zal. Lásd: Eurostat, [PROJ_19NDBI](#).

¹⁷ 2021. január 1-jén az EU-27 tagállamaiban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok a teljes népesség 5,3 %-át tették ki. Az Eurostat adatai szerint ugyanakkor 2020-ban (a munkaerő-felmérés adatai és az ISCO-08 osztályozás alapján) a takarítók és a kisegítő személyzet 8,7 %-át, a képzést nem igénylő vendéglátóipari foglalkozások 7,2 %-át, a mezőgazdasági, erdészeti és halászati dolgozók 6,9 %-át, az építőmunkások 6,1 %-át és a bányászatban, építőiparban, feldolgozóiparban és közlekedésben dolgozók 6,0 %-át tették ki.

¹⁸ JRC: [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response \[Bevándorló kulcsfontosságú munkaerő: hozzájárulásuk a Covid19-járványra adott európai válaszingyázásokhoz\]](#), 2020. április 23.

Ezért ahhoz, hogy az Unió globális szinten versenyképes maradjon, előfeltétel, hogy az EU vonzó választási lehetőség legyen a világ minden tájáról érkező, hiányszakmákban dolgozó tehetségek számára. Ehhez a harmadik országbeli állampolgároknak képesnek kell lenniük a bennük rejlő lehetőségek maradéktalan kiaknázására és készségeiknek az európai munkaerőpiacon történő felhasználására, ugyanakkor részesülniük kell a tanulási lehetőségekből, a mobilitásból és a képzések kölcsönös előnyökkel járó és körforgásos módon történő elismeréséből is. Ez egyaránt vonatkozik az újonnan érkezett külföldi tehetségekre és az EU-ban már jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokra, akiknek munkaerőpiaci részvételi aránya általában elmarad az uniós polgárokéétól¹⁹. Magában foglalja továbbá az ukrajnai háború elől menekülők munkaerőpiaci integrációjának folyamatos támogatását mindaddig, amíg úgy döntenek, hogy az EU-ban maradnak.

Az európai vállalatok, különösen a kkv-k versenyképességének fellendítése, valamint a digitális és zöld átállásban rejlő lehetőségek társadalmilag igazságos, inkluzív és igazságos módon történő maradéktalan kiaknázása érdekében a **készségek 2023-as európai éve** még inkább népszerűsítene az átképzést és a továbbképzést. A cél annak biztosítása, hogy a kettős átállás és a gazdasági helyreállítás során senki ne kerüljön hátrányba, hogy különösen kezelni lehessen a munkaerőhiányt, és egy képzettebb, az e folyamat kínálta lehetőségeket megragadni képes uniós munkaerő jöjjön létre, mégpedig a következők révén:

1. A képzésbe és a továbbképzésbe való fokozott, hatékonyabb és inkluzívabb beruházások előmozdítása, hogy ezáltal teljeskörűen ki lehessen aknázni a jelenlegi és jövőbeli európai munkaerőben rejlő lehetőségeket, egyidejűleg támogatva az embereket abban, hogy kezelni tudják a munkahelyváltást, hogy tevékeny időskort élhessenek, és hasznot húzzanak a folyamatban lévő gazdasági átalakulás által kínált új lehetőségekből.
2. A készségek relevanciájának erősítése a szociális partnerekkel, az állami és magán foglalkoztatási szolgálatokkal, a vállalatokkal, az oktatási és képzési szolgáltatókkal való szoros együttműködés, valamint a kormányzatok valamennyi ágával közös megközelítések kidolgozása révén.
3. Az emberek törekvéseinek és készségeinek összehangolása a munkaerőpiaci lehetőségekkel, különösen azokkal, amelyeket a zöld és digitális átállás, valamint a világválságból való kilábalásra szoruló kulcsfontosságú ágazatok kínálnak. Kiemelt hangsúlyt kap az, hogy több ember aktivizálódjon a munkaerőpiacon, különös tekintettel a nőkre, valamint a fiatalokra, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalokra.
4. Az Unió számára szükséges készségekkel rendelkező személyek idevonzása harmadik országokból, többek között a tanulási lehetőségek és a mobilitás erősítése, valamint a képzések elismerésének megkönnyítése révén.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A **szociális jogok európai pillérének** 1. alapelve kimondja, hogy mindenkinek joga van az oktatáshoz, a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy teljes mértékben részt vehessenek a társadalomban, és sikeresen kezelhessék a munkaerőpiaci átmeneteket. A 4. alapelv szerint mindenkinek joga van ahhoz,

¹⁹ Eurostat: [Migrant integration statistics – labour market indicators \[A migránsok integrációjára vonatkozó statisztikák – munkaerőpiaci mutatók\]](#) (2021 áprilisában kinyert adatok). 2020-ban például a 20–64 évesek uniós foglalkoztatási rátája az EU-n kívül születettek körében 61,9 % volt, szemben a helyben születettek és a más uniós tagállamokban születettek 73,5 %-os rátájával.

hogy időben személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához, ideértve a képzéshez és átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételének jogát is. A biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról szóló ötödik elv hangsúlyozza, hogy a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak tisztességes és egyenlő bánásmódban kell részesülniük a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében.

Az e jogok érvényesítését támogató európai kezdeményezések hosszú múltra tekintenek vissza. A készségek 2023-as európai éve tovább fog erősíteni számos meglévő kezdeményezést, szinergiákat valósítva meg az intézkedések között, és összpontosítva a foglalkoztatással és a készségekkel kapcsolatos 2030-as uniós célok eléréséhez vezető út felgyorsítására.

A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó 2020. évi európai készségfejlesztési program a Bizottság öt éves stratégiai terve, amelynek célja több ember gyakoribb képzése a munkaerőpiacon szükséges készségekre irányulóan. 12 konkrét intézkedést határoz meg, ideértve a szakképzésről, az egyéni tanulási számlákról, az egész életen át tartó tanuláshoz és a foglalkoztathatósághoz szükséges mikrotanúsítványokról, a kutatók továbbképzéséről és a készségfejlesztési paktumról szóló tanácsai ajánlásokat. Végrehajtásukat a készségek 2023-as európai éve tovább fogja támogatni, biztosítva a bennük rejlő potenciál maradéktalan kibontakoztatását. Ez hozzá fog járulni **a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési program** azon prioritásához is, hogy fenntartható finanszírozással erősíteni kell a továbbképzési és átképzési lehetőségek kínálatát és igénybevételét.

A **frissített 2020. évi új uniós iparstratégia** tervet határoz meg az EU ipara számára a Covid19-világjárvány tanulságainak levonására, a gazdasági reziliencia megerősítésére, valamint a zöld és digitális átállás felgyorsítására irányulóan. Ez magában foglal egy rugalmas, ökoszisztéma-alapú szakpolitikai megközelítést, amely az értéklánc vagy az ipari ökoszisztéma valamennyi szereplőjének jobb összekapcsolására összpontosít, és többek között olyan átállási pályákat foglal magában, amelyek erős készségdimenzióval rendelkeznek. A készségek 2023-as európai éve erősíteni fogja az európai vállalatok és munkavállalók hangját az ipari ökoszisztémákban, támaszkodva a szociális párbeszéd meglévő struktúráira is.

Az Európai Bizottság legális migrációra és integrációra vonatkozó átfogó megközelítését az **új migrációs és menekültügyi paktum** határozza meg. A legális migrációt illetően a Bizottság számos kezdeményezést javasolt azzal a céllal, hogy hozzájáruljon az EU-ban szükséges készségekkel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok megnyeréséhez. Ez magában foglalja az **uniós tehetségbázis** és a partnerországokkal kialakítandó **tehetség gondozási partnerségek** létrehozását. 2023-ban a tagállamok végrehajtják az **átdolgozott uniós kékkártya-irányelvet** is, és tárgyalásokat kell folytatni a **huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelv** és az **összevont engedélyről szóló irányelv átdolgozására irányuló javaslatokról**. Emellett az Európai Bizottság a menekültek tehetségének kiaknázása érdekében elő fogja mozdítani a nemzetközi védelemre szorulóknak számára az **Unióba történő befogadás kiegészítő lehetőségeit**.

Az integrációról és a befogadról szóló, 2021–2027-es cselekvési terv elismeri, hogy a migránsok és a migráns háttérű uniós polgárok készségeit és tehetségét gyakran alulértékelik vagy nem használják ki megfelelően, és intézkedéseket javasol a bennük rejlő lehetőségek uniós munkaerőpiacon történő jobb kiaknázására. A készségek 2023-as európai éve előmozdítja ezeket a meglévő kezdeményezéseket, és kiegészíti hatásukat, többek között azáltal, hogy felgyorsítja és megkönnyíti az Unión kívül szerzett képesítések elismerését,

lehetővé téve a harmadik országbeli állampolgárok számára, hogy teljes mértékben kiaknázzák a bennük rejlő potenciált az európai munkaerőpiacon.

Az Európai Unió helyzetéről szóló 2021. évi beszédet követően az Európai Bizottság strukturált párbeszédet folytatott a tagállamokkal a kormányzatok és az érdekelt felek körében annak érdekében, hogy előmozdítsa a digitális oktatásra és készségekre vonatkozó szakpolitikákba való beruházásokat és azok reformját, tekintettel a digitális átállás jelentette horizontális kihívásokra, valamint a szakpolitika és az eredmények felgyorsításának szükségességére. A készségek 2023-as európai éve építhetne a strukturált párbeszéd folyamatára, kiterjesztve annak fókuszát, hogy megfeleljen a fent vázolt célkitűzéseknek.

Az **európai uniós alapok és eszközök** szintén kulcsszerepet fognak játszani a készségek európai évének 2023-as megvalósításában. A 2021–2027-es programozási időszakban több mint 99 milliárd EUR költségvetéssel rendelkező Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) továbbra is az emberekbe való befektetés fő eszköze, amely szinergiában működik más alapokkal (az InvestEU programmal, a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyeket támogató Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alappal, az Európai Regionális Fejlesztési Alappal (ERFA), az Igazságos Átmenet Alappal (IÁA), az Európai Szolidaritási Testülettel, a Digitális Európa programmal, az Erasmus+ programmal, a Horizont Európa keretprogrammal, a környezetvédelmi és éghajlat-politikai programmal (LIFE), a Modernizációs Alappal, a technikai támogatási eszközzel (TSI), a Szomszédsági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszközzel (NDICI), valamint a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz keretében a tagállami nemzeti tervekben foglalt, készségekkel kapcsolatos reformokkal és beruházásokkal.

A készségek 2023-as európai éve támaszkodni fog a készségek és a foglalkoztatás területén tevékenykedő valamennyi **uniós ügynökség** munkájára is, tovább erősítve tevékenységeiket és szinergiákat teremtve különösen az Európai Szakképzésfejlesztési Központtal (Cedefop), az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért ügynökséggel (Eurofound), az Európai Képzési Alapítvánnyal (ETF), az Európai Munkaügyi Hatósággal (ELA), az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel (EU-OSHA) és az Európai Unió Kiberbiztonsági Ügynökséggel (ENISA).

