

V Bruseli 13. októbra 2022
(OR. en)

13365/22

**Medziinštitucionálny spis:
2022/0326(COD)**

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

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	13. októbra 2022
Komu:	Generálny sekretariát Rady
Č. dok. Kom.:	COM(2022) 526 final
Predmet:	Návrh ROZHODNUTIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o Európskom roku zručností 2023

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2022) 526 final.

Príloha: COM(2022) 526 final



V Bruseli 12. 10. 2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Návrh

ROZHODNUTIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o Európskom roku zručností 2023

(Text s významom pre EHP)

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Predsedníčka Európskej komisie Ursula von der Leyenová 14. septembra 2022 vo svojom **prejave o stave Európskej únie** označila „pracovnú silu so správnymi zručnosťami“ za kľúčový faktor posilňujúci súčasnú i budúcu konkurencieschopnosť nášho sociálneho trhového hospodárstva. Zručnosti vedú k vyššiemu počtu a lepšej kvalite pracovných miest, pretože kvalifikovaná pracovná sila je kľúčovou hnacou silou rastu a posilňuje inovačnú silu a konkurencieschopnosť všetkých európskych podnikov, najmä malých a stredných podnikov (MSP).

Vybavenie pracovných síl v EÚ potrebnými zručnosťami je takisto zabezpečením sociálne spravodlivej a nediskriminačnej zelenej a digitálnej transformácie. V súlade s **Európskym programom v oblasti zručností z roku 2020**¹ a európskym spôsobom života² umožňuje jednotlivcom úspešne sa orientovať v zmenách na trhu práce, v plnej miere sa zapojiť do fungovania spoločnosti a zúčastňovať na demokratických procesoch tak, že sa na nikoho nezabudne. V nadväznosti na to sa v **Portskom vyhlásení**³, na ktorom sa v máji 2021 dohodli lídri EÚ, poukazuje na pevné odhodlanie zvyšovať úroveň zručností a zabezpečovať rekvalifikáciu, ako aj zlepšovať zamestnateľnosť. Uvítali sa v ňom ambiciózne hlavné ciele EÚ stanovené v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, a to dosiahnuť, aby sa na odbornej príprave každoročne zúčastnilo aspoň 60 % všetkých dospelých, a zaistiť, aby do roku 2030 miera zamestnanosti dosiahla aspoň 78 %. Ich naplnenie si vyžaduje, aby sa značné úsilie vynaložilo na aktiváciu väčšieho počtu žien a mladých ľudí na trhu práce.

Rok 2023, ktorý predsedníčka Európskej komisie Ursula von der Leyenová vo svojom prejave o stave Európskej únie vyhlásila za **Európsky rok zručností**, je unikátnou príležitosťou podporiť európske spoločnosti, a najmä malé a stredné podniky, ktoré „*bojujú s nedostatkom personálu*“. Naša pomoc bude spočívať v „*silnejšom zameraní investícií na odborné vzdelávanie a zvyšovanie úrovne zručností*“, zabezpečení „*lepšej spolupráce s podnikmi*“, zosúladení ich potrieb s „*ambíciami ľudí*“ s vysokou i nízkou úrovňou zručností a v rýchlejšom a jednoduchšom „*uznávaní kvalifikácií aj v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín*“.

Pandémia COVID-19 a súčasná ruská útočná vojna proti Ukrajine ukazujú a zintenzívňujú strategické závislosti a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami na trhu práce, ktoré si v Európe uvedomujeme.

Okrem toho zelená a digitálna transformácia a iné štrukturálne zmeny, ako je potreba zvýšenej odolnosti a globalizácia, ovplyvňujú všetky povolania na európskom trhu práce a menia zručnosti potrebné na udržateľný a konkurencieschopný rast európskeho hospodárstva. Napríklad ukončenie závislosti od dovozu ruskej energie a dosiahnutie ambiciózných cieľov

¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [[COM\(2021\) 274 final](#)].

² V správe o strategickom výhľade za rok 2022 [COM(2022)289 final] sa napríklad vyzýva na zvýšenie výdavkov na vzdelávanie a odbornú prípravu, a zároveň sa zdôrazňuje, že takéto zvýšenie znamená osvojenie si zručností, ktoré sa dokážu prispôsobiť rýchlo sa meniacej technologickej realite a trhu práce, ako aj zelených zručností a informovanosti o klíme.

³ [Portské vyhlásenie – Consilium \(europa.eu\)](#).

EÚ týkajúcich sa energetickej efektívnosti a energie z obnoviteľných zdrojov si vyžaduje rozsiahle a rýchle zavádzanie zlepšení v oblasti energetickej efektívnosti, obnovy budov a energie z obnoviteľných zdrojov. Tieto kroky závisia od dostupnosti kvalifikovaných pracovných síl v celej EÚ.

Počet dostupných pracovných síl sa v dôsledku demografických zmien zároveň znižuje. Kým priemerná miera nezamestnanosti v EÚ dosahovala v auguste 2022 naďalej stabilnú hodnotu 6 %⁴, 77 % podnikov malo problém nájsť zamestnancov s požadovanými zručnosťami už v roku 2019⁵. Najmä dostupnosť kvalifikovaných pracovníkov a skúsených riadiacich pracovníkov predstavuje najzávažnejší problém pre štvrtinu malých a stredných podnikov v EÚ, ktoré predstavujú až 99 % všetkých podnikov EÚ⁶. V roku 2021 bol zistený nedostatok zamestnancov v 28 povolaniach vrátane odvetví zdravotnej starostlivosti, ubytovacích a pohostinských služieb, stavebníctva a služieb, ako aj nedostatok odborníkov v oblasti IT a bezpečnosti, najmä v oblasti kybernetickej bezpečnosti, a pracovníkov z odvetví vedy, technológie, inžinierstva a matematiky⁷. Tento trend je dôkazom narastajúceho dopytu po pracovníkoch s vysokou, ale aj nízkou úrovňou zručností. V tejto súvislosti závisí hladké fungovanie európskeho trhu práce tak od dostupnosti pracovnej sily so správnymi zručnosťami, ako aj od zabezpečenia, aby zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia jednotlivcov zodpovedali potrebám podnikov v Únii.

EÚ čelí bezprecedentnému nedostatku žien s kariérou dráhou a vzdelaním v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM). Ženy tvoria 52 % európskeho obyvateľstva a väčšinu absolventov terciárneho vzdelávania v EÚ, no z piatich vedeckých pracovníkov a inžinierov sú len dve ženy a ich zastúpenie medzi odborníkmi v oblasti IKT je len na úrovni 18 %⁸. Pritom odbory STEM sú pre mladé dievčatá v školách atraktívne a v niektorých krajinách dosahujú dievčatá lepšie výsledky ako chlapci. Tento fenomén stratených talentov sa označuje aj ako „deravé potrubie“.

