



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 13 października 2022 r.
(OR. en)

13365/22

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2022/0326 (COD)

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

PISMO PRZEWODNIE

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

Data otrzymania: 13 października 2022 r.

Do: Sekretariat Generalny Rady

Nr dok. Kom.: COM(2022) 526 final

Dotyczy: Wniosek dotyczący DECYZJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO
I RADY w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2022) 526 final.

Załącznik: COM(2022) 526 final



Bruksela, dnia 12.10.2022 r.
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Wniosek

DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

W swoim orędziu o stanie Unii Europejskiej z 14 września 2022 r. przewodnicząca Ursula von der Leyen określiła „pracowników z odpowiednimi umiejętnościami” jako kluczowy czynnik leżący u podstaw obecnej i przyszłej konkurencyjności naszej społecznej gospodarki rynkowej. Umiejętności oznaczają więcej lepszych miejsc pracy, ponieważ wykwalifikowani pracownicy są kluczową siłą napędową wzrostu, zwiększającą siłę innowacji i konkurencyjność wszystkich europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Wyposażenie pracowników UE w potrzebne umiejętności gwarantuje również, że transformacje ekologiczne i cyfrowe będą społecznie sprawiedliwe i uczciwe. Dzięki temu poszczególne osoby mogą skutecznie poruszać się po zmienionym rynku pracy oraz w pełni zaangażować się w społeczeństwo i demokrację, tak aby nikt nie pozostał w tyle, jak stwierdzono w europejskim programie na rzecz umiejętności na rok 2020¹ i zgodnie z europejskim stylem życia². W oparciu o powyższe, w deklaracji z Porto³, uzgodnionej przez przywódców UE w maju 2021 r., dano wyraz silnemu zaangażowaniu w podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz poprawę zdolności do zatrudnienia. Z zadowoleniem przyjęto w niej ambitne główne cele UE określone w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, polegające na zapewnieniu, że co roku co najmniej 60 % wszystkich dorosłych będzie uczestniczyć w szkoleniach a wskaźnik zatrudnienia wyniesie co najmniej 78 %, i zakładające, że wskaźniki te zostaną osiągnięte do 2030 r., co wymaga podjęcia znacznych wysiłków na rzecz aktywizacji zawodowej większej liczby kobiet i młodych ludzi na potrzeby rynku pracy.

Europejski Rok Umiejętności 2023, ogłoszony przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w jej orędziu o stanie Unii Europejskiej, stanowi wyjątkową okazję do wsparcia europejskich przedsiębiorstw, a zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, zmagających się „z niedoborem pracowników”; w tym celu Unia powinna „o wiele bardziej inwestować w kształcenie i szkolenie”, „ściśle współpracować z przedsiębiorstwami” i lepiej powiązać potrzeby przedsiębiorstw „z oczekiwaniami, jakie mają same osoby poszukujące pracy”, zarówno te o wysokich jak i niskich kwalifikacjach, a także ułatwić proces uznawania kwalifikacji również obywateli państw trzecich.

Pandemia COVID-19, a obecnie rosyjska wojna agresywna przeciwko Ukrainie, zasygnalizowały i uwypukliły strategiczne zależności i niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy, które można dostrzec w Europie.

Ponadto transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz inne zmiany strukturalne, takie jak potrzeba większej odporności i globalizacja, wpływają na wszystkie zawody na europejskim

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² W sprawozdaniu dotyczącym prognozy strategicznej z 2022 r. (COM(2022) 289 final) wezwano na przykład do zwiększenia wydatków na kształcenie i szkolenie, podkreślając jednocześnie, że wiąże się to z nabywaniem zarówno umiejętności pozwalających na dostosowanie się do szybko zmieniającej się rzeczywistości technologicznej i rynku pracy, jak i umiejętności ekologicznych i świadomości klimatycznej.

³ [Deklaracja z Porto – Consilium \(europa.eu\)](#)

rynku pracy, zmieniając umiejętności niezbędne do tego, aby gospodarka europejska rozwijała się w sposób zrównoważony i konkurencyjny. Na przykład położenie kresu zależności od importu energii z Rosji oraz osiągnięcie ambitnych celów UE w zakresie efektywności energetycznej i energii odnawialnej wymaga masowej i szybkiej poprawy efektywności energetycznej, renowacji budynków i przejścia na energię odnawialną. Jest to uzależnione od dostępności wykwalifikowanej siły roboczej w całej UE.

Jednocześnie zmiany demograficzne powodują zmniejszenie dostępnej siły roboczej. Podczas gdy średnia stopa bezrobocia w UE utrzymywała się na stałym poziomie 6 % w sierpniu 2022 r.⁴, 77 % przedsiębiorstw już w 2019 r.⁵ miało trudności ze znalezieniem pracowników o wymaganych umiejętnościach. W szczególności dostępność wykwalifikowanego personelu i doświadczonej kadry kierowniczej jest najważniejszym problemem jednej czwartej małych i średnich przedsiębiorstw UE, stanowiących 99 % wszystkich przedsiębiorstw w UE⁶. W 2021 r. w odniesieniu do 28 zawodów stwierdzono braki kadrowe, w tym w sektorze opieki zdrowotnej, branży turystyczno-hotelarskiej, budownictwie i usługach, oprócz braków specjalistów ds. informatyki i bezpieczeństwa, w szczególności ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa, oraz pracowników z wykształceniem z dziedziny nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki⁷, co wskazuje na rosnące zapotrzebowanie zarówno na pracowników wysoko, jak i nisko wykwalifikowanych. W tym kontekście sprawne funkcjonowanie europejskiego rynku pracy zależy od dostępności siły roboczej o odpowiednich umiejętnościach, a także od zapewnienia, aby zaangażowanie pracowników w podnoszenie i zmianę kwalifikacji odpowiadało potrzebom przedsiębiorstw w całej Unii.

UE stoi w obliczu niespotykanego braku kobiet rozwijających karierę i kształcących się w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). Kobiety stanowią 52 % populacji europejskiej i stanowią większość absolwentów szkół wyższych w UE, a jednak tylko 2 na 5 naukowców i inżynierów to kobiety i tylko 18 % specjalistów w dziedzinie ICT to kobiety⁸. Jednocześnie młode dziewczyny chętnie kształcą się w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki w szkole, a w niektórych państwach osiągają lepsze wyniki niż chłopcy. To zjawisko utraty talentów określa się mianem „leaky pipeline”.

Rozwiązanie problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry może zwiększyć siłę innowacji, produktywność i wzrost europejskiej społecznej gospodarki rynkowej. Jest to szczególnie istotne w przypadku umiejętności cyfrowych. Aby to zobrazować, 70 % przedsiębiorstw zgłasza brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach cyfrowych jako przeszkodę dla inwestycji⁹, podczas gdy prawie połowa populacji UE nie posiada żadnych umiejętności cyfrowych lub poziom tych umiejętności jest bardzo niski¹⁰. Uznając to wyzwanie,

⁴ Eurostat, stopa bezrobocia, ([une_rt_m](#))

⁵ Eurofound, europejskie badanie przedsiębiorstw, 2019 r.

⁶ Eurostat, [Key Figures on European Businesses \[Kluczowe dane o europejskich przedsiębiorstwach\]](#), wydanie z 2022 r., s. 10.

⁷ Europejski Urząd ds. Pracy, Report on labour shortages and surpluses 2021 [sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej w 2021 r.] oraz ENISA, Cybersecurity skills development in the EU [Rozwój umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa w UE], marzec 2020. Z badań ENISA wynika, że brakuje 291 000 specjalistów w zakresie cyberbezpieczeństwa.

⁸ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (europa.eu), [Gender equality index 2020: key findings for the EU \[Wskaźnik równouprawnienia płci z 2020 r.: kluczowe ustalenia dla UE\]](#), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021 r.

⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Cyfrowy kompas na 2030 r.: europejska droga w cyfrowej dekadzie” ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Komisja Europejska, indeks gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego ([DESI](#))

w komunikacie w sprawie cyfrowego kompasu na 2030 r. wyznaczono cel UE, zgodnie z którym do 2030 r. 80 % dorosłych powinno posiadać przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe oraz powinno być zatrudnionych 20 mln specjalistów ICT¹¹. W propozycji 32 przedstawionej na Konferencji w sprawie przyszłości Europy podkreślono ponadto potrzebę wyposażenia wszystkich obywateli Unii w niezbędne umiejętności cyfrowe¹².

Siła robocza posiadająca odpowiednie umiejętności jest warunkiem wstępnym również w przypadku transformacji ekologicznej, która według prognoz ma wygenerować 2,5 mln dodatkowych miejsc pracy w UE do 2030 r.¹³ Znaczenie posiadania umiejętności podkreślono również jako ustalenie Europejskiego Roku Młodzieży 2022, zwracając uwagę na pilną potrzebę wyposażenia europejskiej młodzieży w umiejętności na przyszłość.

Biorąc pod uwagę, że tylko około 37 % dorosłych podejmuje szkolenia¹⁴, dalsze inwestowanie w możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz zachęcanie wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym do wzięcia w nich udziału ma zasadnicze znaczenie dla wykorzystania możliwości wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Widoczny już niedobór pracowników będzie się dalej pogłębiał, ponieważ oczekuje się, że liczba ludności w wieku produkcyjnym w Europie zmniejszy się z 64 % w 2019 r. do 56 % w 2070 r.¹⁵, a współczynnik obciążenia demograficznego wzrośnie z 32 w 2020 r. do 54 w 2070 r.¹⁶ Konieczne są zatem dodatkowe działania na rzecz aktywizacji większej liczby osób na rynku pracy przez zmianę i podnoszenie kwalifikacji, w szczególności kobiet i osób młodych niekształących się, niepracujących ani nie szkolących się. Ważne jest również propagowanie umiejętności cyfrowych osób starszych i zapewnienie im możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz dostępu do istotnych usług, które w coraz większym stopniu dostępne są wyłącznie przez internet.

Sama lokalna siła robocza w UE nie jest i nie będzie jednak wystarczająca, aby zaspokoić obecny i przyszły popyt na rynku pracy. W tym kontekście migranci już teraz odgrywają kluczową rolę w europejskiej gospodarce i społeczeństwie. W ostatniej dekadzie pracownicy migrujący¹⁷ zajmowali znaczną część nowych miejsc zatrudnienia w UE, pomagając zaspokoić potrzeby rynku pracy. Przyjmowanie migrantów jest częścią większego zestawu środków z różnych dziedzin polityki mającego na celu zaradzenie zarówno istnieniu, jak i pierwotnym przyczynom niedoborów siły roboczej i kwalifikacji. Podczas pandemii

¹¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Cyfrowy kompas na 2030 r.: europejska droga w cyfrowej dekadzie” ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹² Konferencja w sprawie przyszłości Europy, [sprawozdanie na temat wyników konferencji](#), maj 2022 r.

¹³ Cedefop, The green employment and skills transformation [Transformacja ekologiczna zatrudnienia i umiejętności], s. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), dane z 2016 r., odnoszące się do udziału w szkoleniach przeprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, z wyłączeniem szkoleń w miejscu pracy.

¹⁵ Eurostat, Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np), [Ludność na dzień 1 stycznia w podziale według wieku, płci i rodzaju prognozy (proj_19np)].