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

A készségek európai éve (2023) szintén elő fogja mozdítani a készségekkel kapcsolatos szakpolitikák és az uniós képzési kezdeményezések közötti szinergiákat. A **digitális oktatási cselekvési terv** prioritásként kezeli a digitális készségek és kompetenciák fejlesztését, beleértve a demokratikus rezilienciát és a médiatudatosságot. Az **európai oktatási térség** támogatja a tagállamok oktatási és képzési rendszereinek továbbfejlesztését. A viták és eszmecserék terének megteremtésével a készségek 2023-as európai éve további hidakat hoz létre e területek között. A kutatók alap- és transzverzális készségeinek fejlesztése az **Európai Kutatási Térség** központi eleme, reagálva ezáltal a magasan képzett tehetségek iránti munkaerőpiaci keresletre.

A megerősített **ifjúsági garancia** a NEET-fiatalok munkaerőpiaci integrációjára összpontosít. Ennek egyik fő mozgatórugója a minőségi oktatáshoz és képzéshez való hozzáférés biztosítása annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően javuljon a foglalkoztathatóság.

A nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerő és a szakemberhiány, valamint a 2030-ig elérendő 78 %-os foglalkoztatásra vonatkozó ambiciózus portói célkitűzés összefüggésében. A **nemi esélyegyenlőségi stratégia** célja a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék, valamint a nemi

sztereotípiák kezelése, például a hagyományosan férfiak vagy nők által uralt szakmákban, így a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika területén, vagy az ápolási-gondozási ágazatban.

Annak ellenére, hogy a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátája az elmúlt évtizedben kis mértékben folyamatosan nőtt, a fogyatékossgal élők foglalkoztatási különbsége továbbra is mintegy 24 százalékpont az EU-ban. A **fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó foglalkoztatási csomag** olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek javítják a fogyatékossgal élők foglalkoztatási rátáját, lehetővé téve számukra a készségek elsajátítását, az átképzést vagy a továbbképzést a munkaerőpiaci igények kielégítése érdekében, és rámutat arra, hogy növelni kell a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátáját.

Továbbá, mivel a készségek alapvetőek és valamennyi gazdasági ágazat számára relevánsak, a legtöbb uniós kezdeményezés előirányoz kifejezetten a készségekkel kapcsolatos intézkedéseket. A készségfejlesztés kiemelkedő szerepet játszik számos más uniós szakpolitika sikeres végrehajtásában, amelyekre a készségek 2023-as európai éve épül majd. Ezek közé tartozik az **európai zöld megállapodás**, olyan kezdeményezésekkel, mint az **„Irány az 55 %!” intézkedéscsomag**, az **európai épületkorszerűsítési program**, a **REPowerEU terv**, az **energiahatékonysági irányelv átdolgozására irányuló javaslat**, a **körforgásos gazdaságra vonatkozó új cselekvési terv**, a **szennyezőanyag-mentességi cselekvési terv**, a **2030-ig tartó időszakra szóló uniós biodiverzitási stratégia**, **„a termelőtől a fogyasztóig” stratégia**, valamint az **EU-n belüli fenntartható kék gazdaság új megközelítéséről szóló közlemény**.

A készségek 2023-as európai éve építeni fog továbbá a következőkre: az **új európai Bauhaus**, a **Horizont Európa** és annak küldetései, az **új európai innovációs menetrend**, az **európai egyetemi stratégia**, az **Európa digitális jövőjének alakításáról** szóló stratégia, az **európai adatstratégia**, a **digitális évtized**, a **digitális évtizedben érvényre juttatandó digitális jogokról és elvekről** szóló európai nyilatkozatra irányuló bizottsági javaslat, az **EU és az OECD felnőttekre vonatkozó közös pénzügyi kompetenciakerete**, a **fogyatékossgal élő személyek jogairól** szóló stratégia, az **EU rasszizmus elleni cselekvési terve**, a romák egyenlőségének, társadalmi befogadásának és részvételének előmozdítását célzó **uniós romastratégiai keret**, az **integrációról és a befogadásról** szóló cselekvési terv (2021–2027), a **demokráciára vonatkozó uniós cselekvési terv**, a **Hosszú távú jövőkép az EU vidéki területei számára**, az **EU-n belüli fenntartható kék gazdaság új megközelítéséről** szóló közlemény, az **európai gondozási stratégia**, a **szociális gazdaságra vonatkozó cselekvési terv**, valamint a **proximitásalapú és szociális gazdaság ipari ökoszisztémájára irányuló átállási pálya**, a **kritikus fontosságú nyersanyagokra vonatkozó európai jogszabály** és a **kritikus fontosságú nyersanyagok terén megvalósítandó rezilienciáról** szóló közlemény, a **védelmi beruházási hiányok elemzéséről és a következő lépésekről** szóló közlemény és az **uniós úrprogramról** szóló **rendelet**. E kezdeményezések és szakpolitikák mindegyike tartalmaz olyan intézkedéseket, amelyek általánosságban vagy bizonyos csoportok tekintetében kapcsolódhatnak a készségfejlesztéshez, vagy konkrét készségekre vonatkoznak.

Emellett az EU világszerte élen jár a készségekkel kapcsolatos szakpolitikákban és beruházásokban. A **„Global Gateway” stratégia** és az **ifjúsági cselekvési terv** prioritásként kezeli a partnerországok minőségi oktatási rendszereibe történő beruházásokat. Az „Európa együtt” megközelítés hozzájárul a készségfejlesztéshez, például a tanárképzéssel, valamint a szakképzéssel kapcsolatos kezdeményezések támogatása révén. Ezek a külső dimenziót érintő erőfeszítések közvetlenül kiegészítik az e javaslatban meghatározott célkitűzéseket.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 149. cikke értelmében a foglalkoztatás területén az Unió hatáskörrel rendelkezik a tagállamok intézkedéseinek támogatására, az együttműködés ösztönzésére, összehasonlító elemzések és tanácsadás nyújtására, valamint az innovatív megközelítések előmozdítására. Az EUMSZ 149. cikke kimondja, hogy az uniós intézkedések bátoríthatják „az együttműködést a tagállamok között” és „támogatják fellépésüket a foglalkoztatás terén olyan kezdeményezések révén, amelyek célja az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének fejlesztése, összehasonlító elemzések és tanácsok szolgáltatása, valamint az innovatív megközelítések támogatása és a tapasztalatok kiértékelése, különösen kísérleti projektek útján”.

A határozat hozzájárul az EUMSZ 145. cikkében rögzített célokhoz, amely cikk előírja a tagállamok és az Unió számára, hogy „összehangolt stratégia kialakítására töreked[je]nek a foglalkoztatás, és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén”.

• Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)

Ez a javaslat összhangban van az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 5. cikkének (3) bekezdésében meghatározott szubszidiaritás elvével. A javaslat célkitűzéseit kizárólag tagállami fellépéssel nem lehet kellő mértékben megvalósítani. Ennek az az oka, hogy a csupán nemzeti szintű fellépésből hiányozna a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok tagállamok közötti cseréjének európai dimenziója. Az Unió e célkitűzéseket a megfelelő eszközökkel, a Szerződésekben ráruházott hatáskörök keretein belül valósítja meg. Ezenfelül a tagállami fellépések számára is előnyös lenne az EU-n belül, illetve azon kívül kialakult ismertség és láthatóság.

• Arányosság

Ez a javaslat összhangban van az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 5. cikkének (4) bekezdésében meghatározott arányosság elvével. Az intézkedések javasolt menete egyszerű. A meglévő programokra támaszkodik, valamint arra, hogy a kommunikációs tevékenységek fókuszát átirányítja a készségek 2023-as európai évének témáira. Nem ró aránytalan irányítási korlátozásokat a javaslatot végrehajtó közigazgatási szervekre.

Az uniós fellépés támogatja és kiegészíti a tagállamok erőfeszítéseit. Ez a fellépés először is javítani fogja az Unió saját eszközeinek hatékonyságát. Másodszor, ösztönzi majd a tagállamok, a szervezetek és alapítványok, valamint a magán- és állami vállalatok közötti szinergiák és együttműködés létrejöttét.

Az uniós fellépés nem lépi túl az azonosított problémák megoldásához és a kezdeményezés célkitűzéseinek megvalósításához szükséges mértéket.

• A jogi aktus típusának megválasztása

Az európai parlamenti és tanácsi határozat a legmegfelelőbb jogi aktus annak biztosításához, hogy a jogalkotó hatóság teljeskörűen részt vegyen a 2023. évnek a készségek európai évévé nyilvánításában.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése/célravezetőségi vizsgálata**

nem alkalmazandó

- **Konzultációk az érdekelt felekkel**

nem alkalmazandó

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

nem alkalmazandó

- **Hatásvizsgálat**

Hatásvizsgálatra nem került sor, mivel nincs rá szükség. A javasolt kezdeményezés célkitűzései a meglévő uniós szakpolitikák és programok célkitűzéseinek közébe tartoznak. A készségek európai éve (2023) végrehajtható a meglévő költségvetési korlátokon belül olyan programok felhasználásával, amelyek éves alapon vagy több évre szólóan biztosítják a finanszírozási prioritások meghatározását. A javasolt kezdeményezés továbbá nem jár a meglévő eszközökön túlmutató jelentős társadalmi, gazdasági vagy környezeti hatással.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

nem alkalmazandó

- **Alapjogok**

nem alkalmazandó

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat nem igényel további költségvetési forrásokat az előirányzatok tekintetében. Minden igény kielégíthető az ESZA+ technikai segítségnyújtásából történő átcsoportosítással, beleértve néhány kölcsönmunkaerő felvételét 2022-től 2024-ig a kommunikációs kampányok és a rendezvények helyszíni végrehajtásának segítése érdekében. A rendelkezésre álló állandó személyzet biztosítja a kölcsönmunkaerő felügyeletét annak érdekében, hogy az egész év során zökkenőmentes legyen a végrehajtás.

5. EGYÉB ELEMELK

- **Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A javaslat arra kötelezi a Bizottságot, hogy 2024. december 31-ig tegyen jelentést a készségek európai évének hatálya alá tartozó kezdeményezések végrehajtásáról, eredményeiről és átfogó értékeléséről.

- **Magyarázó dokumentumok (irányelvek esetén)**

nem alkalmazandó

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS HATÁROZATA**a készségek európai évéről (2023)**

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,
 tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 149. cikkére,
 tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,
 a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,
 tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²⁰,
 tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²¹,
 rendes jogalkotási eljárás keretében,
 mivel:

- (1) A képzett munkaerő elengedhetetlen a társadalmilag igazságos és méltányos zöld és digitális átállás biztosításához, valamint az Unió fenntartható versenyképességének és az olyan kedvezőtlen külső sokkhatásokkal szembeni rezilienciájának megerősítéséhez, mint a Covid19-világjárvány vagy Oroszország Ukrajna elleni agresszív háborújának következményei. A több és jobb készség új lehetőségeket nyit meg, és lehetővé teszi az egyének számára, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon, a társadalomban és a demokráciában, kiaknázzák a zöld és digitális átállásban rejlő lehetőségeket és hasznot húzzanak azokból, valamint éljenek jogaikkal.
- (2) A vállalatok Unió-szerte arról számolnak be, hogy nehezen találnak olyan munkavállalókat, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel. 2021-ben pedig 28 foglalkozást soroltak be munkaerőhiánnyal küzdőként, beleértve az egészségügyi, a vendéglátóipari, az építőipari és a szolgáltatási ágazatot, továbbá kevés az informatikai és biztonsági szakember, különösen a kiberbiztonsági szakértő, valamint a természettudományi, technológiai, műszaki és matematikai háttérrel rendelkező munkavállaló²². A sikeres digitális és zöld átállás legnagyobb akadályá egyre inkább a megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók hiánya. Az elkövetkező évtizedben várhatóan számos tagállamban felgyorsul a népesség elöregedése, mivel a „baby boom” korosztály nyugdíjba vonul, ami miatt még inkább maradéktalanul ki kell

²⁰ HL C [...], [...], [...] o.