Vyriešenie nedostatku zručností môže posilniť inovačnú silu, produktivitu a rast európskeho sociálneho trhového hospodárstva. Platí to najmä v prípade digitálnych zručností. Na ilustráciu, 70 % podnikov uvádza nedostatok zamestnancov s primeranými digitálnymi zručnosťami ako prekážku investícií⁹, pričom takmer polovica obyvateľstva EÚ nemá žiadnu alebo má len veľmi nízku úroveň digitálnych zručností¹⁰. V oznámenie o digitálnom kompase do roku 2030 sa táto výzva uznáva a stanovuje sa v ňom cieľ EÚ, aby do roku 2030 malo aspoň 80 % dospelých minimálne základné digitálne zručnosti a aby bolo v odbore IKT

⁴ Eurostat, miera nezamestnanosti, ([une_rt_m](#)).

⁵ Eurofound, Európsky prieskum podnikov, 2019.

⁶ Eurostat, [Kľúčové údaje o európskych podnikoch](#), vydanie 2022, s. 10.

⁷ Európsky orgán práce, Správa o nedostatku a prebytku pracovných síl za rok 2021, a ENISA, Rozvoj zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti v EÚ, marec 2020. Zo štúdií agentúry ENISA vyplýva, že v oblasti kybernetickej bezpečnosti chýba 291 000 odborníkov.

⁸ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, [index rodovej rovnosti 2020: kľúčové zistenia pre EÚ](#), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

⁹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹⁰ Európska komisia, Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti ([DESI](#)).

zamestnaných 20 miliónov osôb¹¹. V návrhu 32 Konferencie o budúcnosti Európy sa ďalej zdôraznila potreba vybaviť všetkých občanov EÚ potrebnými digitálnymi zručnosťami¹².

Aj v prípade zelenej transformácie sú podmienkou pracovné sily so správnymi zručnosťami. Predpokladá sa, že do roku 2030 sa v rámci nej vytvorí v EÚ 2,5 milióna ďalších pracovných miest¹³. Význam zručností bol podčiarknutý aj v záveroch Európskeho roka mládeže 2022, v ktorých sa poukázalo na naliehavú potrebu vybaviť európsku mládež zručnosťami do budúcnosti.

Vzhľadom na to, že do odbornej prípravy je zapojených len približne 37 % dospelých ľudí¹⁴, sú na využitie príležitostí zelenej a digitálnej transformácie nevyhnutné ďalšie investície do príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podpora účasti všetkých dospelých v produktívnom veku na týchto príležitostiach.

Nedostatok pracovníkov, ktorý je už teraz evidentný, sa bude ďalej prehĺbovať, keďže sa očakáva, že podiel európskeho obyvateľstva v produktívnom veku klesne zo 64 % v roku 2019 na 56 % v roku 2070¹⁵ a že index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky sa zvýši z 32 v roku 2020 na 54 v roku 2070¹⁶. Preto je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na aktiváciu väčšieho počtu ľudí na trhu práce prostredníctvom rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, a to najmä žien a mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Takisto je dôležité podporovať digitálne zručnosti staršieho obyvateľstva a zabezpečiť, aby sa dokázalo v plnej miere zapájať do života spoločnosti a dostať sa k nevyhnutným službám, ktoré sú čoraz viac dostupné len online.

Samotná domáca pracovná sila v EÚ však nestačí a nebude stačiť na uspokojenie súčasných a budúcich požiadaviek trhu práce. V tejto súvislosti už zohrávajú kľúčovú úlohu v európskom hospodárstve a spoločnosti migranti. Za posledných desať rokov obsadili migrujúci pracovníci¹⁷ významnú časť nových pracovných miest v EÚ, čo pomáha riešiť potreby trhu práce. Prijímanie migrantov je súčasťou širšej kombinácie politík zameraných na riešenie existencie, ako aj základných príčin nedostatku pracovných síl a zručností. Pandémia COVID-19 ukázala, že migranti tvoria až 13 % pracovníkov vykonávajúcich základné funkcie – od lekárov až po zdravotné sestry a vodičov¹⁸.

Predpokladom toho, aby si Únia udržala globálnu konkurencieschopnosť, je teda dosiahnuť, aby sa stala atraktívnou voľbou pre talenty z celého sveta v povolaniach s nedostatkom pracovných miest. Na tento účel musia byť štátni príslušníci tretích krajín schopní naplno využiť svoj potenciál a súbor zručností na európskom trhu práce. Zároveň však musia vedieť

¹¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹² Konferencia o budúcnosti Európy, [správa o konečnom výsledku](#), máj 2022.

¹³ Cedefop, Zelené pracovné miesta a transformácia zručností, s. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), údaje z roku 2016 týkajúce sa účasti na odbornej príprave za posledných 12 mesiacov, s výnimkou odbornej prípravy na pracovisku.

¹⁵ Eurostat, Obyvateľstvo podľa veku, pohlavia a typu projekcie, stav k 1. januáru (proj_19np).

¹⁶ Vymedzené ako pomer medzi počtom osôb vo veku 65 rokov a viac a počtom osôb vo veku od 15 do 64 rokov vynásobený 100. Pozri Eurostat, [PROJ_19NDBI](#).

¹⁷ K 1. januáru 2021 štátni príslušníci tretích krajín s pobytom v EÚ27 predstavovali 5,3 % celkového počtu obyvateľov. Podľa Eurostatu však v roku 2020 (podľa údajov VZPS a klasifikácie ISCO-08) tvorili 8,7 % upratovačov a pomocníkov, 7,2 % pomocných pracovníkov pri príprave stravy, 6,9 % pomocných pracovníkov v poľnohospodárstve, lesníctve a rybníctve, 6,1 % pracovníkov v stavebníctve a 6,0 % pracovníkov v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave.

¹⁸ JRC, [Kľúčoví pracovníci z radov prisťahovalcov: ich príspevok k európskej reakcii na pandémiu COVID-19](#), apríl 23, 2020.

využiť príležitosti vzdelávať sa, mobilitu a uznávanie kvalifikácií vzájomne prospešným a obehovým spôsobom. Týka sa to tak nových zahraničných talentov, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už majú oprávnený pobyt v EÚ a ktorých miera účasti na trhu práce zvyčajne zaostáva za mierou účasti občanov EÚ¹⁹. Zahŕňa to aj nepretržitú podporu integrácie ľudí utekajúcich pred vojnou na Ukrajine do trhu práce, pokiaľ sa rozhodnú zostať v EÚ.