¹⁶ Definiowany jako stosunek liczby ludności w wieku od 65 lat wwyż do liczby ludności w wieku od 15 do 64 lat, pomnożony przez 100. Zob. Eurostat, [PROJ_19NDBI](#)

¹⁷ 1 stycznia 2021 r. obywatele państw trzecich przebywający w państwach członkowskich UE-27 stanowili 5,3 % ogółu ludności. Według Eurostatu (korzystającego z danych BAEL i klasyfikacji ISCO-08) w 2020 r. stanowili oni jednak 8,7 % osób sprzątających i pomocy sprzątającej, 7,2 % pomocników przygotowujących posiłki, 6,9 % robotników w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, 6,1 % robotników budowlanych oraz 6,0 % osób zatrudnionych w górnictwie, budownictwie, przemyśle i transporcie.

COVID-19 okazało się, że aż 13 % pracowników o krytycznym znaczeniu – od lekarzy po pielęgniarki i kierowców – to migranci¹⁸.

Dlatego też uczynienie UE atrakcyjnym wyborem dla utalentowanych osób z całego świata wykonujących zawody deficytowe jest warunkiem koniecznym, aby Unia pozostała konkurencyjna w skali globalnej. W tym celu obywatele państw trzecich muszą być w stanie w pełni wykorzystać swój potencjał i swoje umiejętności na europejskim rynku pracy, a także korzystać z możliwości uczenia się, mobilności i uznawania kwalifikacji w sposób korzystny dla obu stron i na zasadach migracji cyrkulacyjnej. Dotyczy to zarówno nowo przybyłych talentów z zagranicy, jak i obywateli państw trzecich już legalnie przebywających w UE, w przypadku których współczynniki aktywności zawodowej są zazwyczaj niższe niż obywateli Unii¹⁹. Obejmuje to również stałe wspieranie integracji na rynku pracy osób uciekających przed wojną w Ukrainie, o ile zdecydują się one pozostać w UE.

W celu zwiększenia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, w szczególności MŚP, aby w pełni wykorzystać potencjał transformacji cyfrowej i ekologicznej w sposób uczciwy z punktu widzenia społecznego, sprzyjający włączeniu społecznemu oraz sprawiedliwy, w ramach **Europejskiego Roku Umiejętności 2023** w dalszym ciągu będzie propagowane podejście sprzyjające zmianie i podnoszeniu kwalifikacji. Celem jest zapewnienie, aby nikt nie pozostał w tyle podczas dwojakiej transformacji i odbudowy gospodarczej, a w szczególności rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej, co pozwoli zapewnić lepiej wykwalifikowanych pracowników w Unii, którzy będą mogli wykorzystać możliwości wynikające z tego procesu, przy pomocy działań takich jak:

1. propagowanie zwiększonych oraz bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji w szkolenia i podnoszenie kwalifikacji w celu wykorzystania pełnego potencjału obecnych i przyszłych pracowników w Europie oraz wspierania obywateli w radzeniu sobie ze zmianą pracy, aktywnym starzeniem się i korzystaniu z nowych możliwości, jakie oferuje trwająca transformacja gospodarcza;
2. zwiększenie znaczenia umiejętności poprzez ścisłą współpracę z partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami i organizatorami kształcenia i szkolenia oraz opracowanie wspólnego podejścia we współpracy ze wszystkimi częściami administracji rządowej;
3. dopasowywanie aspiracji i zestawów umiejętności obywateli do możliwości na rynku pracy, zwłaszcza tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową oraz główne sektory wymagające odbudowy po pandemii. Szczególny nacisk zostanie położony na aktywizację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niekształcących się, niepracujących ani nieposzukujących się (NEET);

¹⁸ Wspólne Centrum Badawcze, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#) [Kluczowi pracownicy imigracyjni: ich wkład w reakcję UE na COVID-19], 23 kwietnia 2020 r.

¹⁹ Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) [Statystyki dotyczące integracji migracji – wskaźniki rynku pracy] (dane pozyskane w kwietniu 2021 r.). Na przykład w 2020 r. wskaźnik zatrudnienia w UE w odniesieniu do osób w wieku od 20 do 64 lat wynosił 61,9 % w przypadku osób urodzonych poza UE, w porównaniu z 73,5 % w przypadku osób urodzonych w danym państwie oraz osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE.

4. przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w Unii, w tym przez zwiększenie możliwości uczenia się i mobilności oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Pierwsza zasada **Europejskiego filaru praw socjalnych** przewiduje, że każdy ma prawo do kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, co pozwala poszczególnym osobom w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. Czwarta zasada stanowi, że każdy ma prawo do terminowej i dopasowanej do indywidualnych potrzeb pomocy, mającej na celu poprawę jego perspektyw zatrudnienia lub samozatrudnienia, w tym prawo do otrzymania wsparcia w odniesieniu do szkolenia i przekwalifikowania zawodowego. W ramach piątej zasady dotyczącej bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia podkreślono, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy powinni mieć prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń.

Europejskie inicjatywy wspierające realizację tych praw mają długą historię. W ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 nadal będzie wzmocniany szereg istniejących inicjatyw przez realizację synergii między poszczególnymi działaniami i skupienie się na przyspieszeniu osiągnięcia celów UE na rok 2030 w zakresie zatrudnienia i umiejętności.

Europejski program na rzecz umiejętności z 2020 r. służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności jest pięcioletnim planem strategicznym Komisji mającym na celu częstsze szkolenie większej liczby osób w zakresie umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Określono w nim 12 konkretnych działań, w tym zalecenia Rady dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego, indywidualnych rachunków szkoleniowych, mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zwiększania szans na zatrudnienie, podnoszenia kwalifikacji przez naukowców oraz paktu na rzecz umiejętności. Wdrażanie tych działań będzie dodatkowo wspierane w ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023, co pozwoli zrealizować ich pełny potencjał. Przyczyni się to również do osiągnięcia priorytetu nowej **europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych**, jakim jest zwiększenie podaży i wykorzystania możliwości w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji za pomocą zrównoważonego finansowania.

W **zaktualizowanej nowej strategii przemysłowej dla Europy z 2020 r.** określono plan dotyczący przemysłu UE w celu wyciągnięcia wniosków z pandemii COVID-19, wzmocnienia odporności gospodarczej i przyspieszenia transformacji ekologicznej i cyfrowej. Obejmuje to elastyczne podejście polityczne oparte na ekosystemie, skoncentrowane na lepszym łączeniu wszystkich podmiotów w ramach łańcucha wartości lub ekosystemu przemysłowego oraz m.in. obejmujące ścieżki transformacji, które mają silny wymiar związany z umiejętnościami. Europejski Rok Umiejętności 2023 wzmocni głos europejskich przedsiębiorstw i ich pracowników w ramach ekosystemów przemysłowych, opierając się również na istniejących strukturach dialogu społecznego.

Kompleksowe podejście Komisji Europejskiej do legalnej migracji i integracji zostało określone w **nowym pakcie o migracji i azylu**. Jeżeli chodzi o legalną migrację, Komisja zaproponowała szereg inicjatyw mających przyczynić się do przyciągnięcia obywateli państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w UE. Obejmuje to uruchomienie **unijnej puli talentów** oraz **partnerstwa w zakresie talentów** z krajami partnerskimi. W 2023 r. państwa członkowskie wdrożą również **przekształconą dyrektywę w sprawie niebieskiej karty**, a wnioski dotyczące **przekształcenia dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych i dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia** powinny być przedmiotem

negocjacji. Ponadto Komisja Europejska będzie promować **uzupełniające drogi migracji do UE** dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, aby wykorzystać talent uchodźców.

W **planie działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027** uznano, że umiejętności i talenty migrantów, a także obywateli Unii wywodzących się ze środowisk migracyjnych, są często niedoceniane lub niewykorzystywane, i zaproponowano działania mające na celu lepsze wykorzystanie ich potencjału na unijnym rynku pracy. W ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 promowane będą te istniejące inicjatywy i wzmocniony będzie ich wpływ, w tym przez przyspieszenie i ułatwienie uznawania kwalifikacji zdobytych poza Unią, co pozwoli obywatelom państw trzecich w pełni wykorzystać swój potencjał na europejskim rynku pracy.

W związku z orędziem o stanie Unii Europejskiej w 2021 r. Komisja Europejska wdrożyła zorganizowany dialog z państwami członkowskimi w administracji rządowej i wśród zainteresowanych stron, aby przyspieszyć inwestycje w edukację cyfrową i umiejętności cyfrowe oraz reformy w tej dziedzinie, w związku z przekrojowymi wyzwaniem związanymi z transformacją cyfrową, potrzebą przyspieszenia prac nad inicjatywami politycznymi oraz koniecznością szybszego osiągnięcia wyników. Podstawą Europejskiego Roku Umiejętności 2023 może być proces zorganizowanego dialogu, którego zakres będzie rozszerzany, tak aby odpowiadał celom przedstawionym powyżej.

Kluczową rolę w realizacji Europejskiego Roku Umiejętności 2023 odegrają również **fundusze i instrumenty Unii Europejskiej**. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) z budżetem wynoszącym ponad 99 mld EUR na okres programowania 2021–2027 pozostaje głównym instrumentem inwestowania w ludzi, działając w synergii z innymi funduszami (Programem InvestEU, Europejskim Funduszem Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników, Europejskim Funduszem Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszem na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST), Europejskim Korpusem Solidarności, programem „Cyfrowa Europa”, programem Erasmus+, programem „Horyzont Europa”, Programem działań na rzecz środowiska i klimatu (LIFE), funduszem modernizacyjnym, Instrumentem Wsparcia Technicznego (TSI), Instrumentem Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej (ISWMR)) oraz z reformami i inwestycjami związanymi z umiejętnościami, ujętymi w planach krajowych państw członkowskich w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF).

Europejski Rok Umiejętności 2023 będzie również czerpał z prac wszystkich **agencji unijnych** działających w dziedzinie umiejętności i zatrudnienia, dalej wzmacniając ich działania i tworząc synergii, w szczególności z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), Europejskim Urzędem ds. Pracy, Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Agencją Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa (ENISA).

- **Spójność z innymi politykami Unii**

W ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 promowana będzie synergia między polityką w zakresie umiejętności a inicjatywami UE dotyczącymi szkoleń. W **Planie działania w dziedzinie edukacji cyfrowej** priorytetowo traktuje się podnoszenie umiejętności i kompetencji cyfrowych, w tym odporności demokracji i umiejętności korzystania z mediów. **Europejski obszar edukacji** wspiera dalszy rozwój systemów kształcenia i szkolenia w państwach członkowskich. Zapewniając przestrzeń do dyskusji i wymiany, Europejski Rok Umiejętności 2023 będzie sprzyjać tworzeniu dodatkowych powiązań między tymi dziedzinami. Wspieranie podstawowych i przekrojowych umiejętności

naukowców stanowi centralny element **europejskiej przestrzeni badawczej**, odpowiadając tym samym na zapotrzebowanie rynku pracy na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Wzmocniona **gwarancja dla młodzieży** koncentruje się na integracji młodzieży NEET na rynku pracy. Kluczowym czynnikiem jest zapewnienie dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia w celu poprawy zdolności do zatrudnienia zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy ma silny, pozytywny wpływ na gospodarkę, zwłaszcza w kontekście zmniejszającej się siły roboczej i niedoborów wykwalifikowanej kadry oraz ambitnego celu określonego w deklaracji z Porto, jakim jest osiągnięcie do 2030 r. zatrudnienia na poziomie 78 %. **Strategia na rzecz równouprawnienia płci** ma na celu rozwiązanie problemu różnic w wynagrodzeniach i emeryturach kobiet i mężczyzn, a także stereotypów płci, np. w dziedzinach i zawodach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn lub przez kobiety, takich jak nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka czy sektor opieki.