²¹ HL C [...], [...], [...] o.

²² Az Európai Munkaügyi Hatóság 2021. évi jelentése a munkaerőhiányról és -többletről, valamint ENISA: *Cybersecurity skills development in the EU* [A kiberbiztonsági készségek fejlesztése az EU-ban], 2020. március. Az ENISA által készített tanulmányok megállapították, hogy a kiberbiztonság területén 291 000 szakember hiányzik.

használni a munkaképes korú felnőttekben rejlő lehetőségeket a készségeikbe történő folyamatos beruházás, valamint több ember – különösen a nők és a fiatalok, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) – aktivizálása révén.

- (3) Az Unióban működő 25 millió kis- és középvállalkozás (kkv) negyede számára továbbra is a képzett személyzet vagy a tapasztalt vezetők rendelkezésre állása jelenti a legfontosabb problémát²³, miközben a kkv-k az uniós gazdaság gerincét alkotják, az összes vállalkozás 99 %-át képviselik, és 83 millió embert foglalkoztatnak. A Bizottság „Kkv-stratégia a fenntartható Európáért” című közleménye²⁴ elismeri, hogy a kkv-k alapvető szerepet játszanak Európa versenyképességében és jólétében.
- (4) A munkaképes korú felnőttek készségeinek alacsony szintje továbbra is komoly kihívást jelent az Unió számára, ami rámutat arra, hogy jelentős kiaknázatlan lehetőségek rejlenek a továbbképzésben és az átképzésben az olyan ágazatokon belüli növekvő munkaerőhiány enyhítése tekintetében, mint a gyártás és a szolgáltatások, és különösen a vendéglátással, valamint a számítógépes és elektronikus berendezések gyártásával kapcsolatos gazdasági tevékenységek, továbbá az ápolási-gondozási ágazat²⁵. Az elmúlt évtizedben azonban az Unióban stagnált a felnőttkori tanulásban való részvétel, és 21 tagállam nem érte el a 2020-ra kitűzött uniós szintű célt. Sok felnőtt, például az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók, a kis- és középvállalkozások alkalmazottai, a munkanélküliek, az inaktívak és az alacsony képzettségűek számára a készségfejlesztési lehetőségek túl gyakran elérhetetlenek. E csoportok és valamennyi munkaképes korú felnőtt továbbképzési és átképzési lehetőségeinek növelése szintén hozzájárul a 78 %-os uniós foglalkoztatási cél eléréséhez, mivel a foglalkoztatási ráta 2021-ben 73,1 % volt az EU-ban²⁶.
- (5) A szociális jogok európai pillérének²⁷ első alapelve kimondja, hogy mindenkinek joga van a minőségi és inkluzív oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz olyan készségek fenntartása és megszerzése érdekében, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vegyen a társadalomban, és sikeresen kezelje a munkaerőpiaci átmeneteket. A 4. alapelv a foglalkoztatás aktív támogatására vonatkozik azon jog tiszteletben tartása érdekében, hogy mindenki időben személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához, ideértve a képzéshez és átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételének jogát is. A biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról szóló ötödik elv hangsúlyozza, hogy a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak tisztességes és egyenlő bánásmódban kell részesülniük a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: a Charta)²⁸ 14. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy

²³ Eurostat: [Key Figures on European Businesses \[Főbb adatok az európai vállalkozásokról\]](#), 2022. évi kiadás, 10. o.

²⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Kkv-stratégia a fenntartható és digitális Európáért ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Európai Bizottság (2021): *Labour Market and Wage Developments in Europe* [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 26. o.

²⁶ Eurostat: Foglalkoztatás (a 20–64 éves népesség %-ában) ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról ([COM\(2017\) 250 final](#)).

²⁸ Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2000/C 364/01).

mindenkinek joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez.

- (6) A szociális jogok európai pillérének 3. alapelve hangsúlyozza, hogy nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékoságtól, életkortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és az esélyegyenlőséghez, és ez magában foglalja a foglalkoztatást és az oktatást is. A készségek európai évét inkluzív módon kell megvalósítani, aktívan előmozdítva a mindenkit megillető egyenlőséget. A szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv²⁹ rámutat arra, hogy a munkaerőpiacon jelenleg alulreprezentált csoportok részvételének növelésével inkluzívabb növekedést érhetünk el a foglalkoztatás terén.
- (7) A 2020 júliusában elfogadott európai készségfejlesztési program³⁰ készségforradalmat sürget gazdaságunk helyreállításának biztosítása, Európa globális versenyképességének megerősítése, valamint a zöld és digitális átállás mindenki számára elérhető lehetőségekké alakítása érdekében. Célja a készségekkel kapcsolatos kollektív fellépés előmozdítása, annak biztosítása, hogy a képzés tartalma igazodjon a változó munkaerőpiaci igényekhez, valamint a képzési lehetőségek és az emberek törekvéseinek jobb összehangolása, ösztönözve ezáltal a munkaképes korú népesség körében való igénybevételüket. Az Európai Parlament 2021. február 11-i állásfoglalásában³¹ üdvözölte az európai készségfejlesztési program célkitűzéseit és intézkedéseit.
- (8) Az Európai Tanács 2021. június 25-én üdvözölte a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben foglalt kiemelt uniós célokat, összhangban a Portói Nyilatkozattal³², ezáltal támogatva az annak biztosítására irányuló törekvést, hogy 2030-ra legalább 78 %-os legyen a foglalkoztatási ráta, és az összes felnőtt legalább 60 %-a minden évben képzésben vegyen részt.
- (9) 2022. szeptember 14-én Ursula von der Leyen elnök az Unió helyzetéről szóló beszédében³³ bejelentette, az Európai Bizottság javaslatot tesz arra, hogy 2023 a készségek európai éve legyen. Az elnök felhívta a figyelmet a bizonyos ágazatokban fennálló munkaerőhiány problémájára, és hangsúlyozta a szakképzésbe és a továbbképzésbe történő beruházások fontosságát. Rámutatott továbbá, hogy a megfelelő készségek Európába vonzásának a megoldás részét kell képeznie, amit a harmadik országbeli állampolgárok által szerzett képesítések elismerésének felgyorsításával és megkönnyítésével kell támogatni. A készségek európai évének életre hívásával a Bizottság arra törekszik, hogy fokozza a lendületet, és előmozdítsa az átképzés és a továbbképzés Unión belüli megerősítése érdekében már meghozott

²⁹ [Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására \(europa.eu\)](#).

³⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Európai Parlament, Az Európai Parlament 2021. február 11-i állásfoglalása a fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési programról szóló, az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett bizottsági közleményről ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Az Európai Tanács következtetései](#), 2021. június 24–25. Ez a 2021. május 8-i [Portói Nyilatkozat](#) nyomán született.

³³ Értékelő beszéd az Unió helyzetéről (2022), az interneten elérhető az alábbi címen: [Az Unió helyzete \(europa.eu\)](#)

számos intézkedésének végrehajtását a munkaerőpiaci hiányok kezelése és az uniós szociális piacgazdaság fenntartható növekedésének támogatása érdekében.

2021. szeptember 15-én Ursula von der Leyen elnök az Európai Unió helyzetéről szóló beszédében bejelentette, hogy a digitális készségekkel és oktatással kapcsolatos kötelezettségvállalások megerősítése érdekében strukturált párbeszéd kezdődik a legmagasabb szinten. A tagállamok nemzeti koordinátorokat neveztek ki ehhez a folyamathoz. A készségek 2023-as európai éve építeni fog a strukturált párbeszéd folyamatára, kiterjesztve annak fókuszát, összhangban e határozat célkitűzéseivel.

A készségek éve az ifjúság 2022-es európai évét követi, amelynek célja, hogy az EU a Covid19-világjárványt követő időszakban felelősségvállalásra ösztönözze a fiatalokat – köztük a kevesebb lehetőséggel rendelkezőket – kinyilvánítsa megbecsülését irántuk, támogassa őket, és ösztönözze szerepvállalásukat annak érdekében, hogy hosszú távon pozitív hatás érje a fiatalokat. Az ifjúság európai éve keretében már kiemelt hangsúlyt kapott, hogy a fiataloknak megfelelő készségekkel kell rendelkezniük ahhoz, hogy jó minőségű munkát találjanak.

- (10) Mivel a vállalatok és más érdekelt felek tudják a legjobban, hogy milyen készségekre van szükség az egyes ipari ágazatokban, a készségfejlesztésre irányuló kollektív fellépésük megerősítésének is a megoldás részét kell képeznie. A készségfejlesztési paktum összefogja a vállalatokat, a szociális partnereket, az oktatási és képzési szolgáltatókat, az állami foglalkoztatási szolgálatokat és a készségek terén érdekelt egyéb magán- és állami szereplőket. Eddig már több mint 700 szervezet csatlakozott, és 12 széles körű partnerség jött létre a stratégiai ágazatokban – az eddigi vállalatok hatmillió képzési lehetőséget mozdítanak elő. A regionális dimenzió szintén fontos, többek között a határ menti régiókban is, ahol a megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók megtalálásához célzott intézkedésekre van szükség a hatékony, határokon átnyúló munkaerőpiacok támogatása érdekében. Hasonlóképpen a hátrányos helyzetű és távoli régiók, köztük a legkülső régiók is különös kihívásokkal néznek szembe, mivel a munkaerőpiachoz való hozzáférés, valamint a továbbképzési és átképzési lehetőségek korlátozottak.
- (11) Az egyéni tanulási számlákról³⁴ és az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokról szóló tanácsi ajánlások³⁵ rugalmasabb és célzottabb módon segítenek az embereknek készségeik frissítésében vagy bővítésében, többek között a munkaerőpiacon felmerülő készségigényekre reagálva. A felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) szóló, 2021. decemberi tanácsi állásfoglalás³⁶ előmozdítja a továbbképzést és az átképzést, ami csökkentheti a készségkereslet és -kínálat közötti eltérést és a munkaerőhiányt. A készségekre vonatkozó iránymutatás és a készségekkel kapcsolatos önértékelési lehetőségek azon intézkedések közé tartoznak, amelyek támogatják az embereket továbbképzésükben és átképzésükben.
- (12) A foglalkoztatás hatékony és aktív támogatásáról szóló bizottsági EASE-ajánlás³⁷ által szorgalmazott, megerősített aktív munkaerőpiaci politikák célja, hogy támogassák az

³⁴ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról ([HL C 243., 2022.6.27., 26. o.](#)).