V záujme posilnenia konkurencieschopnosti európskych podnikov, najmä MSP, a plného využitia potenciálu digitálnej a zelenej transformácie sociálne spravodlivým, inkluzívnym a nediskriminačným spôsobom by sa prostredníctvom **Európskeho roku zručností 2023** ďalej podporovala motivácia na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností. Cieľom je zabezpečiť, aby sa v rámci dvojakej transformácie a hospodárskej obnovy na nikoho nezabudlo, a najmä riešiť nedostatok pracovných síl, aby mala Únia pracovnú silu s lepšími zručnosťami, ktorá dokáže využiť príležitosti tohto procesu, a to týmito prostriedkami:

1. podpora rozsiahlejších, efektívnejších a inkluzívnejších investícií do odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností s cieľom využiť plný potenciál súčasných a budúcich európskych pracovných síl a podporiť ľudí pri zvládaní prechodu zo zamestnania do zamestnania, aktívnom starnutí a využívaní nových príležitostí, ktoré prináša prebiehajúca hospodárska transformácia;
2. posilnenie významu zručností prostredníctvom úzkej spolupráce so sociálnymi partnermi, verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, podnikmi, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a rozvoja spoločných prístupov so všetkými zložkami štátnej správy;
3. zosúladenie ambícií ľudí a ich súboru zručností s príležitosťami na trhu práce, najmä s tými, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia a kľúčové odvetvia, ktoré potrebujú obnovu po pandémie. Osobitný dôraz sa bude klásť na aktiváciu väčšieho počtu ľudí na trhu práce, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy;
4. prilákanie ľudí z tretích krajín, ktorí majú zručnosti potrebné v EÚ, a to aj zlepšením príležitostí na vzdelávanie a mobilitu a uľahčením uznávania ich kvalifikácií.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

V zásade 1 **Európskeho piliera sociálnych práv** sa vyhlasuje, že každý má právo vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, ktoré jednotlivcom umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce. V zásade 4 sa uvádza, že každý má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti vrátane práva na pomoc pri odbornej príprave a rekvalifikácii. V zásade 5 o bezpečnom a adaptabilnom zamestnaní sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu by sa pracovníkom malo poskytovať spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave.

Európske iniciatívy na podporu uplatňovania týchto práv majú dlhú históriu. Európskym rokom zručností 2023 sa ďalej posilní množstvo existujúcich iniciatív, pričom sa zabezpečia

¹⁹ Eurostat, [Štatistika integrácie migrantov – ukazovatele trhu práce](#) (údaje získané v apríli 2021). Napríklad v roku 2020 bola miera zamestnanosti v EÚ, pokiaľ ide o osoby vo veku 20 až 64 rokov narodené mimo EÚ 61,9 % v porovnaní so 73,5 % v prípade domáceho obyvateľstva ako aj osôb narodených v inom členskom štáte EÚ.

synergie medzi opatreniami a pozornosť sa zameria na zrýchlenie cesty k dosiahnutiu cieľov EÚ v oblasti zamestnanosti a zručností do roku 2030.

Európsky program v oblasti zručností z roku 2020 pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť je päťročný strategický plán Komisie zameraný na odbornú prípravu, ktorá sa bude poskytovať väčšiemu počtu ľudí a častejšie a bude zameraná na získavanie zručností potrebných na trhu práce. Stanovuje sa v ňom 12 konkrétnych opatrení vrátane odporúčaní Rady o odbornom vzdelávaní a odbornej príprave, individuálnych vzdelávacích účtov, mikrocertifikátov pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť, zvyšovania úrovne zručností výskumných pracovníkov a Paktu o zručnostiach. Ich vykonávanie sa bude ďalej podporovať v rámci Európskeho roka zručností 2023, čím sa zabezpečí, aby dosiahli svoj plný potenciál. Prispeje to aj k prioritě nového **európskeho programu vzdelávania dospelých**, ktorou je posilnenie ponuky a využívania príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pomocou udržateľného financovania.

V **aktualizovanej novej priemyselnej stratégii pre Európu z roku 2020** sa predkladá plán pre priemysel EÚ, ktorého súčasťou je poučiť sa z pandémie COVID-19, posilniť odolnosť hospodárstva a zrýchliť zelenú a digitálnu transformáciu. Zahŕňa flexibilný politický prístup založený na ekosystémoch, zameraný na lepšie prepojenie všetkých aktérov v rámci hodnotového reťazca alebo priemyselného ekosystému a zahŕňajúci okrem iného spôsoby transformácie, pri ktorých zohrávajú významnú úlohu zručnosti. Európsky rok zručností 2023 posilní hlas európskych podnikov a ich zamestnancov v priemyselných ekosystémoch, a zároveň sa bude opierať o existujúce štruktúry sociálneho dialógu.

V **Novom pakte o migrácii a azyle je stanovený** komplexný prístup Európskej komisie k legálnej migrácii a integrácii. Pokiaľ ide o legálnu migráciu, Komisia navrhla niekoľko iniciatív, ktorých cieľom je prispieť k prilákaní štátnych príslušníkov tretích krajín disponujúcich zručnosťami potrebnými v EÚ. Zahŕňa to spustenie platformy **okruhu talentov EÚ a partnerstiev zameraných na talenty** s partnerskými krajinami. V roku 2023 členské štáty vykonajú aj **prepracované znenie smernice o modrej karte EÚ**. Takisto by sa mali prerokovať **návrhy na prepracovanie smernice o osobách s dlhodobým pobytom a smernice o jednotnom povolení**. Okrem toho bude Európska komisia podporovať **doplnkové možnosti príchodu do EÚ** pre osoby, ktoré potrebujú medzinárodnú ochranu, s cieľom využiť talent utečencov.

V **akčnom pláne pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027** sa uznáva, že zručnosti a talenty migrantov, ako aj občanov EÚ s migrantským pôvodom sú často podhodnotené alebo nedostatočne využívané, a navrhujú sa opatrenia na lepšie využitie ich potenciálu na trhu práce EÚ. Európsky rok zručností 2023 podporí tieto existujúce iniciatívy a doplní ich vplyv, okrem iného aj zrýchlením a uľahčením uznávania kvalifikácií udelených mimo Únie, čím sa štátnym príslušníkom tretích krajín umožní naplno využiť svoj potenciál na európskom trhu práce.

V nadväznosti na prejav o stave Európskej únie v roku 2021 zaviedla Európska komisia štruktúrovaný dialóg s členskými štátmi na úrovni vlád a zainteresovaných strán s cieľom pokročiť v investíciách do politik v oblasti digitálneho vzdelávania a zručností a v ich reformách vzhľadom na prierezové výzvy, ktoré predstavuje digitálna transformácia, a na potrebu zrýchlenia vykonávania politiky a dosiahnutia výsledkov. Európsky rok zručností 2023 by mohol vychádzať z tohto štruktúrovaného dialógu a rozšíriť jeho zameranie tak, aby bol v súlade s vyššie uvedenými cieľmi.

Kľúčovú úlohu pri vykonávaní Európskeho roka zručností 2023 budú zohrávať aj **finančné prostriedky a nástroje Európskej únie**. Hlavným nástrojom na investovanie do ľudí zostáva

Európsky sociálny fond plus (ESF+) s rozpočtom viac ako 99 miliárd EUR na programové obdobie 2021 – 2027, ktorý funguje v súčinnosti s inými fondmi [Program InvestEU, Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii na pomoc vysídleným osobám, Európsky fond regionálneho rozvoja (ERDF), Fond na spravodlivú transformáciu (FST), Európsky zbor solidarity, program Digitálna Európa, Erasmus+, Horizont Európa, Program pre životné prostredie a ochranu klímy (LIFE), modernizačný fond, Nástroj technickej podpory (TSI), Nástroj susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce (NDICI)] a s reformami a investíciami súvisiacimi so zručnosťami zahrnutými do vnútroštátnych plánov členských štátov v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (RRF).