Pomimo stałego, niewielkiego wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ciągu ostatniej dekady, luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami utrzymuje się w UE na poziomie około 24 punktów procentowych. W **pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami** przedstawiono działania mające na celu poprawę wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przez umożliwienie im zdobycia, zmiany lub podniesienia kwalifikacji w celu zaspokojenia potrzeb rynku pracy oraz podkreślono potrzebę zwiększenia tego wskaźnika.

Ponadto, ponieważ umiejętności mają podstawowe znaczenie i są istotne dla wszystkich sektorów gospodarki, większość inicjatyw UE przewiduje środki wyraźnie związane z umiejętnościami. Rozwój umiejętności odgrywa istotną rolę w skutecznej realizacji wielu innych strategii politycznych Unii, na których będzie się opierał Europejski Rok Umiejętności 2023. Obejmuje to **Europejski Zielony Ład**, wraz z inicjatywami takimi jak **pakiet „Gotowi na 55”**, **„Fala renowacji”**, **plan REPowerEU**, wniosek o **przekształcenie dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej**, **nowy plan działania dotyczący gospodarki o obiegu zamkniętym**, **plan działania UE na rzecz eliminacji zanieczyszczeń**, **unijna strategia na rzecz bioróżnorodności 2030**, **strategia „Od pola do stołu”** oraz **komunikat w sprawie nowego podejścia do zrównoważonej niebieskiej gospodarki w UE**.

Europejski Rok Umiejętności 2023 będzie ponadto opierać się na **nowym europejskim Bauhausie**, **programie „Horyzont Europa”** i jego misjach, **Nowym europejskim planie na rzecz innowacji**, **Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych**, **strategii „Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy”**, **europejskiej strategii w zakresie danych**, **cyfrowej dekadzie**, **wniosku Komisji w sprawie Europejskiej deklaracji praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie**, **ramach kompetencji finansowych dla osób dorosłych opracowanych wspólnie przez UE i OECD**, **strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami**, **unijnym planie działania przeciwko rasizmowi**, **unijnych ramach strategicznych na rzecz równouprawnienia**, **włączenia społecznego i udziału Romów**, **Planie działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027**, **europejskim planie działania na rzecz demokracji**, **długoterminowej wizji dla obszarów wiejskich UE**, **komunikacie w sprawie nowego podejścia do zrównoważonej niebieskiej gospodarki w UE**, **europejskiej strategii w dziedzinie opieki**, **planie działania na rzecz gospodarki społecznej i ścieżce transformacji w kierunku ekosystemu przemysłowego gospodarki bliskości i gospodarki społecznej**, **europejskim akcie w sprawie surowców krytycznych** oraz **komunikacie w sprawie odporności w zakresie surowców krytycznych**, **wspólnym komunikacie w sprawie luk inwestycyjnych w zakresie obronności i dalszych**

działań oraz **rozporządzeniu w sprawie programu kosmicznego**. Każda z tych inicjatyw i polityk obejmuje środki, które mogą odnosić się do rozwoju umiejętności w ujęciu ogólnym lub umiejętności poszczególnych grup albo odnosi się do konkretnych zestawów umiejętności.

UE nawołuje ponadto to wspierania polityki i inwestycji w zakresie umiejętności na całym świecie. W **strategii „Global Gateway”** oraz w **planie działania na rzecz młodzieży** priorytetowo traktuje się inwestycje w wysokiej jakości systemy edukacji w krajach partnerskich. Drużyna Europy przyczynia się do rozwoju umiejętności, np. poprzez wspieranie kształcenia nauczycieli oraz inicjatyw związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym. Działania te w wymiarze zewnętrznym bezpośrednio uzupełniają cele określone w niniejszym wniosku.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Zgodnie z art. 149 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia Unia ma kompetencje do wspierania działań państw członkowskich, zachęcania do współpracy oraz dostarczania analiz porównawczych i porad, a także popierania nowatorskich podejść. Art. 149 TFUE stanowi, że działanie Unii może „sprzyjać współpracy między państwami członkowskimi” oraz „wspierać ich działania w dziedzinie zatrudnienia poprzez inicjatywy mające na celu rozwijanie wymiany informacji i najlepszych praktyk, dostarczanie analiz porównawczych i porad, jak również popieranie nowatorskiego podejścia i ocenianie doświadczeń, zwłaszcza przez odwołanie się do projektów pilotażowych”.

Decyzja ta przyczyni się do realizacji celów określonych w art. 145 TFUE zawierającym wymóg, zgodnie z którym państwa członkowskie i Unia „działają [...] w celu wypracowania skoordynowanej strategii dla zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się, oraz wspierania reagujących na zmiany gospodarcze rynków pracy”.

• Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Niniejszy wniosek jest zgodny z zasadą pomocniczości, o której mowa w art. 5 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Celów niniejszego wniosku nie można osiągnąć w wystarczającym zakresie wyłącznie za pomocą działań podejmowanych przez państwa członkowskie. Jest tak, ponieważ działania prowadzone wyłącznie na szczeblu krajowym byłyby pozbawione korzyści płynących z wymiany doświadczeń i dobrych praktyk między państwami członkowskimi w wymiarze europejskim. Unia dąży do osiągnięcia swoich celów właściwymi środkami odpowiednio do kompetencji przyznanych jej w Traktatach. Dodatkowo działania państw członkowskich skorzystałyby na budowaniu świadomości i widoczności wewnątrz i poza UE.

• Proporcjonalność

Niniejszy wniosek jest zgodny z zasadą proporcjonalności, o której mowa w art. 5 ust. 4 TUE. Proponowany przebieg realizacji działania jest prosty. Będzie ono realizowane w oparciu o istniejące programy przy jednoczesnym przeorientowaniu działań komunikacyjnych na tematykę Europejskiego Roku Umiejętności 2023. Wniosek nie nakłada na realizujące go służby administracyjne nieproporcjonalnych ograniczeń w zakresie zarządzania.

Działanie Unii będzie wspierało i uzupełniało wysiłki państw członkowskich. Po pierwsze, działanie to przyczyni się do poprawy skuteczności funkcjonowania instrumentów Unii. Po drugie będzie czynnikiem stymulującym synergii i współpracę między państwami

członkowskimi, organizacjami i fundacjami oraz przedsiębiorstwami prywatnymi i publicznymi.

Działanie Unii nie wykraczałoby poza zakres niezbędny do zajęcia się stwierdzonymi problemami i osiągnięcia celów inicjatywy.

- **Wybór instrumentu**

Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady jest najodpowiedniejszym instrumentem do zapewnienia pełnego zaangażowania organu legislacyjnego w działania zmierzające do ogłoszenia Europejskiego Roku Umiejętności w 2023 r.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny ex post/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

Nie dotyczy

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Nie dotyczy

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Nie dotyczy

- **Ocena skutków**

Nie przeprowadzono oceny skutków, ponieważ nie ma takiej potrzeby. Cele proponowanej inicjatywy są zbieżne z celami dotychczasowych strategii politycznych i programów Unii. Europejski Rok Umiejętności 2023 może być zrealizowany w ramach istniejących ograniczeń budżetowych poprzez skorzystanie z programów umożliwiających określenie priorytetów finansowania w ujęciu rocznym lub wieloletnim. Proponowana inicjatywa nie miałaby żadnych istotnych skutków społecznych, gospodarczych ani środowiskowych oprócz skutków wynikających ze stosowania istniejących instrumentów.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Nie dotyczy

- **Prawa podstawowe**

Nie dotyczy

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga żadnych dodatkowych zasobów budżetowych w postaci środków. Wszystkie potrzeby mogą zostać zaspokojone dzięki przesunięciom z pomocy technicznej EFS+, w tym zatrudnieniu kilku pracowników tymczasowych, którzy pomogą w realizacji kampanii komunikacyjnej i wydarzeń w terenie, już od 2022 r. i do 2024 r. Stały personel na miejscu zapewni nadzór nad personelem tymczasowym, aby zagwarantować płynną realizację przez cały rok.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Wniosek obejmuje obowiązek przedstawienia przez Komisję do 31 grudnia 2024 r. sprawozdania na temat wykonania, wyników i ogólnej oceny inicjatyw w ramach Europejskiego Roku Umiejętności.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Nie dotyczy

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Wniosek

DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,
uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 149,
uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,
po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,
uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²⁰,
uwzględniając opinię Komitetu Regionów²¹,
stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,
a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Wykwalifikowani pracownicy mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia społecznie sprawiedliwej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz dla wzmocnienia trwałej konkurencyjności i odporności Unii w obliczu niekorzystnych wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19 lub skutki rosyjskiej wojny agresywnej przeciwko Ukrainie. Bardziej rozwinięte i szersze umiejętności otwierają nowe możliwości i upoważniają jednostki do pełnego uczestnictwa w rynku pracy, społeczeństwie i demokracji, do wykorzystania możliwości związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz do korzystania z przysługujących im praw.
- (2) W całej Unii przedsiębiorstwa zgłaszają trudności w znalezieniu pracowników o niezbędnych kwalifikacjach. W 2021 r. w odniesieniu do 28 zawodów stwierdzono braki kadrowe, m.in. w sektorze opieki zdrowotnej, branży turystyczno-hotelarskiej, budownictwie i usługach, oprócz braku specjalistów ds. informatyki i bezpieczeństwa, w szczególności ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa, oraz pracowników z wykształceniem z dziedziny nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki²². Coraz częściej największym ograniczeniem dla udanej transformacji cyfrowej i ekologicznej jest brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach. W wielu państwach członkowskich oczekuje się, że w nadchodzącej dekadzie starzenie się społeczeństwa ulegnie przyspieszeniu w miarę przechodzenia na emeryturę kohorty wyżu demograficznego, co zwiększy potrzebę wykorzystania

²⁰ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

²¹ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

²² Europejski Urząd ds. Pracy, Report on labour shortages and surpluses 2021 [sprawozdanie dotyczące niedoborów i nadwyżek siły roboczej w 2021 r.] oraz ENISA, Cybersecurity skills development in the EU [Rozwój umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa w UE], marzec 2020. Z badań ENISA wynika, że brakuje 291 000 specjalistów w zakresie cyberbezpieczeństwa.

pełnego potencjału wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym przez ciągłe inwestowanie w ich umiejętności, jak również aktywizację większej liczby osób, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET).

- (3) Dostępność wykwalifikowanego personelu lub doświadczonej kadry kierowniczej pozostaje również najważniejszym problemem dla jednej czwartej z 25 mln małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)²³, stanowiących trzon unijnej gospodarki, reprezentujących 99 % wszystkich przedsiębiorstw i zatrudniających 83 mln osób. W komunikacie Komisji „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej Europy”²⁴ uznano zasadniczą rolę MŚP dla konkurencyjności i dobrobytu Europy.
- (4) Niskie umiejętności dorosłych w wieku produkcyjnym pozostają poważnym wyzwaniem dla Unii, wskazując na znaczny niewykorzystany potencjał podnoszenia i zmiany kwalifikacji, który może pomóc w złagodzeniu rosnących niedoborów siły roboczej w sektorach takich jak produkcja i usługi, a w szczególności w działalności gospodarczej związanej z turystyką i hotelarstwem, produkcją sprzętu komputerowego i elektronicznego oraz sektorem opieki²⁵. Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat uczestnictwo w edukacji dorosłych w Unii utrzymywało się jednak na stałym poziomie, a 21 państw członkowskich nie osiągnęło celu na poziomie UE na 2020 r. Możliwości rozwoju umiejętności zbyt często znajdują się poza zasięgiem wielu osób dorosłych, takich jak osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia, pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo i osoby o niskich kwalifikacjach. Zwiększanie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla tych grup oraz wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym przyczynia się również do osiągnięcia celu UE, jakim jest zatrudnienie na poziomie 78 %, przy czym stopa zatrudnienia w UE w 2021 r. wyniosła 73,1 %²⁶.
- (5) Pierwsza zasada Europejskiego filaru praw socjalnych²⁷ stanowi, że każdy ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. Czwarta zasada dotyczy aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia i służy przestrzeganiu prawa każdego do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, w tym prawa do otrzymania wsparcia w zakresie szkoleń i zmiany kwalifikacji. W ramach piątej zasady dotyczącej bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia podkreślono, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy powinni mieć prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Art. 14

²³ Eurostat, [Key Figures on European Businesses \[Kluczowe dane o europejskich przedsiębiorstwach\]](#), wydanie z 2022 r., s. 10.

²⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy” ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Komisja Europejska (2021), Labour Market and Wage Developments in Europe [Rynki pracy i zmiany poziomu wynagrodzeń w Europie], s. 26.

²⁶ Eurostat, zatrudnienie (jako % populacji w wieku 20–64 lata), ([LFSI_EMP_A](#))

²⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych” ([COM\(2017\) 250 final](#))

ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej („Karty”)²⁸ stanowi, że każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego.

- (6) W ramach zasady 3 Europejskiego filaru praw socjalnych podkreślono, że niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, przekonań religijnych lub wyznania, niepełnosprawności, wieku i orientacji seksualnej, każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans, również w dziedzinie zatrudnienia i kształcenia. Europejski Rok Umiejętności powinien być realizowany w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu i aktywnie promujący równouprawnienie wszystkich osób. W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych²⁹ wskazano, że przez zwiększenie udziału grup, które są obecnie niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, można osiągnąć wzrost zatrudnienia bardziej sprzyjający włączeniu społecznemu.
- (7) W europejskim programie na rzecz umiejętności³⁰ przyjętym w lipcu 2020 r. wzywa się do przeprowadzenia rewolucji w zakresie umiejętności, aby zapewnić ożywienie naszej gospodarki, wzmocnić globalną konkurencyjność Europy, tak aby transformacja ekologiczna i cyfrowa stała się szansą dla wszystkich. Jego celem jest wspieranie wspólnych działań w zakresie umiejętności, zapewnienie dostosowania treści szkoleń do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz lepsze dopasowanie możliwości szkoleniowych do aspiracji ludzi, aby zachęcić ludność w wieku produkcyjnym do korzystania z oferowanych możliwości. Parlament Europejski z zadowoleniem przyjął cele i działania określone w europejskim programie na rzecz umiejętności w swojej rezolucji z 11 lutego 2021 r.³¹
- (8) 25 czerwca 2021 r. Rada Europejska z zadowoleniem przyjęła główne cele UE zawarte w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie z deklaracją z Porto³² i tym samym poparła cel, zgodnie z którym do 2030 r. wskaźnik zatrudnienia powinien wynosić co najmniej 78 %, a w szkoleniach co roku powinno uczestniczyć co najmniej 60 % wszystkich dorosłych.
- (9) W dniu 14 września 2022 r. przewodnicząca Ursula von der Leyen ogłosiła w swoim orędziu o stanie Unii Europejskiej³³, że Komisja Europejska zaproponuje, aby rok 2023 został ogłoszony Europejskim Rokiem Umiejętności. Przewodnicząca zwróciła uwagę na problem niedoboru siły roboczej w niektórych sektorach i podkreśliła znaczenie inwestycji w kształcenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji. Podkreśliła również, że jednym z elementów rozwiązania istniejących problemów musi być przyciągnięcie do Europy odpowiednich umiejętności, czemu sprzyjać będzie przyspieszenie i ułatwienie uznawania kwalifikacji również obywateli państw trzecich. Poprzez ustanowienie Europejskiego Roku Umiejętności Komisja pragnie zwiększyć dynamikę i ułatwić realizację wielu działań, które już podjęła w celu

²⁸ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2000/C 364/01)

²⁹ [Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych \(europa.eu\)](#)

³⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Konkluzje Rady Europejskiej](#) (24–25 czerwca 2021 r.) Nawiązują one do [deklaracji z Porto](#) z 8 maja 2021 r.

³³ Orędzie o stanie Unii za 2022 r., dostępne online pod adresem: [Orędzie o stanie Unii \(europa.eu\)](#)

wzmocnienia procesu zmiany i podnoszenia kwalifikacji w Unii, aby rozwiązać problem niedoborów na rynku pracy i wspierać zrównoważony wzrost społecznej gospodarki rynkowej UE.

15 września 2021 r. przewodnicząca Ursula von der Leyen ogłosiła w swoim orędziu o stanie Unii Europejskiej uruchomienie zorganizowanego dialogu na najwyższym szczeblu w celu wzmocnienia zobowiązań w zakresie umiejętności cyfrowych i edukacji. Państwa członkowskie wyznaczyły krajowych koordynatorów na potrzeby tego procesu. Podstawą Europejskiego Roku Umiejętności 2023 będzie proces zorganizowanego dialogu, którego zakres będzie rozszerzany zgodnie z celami niniejszej decyzji.

Rok Umiejętności następuje po Europejskim Roku Młodych 2022, który miał wzmocnić pozycję, uhonorować, wspierać i angażować osoby młode, również te o mniejszych możliwościach, w perspektywie po zakończeniu pandemii COVID-19, z myślą o długoterminowych pozytywnych skutkach dla osób młodych. W ramach Europejskiego Roku Młodych podkreślono już znaczenie umiejętności dla możliwości znalezienia przez osoby młode dobrej jakości zatrudnienia.

- (10) Ponieważ przedsiębiorstwa i inne zainteresowane strony najlepiej wiedzą, jakie umiejętności są potrzebne w ich ekosystemach przemysłowych, wzmocnienie ich wspólnych działań w zakresie rozwoju umiejętności musi stanowić element rozwiązania. Pakt na rzecz umiejętności łączy przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia, publiczne służby zatrudnienia i inne kluczowe zainteresowane strony w dziedzinie umiejętności, zarówno prywatne, jak i publiczne. Dotychczas zgłosiło się ponad 700 organizacji i utworzono 12 dużych partnerstw w sektorach strategicznych, w ramach których zobowiązano się do wsparcia 6 milionów możliwości szkoleniowych. Równie ważny jest wymiar regionalny, również w regionach przygranicznych, w których znalezienie pracowników posiadających odpowiednie umiejętności wymaga ukierunkowanych działań wspierających efektywne transgraniczne rynki pracy. Podobnie regiony w niekorzystnym położeniu i regiony oddalone, w tym regiony najbardziej oddalone, stoją przed szczególnymi wyzwaniami, ponieważ dostęp do zatrudnienia oraz możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji są ograniczone.
- (11) Dzięki zaleceniom Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych³⁴ oraz w sprawie mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności³⁵ obywatele mogą w bardziej elastyczny i ukierunkowany sposób uaktualniać lub uzupełniać swoje zestawy umiejętności, również w odpowiedzi na pojawiające się zapotrzebowanie na umiejętności na rynku pracy. W rezolucji Rady z grudnia 2021 r. w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030³⁶ promuje się podnoszenie kwalifikacji i zmianę kwalifikacji, które z kolei mogą przyczynić się do zmniejszenia niedopasowania umiejętności i niedoborów siły roboczej. Do środków wspierających obywateli w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji zalicza się poradnictwo w zakresie umiejętności oraz możliwości samooceny umiejętności.

³⁴ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych ([Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26](#)).

³⁵ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności ([Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10](#)).

³⁶ Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 ([Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9](#)).

- (12) Wzmocniona aktywna polityka rynku pracy, o której mowa w zaleceniu Komisji w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia (EASE)³⁷, ma na celu wspieranie przechodzenia na nowe miejsca pracy w okresie odbudowy po kryzysie związanym z COVID-19 oraz zapewnienie lepszego dopasowania umiejętności na rynku pracy, wspieranego przez służby zatrudnienia posiadające wystarczające zdolności administracyjne.
- (13) W zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego³⁸ wspiera się modernizację systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby wyposażyć młodzież i dorosłych w wiedzę, umiejętności i kompetencje pozwalające rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, z myślą o radzeniu sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych. W zaleceniu promuje się kształcenie i szkolenie zawodowe jako siłę napędzającą innowacje i wzrost, która elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy i zapewnia umiejętności w zawodach, na które jest duże zapotrzebowanie.
- (14) Umiejętności potrzebne w ramach transformacji ekologicznej oraz podnoszenie i zmiana kwalifikacji siły roboczej będą konieczne w kontekście budowania nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarki, jak określono w Europejskim Zielonym Ładzie³⁹, w którym wyznaczono drogę do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r. W komunikacie pt. „Gotowi na 55”⁴⁰ Komisja uznaje, że transformacja ekologiczna może się udać wyłącznie wówczas, gdy Unia będzie posiadać wykwalifikowaną siłę roboczą, dzięki której może zachować swoją konkurencyjność, oraz wskazuje na przewodnie działania w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności, dzięki którym ludzie mają zyskać odpowiednie umiejętności potrzebne do przeprowadzenia dwojakiej transformacji.
- (15) W ramach programu polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r.⁴¹ potwierdzono cel, zgodnie z którym należy zapewnić, aby co najmniej 80 % ludności UE posiadało przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe do 2030 r., i wyznaczono cel zakładający 20 mln zatrudnionych specjalistów w dziedzinie ICT, przy zachowaniu równowagi między płciami, do 2030 r., również poprzez stworzenie ram współpracy między państwami członkowskimi i Komisją. W komunikacie w sprawie cyfrowej dekady⁴² podkreślono brak możliwości w zakresie specjalistycznych programów kształcenia i szkolenia pozwalających na wyszkolenie nowych ekspertów w dziedzinie ICT. W Planie działania w dziedzinie edukacji

³⁷ Zalecenie Komisji z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) ([Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1](#)).

³⁸ Zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ([Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1](#)).

³⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski Zielony Ład” ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „»Gotowi na 55«: osiągnięcie unijnego celu klimatycznego na 2030 r. w drodze do neutralności klimatycznej” ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej program polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r. ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Cyfrowy kompas na 2030 r.: europejska droga w cyfrowej dekadzie” ([COM\(2021\) 118 final](#)).

cyfrowej na lata 2021–2027⁴³ podkreślono, że należy wykorzystać środki technologiczne, by ułatwić dostępność i wzmocnić elastyczność możliwości uczenia się, w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

- (16) W komunikacie Komisji w sprawie aktualizacji strategii przemysłowej⁴⁴ wezwano do zdecydowanego działania w celu udostępnienia uczenia się przez całe życie wszystkim zainteresowanym oraz zapewnienia, aby kształcenie i szkolenie nadały za dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową – i pomogły ją przeprowadzić. Podkreślono w nim, że wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla pomyślnej transformacji, wspierania konkurencyjności europejskiego przemysłu i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. Uznano w nim ponadto znaczenie silnych partnerstw między UE, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, przedstawicielami przemysłu i innymi zainteresowanymi stronami oraz znaczenie współpracy między ekosystemami przemysłowymi i w ich obrębie. Gospodarka społeczna może odegrać decydującą rolę, ponieważ jest ważnym czynnikiem w kontekście sprawiedliwej społecznie i sprzyjającej włączeniu społecznemu transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz kluczową siłą napędową innowacji społecznych, w tym w dziedzinie zmiany i podnoszenia kwalifikacji.
- (17) Przyciąganie wykwalifikowanych obywateli państw trzecich może przyczynić się do rozwiązania problemu niedoboru umiejętności i siły roboczej w Unii. W październiku 2021 r. weszła w życie zmieniona dyrektywa UE w sprawie niebieskiej karty⁴⁵, co stanowi kluczowe osiągnięcie w zakresie przyciągania na rynek pracy wysoko wykwalifikowanych talentów. W nowym pakcie o migracji i azylu⁴⁶ również położono duży nacisk na migrację pracowników i integrację obywateli państw trzecich. W tym kontekście w kwietniu 2022 r. Komisja przyjęła pakiet dotyczący umiejętności i talentów⁴⁷, aby wzmocnić ramy prawne i działania Unii w tej dziedzinie. Wnioski dotyczące przekształcenia dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych i dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia pozwolą na uproszczenie procedur przyjmowania w Unii pracowników posiadających umiejętności na wszystkich poziomach. Komisja będzie również nadal rozbudowywać unijną pulę talentów, aby ułatwić kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia obywatelami państw trzecich. Komisja pracuje również nad uruchomieniem dostosowanych do potrzeb partnerstw w zakresie talentów z konkretnymi kluczowymi krajami partnerskimi, aby zwiększyć międzynarodową mobilność pracowników oraz wzmocnić rozwój talentów w sposób korzystny dla obu stron i na zasadach migracji cyrkulacyjnej. Ponadto Unia nadal jest wiodącym na świecie darczyńcą w zakresie finansowania na rzecz edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkolenia nauczycieli, edukacji dziewcząt oraz

⁴³ [Komunikat Komisji](#) do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej (COM(2018) 022 final).

⁴⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Aktualizacja nowej strategii przemysłowej z 2020 r. – tworzenie silniejszego jednolitego rynku sprzyjającego odbudowie Europy” ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁴⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE ([Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1](#)).

⁴⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczący nowego paktu o migracji i azylu ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE” ([COM\(2022\) 657 final](#)).

kształcenia i szkolenia zawodowego. Prace te, prowadzone w ramach strategii Global Gateway⁴⁸, stanowią uzupełnienie celów niniejszego wniosku.

- (18) Zaufanie do kwalifikacji i ich przejrzystość, niezależnie od tego, czy zostały zdobyte w Europie, czy poza nią, ma kluczowe znaczenie w kontekście ułatwienia ich uznawania. Unijne narzędzia przejrzystości (europejskie ramy kwalifikacji, Europass, europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich, europejskie poświadczenia cyfrowe w dziedzinie uczenia się) stanowią punkt wyjścia dla zwiększenia przejrzystości i porównywalności kwalifikacji. Aby rynki pracy dobrze funkcjonowały, konieczne jest prawidłowe zrozumienie i ocena umiejętności, niezależnie od tego, czy zostały nabyte w trybie nauki formalnej, nieformalnej czy pozaformalnej. Kluczowymi działaniami w tym kontekście są identyfikacja i dokumentacja umiejętności, a także zapewnienie wytycznych dotyczących uwidocznienia umiejętności.
- (19) Ogólne inwestycje publiczne i prywatne w podnoszenie i zmianę kwalifikacji są niewystarczające. Większość szkoleń związanych z pracą w Unii jest sponsorowana przez pracodawców. Wiele przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, nie zapewnia jednak lub nie finansuje szkoleń dla swoich pracowników, a osoby pracujące w ramach niestandardowych form zatrudnienia mają mniejszy dostęp do szkoleń sponsorowanych przez pracodawcę lub nie mają go wcale. Takie nierówności wpływają negatywnie na dobrobyt i zdrowie osób, zmniejszają konkurencyjność gospodarczą, skutkują niewykorzystanymi szansami i barierami dla innowacji oraz stwarzają ryzyko pozostawienia ludzi w tyle w procesie przechodzenia na bardziej zrównoważoną działalność gospodarczą. Potrzebne są ramy wspomagające, które umożliwią odblokowanie inwestycji finansowych pracodawców w umiejętności, będą ich zachęcać do takich inwestycji oraz uwidoczną wartość gospodarczą podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- (20) W przeszłości w Unia była świadkiem znacznych wzrostów inwestycji publicznych w kształcenie i szkolenie wstępne. Jak dotąd nie towarzyszyło temu jednak odpowiednie zwiększenie inwestycji w celu wspierania ciągłego rozwoju umiejętności przez cały okres życia zawodowego⁴⁹. W konkluzjach Rady z dnia 8 czerwca 2020 r.⁵⁰ wezwano państwa członkowskie, aby „zbadaly możliwe modele publicznego i prywatnego finansowania uczenia się przez całe życie i rozwijania umiejętności w wymiarze indywidualnym”, a Komisję wezwano do wsparcia państw członkowskich w tych staraniach.
- (21) Na potrzeby zmiany i podnoszenia kwalifikacji dostępne jest znaczne wsparcie finansowe UE, na przykład w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF)⁵¹, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Fundusz na rzecz

⁴⁸ Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów i Europejskiego Banku Inwestycyjnego „Strategia Global Gateway” (JOIN(2021) 30 final).

⁴⁹ Zob. na przykład wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym, por. [Monitor Kształcenia i Szkolenia 2021](#).

⁵⁰ [Konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2020 r.](#) „Zmiana i podnoszenie kwalifikacji jako podstawa zrównoważoności i zatrudnialności w kontekście wspierania odbudowy gospodarczej i spójności społecznej”.

⁵¹ Ustanowiony [rozporządzeniem \(UE\) 2021/241](#) z 12 lutego 2021 r.

Sprawiedliwej Transformacji (FST), Programu InvestEU, programu „Cyfrowa Europa”, programu Erasmus+, programu „Horyzont Europa”, Programu działań na rzecz środowiska i klimatu (LIFE), funduszu modernizacyjnego oraz Instrumentu Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej – „Globalny wymiar Europy”. EFS+ pozostaje głównym narzędziem finansowania UE umożliwiającym inwestowanie w lepsze i szersze umiejętności pracowników, w szczególności przez wspieranie instytucji i usług w zakresie oceny i przewidywania potrzeb i wyzwań w zakresie umiejętności oraz wspieranie możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji pracowników oferowanych przez sektor publiczny i prywatny. Reformy i inwestycje uwzględnione w przedłożonych przez państwa członkowskie krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności mają wyraźny wymiar dotyczący umiejętności, często powiązany z aktywną polityką rynku pracy, w szczególności ze wspieraniem zatrudnienia ludzi młodych. W krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności zatwierdzonych dotychczas przez Komisję i Radę około 20 % wydatków socjalnych jest przeznaczonych na kategorię „Zatrudnienie i umiejętności”⁵². REACT-EU był pierwszym instrumentem NextGenerationEU, za pomocą którego dokonywano płatności na rzecz odbudowy państw członkowskich. Przyczynił się on do tworzenia miejsc pracy i inwestowania w umiejętności w najbardziej potrzebujących regionach. Pracownicy, którzy stracili pracę w wyniku restrukturyzacji na dużą skalę, mogą również skorzystać ze wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników (EFG) w celu znalezienia nowej pracy, na przykład poprzez dalsze kształcenie i szkolenie oraz dostosowane do potrzeb poradnictwo zawodowe i doradztwo.

- (22) W rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 ustanawiającym Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji⁵³ uznano, że podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy to instrumenty potrzebne do zapewnienia sprawiedliwej i sprzyjającej włączeniu społecznemu transformacji ekologicznej oraz do złagodzenia jej niekorzystnych skutków. W zaleceniu Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej⁵⁴ określono szczegółowe wytyczne, które mają ułatwić państwom członkowskim opracowanie i wdrożenie pakietów strategii politycznych dotyczących odpowiednich aspektów związanych z zatrudnieniem i aspektów społecznych, z uwzględnieniem polityki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Ponadto w zaleceniu Rady w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju⁵⁵ promuje się politykę i programy mające na celu zapewnienie, aby osoby uczące się w każdym wieku mogły zdobywać wiedzę i umiejętności pozwalające na korzystanie ze zmieniającego się rynku pracy,

⁵² Kategorie społeczne określa się i stosuje na podstawie metodyki przyjętej przez Komisję w porozumieniu z Parlamentem Europejskim i państwami członkowskimi w [rozporządzeniu delegowanym \(UE\) 2021/2105](#). Do 3 października 2022 r. Komisja i Rada zatwierdziły 25 planów odbudowy i zwiększania odporności.

⁵³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, PE/5/2021/REV/1 ([Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1](#)).

⁵⁴ Zalecenie Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej ([Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35](#)).

⁵⁵ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju ([Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1](#)).

prowadzenie zrównoważonego życia i podejmowanie działań na rzecz zrównoważonej przyszłości.

- (23) Wsparcie w ramach segmentu dotyczącego inwestycji społecznych i umiejętności Programu InvestEU obejmuje zapotrzebowanie na umiejętności oraz ich podaż i przyczynia się do zwiększenia zestawów umiejętności odbiorców końcowych lub poprawy wykorzystania umiejętności oraz wspierania rynków inwestowania w umiejętności. W ramach Programu InvestEU wspierane są również ogólne inwestycje w edukację, szkolenia i powiązane usługi. Ponadto system sprawiedliwej transformacji w ramach programu InvestEU wspiera inwestycje, w tym te mające na celu wspieranie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, w regionach posiadających zatwierdzony terytorialny plan sprawiedliwej transformacji na podstawie rozporządzenia (UE) 2021/1056 lub projekty przynoszące korzyści tym regionom, pod warunkiem że są one kluczowe w kontekście transformacji tych terytoriów.
- (24) Dostosowana do potrzeb wiedza specjalistyczna zapewniana dzięki zarządzanemu przez Komisję Instrumentowi Wsparcia Technicznego może pomóc państwom członkowskim w przeprowadzeniu reform związanych z krajowymi lub regionalnymi strategiami w zakresie umiejętności, dzięki czemu tymczasowe finansowanie unijne przełoży się na trwałą poprawę dostępnych możliwości w zakresie zmiany i podnoszenia kwalifikacji. Wzajemne uczenie się, ułatwione przez Komisję, również może wspierać ten proces.
- (25) Europejska strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030⁵⁶ ma na celu zapewnienie im pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, na równi z innymi osobami w Unii i poza nią. W ramach strategii Komisja Europejska zobowiązuje się do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości udziału w szkoleniach i zdobywania nowych umiejętności, co stanowi podstawowy warunek zatrudnienia i niezależności.
- (26) Na poziomie Unii alokacja finansowa niezbędna do wdrożenia decyzji będącej przedmiotem niniejszego wniosku zostanie określona w budżecie programów, z których pochodzą środki, zgodnie z wieloletnimi ramami finansowymi na lata 2014–2020 i 2021–2027. Bez uszczerbku dla uprawnień władzy budżetowej celem powinno być zapewnienie środków finansowych na wykonanie decyzji będącej przedmiotem niniejszego wniosku w wysokości co najmniej 9,3 mln EUR na wydatki operacyjne.
- (27) Ponieważ cele niniejszej decyzji nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki proponowanego działania możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza decyzja nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (28) W celu zapewnienia szybkiej realizacji Europejskiego Roku Umiejętności niniejsza decyzja powinna wejść w życie w trybie pilnym następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*,

⁵⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030” ([COM\(2021\) 101 final](#)).

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1
Przedmiot

Rok 2023 ogłasza się „Europejskim Rokiem Umiejętności 2023” (zwanym dalej „Europejskim Rokiem”).