³⁵ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről ([HL C 243., 2022.6.27., 10. o.](#)).

³⁶ A Tanács állásfoglalása a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) ([HL C 504., 2021.12.14., 9. o.](#)).

³⁷ A Bizottság ajánlása (2021. március 4.) a Covid19-válságot követően a foglalkoztatás hatékony és aktív támogatásáról (EASE) ([HL L 80., 2021.3.8., 1. o.](#)).

új foglalkoztatásba való átmenetet a Covid19-válságból való kilábalás és a készségek munkaerőpiaci megfeleltetésének javítása közepette, amit megfelelő adminisztratív kapacitással rendelkező foglalkoztatási szolgálatok támogatnak.

- (13) A szakképzésről szóló tanácsi ajánlás³⁸ támogatja a szakképzési rendszerek korszerűsítését annak érdekében, hogy a fiatalokat és a felnőtteket fel lehessen vértetni azokkal az ismeretekkel, készségekkel és kompetenciákkal, amelyekre szükségük van ahhoz, hogy boldoguljanak a változó munkaerőpiacon és társadalomban, valamint hogy kezelni tudják a helyreállást és a zöld és digitális gazdaságra való igazságos átmenetet a demográfiai változások idején és az összes gazdasági ciklus során. Az ajánlás a szakképzést mint az innováció és a növekedés motorját képzelel el, amely gyorsan alkalmazkodik a munkaerőpiaci változásokhoz és biztosítja a nagy kereslettel rendelkező foglalkozásokhoz szükséges készségeket.
- (14) A klímasemlegesség 2050-ig történő megvalósítását célzó európai zöld megállapodásban³⁹ foglaltaknak megfelelően a modern, erőforrás-hatékony és versenyképes gazdaságra való átállással összefüggésben szükség lesz a zöld átállással kapcsolatos készségekre, valamint a munkaerő tovább- és átképzésére. Az „Irány az 55 %!” című bizottsági közlemény⁴⁰ elismeri, hogy a zöld átállás csak akkor lehet sikeres, ha az Unió rendelkezik a versenyképesség megőrzéséhez szükséges képzett munkaerővel, és rámutat a készségfejlesztési program kiemelt intézkedéseire, amelyek célja, hogy az emberek megszerezzék a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségeket.
- (15) A digitális évtizedre vonatkozó, 2030-ig szóló szakpolitikai program⁴¹ megismétli azt a célkitűzést, hogy 2030-ra az EU lakosságának legalább 80 %-a rendelkezzen legalább alapvető digitális készségekkel, és azt a célt tűzi ki, hogy 2030-ra 20 millió IKT-szakember álljon foglalkoztatásban, a hosszú távú törekvés pedig a nemek közötti konvergencia, többek között a tagállamok és a Bizottság közötti együttműködési keret létrehozása révén. A digitális évtized⁴² kiemeli, hogy a speciális oktatási és képzési programok nem alkalmasak további IKT-szakértők képzésére. A 2021 és 2027 közötti időszakra szóló digitális oktatási cselekvési terv⁴³ hangsúlyozza, hogy technológiai eszközöket kell alkalmazni a tanulási lehetőségek – többek között a továbbképzés és az átképzés – hozzáférhetőségének megkönnyítéséhez és rugalmasságuk megerősítéséhez.

³⁸ A Tanács ajánlása (2020. november 24.) a fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről ([HL C 417., 2020.12.2., 1. o.](#)).

³⁹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az európai zöld megállapodás ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – „Irány az 55 %!": Az EU 2030-ra vonatkozó éghajlatpolitikai célkitűzésének megvalósítása a klímasemlegesség elérése érdekében ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács határozata „A digitális évtizedhez vezető út” elnevezésű, 2030-ig szóló szakpolitikai program létrehozásáról ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ [A Bizottság közleménye](#) az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a digitális oktatási cselekvési tervről (COM(2018) 22 final).

- (16) Az iparstratégia frissítéséről szóló bizottsági közlemény⁴⁴ határozott fellépést sürget annak érdekében, hogy az egész életen át tartó tanulás mindenki számára valósággá váljon, valamint hogy az oktatás és a képzés lépést tartson a digitális és zöld átállással és segítse azok megvalósulását. Hangsúlyozza, hogy a képzett munkaerő kulcsfontosságú a sikeres átállások biztosításához, az európai ipar versenyképességének, a digitális és zöld átállásnak és a minőségi munkahelyteremtésnek a támogatásához. Elismeri továbbá az EU, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek közötti szoros partnerségek, valamint az ipari ökoszisztémák közötti és azokon belüli együttműködés fontosságát. A szociális gazdaság döntő szerepet játszhat, mivel fontos támogatója a társadalmilag igazságos és inkluzív digitális és zöld átállásnak, emellett a szociális innováció kulcsfontosságú motorja, többek között az átképzés és a továbbképzés területén is.
- (17) A képzett harmadik országbeli állampolgárok idevonzása hozzájárulhat az Unió készség- és munkaerőhiányának kezeléséhez. 2021 októberében hatályba lépett a felülvizsgált uniós kékkártya-irányelv⁴⁵, amely kulcsfontosságú eredmény a magasan képzett tehetségek munkaerőpiacra történő vonzása szempontjából. Az új migrációs és menekültügyi paktum⁴⁶ szintén nagy hangsúlyt fektet a munkaerő-migrációra és a harmadik országbeli állampolgárok integrációjára. Mindezek fényében a Bizottság 2022 áprilisában elfogadta a képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomagot⁴⁷, hogy megerősítse az e területtel kapcsolatos jogi keretet és uniós fellépést. A huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelv és az összevont engedélyről szóló irányelv átdolgozására irányuló javaslatok lehetővé teszik a bármely képzettségi szinttel rendelkező munkavállalók Unióba történő beutazására vonatkozó eljárások egyszerűsítését. A Bizottság emellett folytatni fogja az uniós tehetségbázis létrehozását is, hogy megkönnyítse a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolását a nem uniós állampolgárok esetében. A Bizottság azon is dolgozik, hogy testre szabott tehetséggondozási partnerségeket indítson egyes kulcsfontosságú partnerországokkal, hogy kölcsönösen előnyös és körforgásos módon fellendítse a nemzetközi munkavállalói mobilitást és a tehetségek fejlődését. Ezenkívül az Unió továbbra is vezető szerepet tölt be az oktatás globális finanszírozásában, különös tekintettel a tanárképzésre, a lányok oktatására, valamint a szakképzésre. Ez a „Global Gateway” stratégia⁴⁸ keretében végzett munka kiegészíti e javaslat célkitűzéseit.
- (18) Az – akár Európában, akár máshol szerzett – képesítésekbe vetett bizalom és azok átláthatósága kulcsfontosságú a képesítések elismerésének megkönnyítéséhez. Az uniós átláthatósági eszközök (az európai képesítési keretrendszer, az Europass, az

⁴⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A 2020. évi új iparstratégia frissítése: Erősebb egységes piac kiépítése Európa fellendülése érdekében ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁴⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről ([HL L 382.. 2021.10.28., 1. o.](#)).

⁴⁶ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az új migrációs és menekültügyi paktumról ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása ([COM\(2022\) 657 final](#)).

⁴⁸ Közös közlemény az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, a Régiók Bizottságának és az Európai Beruházási Banknak – A „Global Gateway” (JOIN(2021) 30 final).

ESCO, a harmadik országbeli állampolgárok készségprofil-készítő uniós eszköze, a tanulási célú európai digitális tanúsítványok) kiindulópontként szolgálnak a képesítések átláthatóságának és összehasonlíthatóságának fokozásához. A jól működő munkaerőpiacok érdekében meg kell érteni és értékelni kell a készségeket, akár formális, akár nem formális vagy informális keretek között szerezték őket. Ebben az összefüggésben kulcsfontosságú lépés a készségek azonosítása és dokumentálása, valamint a készségek láthatóvá tételére vonatkozó iránymutatás.

- (19) A továbbképzésre és az átképzésre irányuló köz- és magánberuházások összességében nem elegendők. Az Unióban a munkához kapcsolódó képzéseket többnyire a munkáltatók finanszírozzák. Sok vállalat azonban – különösen a kkv-k körében – nem biztosít vagy finanszíroz képzést az alkalmazottai számára, az atipikus foglalkoztatásban dolgozók pedig kevésbé vagy egyáltalán nem férnek hozzá munkáltatók által szponzorált képzéshez. Ezek az egyenlőtlenségek aláássák az egyének jólétét és egészségét, csökkentik a gazdasági versenyképességet, elszalasztott lehetőségeket eredményeznek, akadályozzák az innovációt és azzal a kockázattal járnak, hogy bizonyos emberek lemaradnak a fenntarthatóbb gazdasági tevékenységekre való átállás során. Olyan támogató keretre van szükség, amely felszabadítja és ösztönzi a munkáltatók készségfejlesztésre irányuló pénzügyi beruházásait, és láthatóvá teszi a továbbképzés és az átképzés gazdasági értékét.
- (20) A múltban az Unióban jelentősen nőtték az alapoktatásba és az alapképzésbe történő közberuházások. Ez azonban eddig nem járt együtt a munkában töltött életszakasz egészében történő folyamatos készségfejlesztést támogató beruházások ennek megfelelő növekedésével⁴⁹. A Tanács 2020. június 8-i következtetéseiben⁵⁰ felkéri a tagállamokat, hogy „tárják fel az egész életen át tartó tanulás és a készségek egyéni szintű fejlesztésének állami és magánfinanszírozására vonatkozó lehetséges modelleket”, és felhívja a Bizottságot, hogy támogassa a tagállamokat ezen erőfeszítéseikben.
- (21) Jelentős uniós finanszírozási támogatás áll rendelkezésre átképzésre és továbbképzésre, például az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+), a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (RRF)⁵¹, az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), az Igazságos Átmenet Alap (IÁA), az InvestEU program, a Digitális Európa program, az Erasmus+, a Horizont Európa, a környezetvédelmi és éghajlat-politikai program (LIFE), a Modernizációs Alap, valamint a Szomszédsági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszköz (NDICI) révén. Továbbra is az ESZA+ a fő uniós finanszírozási eszköz a munkaerő készségeinek gyarapításába és javításába történő beruházáshoz, különösen azáltal, hogy támogatja az intézményeket és a szolgálatokat a készségigények és a kihívások felmérésében és előrejelzésében, támogatva a köz- és magánszféra által a munkavállalók számára kínált átképzési és továbbképzési lehetőségeket. A tagállamok nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési terveiben foglalt reformok és beruházások jelentős készségfejlesztési dimenzióval rendelkeznek, amely gyakran kapcsolódik aktív munkaerőpiaci intézkedésekhez, különösen a fiatalok foglalkoztatásának támogatásához. A Bizottság és a Tanács által eddig

⁴⁹ Lásd például a felsőfokú végzettséggel rendelkezők számának növekedését, vö. [Oktatási és Képzési Figyelő 2021](#).