Európsky rok zručností 2023 bude vychádzať aj z práce všetkých **agentúr Únie** pôsobiacich v oblasti zručností a zamestnanosti a ďalej posilňovať ich činnosti a vytvárať synergie, najmä s Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop), Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Európskou nadáciou pre odborné vzdelávanie (ETF), Európskym orgánom práce (ELA), Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) a Agentúrou Európskej únie pre kybernetickú bezpečnosť (ENISA).

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Európsky rok zručností 2023 podporí aj synergie medzi politikami v oblasti zručností a iniciatívami EÚ v oblasti odbornej prípravy. V **akčnom pláne digitálneho vzdelávania** sa uprednostňuje zlepšovanie digitálnych zručností a kompetencií vrátane demokratickej odolnosti a mediálnej gramotnosti. **Európsky vzdelávací priestor** podporuje ďalší rozvoj systémov vzdelávania a odbornej prípravy v členských štátoch. Európsky rok zručností 2023 vytvorí priestor na diskusiu a výmenu informácií, a tak bude naďalej vytvárať prepojenia medzi týmito oblasťami. Podpora základných a prierezových zručností výskumných pracovníkov je ústredným prvkom **európskeho výskumného priestoru**, a teda je aj reakciou na dopyt trhu práce po vysokokvalifikovaných talentoch.

Posilnená **záruka pre mladých ľudí** sa zameriava na integráciu ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, do trhu práce. Kľúčovým faktorom je poskytovanie prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu a odbornej príprave s cieľom zlepšiť zamestnateľnosť v súlade s potrebami trhu práce.

Zvyšovanie účasti žien na trhu práce má silný a pozitívny vplyv na hospodárstvo, a to najmä v súvislosti s klesajúcim nedostatkom pracovných síl a zručností a ambicióznym cieľom Portského vyhlásenia týkajúcim sa zamestnanosti na úrovni 78 % do roku 2030. **Stratégia pre rodovú rovnosť** sa zameriava na rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, ako aj na rodové stereotypy – napríklad v povolaniach, v ktorých tradične prevládajú muži alebo ženy, ako sú veda, technológia, inžinierstvo a matematika, alebo v sektore poskytovania starostlivosti.

Napriek pretrvávajúcemu malému nárastu miery zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v poslednom desaťročí existujú v EÚ stále rozdiely v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na úrovni približne 24 percentuálnych bodov. V **balíku opatrení v oblasti zamestnanosti pre osoby so zdravotným postihnutím** sa uvádzajú opatrenia na zlepšenie miery zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím tým, že sa im umožní získať zručnosti, rekvalifikovať sa alebo zvýšiť úroveň zručností, ktoré budú v súlade s potrebami trhu práce, a zdôrazňuje sa potreba zvýšiť mieru zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím.

Navyše, keďže zručnosti sú rozhodujúce a relevantné pre všetky hospodárske odvetvia, vo väčšine iniciatív EÚ sa stanovujú opatrenia, ktoré sa výslovne týkajú zručností. Rozvoj

zručností zohráva významnú úlohu pri úspešnom vykonávaní viacerých ďalších politík Únie, z ktorých bude Európsky rok zručností 2023 vychádzať. Medzi ne patria **Európska zelená dohoda** s iniciatívami, ako sú **balík Fit for 55**, **vlna obnovy**, **plán REPowerEU**, návrh **prepracovaného znenia smernice o energetickej efektívnosti**, **nový akčný plán EÚ pre obehové hospodárstvo**, **akčný plán nulového znečistenia**, **stratégia EÚ v oblasti biodiverzity do roku 2030**, **stratégia Z farmy na stôl** a **oznámenie o novom prístupe k udržateľnému modrému hospodárstvu v EÚ**.

Okrem toho bude Rok zručností 2023 nadväzovať na **Nový európsky Bauhaus**, **program Horizont Európa** a jeho misie, **nový európsky inovačný program**, **európsku stratégiu pre univerzity**, stratégiu s názvom **Formovanie digitálnej budúcnosti Európy**, **Európsku dátovú stratégiu**, **európske digitálne desaťročie**, návrh Komisie na **Európske vyhlásenie o digitálnych právach a zásadách v digitálnom desaťročí**, **spoločný rámec finančnej spôsobilosti EÚ a OECD pre dospelých**, **stratégiu v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím**, **akčný plán EÚ proti rasizmu**, **strategický rámec EÚ pre rovnosť**, **začleňovanie a účasť Rómov**, **akčný plán pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027**, **akčný plán pre európsku demokraciu**, **dlhodobú víziu pre vidiecke oblasti EÚ**, **oznámenie o novom prístupe k udržateľnému modrému hospodárstvu v EÚ**, **európsku stratégiu v oblasti starostlivosti**, **akčný plán EÚ pre sociálne hospodárstvo a cestu transformácie pre priemyselný ekosystém lokálneho a sociálneho hospodárstva**, **európsky akt o kritických surovinách** a **oznámenie o odolnosti v oblasti kritických surovín**, **spoločné oznámenie o nedostatku investícií do obrany** a **ďalšom postupe a nariadenie o vesmírnom programe**. Každá z týchto iniciatív a politík zahŕňa opatrenia, ktoré sa môžu týkať rozvoja zručností vo všeobecnosti alebo v súvislosti s konkrétnymi skupinami, alebo sa môžu týkať konkrétnych súborov zručností.

EÚ okrem toho presadzuje politiky a investície v oblasti zručností na celom svete. V stratégii **Global Gateway** a **akčnom pláne pre mládež** sa uprednostňujú investície do kvalitných vzdelávacích systémov v partnerských krajinách. Tím Európa prispieva k rozvoju zručností napríklad prostredníctvom podpory odbornej prípravy učiteľov a iniciatív súvisiacich s odborným vzdelávaním a prípravou. Toto úsilie v rámci vonkajšieho rozmeru priamo dopĺňa ciele stanovené v tomto návrhu.

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

V súlade s článkom 149 Zmluvy o fungovaní Európskej únie má Únia v oblasti zamestnanosti právomoc podporovať činnosti členských štátov, podnecovať spoluprácu a poskytovať porovnávaciu analýzu a poradenstvo, ako aj podporovať inovačné prístupy. V článku 149 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia môže zamerať svoje opatrenia na „*podporu spolupráce medzi členskými štátmi*“ a „*na podporu ich opatrení v oblasti zamestnanosti prostredníctvom podnetov zameraných na rozvíjanie výmeny informácií, osvedčených skúseností, na poskytovanie porovnávacích analýz a rád, ako aj na podporu nových prístupov a hodnotenia skúseností, najmä pomocou pilotných projektov*“.

Toto rozhodnutie prispeje k cieľom stanoveným v článku 145 ZFEÚ, v ktorom sa vyžaduje, aby členské štáty a Únia „*[pracovali] na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti a najmä na podpore kvalifikovanej, vyškolenej a pružnej pracovnej sily a na pracovných trhoch reagujúcich na podmienky hospodárskych zmien*“.