Artykuł 2
Cele

Zgodnie z zasadami 1, 4 i 5 Europejskiego filaru praw socjalnych, dążąc do realizacji celów określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności na 2020 r. oraz głównych celów UE określonych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, ogólnym celem Europejskiego Roku jest dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji, a tym samym zwiększaniu konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, przy wykorzystaniu pełnego potencjału transformacji cyfrowej i ekologicznej w sposób uczciwy z punktu widzenia społecznego, sprzyjający włączeniu społecznemu oraz sprawiedliwy. W szczególności działania w ramach Roku będą służyły promowaniu polityki i inwestycji w zakresie umiejętności w celu zapewnienia, aby nikt nie pozostał w tyle podczas dwójakiej transformacji i odbudowy gospodarczej, a w szczególności w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej, co pozwoli zapewnić lepiej wykwalifikowanych pracowników w Unii, którzy będą mogli wykorzystać możliwości wynikające z tego procesu, poprzez:

1. propagowanie zwiększonych oraz bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji w szkolenia i podnoszenie kwalifikacji w celu wykorzystania pełnego potencjału obecnych i przyszłych pracowników w Europie oraz wspierania obywateli w radzeniu sobie ze zmianą pracy, aktywnym starzeniem się i korzystaniu z nowych możliwości, jakie oferuje trwająca transformacja gospodarcza;
2. zwiększenie znaczenia umiejętności poprzez ścisłą współpracę z partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami i organizatorami kształcenia i szkolenia oraz opracowanie wspólnego podejścia we współpracy ze wszystkimi częściami administracji rządowej;
3. dopasowywanie aspiracji i zestawów umiejętności obywateli do możliwości na rynku pracy, zwłaszcza tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową oraz główne sektory wymagające odbudowy po pandemii. Szczególny nacisk zostanie położony na aktywizację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET);
4. przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w Unii, w tym przez zwiększenie możliwości uczenia się i mobilności oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

Artykuł 3
Rodzaje środków

1. Środki, jakie należy przedsięwziąć, aby osiągnąć cele określone w art. 2, obejmują następujące działania na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym lub

lokalnym oraz, w stosownych przypadkach, we współpracy z państwami trzecimi, powiązane z celami Europejskiego Roku:

- (a) konferencje, dyskusje w ramach forów i inne wydarzenia promujące debatę na temat roli polityki w zakresie umiejętności w zapewnieniu konkurencyjnego, trwałego i sprawiedliwego wzrostu gospodarczego w świetle zmian demograficznych oraz wkładu tej polityki w tym zakresie, a także służące mobilizowaniu odpowiednich zainteresowanych stron w celu zapewnienia rzeczywistego dostępu do szkoleń;
 - (b) grupy robocze, spotkania techniczne i wydarzenia mające na celu promowanie dyskusji i wzajemnego uczenia się w zakresie działań i podejść, które zainteresowane strony z sektora publicznego, prywatnego i trzeciego mogą realizować, w tym opracowywanie, publikowanie i rozpowszechnianie przykładów dobrych praktyk, wytycznych i dodatkowych dokumentów pomocniczych wynikających z tych wydarzeń;
 - (c) inicjatywy skierowane między innymi do osób fizycznych, przedsiębiorstw, izb handlowych i przemysłowych, partnerów społecznych, organów publicznych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia, mające na celu wspieranie zapewniania, finansowania i wykorzystywania możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji;
 - (d) kampanie informacyjne, komunikacyjne i uświadamiające dotyczące inicjatyw UE w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, wspierające ich wdrażanie i realizację w praktyce, a także korzystanie z nich przez potencjalnych beneficjentów;
 - (e) wzmacnianie dialogu w ramach istniejących grup i sieci zainteresowanych stron, również za pośrednictwem ustanowionych platform internetowych;
 - (f) wdrażanie i w razie potrzeby dalsze rozwijanie narzędzi gromadzenia informacji na temat umiejętności, przy jednoczesnym wspieraniu i rozpowszechnianiu ich stosowania do celów określania obecnego i przyszłego zapotrzebowania na umiejętności, w szczególności związanego z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz głównymi sektorami wymagającymi odbudowy po pandemii, kryzysie energetycznym i skutkach rosyjskiej wojny agresywnej przeciwko Ukrainie;
 - (g) promowanie narzędzi i instrumentów służących zwiększeniu przejrzystości kwalifikacji, w tym kwalifikacji uzyskanych poza Unią;
 - (h) wspieranie programów, możliwości finansowania, projektów, działań i sieci istotnych z punktu widzenia zainteresowanych stron z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego, zaangażowanych w opracowywanie, rozpowszechnianie i wdrażanie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz szkolenia zawodowego.
2. Komisja może określić inne działania, które mogłyby przyczynić się do realizacji celów Europejskiego Roku i zezwolić na wykorzystywanie odniesień do Europejskiego Roku w promowaniu tych działań, o ile przyczyniają się one do osiągnięcia tych celów. Inne instytucje Unii i państwa członkowskie mogą również określić takie inne działania i zasugerować je Komisji.

Artykuł 4

Koordinacja na szczeblu krajowym

Za organizację uczestnictwa w Europejskim Roku na szczeblu krajowym i regionalnym odpowiadają państwa członkowskie. W tym celu każde państwo członkowskie powołuje krajowego koordynatora, który może reprezentować poszczególne części administracji

rządowej w sposób całościowy. Koordynatorzy krajowi zapewniają koordynację odpowiednich działań na szczeblu krajowym i regionalnym.

Artykuł 5

Koordinacja na poziomie Unii

1. Koordinacja Europejskiego Roku na poziomie Unii ma charakter przekrojowy, tak aby stworzyć synergię między poszczególnymi unijnymi programami i inicjatywami w dziedzinie umiejętności.
2. Przy realizacji Europejskiego Roku Komisja korzysta z wiedzy fachowej i wsparcia odpowiednich agencji Unii.
3. Komisja zwołuje posiedzenia koordynatorów krajowych w celu koordynowania działań, o których mowa w art. 3. Posiedzenia te służą również wymianie informacji na temat realizacji Europejskiego Roku na szczeblu krajowym i unijnym. Przedstawiciele Parlamentu Europejskiego i właściwych agencji Unii mogą uczestniczyć w tych posiedzeniach w roli obserwatorów.
4. Komisja współpracuje z partnerami społecznymi, podmiotami rynku pracy oraz przedstawicielami organizacji lub podmiotów zajmujących się problematyką związaną z umiejętnościami, aby pomóc w realizacji Roku Europejskiego na poziomie Unii.

Artykuł 6

Współpraca na szczeblu międzynarodowym

W stosownych przypadkach, na potrzeby Europejskiego Roku, Komisja będzie współpracować z państwami trzecimi i właściwymi organizacjami międzynarodowymi, w szczególności z OECD, UNESCO i MOP, zapewniając jednocześnie widoczność udziału Unii.

Artykuł 7

Monitorowanie i ocena

Do dnia 31 grudnia 2024 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie na temat realizacji, wyników i ogólnej oceny inicjatyw przewidzianych w niniejszej decyzji.

Artykuł 8

Wejście w życie

Niniejsza decyzja wchodzi w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca*

*W imieniu Rady
Przewodniczący*

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

1.2. Obszary polityki, których dotyczy wnioski/inicjatywa

1.3. Wniosek/inicjatywa dotyczy:

1.4. Cel(e)

1.4.1. Cel(e) ogólny(e)

1.4.2. Cel(e) szczegółowy(e)

1.4.3. Oczekiwane wyniki i wpływ

1.4.4. Wskaźniki dotyczące realizacji celów

1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

1.5.1. Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej, w tym szczegółowy terminarz przebiegu realizacji inicjatywy

1.5.2. Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tego punktu „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji, wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.

1.5.3. Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań

1.5.4. Spójność z wieloletnimi ramami finansowymi oraz możliwa synergia z innymi właściwymi instrumentami

1.5.5. Ocena różnych dostępnych możliwości finansowania, w tym zakresu przegrupowania środków

1.6. Czas trwania i wpływ finansowy wniosku/inicjatywy

1.7. Planowane tryby zarządzania

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Uzasadnienie dla systemu zarządzania, mechanizmów finansowania wykonania, warunków płatności i proponowanej strategii kontroli

2.2.2. Informacje dotyczące zidentyfikowanego ryzyka i systemów kontroli wewnętrznej ustanowionych w celu jego ograniczenia

2.2.3. Oszacowanie i uzasadnienie efektywności kosztowej kontroli (relacja kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych) oraz ocena prawdopodobnego ryzyka błędu (przy płatności i przy zamykaniu)

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

3. SZACUNKOWY WPLYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

3.2. Szacunkowy wpływ finansowy wniosku na środki

3.2.1. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki operacyjne

3.2.2. Przewidywany produkt finansowany ze środków operacyjnych

3.2.3. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki administracyjne

3.2.4. Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi

3.2.5. Udział osób trzecich w finansowaniu

3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Europejski Rok Umiejętności 2023

1.2. Obszary polityki, których dotyczy wniosek/inicjatywa

Obszar polityki: Zatrudnienie i umiejętności

1.3. Wniosek/inicjatywa dotyczy:

nowego działania

nowego działania, będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego⁵⁷

przedłużenia bieżącego działania

połączenia lub przekształcenia co najmniej jednego działania pod kątem innego/nowego działania

1.4. Cel(e)

1.4.1. Cel(e) ogólny(e)

Ogólnym celem Europejskiego Roku Umiejętności 2023 jest dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji, gwarantującego, że nikt nie pozostanie w tyle podczas dwojakiej transformacji, i uwzględniającego w szczególności problem niedoboru siły roboczej, co pozwoli zapewnić lepiej wykwalifikowanych pracowników w UE (którzy będą mogli wykorzystać możliwości wynikające z tego procesu), zwiększając tym samym konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, i wykorzystując pełen potencjał transformacji cyfrowej i ekologicznej w sposób uczciwy z punktu widzenia społecznego, sprzyjający włączeniu społecznemu oraz sprawiedliwy.

1.4.2. Cel(e) szczegółowy(e)

W ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 realizowane są cztery cele szczegółowe:

1. propagowanie zwiększonych oraz bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji w szkolenia i podnoszenie kwalifikacji w celu wykorzystania pełnego potencjału obecnych i przyszłych pracowników w Europie oraz wspierania obywateli w radzeniu sobie ze zmianą pracy, aktywnym starzeniem się i korzystaniu z nowych możliwości, jakie oferuje trwająca transformacja gospodarcza;

2. zwiększenie znaczenia umiejętności poprzez ścisłą współpracę z partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami i organizatorami kształcenia i szkolenia oraz opracowanie wspólnego podejścia we współpracy ze wszystkimi częściami administracji rządowej;

⁵⁷

O którym mowa w art. 58 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

3. dopasowywanie aspiracji i zestawów umiejętności obywateli do możliwości na rynku pracy, zwłaszcza tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową oraz główne sektory wymagające odbudowy po pandemii. Szczególny nacisk zostanie położony na aktywizację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niekształcących się, niepracujących ani niekształcących się (NEET);

4. przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w Unii, w tym przez zwiększenie możliwości uczenia się i mobilności oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

1.4.3. *Oczekiwane wyniki i wpływ*

Należy wskazać, jakie efekty przyniesie wniosek/inicjatywa beneficjentom/grupie docelowej.