⁵⁰ [A Tanács 2020. június 8-i következtetése](#) a fenntarthatóság és a foglalkoztathatóság növelésének alapját képező átképzésről és továbbképzésről, a gazdasági fellendülés és a társadalmi kohézió támogatásának összefüggésében.

⁵¹ A 2021. február 21-i [\(EU\) 2021/241 rendelet](#) hozta létre.

jóváhagyott nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervekben a szociális kiadások mintegy 20 %-át „foglalkoztatásra és készségekre” fordítják⁵². A REACT-EU volt a Next Generation EU első olyan eszköze, amely kifizetéseket teljesített a tagállami helyreállításhoz. Hozzájárult a munkahelyteremtéshez és a készségekbe való beruházáshoz a leginkább rászoruló régiókban. Azok a munkavállalók, akik nagyszabású szerkezetátalakítások miatt veszítik el állásukat, támogatásban részesülhetnek az elbocsátott munkavállalók támogatását szolgáló Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapból (EGAA) is, hogy új munkahelyet találjanak, például további oktatás és képzés, valamint személyre szabott pályaeorientáció és tanácsadás révén.

- (22) Az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról szóló (EU) 2021/1056 európai parlamenti és tanácsi rendelet⁵³ elismeri, hogy a munkavállalók és az álláskeresők továbbképzése és átképzése olyan eszköz, amelyre szükség van a méltányos és inkluzív zöld átállás biztosításához és a kedvezőtlen következmények enyhítéséhez. A klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló tanácsi ajánlás⁵⁴ konkrét iránymutatást határoz meg annak érdekében, hogy segítse a tagállamokat a releváns foglalkoztatási és szociális szempontokra – többek között a továbbképzési és átképzési intézkedésekre – vonatkozó szakpolitikai csomagok kidolgozásában és végrehajtásában. Emellett a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról szóló tanácsi ajánlás⁵⁵ olyan szakpolitikákat és programokat támogat, amelyek biztosítják, hogy a tanulók életkortól függetlenül elsajátítsák a változó munkaerőpiac előnyeinek kiaknázásához, a fenntartható életmódhoz és a fenntartható jövőt szolgáló intézkedésekhez szükséges ismereteket és készségeket.
- (23) Az InvestEU program a „Szociális beruházások és készségek” keretében támogatja a készségkeresletet és -kínálatot, javítva a végső kedvezményezettek készségeit vagy készségeik kihasználását, valamint előmozdítva a készségberuházási piacokat. Az InvestEU általános beruházásokat is támogat az oktatás, a képzés és a kapcsolódó szolgáltatások területén. Emellett az InvestEU keretébe tartozó igazságos átmenet program beruházásokat támogat – többek között a munkavállalók továbbképzésének és átképzésének támogatására irányulóan – az (EU) 2021/1056 rendelet szerinti jóváhagyott igazságos átmenet tervvel rendelkező régiókban vagy az e régiók javát szolgáló projektekben, feltéve, hogy ezek kulcsfontosságúak az említett területek átállásához.
- (24) A Bizottság technikai támogatási eszközén (TSI) keresztül személyre szabott szakértelem segítheti a tagállamokat a készségekkel kapcsolatos nemzeti vagy regionális stratégiákhoz kapcsolódó reformok végrehajtásában, a rendelkezésre álló átképzési és továbbképzési lehetőségek tartós fejlesztésébe ültetve át az ideiglenes uniós finanszírozást. A Bizottság által elősegített, egymástól való tanulás szintén támogathatja a folyamatot.

⁵² A szociális kategóriák meghatározása és alkalmazása a Bizottság által az [\(EU\) 2021/2105 felhatalmazáson alapuló rendeletben](#), az Európai Parlamenttel és a tagállamokkal folytatott konzultációt követően elfogadott módszertan alapján történik. A Bizottság és a Tanács 2022. október 3-ig 25 helyreállítási és rezilienciaépítési tervet hagyott jóvá.

⁵³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1056 rendelete (2021. június 24.) az Igazságos Átmenet Alap létrehozásáról, PE/5/2021/REV/1 ([HL L 231., 2021.6.30., 1. o.](#)).

⁵⁴ A Tanács ajánlása a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról ([HL C 243., 2022.6.27., 35. o.](#)).

⁵⁵ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról ([HL C 243., 2022.6.27., 1. o.](#)).

- (25) A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló európai stratégia (2021–2030)⁵⁶ célja, hogy az Unión belül és kívül másokéval azonos alapon biztosítsa a fogyatékossgal élő személyek társadalomban való teljes körű részvételét. A stratégián belül az Európai Bizottság kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás és a függetlenség alapvető feltételeként biztosítja, hogy a fogyatékossgal élő személyek képzéseken vehessenek részt és új készségeket sajátíthassanak el.
- (26) Uniós szinten az e határozat végrehajtásához szükséges pénzügyi allokációt a hozzájáruló programok költségvetésén belül kell meghatározni a 2014–2020-as és a 2021–2027-es időszakra vonatkozó többéves pénzügyi kerettel összhangban. A költségvetési hatóság hatásköreinek sérelme nélkül a cél az, hogy e határozat végrehajtásához legalább 9,3 millió EUR összegű finanszírozás álljon rendelkezésre működési költségekre.
- (27) Mivel e határozat céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban a javasolt intézkedés terjedelme és hatásai miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az EUSZ 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez a határozat nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (28) A készségek európai éve gyors végrehajtásának biztosítása érdekében ennek a határozatnak haladéktalanul, az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napját követő napon kell hatályba lépnie,

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

1. cikk

Tárgy

A 2023. év a készségek európai éve (a továbbiakban: európai év).

2. cikk

Célkitűzések

A szociális jogok európai pillérének 1., 4. és 5. alapelvével összhangban, hozzájárulva a 2020. évi európai készségfejlesztési programban meghatározott célkitűzésekhez és a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben meghatározott kiemelt uniós célokhoz, az európai év átfogó célkitűzése az átképzés és továbbképzés további előmozdítása, ezáltal az európai vállalatok, különösen a kis- és középvállalkozások versenyképességének növelése, valamint a digitális és zöld átállásban rejlő lehetőségek társadalmilag igazságos, inkluzív és méltányos módon történő kiaknázása. Konkrétabban az év során végrehajtandó tevékenységek elő fogják mozdítani a készségekkel kapcsolatos szakpolitikákat és beruházásokat annak érdekében, hogy a kettős átállás és a gazdasági helyreállítás során senki ne kerüljön hátrányba, hogy kezelni lehessen a munkaerőhiányt, és egy képzettebb, az e folyamat kínálta lehetőségeket megragadni képes uniós munkaerő jöjjön létre, mégpedig a következők révén:

1. A képzésbe és a továbbképzésbe való fokozott, hatékonyabb és inkluzívabb beruházások előmozdítása, hogy ezáltal teljeskörűen ki lehessen aknázni a jelenlegi

⁵⁶ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Egyenlőségközpontú Unió: Stratégia a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030) ([COM\(2021\) 101 final](#)).

és jövőbeli európai munkaerőben rejlő lehetőségeket, egyidejűleg támogatva az embereket abban, hogy kezelni tudják a munkahelyváltást, hogy tevékeny időskort élhessenek, és hasznot húzzanak a folyamatban lévő gazdasági átalakulás által kínált új lehetőségekből.

2. A készségek relevanciájának erősítése a szociális partnerekkel, az állami és magán foglalkoztatási szolgálatokkal, a vállalatokkal, az oktatási és képzési szolgáltatókkal való szoros együttműködés, valamint valamennyi kormányzati ággal együttműködésben közös megközelítések kidolgozása révén.
3. Az emberek törekvéseinek és készségeinek összehangolása a munkaerőpiaci lehetőségekkel, különösen azokkal, amelyeket a zöld és digitális átállás, valamint a világválságot követően helyreállításra szoruló kulcsfontosságú ágazatok kínálnak. Kiemelt hangsúlyt kap az, hogy több ember aktivizálódjon a munkaerőpiacon, különös tekintettel a nőkre, valamint a fiatalokra, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalokra.
4. Az Unió számára szükséges készségekkel rendelkező személyek idevonzása harmadik országokból, többek között a tanulási lehetőségek és a mobilitás erősítése, valamint a képesítések elismerésének megkönnyítése révén.

3. cikk *Az intézkedések típusa*

- (1) A 2. cikkben meghatározott célok eléréséhez szükséges intézkedések közé többek között az európai év célkitűzéseivel kapcsolódó következő európai, nemzeti, regionális vagy helyi szintű – adott esetben partnerországokkal együttműködésben végrehajtott – tevékenységek tartoznak:
 - a) konferenciák, fórumbeszélgetések és további rendezvények, amelyek előmozdítják a vitát arról, hogy a készségfejlesztési politikák milyen szerepet töltenek be a versenyképes, fenntartható és méltányos gazdasági növekedésnek a demográfiai változások fényében történő megvalósításában és miként járulnak hozzá, valamint amelyek mozgósítják az érdekelt feleket annak érdekében, hogy a képzéshez való hozzáférés a gyakorlatban is valósággá váljon;
 - b) munkacsoportok, technikai találkozók és rendezvények a köz- és a magánszféra, valamint a harmadik szektor érdekelt felei által alkalmazható intézkedésekkel és megközelítésekkel kapcsolatos megbeszélések és az egymástól való tanulás előmozdítása érdekében, beleértve a bevált gyakorlati példák, iránymutatások és az események nyomán megszülető további támogató dokumentumok előkészítését, közzétételét és terjesztését;
 - c) többek között magánszemélyeket, vállalatokat, kereskedelmi és iparkamarákat, szociális partnereket, hatóságokat, oktatási és képzési szolgáltatókat megszólító kezdeményezések a továbbképzési és átképzési lehetőségek biztosításának, finanszírozásának és igénybevételenek előmozdítása érdekében;
 - d) tájékoztatói, kommunikációs és figyelemfelkeltő kampányok a továbbképzésre és átképzésre irányuló uniós kezdeményezésekről, előmozdítva végrehajtásukat és gyakorlati megvalósításukat, valamint a potenciális kedvezményezettek általi igénybevételeiket;
 - e) a párbeszéd fokozása a meglévő érdekképviseleti csoportokban és hálózatokban, többek között a már meglévő online platformokon keresztül;

- f) a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés további eszközeinek bevezetése és szükség szerinti fejlesztése, valamint alkalmazásuk előmozdítása és terjesztése a jelenlegi és jövőbeli készségigények azonosítása érdekében, különösen a zöld és digitális átálláshoz, a világjárványt követően helyreállításra szoruló fő ágazatokhoz, az energiaválsághoz és Oroszország ukrajnai agresszív háborújának hatásához kapcsolódóan;
 - g) a képesítések – köztük az Unión kívül szerzett képesítések – nagyobb átláthatóságát szolgáló eszközök előmozdítása;
 - h) a továbbképzési és átképzési lehetőségek és a szakképzés megtervezésében, terjesztésében és végrehajtásában részt vevő köz- és magánszférabeli, valamint nem kormányzati érdekelt felek számára releváns programok, finanszírozási lehetőségek, projektek, fellépések és hálózatok előmozdítása.
- (2) A Bizottság más olyan tevékenységeket is meghatározhat, amelyek hozzájárulhatnak az európai év célkitűzéseinek megvalósulásához, és lehetővé teheti az európai év elnevezésének felhasználását e tevékenységek népszerűsítésekor, amennyiben azok hozzájárulnak e célok eléréséhez. Egyéb uniós intézmények és a tagállamok szintén meghatározhatnak ilyen egyéb tevékenységeket, és javasolhatják azokat a Bizottságnak.