- **Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)**

Tento návrh je v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ). Ciele návrhu nie je možné uspokojivo dosiahnuť len činnosťou členských štátov. Je to preto, že pri činnosti len na národnej úrovni by sa nemohol využívať európsky rozmer výmeny skúseností a osvedčených postupov medzi členskými štátmi. Únia dosahuje svoje ciele primeranými prostriedkami podľa rozsahu, v akom boli na ňu zmluvami prenesené príslušné právomoci. Pri akciách členských štátov sa navyše môžu využiť výhody informovanosti a zviditeľnenia v rámci EÚ a mimo nej.

- **Proporcionalita**

Tento návrh je v súlade so zásadou proporcionality stanovenou v článku 5 ods. 4 ZEÚ. Navrhovaný postup je jednoduchý. Vychádza z existujúcich programov a z opätovného zamerania komunikačných činností na témy Európskeho roka zručností 2023. Pre orgány, ktoré budú tento návrh vykonávať, nepredstavuje žiadne neprimerané obmedzenie riadenia.

Činnosťou Únie sa bude podporovať a dopĺňať úsilie členských štátov. Touto činnosťou sa v prvom rade zlepši účinnosť vlastných nástrojov Únie. Zároveň bude pôsobiť ako hnací motor, keďže sa ňou podporí súčinnosť a spolupráca medzi členskými štátmi, organizáciami a nadáciami, ako aj súkromnými a verejnými podnikmi.

Činnosť Únie sa bude zameriavať len na riešenie zistených problémov a na dosiahnutie cieľov iniciatívy.

- **Výber nástroja**

Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady predstavuje najvhodnejší nástroj na zabezpečenie úplného zapojenia legislatívneho orgánu do vyhlásenia roku 2023 za Európsky rok zručností.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ *EX POST*, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Neuplatňuje sa.

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

Neuplatňuje sa.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Neuplatňuje sa.

- **Posúdenie vplyvu**

Nebolo vykonané žiadne posúdenie vplyvu, pretože nie je potrebné. Ciele navrhovanej iniciatívy patria medzi ciele existujúcich politík a programov Únie. Európsky rok zručností 2023 možno realizovať v rámci existujúcich rozpočtových obmedzení prostredníctvom tých programov, ktoré zabezpečujú stanovovanie finančných priorít na ročnom alebo viacročnom základe. Navrhovaná iniciatíva nebude mať žiadny významný spoločenský, hospodársky ani environmentálny vplyv, ktorý by presiahol rámec existujúcich nástrojov.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Neuplatňuje sa.

- **Základné práva**

Neuplatňuje sa.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne dodatočné rozpočtové zdroje, pokiaľ ide o úvery. Všetky potreby možno uspokojiť prerozdelením finančných prostriedkov z technickej pomoci z ESF+ vrátane nábora niektorých dočasných agentúrnych zamestnancov na pomoc pri realizácii komunikačnej kampane a podujatí na mieste, a to už od roku 2022 a do roku 2024. Súčasní stáli zamestnanci zabezpečia dohľad nad dočasnými zamestnancami, aby sa zabezpečilo bezproblémové vykonávanie počas celého roka.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

V návrhu sa Komisii stanovuje povinnosť podať do 31. decembra 2024 správu o vykonávaní, výsledkoch a celkovom hodnotení iniciatív v rámci Európskeho roka zručností.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

Neuplatňuje sa.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Návrh

ROZHODNUTIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o Európskom roku zručností 2023**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,
 so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 149,
 so zreteľom na návrh Európskej komisie,
 po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,
 so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru²⁰,
 so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²¹,
 konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,
 keďže:

- (1) Kvalifikovaná pracovná sila má zásadný význam pre zabezpečenie sociálne spravodlivej a nediskriminačnej zelenej a digitálnej transformácie a pre posilnenie udržateľnej konkurencieschopnosti a odolnosti Únie voči nepriaznivým vonkajším otarasom, ako je pandémia COVID-19 alebo dôsledky ruskej vojenskej agresie proti Ukrajine. Širšie a kvalitnejšie zručnosti otvárajú nové príležitosti a umožňujú jednotlivcom plne sa zapájať do trhu práce, spoločnosti a demokracie, využívať príležitosti zelenej a digitálnej transformácie a uplatňovať svoje práva.
- (2) Podniky v celej Únii hlásia ťažkosti pri hľadaní pracovníkov s potrebnými zručnosťami. V roku 2021 bol zistený nedostatok zamestnancov v 28 povolaniach vrátane odvetví zdravotnej starostlivosti, ubytovacích a pohostinských služieb, stavebníctva a služieb, okrem nedostatku odborníkov v oblasti IT a bezpečnosti, najmä v oblasti kybernetickej bezpečnosti, a pracovníkov z odvetví vedy, technológie, inžinierstva a matematiky²². Najväčšou prekážkou úspešnej digitálnej a zelenej transformácie sa čoraz častejšie stáva nedostatok pracovníkov so správnymi zručnosťami. Očakáva sa, že v mnohých členských štátoch sa demografické starnutie v nadchádzajúcom desaťročí zrýchli, keďže generácie „baby boomu“ odchádzajú do dôchodku, čím sa zvyšuje potreba využívať plný potenciál všetkých dospelých v produktívnom veku, a to nepretržitými investíciami do ich zručností, ako aj aktiváciou väčšieho počtu ľudí, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET).

²⁰ Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

²¹ Ú. v. EÚ C ..., ..., s.

²² Európsky orgán práce, Správa o nedostatku a prebytku pracovných síl za rok 2021, a ENISA, Rozvoj zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti v EÚ, marec 2020. Zo štúdie agentúry ENISA vyplýva, že v oblasti kybernetickej bezpečnosti chýba 291 000 odborníkov.

- (3) Dostupnosť kvalifikovaných pracovníkov alebo skúsených riadiacich pracovníkov zostáva najzávažnejším problémom aj pre štvrtinu z 25 miliónov malých a stredných podnikov (MSP) v Únii²³, ktoré tvoria oporu hospodárstva Únie. Predstavujú 99 % všetkých podnikov a zamestnávajú 83 miliónov ľudí. V oznámení Komisie „Stratégia pre MSP pre udržateľnú Európu“²⁴ sa uznáva zásadná úloha MSP pre konkurencieschopnosť a prosperitu Európy.
- (4) Nízka úroveň zručností dospelých v produktívnom veku zostáva pre Úniu významným problémom, ktorý poukazuje na značný nevyužitý potenciál zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, ktoré by mohli pomôcť zmierniť rastúci nedostatok pracovných síl v odvetviach, ako je výroba a služby, a najmä v hospodárskych činnostiach súvisiacich s ubytovacími a pohostinskými službami a výrobou počítačov a elektronických zariadení, a v odvetví starostlivosti²⁵. Účasť na vzdelávaní dospelých v Únii však v poslednom desaťročí stagnuje a 21 členských štátov nespĺnilo cieľ na úrovni EÚ na rok 2020. Pre mnohých dospelých, napríklad osoby v atypických formách práce, zamestnancov malých a stredných podnikov či nezamestnané, neaktívne a nízkokvalifikované osoby, sú možnosti rozvoja zručností príliš často nedostupné. Rozširovanie príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pre tieto skupiny a všetkých dospelých v produktívnom veku takisto prispieva k dosiahnutiu cieľa EÚ v oblasti zamestnanosti na úrovni 78 %, pričom miera zamestnanosti v EÚ bola v roku 2021 na úrovni 73,1 %²⁶.
- (5) V prvej zásade Európskeho piliera sociálnych práv²⁷ sa stanovuje, že každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce. Zásada 4 sa týka aktívnej podpory zamestnanosti s cieľom presadzovať právo každého človeka na včasnú a cieleňú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti vrátane práva na pomoc pri odbornej príprave a rekvalifikácii. V zásade 5 o bezpečnom a adaptabilnom zamestnaní sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu by sa pracovníkom malo poskytovať spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. V článku 14 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“)²⁸ sa stanovuje, že každý má právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu.
- (6) V zásade 3 Európskeho piliera sociálnych práv sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, čo zahŕňa aj zamestnanie a vzdelávanie. Európsky rok zručností by sa mal realizovať tak, aby bol inkluzívny a aktívne podporoval rovnosť pre všetkých. V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv²⁹ sa poukazuje na to, že vyšším