Oczekuje się, że Europejski Rok Umiejętności 2023 przyniesie pozytywne efekty na poziomie indywidualnym, rządowym i społecznym. Przewidywane rodzaje środków (wydarzenia, kampanie informacyjne, komunikacyjne i uświadamiające, szerszy dialog, promocja i rozwój narzędzi) doprowadzą do:

większej liczby lepiej ukierunkowanej inwestycji w możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji przydatnych na rynku pracy, co przyniesie korzyści pracownikom i pracodawcom poprzez rozwiązanie problemu istniejących niedoborów siły roboczej oraz wspieranie zatrudnienia i włączenia społecznego;

- wzmocnionej wymiany informacji, wzajemnego uczenia się i wzmocnionej współpracy, co przyniesie korzyści w kontekście pracy organizacji publicznych i prywatnych oraz partnerów społecznych na poziomie międzynarodowym, europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym.

1.4.4. *Wskaźniki dotyczące realizacji celów*

Należy wskazać wskaźniki stosowane do monitorowania postępów i osiągnięć.

Wskaźniki wyniku:

- liczba zorganizowanych wydarzeń;
- liczba produktów, które mają powstać w ramach kampanii informacyjnej.

Do dnia 31 grudnia 2024 r. Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie na temat realizacji, wyników i ogólnej oceny inicjatyw przewidzianych w niniejszej decyzji.

1.5. **Uzasadnienie wniosku/inicjatywy**

1.5.1. *Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej, w tym szczegółowy terminarz przebiegu realizacji inicjatywy*

W perspektywie krótkoterminowej: wzmocnienie współpracy i zwiększenie świadomości podmiotów publicznych i prywatnych w zakresie polityki i instrumentów dotyczących umiejętności. Wymagania krótkoterminowe zostaną spełnione w trakcie realizacji Europejskiego Roku Umiejętności 2023, dzięki wdrożeniu przewidzianych rodzajów działań.

W perspektywie długoterminowej: promowanie zwiększonych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, co przyczyni się do rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej w UE.

- 1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tego punktu „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji, wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.*

Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii wynika z:

-większej skuteczności instrumentów Unii dzięki zwiększeniu świadomości i widoczności polityki w zakresie umiejętności;

-uzupełnienia działań na poziomie krajowym o wymiar europejski umożliwiającą wymianę doświadczeń i dobrych praktyk między państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami, przedsiębiorstwami prywatnymi i publicznymi, w UE i poza nią. Dodatkowo działania państw członkowskich skorzystałyby na budowaniu świadomości i widoczności wewnątrz i poza UE.

- 1.5.3. *Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań*

Każdy Europejski Rok organizowany na przestrzeni ostatnich 10 lat dowiódł swojej wartości jako skuteczne narzędzie podnoszenia świadomości, które miało wpływ zarówno na opinię publiczną, jak i czynniki opiniotwórcze oraz doprowadziło do powstania synergii między różnymi obszarami interwencji na poziomie Unii i państw członkowskich.

- 1.5.4. *Spójność z wieloletnimi ramami finansowymi oraz możliwa synergia z innymi właściwymi instrumentami*

W ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023 promowana będzie synergia między polityką w zakresie umiejętności a innymi odpowiednimi politykami Unii. Podstawą Europejskiego Roku Umiejętności 2023 będą istniejące odpowiednie inicjatywy unijne, ponieważ rozwój umiejętności ma zasadnicze znaczenie i jest istotny dla wszystkich sektorów gospodarki.

W szczególności podstawę Europejskiego Roku Umiejętności 2023 stanowią będą: europejski program na rzecz umiejętności, Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, europejski obszar edukacji, europejska przestrzeń badawcza, Europejski Zielony Ład, w tym pakiet „Gotowi na 55”, inicjatywa „Fala renowacji”, plan REpowerEU, nowy plan działania UE dotyczący gospodarki o obiegu zamkniętym, plan działania UE na rzecz eliminacji zanieczyszczeń oraz unijna strategia na rzecz bioróżnorodności 2030, strategia „Od pola do stołu” oraz komunikat w sprawie nowego podejścia do zrównoważonej niebieskiej gospodarki w UE. Europejski Rok Umiejętności będzie ponadto opierać się na nowym europejskim Bauhausie, programie „Horyzont Europa” i jego misjach, Nowym europejskim planie na rzecz innowacji, Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, wniosku Komisji dotyczącym Europejskiej deklaracji praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie, strategii „Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy”, europejskiej strategii w zakresie danych, cyfrowej dekadzie, wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, ram kompetencji finansowych dla osób dorosłych opracowanych wspólnie przez UE i OECD, unijnym planie działania przeciwko rasizmowi, unijnych ramach strategicznych na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów, Planie działania na

rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027, europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci, europejskim planie działania na rzecz demokracji, długoterminowej wizji dla obszarów wiejskich UE, komunikacie w sprawie nowego podejścia do zrównoważonej niebieskiej gospodarki w UE, europejskiej strategii w dziedzinie opieki, planie działania na rzecz gospodarki społecznej i ścieżce transformacji w kierunku ekosystemu przemysłowego gospodarki bliskości i gospodarki społecznej, wspólnym komunikacie w sprawie luk inwestycyjnych w zakresie obronności i dalszych działań oraz rozporządzeniu w sprawie programu kosmicznego, strategii „Global Gateway” i planie działania na rzecz młodzieży. Każda z tych inicjatyw i polityk obejmuje środki, które mogą odnosić się do rozwoju umiejętności w ujęciu ogólnym lub w odniesieniu do poszczególnych grup albo odnosi się do konkretnych zestawów umiejętności.

1.5.5. *Ocena różnych dostępnych możliwości finansowania, w tym zakresu przegrupowania środków*

Przewidziano dwa warianty: złożenie wniosku o dodatkowe środki lub dążenie do sfinansowania Europejskiego Roku Umiejętności poprzez przegrupowania środków.

Biorąc pod uwagę, że zapotrzebowanie na środki jest rozłożone na trzy lata (2022–2024), możliwe było zaspokojenie całego zapotrzebowania przez wewnętrzne przegrupowania środków, w oparciu o pomoc techniczną w ramach EFS+, zarówno operacyjną, jak i administracyjną.

Jednak jeśli chodzi o personel, oceniono, że zwykłe przesunięcie nie jest możliwe. Dlatego też stały personel zostanie wzmocniony przez personel tymczasowy na czas trwania działań. Koszty związane z pracownikami tymczasowymi mogą być również finansowane przez przegrupowanie środków.

1.6. Czas trwania i wpływ finansowy wniosku/inicjatywy

Ograniczony czas trwania

- od przyjęcia decyzji do 31.12.2024 r.
- Okres trwania wpływu finansowego: od 2022 r. do 2024 r. w odniesieniu do środków na zobowiązania oraz od 2022 r. do 2026 r. w odniesieniu do środków na płatności.

Nieograniczony czas trwania

- Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od RRRR r. do RRRR r.,
- po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Planowane tryby zarządzania⁵⁸

Bezpośrednie zarządzanie przez Komisję

- w ramach jej służb, w tym za pośrednictwem jej pracowników w delegaturach Unii;
- przez agencje wykonawcze;

Zarządzanie dzielone z państwami członkowskimi

Zarządzanie pośrednie poprzez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:

- państwom trzecim lub organom przez nie wyznaczonym;
- organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (należy wyszczególnić);
- EBI oraz Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu;
- organom, o których mowa w art. 70 i 71 rozporządzenia finansowego;
- organom prawa publicznego;
- podmiotom podlegającym prawu prywatnemu, które świadczą usługi użyteczności publicznej, o ile są im zapewnione odpowiednie gwarancje finansowe;
- podmiotom podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego, którym powierzono realizację partnerstwa publiczno-prywatnego i zapewniono odpowiednie gwarancje finansowe;
- osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej oraz określonym we właściwym podstawowym akcie prawnym.
- *W przypadku wskazania więcej niż jednego trybu należy podać dodatkowe informacje w części „Uwagi”.*

Uwagi

⁵⁸ Wyjaśnienia dotyczące trybów zarządzania oraz odniesienia do rozporządzenia finansowego znajdują się na następującej stronie: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Określić częstotliwość i warunki

Program prac Europejskiego Roku

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Uzasadnienie dla systemu zarządzania, mechanizmów finansowania wykonania, warunków płatności i proponowanej strategii kontroli

Zarządzanie bezpośrednio, o którym mowa w art. 62 ust. 1 lit. a) rozporządzenia finansowego, jest preferowanym sposobem zarządzania, ponieważ działania będzie realizowała Komisja Europejska, w szczególności DG EMPL, która zapewni koordynację z państwami członkowskimi i różnymi zainteresowanymi stronami.

2.2.2. Informacje dotyczące zidentyfikowanego ryzyka i systemów kontroli wewnętrznej ustanowionych w celu jego ograniczenia

Kontrole są elementem systemu kontroli wewnętrznej DG EMPL. W przypadku tych nowych działań zastosowane zostanie to samo podejście do identyfikacji ryzyka i jego ograniczania.

2.2.3. Oszacowanie i uzasadnienie efektywności kosztowej kontroli (relacja kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych) oraz ocena prawdopodobnego ryzyka błędu (przy płatności i przy zamykaniu)

Kontrole są elementem systemu kontroli wewnętrznej DG EMPL. Te nowe działania wygenerują nieistotne dodatkowe koszty kontroli na poziomie DG.

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Określić istniejące lub przewidywane środki zapobiegania i ochrony, np. ze strategii zwalczania nadużyć finansowych.

Podczas realizacji działań finansowanych na mocy niniejszej decyzji Komisja zapewnia ochronę interesów finansowych Unii przez stosowanie środków zapobiegających nadużyciom finansowym, korupcji i innym nielegalnym działaniom, poprzez skuteczne kontrole oraz odzyskiwanie nienależnie wypłaconych kwot, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości – przez stosowanie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszcających kar. Komisja jest upoważniona do przeprowadzania kontroli i weryfikacji na miejscu w ramach niniejszej decyzji, zgodnie z rozporządzeniem Rady (Euratom, WE) nr 2185/96 z dnia 11 listopada 1996 r. w sprawie kontroli na miejscu oraz inspekcji przeprowadzanych przez Komisję w celu ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich przed nadużyciami finansowymi i innymi nieprawidłowościami. Jeżeli jest to niezbędne, dochodzenia są przeprowadzane przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) oraz podlegają przepisom rozporządzenia (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 25 maja 1999 r. dotyczącego dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF).

3. SZACUNKOWY WPLYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wnioski/inicjatywa ma wpływ

- Istniejące linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

| Dział wieloletnich ram finansowych | Linia budżetowa | Rodzaj środków | Wkład | | | |
|------------------------------------|--|----------------------------------|---------------------------|------------------------------------|-----------------|--|
| | Numer | Zróżn. / niezróżn. ⁵⁹ | państw EFTA ⁶⁰ | krajów kandydujących ⁶¹ | państw trzecich | w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego |
| | | Zróżn./ niezróżn. | TAK/ NIE | TAK/ NIE | TAK/ NIE | TAK/ NIE |
| 2.a | 07.020502 — EFS — Operacyjna pomoc techniczna — Finansowanie w ramach REACT-EU | Zróżn. | NIE | NIE | NIE | NIE |
| 2.a | 07.010101 — Wydatki na wsparcie dotyczące EFS+ — Zarządzanie dzielone | Środki niezróżnicowane | NIE | NIE | NIE | NIE |
| 2.a | 07.010101 — Wydatki na wsparcie dotyczące EFS+ — Zarządzanie dzielone — Finansowanie w ramach REACT-EU | Środki niezróżnicowane | NIE | NIE | NIE | NIE |

⁵⁹ Środki zróżnicowane/środki niezróżnicowane

⁶⁰ EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu

⁶¹ Kraje kandydujące oraz w stosownych przypadkach potencjalne kraje kandydujące Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ finansowy wniosku na środki

Programy i linie budżetowe wymienione poniżej są orientacyjne. Odpowiednie finansowanie zostanie określone w ramach puli środków finansowych programów, z których pochodzą środki, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami finansowymi.