4. cikk

Nemzeti szintű koordináció

Az európai évben való részvétel nemzeti és regionális szintű megszervezése a tagállamok felelősségi körébe tartozik. E célból minden tagállam kijelöl egy nemzeti koordinátort, aki holisztikus módon tudja képviselni a különböző kormányzati ágakat. A nemzeti koordinátorok biztosítják a releváns tevékenységek nemzeti és regionális szintű koordinálását.

5. cikk

Uniós szintű koordináció

- (1) Az európai év uniós szintű koordinációja a készségek területén megvalósuló különféle uniós programok és kezdeményezések közötti szinergiák megteremtése céljából transzverzális megközelítést alkalmaz.
- (2) A Bizottság az európai év végrehajtása során támaszkodik az érintett uniós ügynökségek szakértelmére és segítségére.
- (3) A Bizottság a 3. cikkben említett intézkedések koordinálása érdekében nemzeti koordinátori üléseket hív össze. Ezen ülések alkalmat nyújtanak az európai év nemzeti és uniós szintű végrehajtásával kapcsolatos információk cseréjére is. Az Európai Parlament és az érintett uniós ügynökségek képviselői megfigyelőként részt vehetnek ezeken az üléseken.
- (4) A Bizottság kapcsolatot tart a szociális partnerekkel, a munkaerőpiaci szervekkel, valamint a készségek területén tevékenykedő szervezetek vagy testületek képviselőivel, hogy segítsék a Bizottságot az európai év uniós szintű végrehajtásában.

6. cikk

Nemzetközi szintű együttműködés

Az európai év céljából a Bizottság szükség esetén együttműködik harmadik országokkal és az illetékes nemzetközi szervezetekkel – különösen az OECD-vel és az ILO-val –, miközben gondoskodik az Unió részvételének láthatóságáról.

7. cikk

Nyomon követés és értékelés

A Bizottság 2024. december 31-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, valamint a Régiók Bizottságának az e határozatban előírt kezdeményezések végrehajtásáról, eredményeiről és átfogó értékeléséről.

8. cikk

Hatálybalépés

Ez a határozat az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* történő kihirdetését követő napon lép hatályba.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

*Az Európai Parlament részéről
az elnök*

*A Tanács részéről
az elnök*

PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdeméyzés címe

1.2. Az érintett szakpolitikai terület(ek)

1.3. A javaslat/kezdeméyzés a következőre irányul:

1.4. Célkitűzés(ek)

1.4.1. Általános célkitűzés(ek)

1.4.2. Konkrét célkitűzés(ek)

1.4.3. Várható eredmény(ek) és hatás(ok)

1.4.4. Teljesítménymutatók

1.5. A javaslat/kezdeméyzés indoklása

1.5.1. Rövid vagy hosszú távon kielégítendő szükséglet(ek) a kezdeméyzés végrehajtásának részletes ütemtervével

1.5.2. Az Unió részvételéből származó hozzáadott érték (adódhat többek között a koordinációból eredő előnyökből, a jogbiztonságból, a fokozott hatékonyságból vagy a kiegészítő jellegből). E pontban „az Unió részvételéből származó hozzáadott érték” azt az uniós részvételből adódó értéket jelenti, amely többletként jelentkezik ahhoz az értékhez képest, amely a tagállamok egyedüli fellépése esetén jött volna létre.

1.5.3. Hasonló korábbi tapasztalatok tanulsága

1.5.4. A többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség és egyéb megfelelő eszközökkel való lehetséges szinergiák

1.5.5. A rendelkezésre álló különböző finanszírozási lehetőségek értékelése, ideértve az átcsoportosítási lehetőségeket is

1.6. A javaslat/kezdeméyzés időtartama és pénzügyi hatása

1.7. Tervezett irányítási módszer(ek)

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

2.2. Irányítási és kontrollrendszer(ek)

2.2.1. Az irányítási módszer(ek), a finanszírozás végrehajtási mechanizmusai, a kifizetési módok és a javasolt kontrollstratégia indokolása

2.2.2. A felismert kockázatokkal és a csökkentésükre létrehozott belső kontrollrendszerekkel kapcsolatos információk

2.2.3. A kontroll költség hatékonyságának becslése és indokolása (a „kontroll költségei ÷ a kezelt kapcsolódó források értéke” hányados) és a hibakockázat várható szintjeinek értékelése (kifizetéskor és záráskor)

2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

3.1. A többéves pénzügyi keret érintett fejezete/fejezetei és a költségvetés érintett kiadási sora/sorai

3.2. A javaslat előirányzatokra gyakorolt becsült pénzügyi hatása

3.2.1. Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás összefoglalása

3.2.2. Operatív előirányzatokból finanszírozott becsült kimenet

3.2.3. Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás összefoglalása

3.2.4. A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség

3.2.5. Harmadik felek részvétele a finanszírozásban

3.3. A bevételre gyakorolt becsült hatás

PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdeményezés címe

A készségek európai éve (2023)

1.2. Az érintett szakpolitikai terület(ek)

Szakpolitikai terület: Foglalkoztatás és készségek

1.3. A javaslat/kezdeményezés a következőre irányul:

új intézkedés

kísérleti projektet/előkészítő intézkedést követő új intézkedés⁵⁷

jelenlegi intézkedés meghosszabbítása

egy vagy több intézkedés összevonása vagy átcsoportosítása egy másik/új intézkedésre

1.4. Célkitűzés(ek)

1.4.1. Általános célkitűzés(ek)

A készségek 2023-as európai évének átfogó célkitűzése az átképzés és továbbképzés további előmozdítása, biztosítva, hogy a kettős átállás során senki ne kerüljön hátrányba, és különösen a munkaerőhiány kezelése egy képzetebb, az e folyamat kínálta lehetőségeket megragadni képes uniós munkaerő létrehozása érdekében, ezáltal fokozva az európai vállalatok, különösen a kis- és középvállalkozások versenyképességét, társadalmilag igazságos, inkluzív és méltányos módon kiaknázva a digitális és zöld átállásban rejlő lehetőségeket.

1.4.2. Konkrét célkitűzés(ek)

A készségek 2023-as európai éve négy konkrét célkitűzést követ:

1. A képzésbe és a továbbképzésbe való fokozott, hatékonyabb és inkluzívabb beruházások előmozdítása, hogy ezáltal teljeskörűen ki lehessen aknázni a jelenlegi és jövőbeli európai munkaerőben rejlő lehetőségeket, egyidejűleg támogatva az embereket abban, hogy kezelni tudják a munkahelyváltást, hogy tevékeny időskort élhessenek, és hasznot húzzanak a folyamatban lévő gazdasági átalakulás által kínált új lehetőségekből.

2. A készségek relevanciájának erősítése a szociális partnerekkel, az állami és magán foglalkoztatási szolgálatokkal, a vállalatokkal, az oktatási és képzési szolgáltatókkal való szoros együttműködés, valamint a kormányzatok valamennyi ágával közös megközelítések kidolgozása révén.

3. Az emberek törekvéseinek és készségeinek összehangolása a munkaerőpiaci lehetőségekkel, különösen azokkal, amelyeket a zöld és digitális átállás, valamint a világválságból való kilábalásra szoruló kulcsfontosságú ágazatok kínálnak. Kiemelt hangsúlyt kap az, hogy több ember aktivizálódjon a munkaerőpiacon, különös

⁵⁷

A költségvetési rendelet 58. cikke (2) bekezdésének a) vagy b) pontja szerint.

tekintettel a nőkre, valamint a fiatalokra, köztük is elsősorban a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalokra.

4. Az Unió számára szükséges készségekkel rendelkező személyek idevonzása harmadik országokból, többek között a tanulási lehetőségek és a mobilitás erősítése, valamint a képzések elismerésének megkönnyítése révén.

1.4.3. *Várható eredmény(ek) és hatás(ok)*

Tüntesse fel, milyen hatásokat gyakorolhat a javaslat/kezdemenyezés a kedvezményezettekre/célcsoportokra.

A készségek 2023-as európai éve várhatóan pozitív hatással lesz egyéni, kormányzati és társadalmi szinten. A tervezett intézkedéstípusok (rendezvények, tájékoztatói, kommunikációs és figyelemfelkeltő kampányok, fokozott párbeszéd, eszközök előmozdítása és fejlesztése) a következőkhöz vezetnek:

több és célzottabb beruházás a munkaerőpiac szempontjából releváns átképzési és továbbképzési lehetőségekbe, amelyek a meglévő munkaerőhiány kezelése, valamint a foglalkoztatás és a társadalmi befogadás előmozdítása révén a munkavállalók és a munkáltatók javát szolgálják.

- fokozott információcsere, kölcsönös tanulás és megerősített együttműködés, amely nemzetközi, európai, nemzeti, regionális és helyi szinten egyaránt elősegíti a köz- és magánszervezetek, valamint a szociális partnerek munkáját.

1.4.4. *Teljesítménymutatók*

Határozza meg az előrehaladás és az eredmények nyomon követésére szolgáló mutatókat.

Eredménymutatók:

- A megszervezett események száma
- A tájékoztatói kampány keretében meghatározandó eredmények száma

A Bizottság 2024. december 31-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, valamint a Régiók Bizottságának az e határozatban előírt kezdeményezések végrehajtásáról, eredményeiről és átfogó értékeléséről.

1.5. **A javaslat/kezdemenyezés indoklása**

1.5.1. *Rövid vagy hosszú távon kielégítendő szükséglet(ek) a kezdeményezés végrehajtásának részletes ütemtervével*

Rövid távon: megerősített együttműködés és fokozott tudatosság a köz- és magánszféra szereplői körében a készségekkel kapcsolatos szakpolitikákkal és eszközökkel kapcsolatban. A rövid távú követelmények a készségek 2023-as európai éve során fognak teljesülni, a tervezett intézkedéstípusok végrehajtásával.

Hosszú távon: a továbbképzési és átképzési lehetőségek bővítésének előmozdítása, hozzájárulva ezáltal az EU-n belüli munkaerőhiány problémájának kezeléséhez.