²³ Eurostat, [Kľúčové údaje o európskych podnikoch](#), vydanie 2022, s. 10.

²⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Stratégia pre MSP pre udržateľnú a digitálnu Európu [[COM\(2020\) 103 final](#)].

²⁵ Európska komisia, Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe za rok 2021, s. 26.

²⁶ Eurostat, zamestnanosť (ako % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov) ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv [[COM\(2017\) 0250 final](#)].

²⁸ Charta základných práv Európskej únie (2000/C 364/01).

²⁹ [Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv \(europa.eu\)](#).

zapojením skupín, ktoré sú v súčasnosti na trhu práce zastúpené nedostatočne, môžeme dosiahnuť inkluzívnejší rast zamestnanosti.

- (7) Európsky program v oblasti zručností³⁰ prijatý v júli 2020 vyzýva na revolúciu v oblasti zručností, aby sme zabezpečili obnovu nášho hospodárstva, posilnili globálnu konkurencieschopnosť Európy a premenili zelenú a digitálnu transformáciu na príležitosti pre všetkých. Jeho cieľom je podporiť kolektívne opatrenia v oblasti zručností, zabezpečiť, aby obsah odbornej prípravy zodpovedal vyvíjajúcim sa potrebám trhu práce, a lepšie zosúladiť príležitosti na odbornú prípravu s ambíciami ľudí, aby mali všetci obyvatelia v produktívnom veku motiváciu využívať ich. Európsky parlament uvítal ciele a opatrenia Európskeho programu v oblasti zručností vo svojom uznesení z 11. februára 2021³¹.
- (8) Európska rada 25. júna 2021 uvítala hlavné ciele EÚ v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv v súlade s Portsčým vyhlásením³², čím podporila snahu zaistiť, aby do roku 2030 miera zamestnanosti dosiahla aspoň 78 % a aby sa na odbornej príprave každoročne zúčastnilo aspoň 60 % všetkých dospelých.
- (9) Predsedníčka Európskej komisie Ursula von der Leyenová 14. septembra 2022 v prejave o stave Európskej únie³³ oznámila, že Európska komisia navrhne vyhlásiť rok 2023 za Európsky rok zručností. Predsedníčka poukázala na problém nedostatku pracovných síl v určitých odvetviach a zdôraznila význam investícií do odborného vzdelávania a zvyšovania úrovne zručností. Zdôraznila tiež, že súčasťou riešenia musí byť prilákanie správnych zručností do Európy, ktoré bude podporené rýchlejším a jednoduchším uznávaním kvalifikácií aj štátnych príslušníkov tretích krajín. Vyhlásením Európskeho roka zručností sa Komisia snaží zvýšiť dynamiku a podporiť vykonávanie mnohých akcií, ktoré už prijala na posilnenie rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností v Únii, s cieľom riešiť nedostatky na trhu práce a podporiť udržateľný rast sociálneho trhového hospodárstva EÚ.

Predsedníčka EK Ursula von der Leyenová 15. septembra 2021 v prejave o stave Európskej únie oznámila začatie štruktúrovaného dialógu na najvyššej úrovni s cieľom posilniť záväzky v oblasti digitálnych zručností a vzdelávania. Členské štáty vymenovali pre tento proces národných koordinátorov. Európsky rok zručností 2023 bude z tohto štruktúrovaného dialógu vychádzať a rozšíri jeho zameranie v súlade s cieľmi tohto rozhodnutia.

Rok zručností nasleduje po Európskom roku mládeže 2022, ktorý bol zameraný na to, ako v post-pandemickej situácii posilniť postavenie mladých ľudí, uznať, podporovať a zapájať ich, a to vrátane mladých ľudí s nedostatkom príležitostí, a dosiahnuť tak v tejto skupine dlhodobý pozitívny účinok. V rámci Európskeho roku mládeže už bol zdôraznený význam zručností pri hľadaní kvalitného zamestnania pre mladých ľudí.

³⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [[COM\(2021\) 274 final](#)].

³¹ Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. februára 2021 o oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [[2020/2818\(RSP\)](#)].

³² [Záver Európskej rady](#) z 24. – 25. júna 2021. Nadväzujú na [Portsčé vyhlásenie](#) z 8. mája 2021.

³³ Správa o stave Únie 2022, online na adrese: [Správa o stave Únie \(europa.eu\)](#).

- (10) Keďže podniky a ďalšie zainteresované strany najlepšie vedia, aké zručnosti sú potrebné v ich priemyselných ekosystémoch, súčasťou riešenia musí byť posilnenie ich kolektívnej činnosti v oblasti rozvoja zručností. Pakt o zručnostiach spája podniky, sociálnych partnerov, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, verejné služby zamestnanosti a ďalšie kľúčové zainteresované strany v oblasti zručností, a to tak súkromné, ako aj verejné. Doteraz sa zapojilo viac ako 700 organizácií a v strategických odvetviach sa vytvorilo 12 rozsiahlych partnerstiev, pričom sa prijali záväzky na podporu 6 miliónov príležitostí na odbornú prípravu. Dôležitý je aj regionálny rozmer, a to i v pohraničných regiónoch, kde si hľadanie pracovníkov so správnymi zručnosťami vyžaduje ciele opatrenia na podporu účinných cezhraničných trhov práce. Špecifickým výzvam čelia aj znevýhodnené a vzdialené regióny vrátane tých najvzdialenejších, keďže prístup na trh práce a príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu sú v ich prípade obmedzené.
- (11) Odporúčania Rady týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov³⁴ a mikrocertifikátov pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť³⁵ pomáhajú ľuďom pružnejšie a cielenejšie aktualizovať alebo dokončiť súbory zručností, a to aj v reakcii na vznikajúce potreby zručností na trhu práce. V uznesení Rady z decembra 2021 o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030³⁶ sa podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia, ktoré môžu následne znížiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nedostatok pracovných síl. Medzi opatrenia, ktoré ľuďom pomáhajú pri zvyšovaní úrovne zručností a rekvalifikácii, patrí poradenstvo v oblasti zručností a príležitosti na sebahodnotenie zručností.
- (12) Cieľom posilnených aktívnych politík trhu práce, ktoré presadzuje odporúčanie Komisie EASE (účinná aktívna podpora zamestnanosti, z angl. *Effective Active Support to Employment*)³⁷, je podporiť prechod do nového zamestnania v kontexte obnovy po kríze spôsobenej pandemiou COVID-19 a lepšieho zosúladenia zručností na trhu práce spolu s podporou služieb zamestnanosti s dostatočnou administratívnou kapacitou.
- (13) Odporúčaním Rady týkajúcim sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP)³⁸ sa podporuje modernizácia systémov OVP s cieľom vybaviť mladých ľudí a dospelých znalosťami, zručnosťami a kompetenciami, ktoré potrebujú na to, aby mohli prosperovať na vyvíjajúcom sa trhu práce a v spoločnosti, zvládnuť obnovu a spravodlivý prechod na zelené a digitálne hospodárstvo v čase demografických zmien a vo všetkých hospodárskych cykloch. Uvedeným odporúčaním sa OVP podporuje ako hnacia sila inovácie a rastu, ktorá sa pružne prispôbuje zmenám na trhu práce a zabezpečuje zručnosti pre povolania, po ktorých je vysoký dopyt.