3.2.1. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki operacyjne

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych, jak określono poniżej:

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| | | |
|---|-------|---|
| Dział wieloletnich ram finansowych | Numer | Na DZIAŁ 2a: Spójność, odporność i wartości |
|---|-------|---|

| DG EMPL | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | OGÓLEM |
|-----------------------------|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| ○ Środki operacyjne | | | | | | | | |
| Linia budżetowa 07 02 05 02 | Środki na zobowiązania | (1a) | 8,500 | 0,500 | 0,300 | 0 | 0 | 9,300 |
| | Środki płatności | (2a) | 0 | 3,600 | 1,920 | 3,660 | 0,120 | 9,300 |
| | Środki na zobowiązania | (1b) | | | | | | |
| | Środki płatności | (2b) | | | | | | |
| | Środki na zobowiązania | (1c) | | | | | | |
| | Środki płatności | (2c) | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ○ OGÓLEM środki operacyjne | Środki na zobowiązania | 1a+1b+1c | 8,500 | 0,500 | 0,300 | 0 | 0 | 9,300 |
| | Środki płatności | 2a+2b+2 | 0 | 3,600 | 1,920 | 3,660 | 0,120 | 9,300 |

| • Środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | OGÓLEM |
|--|--|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Linia budżetowa 07 01 01 01 | Środki na zobowiązania / środki na płatności | (3) | 0,108 | 0,443 | 0,158 | | | 0,710 |
| Linia budżetowa 07 01 01 01 – REACT-EU | Środki na zobowiązania / środki na płatności | (3) | 0,000 | 0,506 | 0,000 | | | 0,506 |
| ○ OGÓLEM środki dla DG EMPL | Środki na zobowiązania | | 8,608 | 1,449 | 0,458 | | | 10,516 |
| | Środki na płatności | 2a+2b +2 | 0,108 | 4,549 | 2,078 | 3,660 | 0,120 | 10,516 |

| | | |
|---|----------|---------------------------|
| Dział wieloletnich ram finansowych | 7 | „Wydatki administracyjne” |
|---|----------|---------------------------|

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | OGÓLEM |
|-------------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|------|--------------|
| DG EMPL | | | | | | | |
| ○ Zasoby ludzkie | | 0,125 | 0,502 | 0,084 | | | 0,711 |
| ○ Pozostałe wydatki administracyjne | | | 0,017 | | | | 0,017 |
| OGÓLEM DG EMPL | Środki | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | 0,728 |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|--|-------|-------|-------|--|--|--------------|
| OGÓLEM środki na DZIAŁ 7 | (Środki na zobowiązania ogółem = środki na | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | 0,728 |
|---------------------------------|--|-------|-------|-------|--|--|--------------|

| | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| wieloletnich ram finansowych | płatności ogółem) | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|--|--|--|--|--|--|

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | OGÓLEM |
|--|------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------------|
| OGÓLEM środki na DZIAŁY od 1 do 7 wieloletnich ram finansowych | Środki na zobowiązania | 8,734 | 1,968 | 0,542 | | | 11,243 |
| | Środki na płatności | 0,234 | 5,068 | 2,162 | 3,660 | 0,120 | 11,243 |

3.2.2. Przewidywany produkt finansowany ze środków operacyjnych

Środki na zobowiązania w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| Określić cele i produkty ↓ | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6) | | | | | | | | | | OGÓLEM | | |
|--|-----------------------|--------------|--------|-------|--------|-------|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|
| | PRODUKT | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Rodzaj ⁶² | Średni koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba | Koszt | Liczba ogółem |
| CEL SZCZEGÓŁOWY nr 1 ⁶³ ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Produkt | Kampania informacyjna | 7,000 | 1 | 7,000 | | | | | | | | | | | | | | 1 | 7,000 |

⁶² Produkty odnoszą się do produktów i usług, które zostaną zapewnione (np. liczba sfinansowanych wymian studentów, liczba kilometrów zbudowanych dróg itp.).

⁶³ Zgodnie z opisem w pkt 1.4.2. „Cel(e) szczegółowy(e) ...”.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|--|--|--|--|--|--|--|----|-------|
| - Produkt | Wydarzenia organizowane przez | 1,500 | | | 5 | 0,300 | | | | | | | | | | 5 | 1,500 |
| - Produkt | Wydarzenia organizowane przez | 0,500 | | | 3 | 0,167 | | | | | | | | | | 3 | 0,500 |
| - Produkt | Ocena | 0,300 | | | | | 1 | 0,300 | | | | | | | | 1 | 0,300 |
| Cel szczegółowy nr 1 – suma cząstkowa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Produkt | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cel szczegółowy nr 2 – suma cząstkowa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OGÓLEM | | | 1 | 7,000 | 8 | 2,000 | 1 | 0,300 | | | | | | | | 10 | 9,300 |

3.2.3. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki administracyjne

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych, jak określono poniżej:
- w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6) | OGÓLEM |
|--|------|------|------|------|---|--------|
|--|------|------|------|------|---|--------|

| DZIAŁ 7 wieloletnich ram finansowych | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--|--|--|--|--------------|
| Zasoby ludzkie | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | | | 0,711 |
| Pozostałe wydatki administracyjne | | 0,017 | | | | | | 0,017 |
| Suma cząstkowa DZIAŁU 7 wieloletnich ram finansowych | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | | | 0,728 |

—

| Poza DZIAŁEM 7⁶⁴ wieloletnich ram finansowych | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--|--|--|--|--------------|
| Zasoby ludzkie | 0,108 | 0,949 | 0,158 | | | | | 1,216 |
| Pozostałe wydatki o charakterze administracyjnym | | | | | | | | |
| Suma cząstkowa poza DZIAŁEM 7 wieloletnich ram finansowych | 0,108 | 0,949 | 0,158 | | | | | 1,216 |

—

| | | | | | | | | |
|---------------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--------------|
| OGÓLEM | 0,234 | 1,468 | 0,242 | | | | | 1,948 |
|---------------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--------------|

- Potrzeby w zakresie środków na zasoby ludzkie i inne wydatki o charakterze administracyjnym zostaną pokryte z zasobów dyrekcji generalnej już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach dyrekcji generalnej, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającej dyrekcji generalnej w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.

⁶⁴ Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie realizacji programów lub działań UE (dawne linie „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

3.2.3.1. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich.
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, jak określono poniżej:
- Wartości szacunkowe należy wyrazić w ekwiwalentach pełnego czasu pracy

| | 2022 | 2023 | 2024 | Rok N+3 | Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6) | | |
|--|------------------|-----------|-------------|---------|---|--|--|
| ○ Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony) | | | | | | | |
| 20 01 02 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji) | 3 | 3 | 0,50 | | | | |
| 20 01 02 03 (w delegaturach) | | | | | | | |
| 01 01 01 01 (pośrednie badania naukowe) | | | | | | | |
| 01 01 01 11 (bezpośrednie badania naukowe) | | | | | | | |
| Inna linia budżetowa (określić) | | | | | | | |
| ○ Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy: EPC)⁶⁵ | | | | | | | |
| 20 02 01 (CA, SNE, INT z globalnej koperty finansowej) | | | | | | | |
| 20 02 03 (CA, LA, SNE, INT i JPD w delegaturach) | | | | | | | |
| 07 01 01 01 ⁶⁶ | - w centrali | 7 | 7 | 5 | | | |
| | - w delegaturach | | | | | | |
| 01 01 01 02 (CA, SNE, INT – pośrednie badania naukowe) | | | | | | | |
| 01 01 01 12 (CA, INT, SNE – bezpośrednie badania naukowe) | | | | | | | |
| Inna linia budżetowa (określić) 07 01 01 01 NGEU | 0 | 8 | 0 | | | | |
| OGÓLEM | 10 | 18 | 5,50 | | | | |

- **XX** oznacza odpowiedni obszar polityki lub odpowiedni tytuł w budżecie.
- Potrzeby w zakresie zasobów ludzkich zostaną pokryte z zasobów dyrekcji generalnej już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach dyrekcji generalnej, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającej dyrekcji generalnej w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.
- Opis zadań do wykonania:

| | |
|--|--|
| Urzędnicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony | Sporządzenie planu prac Roku i koordynacja jego realizacji wspólnie z innymi służbami; opracowanie istotnych warunków umów o świadczenie usług i umów zakupu oraz powiązanych procedur wyboru; zapewnienie koordynacji międzyinstytucjonalnej; |
| Personel zewnętrzny | |

⁶⁵ CA = personel kontraktowy; LA = personel miejscowy; SNE = oddelegowany ekspert krajowy; INT = personel tymczasowy; JPD = młodszy specjalista w delegaturze.

⁶⁶ W ramach podpułapu na personel zewnętrzny ze środków operacyjnych (dawne linie „BA”).

| | |
|--|--|
| | przygotowanie briefingów i wystąpień dla komisarza i DG; zapewnienie danych i informacji na potrzeby materiałów prasowych; powiązana ocena ex post |
|--|--|

3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*

Wniosek/inicjatywa:

- Wniosek jest zgodny z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi.
- może zostać w pełni sfinansowany(a) przez przegrupowanie środków w ramach odpowiedniego działu wieloletnich ram finansowych (WRF).
- wymaga zastosowania nieprzydzielonego marginesu środków w ramach odpowiedniego działu WRF lub zastosowania specjalnych instrumentów zdefiniowanych w rozporządzeniu w sprawie WRF.
- wymaga rewizji WRF.

3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*

Wniosek/inicjatywa:

- nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich
- przewiduje współfinansowanie ze strony osób trzecich szacowane zgodnie z poniższymi szacunkami:

środki w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| | Rok N ⁶⁷ | Rok N+1 | Rok N+2 | Rok N+3 | Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6) | | | Ogółem |
|---|---------------------|---------|---------|---------|---|--|--|--------|
| Określić organ współfinansujący | | | | | | | | |
| OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem | | | | | | | | |

⁶⁷ Rok N jest rokiem, w którym rozpoczyna się wprowadzanie w życie wniosku/inicjatywy. „N” należy zastąpić oczekiwanym pierwszym rokiem realizacji (np.: 2021). Tak samo należy postąpić dla kolejnych lat.

3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

- X Wniosek/inicjatywa nie ma wpływu finansowego na dochody
- Wniosek/inicjatywa ma wpływ finansowy określony poniżej:
 - wpływ na zasoby własne
 - wpływ na dochody inne
 - Wskazać, czy dochody są przypisane do linii budżetowej po stronie wydatków

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

| Linia budżetowa po stronie dochodów | Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy | Wpływ wniosku/inicjatywy ⁶⁸ | | | | | Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6) | | |
|-------------------------------------|---|--|---------|---------|---------|--|---|--|--|
| | | Rok N | Rok N+1 | Rok N+2 | Rok N+3 | | | | |
| Artykuł ... | | | | | | | | | |

W przypadku wpływu na dochody przeznaczone na określony cel należy wskazać linie budżetowe po stronie wydatków, które ten wpływ obejmie.

Pozostałe uwagi (np. metoda/wzór użyte do obliczenia wpływu na dochody albo inne informacje).

⁶⁸ W przypadku tradycyjnych zasobów własnych (opłaty celne, opłaty wyrównawcze od cukru) należy wskazać kwoty netto, tzn. kwoty brutto po odliczeniu 20 % na poczet kosztów poboru.