- 1.5.2. *Az Unió részvételéből származó hozzáadott érték (adódhat többek között a koordinációból eredő előnyökből, a jogbiztonságból, a fokozott hatékonyságból vagy a kiegészítő jellegből). E pontban „az Unió részvételéből származó hozzáadott érték” azt az uniós részvételből adódó értéket jelenti, amely többletként jelentkezik ahhoz az értékhez képest, amely a tagállamok egyedüli fellépése esetén jött volna létre.*

Az Unió részvételének hozzáadott értéke a következőkből ered:

- az Unió saját eszközeinek nagyobb hatékonysága a készségfejlesztési politikák ismertségének és láthatóságának növelése révén,
- a nemzeti szintű intézkedések kiegészítése egy európai dimenzióval, lehetővé téve a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjét a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek, valamint az állami és magánvállalatok között az EU-n belül és kívül egyaránt, Ezenfelül a tagállami fellépések számára is előnyös lenne az EU-n belül, illetve azon kívül kialakult ismertség és láthatóság.

- 1.5.3. *Hasonló korábbi tapasztalatok tanulsága*

Az elmúlt tíz évben megrendezett európai évek hatékony figyelemfelkeltő eszköznek bizonyultak, nagy hatást gyakoroltak mind a közvéleményre, mind a véleményformálókra, továbbá szinergiákat teremtettek a különböző uniós és tagállami szintű beavatkozási területek között.

- 1.5.4. *A többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség és egyéb megfelelő eszközökkel való lehetséges szinergiák*

A készségek 2023-as európai éve elő fogja mozdítani a készségekkel kapcsolatos szakpolitikák és az egyéb releváns uniós szakpolitikák közötti szinergiákat. A készségek 2023-as európai éve építeni fog a meglévő vonatkozó uniós kezdeményezésekre, mivel a készségfejlesztés alapvető fontosságú és valamennyi gazdasági ágazat számára releváns.

Konkrétabban, a készségek 2023-as európai éve az európai készségfejlesztési programra, a digitális oktatási cselekvési tervre, az európai oktatási térségre, az Európai Kutatási Térségre, az európai zöld megállapodásra, ezen belül az „Irány az 55 %!” intézkedéscsomagra, az európai épületkorszerűsítési programra, a REPowerEU tervre, a körforgásos gazdaságra vonatkozó új cselekvési tervre, a szennyezőanyag-mentességi cselekvési tervre és a 2030-ig tartó időszakra szóló uniós biodiverzitási stratégiára, a „termelőtől a fogyasztóig” stratégiára, valamint az EU-n belüli fenntartható kék gazdaság új megközelítéséről szóló közleményre fog épülni. Emellett építeni fog az új európai Bauhausra, a Horizont Európa keretprogramra és annak küldetéseire, az új európai innovációs menetrendre, az európai egyetemi stratégiára, a digitális évtizedben érvényre juttatandó digitális jogokról és elvekről szóló európai nyilatkozatra irányuló bizottsági javaslatra, az európai digitális stratégiára, az európai adatstratégiára, a digitális évtizedre, a megerősített ifjúsági garanciára, a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló stratégiára, az EU és az OECD felnőttekre vonatkozó közös pénzügyi kompetenciakeretére, az EU rasszizmus elleni cselekvési tervére, a romák egyenlőségének, társadalmi befogadásának és részvételének előmozdítását célzó uniós romastratégiai keretre, az integrációról és a befogadásról szóló, a 2021 és 2027 közötti időszakra vonatkozó cselekvési tervre, a nemi esélyegyenlőségi stratégiára, a demokráciára vonatkozó uniós cselekvési tervre, az EU vidéki területei számára kidolgozott hosszú távú jövőképre, az EU-n belüli fenntartható kék gazdaság új

megközelítéséről szóló közleményre, az európai gondozási stratégiára, a szociális gazdaságra vonatkozó cselekvési tervre, valamint a proximitásalapú és szociális gazdaság ipari ökoszisztémájára irányuló átállási pályára, a védelmi beruházási hiányok elemzéséről és a következő lépésekről szóló közös közleményre, továbbá az űrprogramról szóló rendeletre, a „Global Gateway” stratégiára és az ifjúsági cselekvési tervre. E kezdeményezések és szakpolitikák mindegyike tartalmaz olyan intézkedéseket, amelyek általánosságban vagy bizonyos csoportok tekintetében kapcsolódhatnak a készségfejlesztéshez, vagy konkrét készségekre vonatkoznak.

1.5.5. A rendelkezésre álló különböző finanszírozási lehetőségek értékelése, ideértve az átcsoportosítási lehetőségeket is

Két lehetőség jött számításba: további előirányzatok igénylése vagy a készségek európai évének átcsoportosítások révén történő finanszírozása.

Tekintettel arra, hogy az előirányzatok iránti igények három évre oszlanak el (2022–2024), az összes igényt ki lehetett elégíteni belső átcsoportosítások révén, építve az ESZA+ operatív és igazgatási technikai segítségnyújtására.

A személyzet tekintetében azonban az értékelés szerint a pusztán átcsoportosítás nem kivitelezhető. Ezért a tevékenységek időtartama alatt az állandó személyzet kölcsönmunkaerővel fogják megerősíteni. A kölcsönmunkaerővel kapcsolatos költségek szintén finanszírozhatók előirányzatok átcsoportosításával.

1.6. A javaslat/kezdeményezés időtartama és pénzügyi hatása

X határozott időtartam

- X a határozat elfogadásától 2024. 12. 31-ig hatályos
- X pénzügyi hatás: 2022-től 2024-ig a kötelezettségvállalási előirányzatok esetében és 2022-től 2026-ig a kifizetési előirányzatok esetében

határozatlan időtartam

- beindítási időszak: ÉÉÉÉ-től/-től ÉÉÉÉ-ig
- azt követően: rendes ütem

1.7. Tervezett irányítási módszer(ek)⁵⁸

X Bizottság általi közvetlen irányítás

- X a Bizottság szervezeti egységein keresztül, ideértve az uniós küldöttségek személyzetét

- végrehajtó ügynökségen keresztül

Megosztott irányítás a tagállamokkal

Közvetett irányítás a költségvetés végrehajtásával kapcsolatos feladatoknak a következőkre történő átruházásával:

- harmadik országok vagy az általuk kijelölt szervek
- nemzetközi szervezetek és ügynökségek (nevezze meg)
- az EBB és az Európai Beruházási Alap
- a költségvetési rendelet 70. és 71. cikkében említett szervek
- közjogi szervek
- magánjog alapján működő, közfeladatot ellátó szervek, amennyiben megfelelő pénzügyi garanciákkal rendelkeznek;
- valamely tagállam magánjoga alapján működő, köz- és magánszféra közötti partnerség végrehajtásával megbízott és megfelelő pénzügyi garanciákkal rendelkező szervek;
- az EUSZ V. címének értelmében a KKBP terén konkrét fellépések végrehajtásával megbízott, és a vonatkozó alap-jogiaktusban meghatározott személyek.
- *Egynél több irányítási módszer feltüntetése esetén kérjük, adjon részletes felvilágosítást a „Megjegyzések” rovatban.*

Megjegyzések

⁵⁸ Az egyes irányítási módszerek ismertetése, valamint a költségvetési rendeletre való megfelelő hivatkozások megtalálhatók a [BudgWeb](https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx) oldalon: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

Gyakoriság és feltételek

Az európai év munkaprogramja

2.2. Irányítási és kontrollrendszer(ek)

2.2.1. *Az irányítási módszer(ek), a finanszírozás végrehajtási mechanizmusai, a kifizetési módok és a javasolt kontrollstratégia indokolása*

A költségvetési rendelet 62. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti közvetlen irányítás az előnyben részesített mód, mivel az intézkedéseket az Európai Bizottság, és konkrétan a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (DG EMPL) fogja végrehajtani, biztosítva a tagállamokkal és a különböző érdekelt felekkel való koordinációt

2.2.2. *A felismert kockázatokkal és a csökkentésükre létrehozott belső kontrollrendszerekkel kapcsolatos információk*

A kontroll a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága belső kontrollrendszerének részét képezi. Ezekre az új tevékenységekre ugyanaz a megközelítés fog vonatkozni a kockázatok azonosítása és csökkentése tekintetében

2.2.3. *A kontroll költséghatékonyságának becslése és indokolása (a „kontroll költségei ÷ a kezelt kapcsolódó források értéke” hányados) és a hibakockázat várható szintjeinek értékelése (kifizetéskor és záráskor)*

A kontroll a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága belső kontrollrendszerének részét képezi. Ezek az új tevékenységek nem jelentős további kontrollköltségekkel járnak főigazgatósági szinten

2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

Tüntesse fel a meglévő vagy tervezett megelőző és védintézkedéseket, pl. a csalás elleni stratégiából.

A Bizottság gondoskodik arról, hogy az e határozat alapján finanszírozott fellépések végrehajtása során az Unió pénzügyi érdekei védelemben részesüljenek, méghozzá a csalás, vesztegetés és bármely egyéb illegális tevékenység elleni megelőző intézkedések alkalmazásával, hatékony ellenőrzésekkel, a jogtalanul kifizetett összegek visszafizetetésével, illetve szabálytalanságok észlelése esetén hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókkal. A Bizottság e határozat alapján helyszíni vizsgálatokat és ellenőrzéseket végezhet az Európai Közösségek pénzügyi érdekeinek csalással és egyéb szabálytalanságokkal szembeni védelmében a Bizottság által végzett helyszíni ellenőrzésekről és vizsgálatokról szóló, 1996. november 11-i 2185/96/Euratom, EK tanácsi rendelettel összhangban. Szükség esetén a vizsgálatokat az Európai Csalás Elleni Hivatal végzi el, az Európai Csalás Elleni Hivatal (OLAF) által lefolytatott vizsgálatokról szóló, 1999. május 25-i 1073/1999/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet rendelkezései alapján

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

3.1. A többéves pénzügyi keret érintett fejezete/fejezetei és a költségvetés érintett kiadási sora/sorai

- Jelenlegi költségvetési sorok

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési sorok sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési sor	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	Szám	Diff./nem diff. ⁵⁹	EFTA-országoktól ⁶⁰	tagjelölt országoktól ⁶¹	harmadik országoktól	a költségvetési rendelet 21. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében
		Diff./nem diff.	IGEN/NEM	IGEN/NE M	IGEN/NEM	IGEN/NEM
2a.	07.020502– ESZA – Operatív technikai segítségnyújtás – Finanszírozás a REACT-EU keretében	Diff.	NEM	NEM	NEM	NEM
2a.	07.010101– Az ESZA+-hoz kapcsolódó támogatási kiadások – megosztott irányítás	Nem diff.	NEM	NEM	NEM	NEM
2a.	07.010101– Az ESZA+-hoz kapcsolódó támogatási kiadások – megosztott irányítás – Finanszírozás a REACT-EU keretében	Nem diff.	NEM	NEM	NEM	NEM

⁵⁹ Diff. = Differenciált előirányzatok / Nem diff. = Nem differenciált előirányzatok.

⁶⁰ EFTA: Európai Szabadkereskedelmi Társulás.

⁶¹ Tagjelölt országok és adott esetben a nyugat-balkáni potenciális tagjelöltek.

3.2. A javaslat előirányzatokra gyakorolt becsült pénzügyi hatása

Az alábbiakban említett programok és költségvetési sorok tájékoztató jellegűek. A megfelelő finanszírozás a hozzájáruló programok keretösszegein belül kerül meghatározásra az alkalmazandó pénzügyi szabályokkal összhangban.