³⁴ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov ([Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 26](#)).

³⁵ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť ([Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10](#)).

³⁶ Uznesenie Rady o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030 ([Ú. v. EÚ C 504, 14.12.2021, s. 9](#)).

³⁷ Odporúčanie Komisie zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE) ([Ú. v. EÚ L 80, 8.3.2021, s. 1](#)).

³⁸ Odporúčanie Rady z 24. novembra 2020 týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť ([Ú. v. EÚ C 417, 2.12.2020, s. 1](#)).

- (14) Ako sa uvádza v Európskej zelenej dohode³⁹, ktorá stanovuje cestu ku klimatickej neutralite EÚ do roku 2050, v súvislosti s prechodom na moderné a konkurencieschopné hospodárstvo, ktoré efektívne využíva zdroje, budú potrebné zručnosti pre zelenú transformáciu, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovných síl. V oznámení Komisie „Fit for 55“⁴⁰ sa uznáva, že zelená transformácia môže uspieť len vtedy, ak bude Únia disponovať kvalifikovanou pracovnou silou, ktorú potrebuje na udržanie svojej konkurencieschopnosti, a poukazuje na kľúčové opatrenia v rámci programu v oblasti zručností s cieľom vybaviť ľudí zručnosťami potrebnými na zelenú a digitálnu transformáciu.
- (15) V politickom programe Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030⁴¹ sa opätovne zdôrazňuje cieľ zabezpečiť, aby aspoň 80 % obyvateľstva EÚ malo do roku 2030 minimálne základné digitálne zručnosti, a stanovuje sa cieľ 20 miliónov zamestnaných odborníkov v odbore IKT, aby sa do roku 2030 dosiahlo rovnomernejšie rodové zastúpenie, okrem iného aj vytvorením rámca pre spoluprácu medzi členskými štátmi a Komisiou. V digitálnom desaťročí⁴² sa poukazuje na nedostatočnú kapacitu špecializovaných programov vzdelávania a odbornej prípravy pre odbornú prípravu ďalších odborníkov v oblasti IKT. V akčnom pláne digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027⁴³ sa zdôrazňuje, že na uľahčenie prístupnosti a posilnenie flexibility možností vzdelávania vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie by sa mali použiť technologické prostriedky.
- (16) Komisia vo svojom oznámení o aktualizovanej priemyselnej stratégii⁴⁴ vyzýva na prijatie ráznych opatrení zameraných na to, aby sa celoživotné vzdelávanie stalo realitou pre všetkých a aby sa zabezpečilo, že vzdelávanie a odborná príprava budú držať krok s digitálnou a so zelenou transformáciou a pomôžu ju realizovať. Zdôrazňuje, že kvalifikovaná pracovná sila má zásadný význam pre zabezpečenie úspešnej transformácie, podporu konkurencieschopnosti európskeho priemyslu, jeho digitálnu a zelenú transformáciu a tvorbu kvalitných pracovných miest. Uznáva tiež význam silných partnerstiev medzi EÚ, členskými štátmi, sociálnymi partnermi a ďalšími príslušnými zainteresovanými stranami a spolupráce medzi priemyselnými ekosystémami a v rámci nich. Sociálne hospodárstvo môže zohrať rozhodujúcu úlohu, pretože je dôležitým zástancom sociálne spravodlivej a inkluzívnej digitálnej a zelenej transformácie a kľúčovou hnacou silou sociálnych inovácií, a to aj v oblasti rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností.
- (17) Prilákvanie kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín môže prispieť k riešeniu nedostatku zručností a pracovnej sily v Únii. V októbri 2021 nadobudla

³⁹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Európskej rade, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európsky ekologický dohovor [[COM\(2019\) 640 final](#)].

⁴⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – „Fit for 55“: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite [[COM\(2021\) 550 final](#)].

⁴¹ Návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje politický program Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030 [[COM\(2021\) 574 final](#)].

⁴² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov; Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob [[COM\(2021\) 118 final](#)].

⁴³ [Oznámenie Komisie](#) Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o akčnom pláne digitálneho vzdelávania [[COM\(2018\) 022 final](#)].

⁴⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Aktualizácia novej priemyselnej stratégie na rok 2020: Budovanie silnejšieho jednotného trhu pre obnovu Európy [[COM\(2021\) 350 final](#)].

účinnosť revidovaná smernica EÚ o modrej karte⁴⁵, ktorá je jedným zo zásadných predpokladov na prilákanie vysokokvalifikovaných talentov na trh práce. Veľký dôraz na migráciu pracovnej sily a integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín kladie aj Nový pakt o migrácii a azyle⁴⁶. V tejto súvislosti prijala Komisia v apríli 2022 balík opatrení v oblasti zručností a talentov⁴⁷ s cieľom posilniť právny rámec a opatrenia Únie v tejto oblasti. Návrhy na prepracovanie smernice o osobách s dlhodobým pobytom a smernice o jednotnom povolení umožnia zjednodušiť postupy prijímania pracovníkov so všetkými úrovňami zručností do Únie. Komisia bude takisto pokračovať v budovaní okruhu talentov EÚ s cieľom uľahčiť zosúladovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín. Komisia takisto pracuje na zakladaní prispôsobených partnerstiev zameraných na talenty s konkrétnymi kľúčovými partnerskými krajinami, aby podporila medzinárodnú mobilitu pracovnej sily a rozvoj talentov vzájomne prospešným a obehovým spôsobom. Únia je okrem toho aj naďalej hlavným prispievateľom k celosvetovému financovaniu vzdelávania so zameraním najmä na odbornú prípravu učiteľov, vzdelávanie dievčat a odborné vzdelávanie a prípravu. Táto činnosť pod záštitou stratégie Global Gateway⁴⁸ dopĺňa ciele tohto návrhu.