3.2.1. Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás összefoglalása

- A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után operatív előirányzatok felhasználását
- A javaslat/kezdeményezés az alábbi operatív előirányzatok felhasználását vonja maga után:

millió EUR (három tizedesjegyig)

A többéves pénzügyi keret fejezete	Szám	A 2a. fejezet alatt: Kohézió, reziliencia és értékek
---	------	--

A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága			2022	2023	2024	2025	2026	ÖSSZESEN
○ Operatív előirányzatok								
Költségvetési sor: 07 02 05 02	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1a)	8 500	0,500	0,300	0	0	9 300
	Kifizetési előirányzatok	(2a)	0	3 600	1 920	3 660	0,120	9 300
	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1b)						
	Kifizetési előirányzatok	(2b)						
	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1c)						
	Kifizetési előirányzatok	(2c)						
○ Operatív előirányzatok ÖSSZESEN		Kötelezettségvállalási	8 500	0,500	0,300	0	0	9 300
		1a + 1b + 1c						

	előirányzatok							
	Kifizetési előirányzatok	2a + 2b +2	0	3 600	1 920	3 660	0,120	9 300

• Bizonyos egyedi programok keretéből finanszírozott igazgatási jellegű előirányzatok			2022	2023	2024	2025	2026	ÖSSZESEN
Költségvetési sor: 07 01 01 01	Kötelezettségvállalási/Kifizetési előirányzatok	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Költségvetési sor: 07 01 01 01– REACT-EU	Kötelezettségvállalási/Kifizetési előirányzatok	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○Az EMPL Főigazgatósághoz tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalási előirányzatok		8 608	1 449	0,458			10 516
	Kifizetési előirányzatok	2a + 2b +2	0,108	4 549	2 078	3 660	0,120	10 516

A többéves pénzügyi keret fejezete	7	„Igazgatási kiadások”
---	----------	-----------------------

millió EUR (három tizedesjegyre kerekítve)

	2022	2023	2024	2025	2026	ÖSSZESEN
A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága						
○ Humán erőforrás	0,125	0,502	0,084			0,711
○ Egyéb igazgatási kiadások		0,017				0,017

EMPL Főigazgatóság ÖSSZESEN	Előirányzatok	0,125	0,519	0,084			0,728
------------------------------------	---------------	-------	-------	-------	--	--	--------------

A többéves pénzügyi keret 7. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	(Összes kötelezettségvállalási előirányzat = Összes kifizetési előirányzat)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	---	-------	-------	-------	--	--	--------------

millió EUR (három tizedesjegyre)

		2022	2023	2024	2025	2026	ÖSSZESEN
A többéves pénzügyi keret 1–7. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalási előirányzatok	8 734	1 968	0,542			11 243
	Kifizetési előirányzatok	0,234	5 068	2 162	3 660	0,120	11 243

3.2.2. Operatív előirányzatokból finanszírozott becsült kimenet

Kötelezettségvállalási előirányzatok, millió EUR (három tizedesjegyre)

Tüntesse fel a célkitűzéseket és a kimeneteket ↓			2022	2023	2024	2025	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető										ÖSSZESEN			
	KIMENETEK																			
	Típus ⁶²	Átlagos költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség	Összesített szám	Összköltség
1. KONKRÉT CÉLKITÜZÉS ⁶³ ...																				

⁶² A teljesítés a nyújtandó termékekre és szolgáltatásokra vonatkozik (például: a finanszírozott diákcserék száma, épített utak hossza kilométerben stb.).

⁶³ Az 1.4.2. pontban leírtak szerint. „Konkrét célkitűzés(ek) ...”

- Kimenet	Kommunikációs kampány	7 000	1	7 000												1	7 000
- Kimenet	A Bizottság rendezvényei	1 500			5	0,300										5	1 500
- Kimenet	Az elnökség rendez	0,500			3	0,167										3	0,500
- Kimenet	Értékelés	0,300					1	0,300								1	0,300
1. konkrét célkitűzés részösszege																	
2. KONKRÉT CÉLKITŰZÉS ...																	
- Kimenet																	
2. konkrét célkitűzés részösszege																	
ÖSSZESEN			1	7 000	8	2 000	1	0,300								10	9 300

3.2.3. Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás összefoglalása

- A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után igazgatási jellegű előirányzatok felhasználását
- A javaslat/kezdeményezés az alábbi igazgatási jellegű előirányzatok felhasználását vonja maga után:
- millió EUR (három tizedesjegyig)

	2022	2023	2024	2025	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető	ÖSSZESEN
--	------	------	------	------	---	----------

A többéves pénzügyi keret 7. FEJEZETE								
Humán erőforrás	0,125	0,519	0,084					0,711
Egyéb igazgatási kiadások		0,017						0,017
A többéves pénzügyi keret 7. FEJEZETÉNEK részösszege	0,125	0,519	0,084					0,728

–

A többéves pénzügyi keret 7. FEJEZETÉBE ⁶⁴ bele nem tartozó előirányzatok								
Humán erőforrás	0,108	0,949	0,158					1 216
Egyéb igazgatási jellegű kiadások								
A többéves pénzügyi keret 7. FEJEZETÉBE bele nem tartozó előirányzatok részösszege	0,108	0,949	0,158					1 216

–

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

- A humán erőforrással és más igazgatási jellegű kiadásokkal kapcsolatos előirányzat-igényeket az adott főigazgatóság rendelkezésére álló, az intézkedés irányításához rendelt előirányzatokkal és/vagy az adott főigazgatóságon belüli átcsoportosítással kell teljesíteni. A források adott esetben a költségvetési korlátok betartása mellett kiegészíthetők az éves elosztási eljárás keretében az irányító főigazgatósághoz rendelt további allokációkkal.

⁶⁴ Technikai és/vagy igazgatási segítségnyújtás, valamint uniós programok és/vagy intézkedések végrehajtásához biztosított támogatási kiadások (korábban: BA-tételek), közvetett kutatás, közvetlen kutatás.

3.2.3.1. Becsült humánerőforrás-szükségletek

- A javaslat/kezdeményezés nem igényel humán erőforrást
- A javaslat/kezdeményezés az alábbi humánerőforrás-igénnyel jár:
- A becsléseket teljes munkaidős egyenértékben kell kifejezni

	2022	2023	2024	N+ 3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekké bővíthető		
○ A létszámtervben szereplő álláshelyek (tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak)							
20 01 02 01 (a központban és a bizottsági képviselőteken)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (küldöttségek)							
01 01 01 01 (közvetett kutatás)							
01 01 01 11 (közvetlen kutatás)							
Egyéb költségvetési sor (kérjük megnevezni)							
○ Külső munkatársak teljes munkaidős egyenértékben (FTE) kifejezve⁶⁵							
20 02 01 (AC, END, INT a teljes keretből)							
20 02 03 (AC, AL, END, INT és JPD a küldöttségeknél)							
07 01 01 01 ⁶⁶	- a központban	7	7	5			
	- a küldöttségeknél						
01 01 01 02 (AC, END, INT – közvetett kutatás)							
01 01 01 12 (AC, END, INT – közvetlen kutatás)							
Egyéb költségvetési tételek (részletezze) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
ÖSSZESEN	10	18	5,50				

- **XX** az érintett szakpolitikai terület vagy költségvetési cím.
- A humánerőforrás-igényeknek az adott főigazgatóság rendelkezésére álló, az intézkedés irányításához rendelt és/vagy az adott főigazgatóságon belül átcsoportosított személyzettel kell eleget tenni. A források adott esetben a meglévő költségvetési korlátok betartása mellett kiegészíthetők az éves elosztási eljárás keretében az irányító főigazgatósághoz rendelt további allokációkkal.
- Az elvégzendő feladatok leírása:

Tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak	Az európai év munkatervének más szolgálatokkal együttműködésben való kialakítása és koordinálása; a szolgáltatási és adásvételi szerződések tartalmának meghatározása, a kiválasztási eljárás figyelemmel kísérése; az intézményközi koordináció biztosítása; tájékoztatók és beszédek készítése a biztos és a főigazgatóság számára; anyagok biztosítása a sajtótevékenységek számára; az utólagos értékelés segítése
Külső munkatársak	

⁶⁵ AC = szerződéses alkalmazott; AL = helyi alkalmazott; END = kirendelt nemzeti szakértő; INT = kölcsönmunkaerő (átmeneti alkalmazott); JPD = küldöttségi pályakezdő szakértő.

⁶⁶ Az operatív előirányzatokból finanszírozott külső munkatársakra vonatkozó részleges felső határérték (korábban: BA-tételek).

3.2.4. *A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség*

A javaslat/kezdeményezés

- a javaslat összeegyeztethető a jelenlegi többéves pénzügyi kerettel
- teljes mértékben finanszírozható a többéves pénzügyi keret érintett fejezetén belüli átcsoportosítás révén.
- a többéves pénzügyi keret lekötetlen mozgásterének és/vagy a többéves pénzügyi keretről szóló rendeletben meghatározott különleges eszközök felhasználását teszi szükségessé.
- a többéves pénzügyi keret módosítását teszi szükségessé.

3.2.5. *Harmadik felek részvétele a finanszírozásban*

A javaslat/kezdeményezés

- nem irányoz elő harmadik felek általi társfinanszírozást
- előírányoz harmadik felek általi társfinanszírozást az alábbi becslések szerint:

előirányzatok, millió EUR (három tizedesjegyig)

	N. év ⁶⁷	N+1. év	N+2. év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető			Összesen
Tüntesse fel a társfinanszírozó szervet								
Társfinanszírozott előirányzatok ÖSSZESEN								

⁶⁷

Az N. év a javaslat/kezdeményezés végrehajtásának első éve. Az „N” helyére a végrehajtás várható első évét kell beírni (például: 2021). A következő évek esetében ugyanígy kell eljárni.

3.3. A bevételre gyakorolt becsült hatás

- X A javaslatnak/kezdeménnyezésnek nincs pénzügyi hatása a bevételre.
- A javaslatnak/kezdeménnyezésnek van pénzügyi hatása – a bevételre gyakorolt hatása a következő:
 - a javaslat a saját forrásokra gyakorol hatást
 - a javaslat az egyéb bevételekre gyakorol hatást
 - kérjük adja meg, hogy a bevétel kiadási sorhoz van-e rendelve

millió EUR (három tizedesjegyig)

Bevételi költségvetési sor:	Az aktuális költségvetési évben rendelkezésre álló előirányzatok	A javaslat/kezdeménnyezés hatása ⁶⁸						
		N. év	N+1. év	N+2. év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető		
... jogcímcsoport								

A címzett bevételek esetében tüntesse fel az érintett kiadáshoz tartozó költségvetési sor(oka)t.

Egyéb megjegyzések (pl. a bevételre gyakorolt hatás számítására használt módszer/képlet vagy egyéb más információ).

⁶⁸ A tradicionális saját források (vámok, cukorilletékek) tekintetében nettó összeget kell megadni, amely a 20 %-kal (beszedési költségek) csökkentett bruttó összegnek felel meg.