- (18) Dôvera v kvalifikácie získané v Európe alebo mimo nej a ich transparentnosť je kľúčom k uľahčeniu ich uznávania. Nástroje transparentnosti EÚ (európsky kvalifikačný rámec, Europass, ESCO, nástroj EÚ v oblasti zručností pre štátnych príslušníkov tretích krajín, európske digitálne certifikáty pre vzdelávanie) sú východiskovým bodom, ktorý pomôže zvýšiť transparentnosť a porovnateľnosť kvalifikácií. V záujme dobrého fungovania trhov práce je potrebné pochopiť a oceniť zručnosti získané vo formálnom, neformálnom alebo informálnom prostredí. Hlavnými krokmi v tejto súvislosti sú identifikácia a dokumentácia zručností, ako aj usmernenia na ich zviditeľnenie.
- (19) Celkové verejné a súkromné investície do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie sú nedostatočné. Väčšinu odbornej prípravy súvisiacej so zamestnaním v Únii financujú zamestnávateľi. Mnohé spoločnosti, najmä MSP, však neposkytujú alebo nefinancujú odbornú prípravu pre svojich zamestnancov a jednotlivci v atypickej forme práce majú menší alebo nemajú žiaden prístup k odbornej príprave financovanej zamestnávateľmi. Takéto nerovnosti narušajú blahobyt a zdravie jednotlivcov, znižujú hospodársku konkurencieschopnosť, vedú k premárneným možnostiam a k prekážkam pre inovácie a predstavujú riziko, že sa pri prechode na udržateľnejšie hospodárske činnosti zabudne na ľudí. Je potrebný podporný rámec, ktorý by uvoľňoval a stimuloval finančné investície zamestnávateľov do zručností a zviditeľňoval hospodársku hodnotu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.
- (20) V minulosti zaznamenala Únia výrazný nárast verejných investícií do počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy. Doteraz to však nebolo vyvážené zodpovedajúcim nárastom investícií na podporu nepretržitého rozvoja zručností počas celého

⁴⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES ([Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1](#)).

⁴⁶ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o Novom pakte o migrácii a azyle [[COM\(2020\) 609 final](#)].

⁴⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ [[COM\(2022\) 657 final](#)].

⁴⁸ Spoločné oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru, Výboru regiónov a Európskej investičnej banke – Global Gateway [[JOIN\(2021\) 30 final](#)].

pracovného života⁴⁹. V záveroch Rady z 8. júna 2020⁵⁰ je členským štátom adresovaná výzva, aby „preskúmali možné modely verejného a súkromného financovania celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností na individuálnej úrovni“, a Komisia je vyzvaná, aby členské štáty v tomto úsilí podporila.

- (21) Na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností je k dispozícii značná finančná podpora EÚ, napríklad z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti⁵¹, Európskeho fondu regionálneho rozvoja (ERDF), Fondu na spravodlivú transformáciu (FST), Programu InvestEU, programu Digitálna Európa, programu Erasmus+, programu Horizont Európa, Programu pre životné prostredie a ochranu klímy (LIFE), Modernizačného fondu, Nástroja susedstva a rozvojevej a medzinárodnej spolupráce (NDICI). ESF+ zostáva hlavným nástrojom financovania EÚ na investovanie do početnejších a kvalitnejších zručností pracovnej sily, a to najmä podporou inštitúcií a služieb pri posudzovaní a predvídaní potrieb a výziev v oblasti zručností, podporou príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností pre pracovníkov, ktoré ponúka verejný a súkromný sektor. Reformy a investície zahrnuté do národných plánov obnovy a odolnosti členských štátov majú významný rozmer zručností, často v spojení s aktívnymi politikami trhu práce, najmä s podporou zamestnanosti mladých ľudí. V národných plánoch obnovy a odolnosti, ktoré doteraz schválila Komisia a Rada, je približne 20 % sociálnych výdavkov určených na „zamestnanosť a zručnosti“⁵². REACT-EU bol prvým nástrojom nástroja NextGenerationEU na realizáciu platieb určených na obnovu členských štátov. Pomohol vytvoriť pracovné miesta a investovať do zručností v regiónoch, ktoré to najviac potrebujú. Pracovníci, ktorí prišli o zamestnanie v dôsledku rozsiahlej reštrukturalizácie, môžu pri hľadaní nového zamestnania využívať aj podporu z Európskeho fondu na prispôbenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie (EGF), napríklad prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy a prispôbeného profesijného poradenstva.
- (22) V nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu⁵³, sa uznáva, že zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie sú nástrojom potrebným na zabezpečenie spravodlivej a inkluzívnej zelenej transformácie a na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov. V odporúčaní Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimatickú neutralitu⁵⁴ sa stanovujú osobitné usmernenia, ktoré majú členským štátom pomôcť pri navrhovaní a vykonávaní balíkov politik týkajúcich sa príslušných aspektov zamestnanosti a sociálnych aspektov vrátane politik zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Okrem toho sa v odporúčaní Rady týkajúcom sa

⁴⁹ Pozri napríklad nárast počtu osôb s terciárnym vzdelaním, pozri [Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2021](#).

⁵⁰ [Záver Rady z 8. júna 2020](#) o rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ako základe pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti.

⁵¹ Zriadený [nariadením \(EÚ\) 2021/241](#) z 12. februára 2021.

⁵² Sociálne kategórie sa vymedzujú a uplatňujú na základe metodiky prijatej Komisiou po konzultácii s Európskym parlamentom a členskými štátmi v [delegovanom nariadení 2021/2105](#). Do 3. októbra 2022 schválili Komisia a Rada 25 plánov obnovy a odolnosti.

⁵³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu, PE/5/2021/REV/1 ([Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 1](#)).

⁵⁴ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo ([Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 35](#)).

vzdelávania zameraného na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj⁵⁵ podporujú politiky a programy, ktorými sa má zabezpečiť, aby študenti všetkých vekových kategórií získali vedomosti a zručnosti, a mohli tak profitovať z meniaceho sa trhu práce, udržateľne žiť a prijímať opatrenia pre udržateľnú budúcnosť.

- (23) Program InvestEU v rámci oblasti týkajúcej sa sociálnych investícií a zručností podporuje dopyt po zručnostiach a ich ponuku, zlepšuje súbory zručností konečných prijímateľov alebo ich využívanie a posilňuje trhy investujúce do zručností. Z Programu InvestEU sa podporujú aj všeobecné investície do vzdelávania, odbornej prípravy a súvisiacich služieb. Zo schémy na spravodlivú transformáciu v rámci Programu InvestEU sa okrem toho podporujú investície vrátane investícií zameraných na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pracovníkov v regiónoch, ktoré majú schválený plán spravodlivej transformácie podľa nariadenia (EÚ) 2021/1056, alebo na projekty, ktoré sú pre tieto regióny prínosom, za predpokladu, že majú kľúčový význam pre transformáciu týchto území.
- (24) Prispôbené odborné znalosti poskytované cez Nástroj technickej podpory Komisie (TSI) môžu členským štátom pomôcť pri uskutočňovaní reforiem súvisiacich s vnútroštátnymi alebo regionálnymi stratégiami v oblasti zručností, čím sa dočasné financovanie EÚ využije na trvalé zlepšenie dostupných príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností. Tomuto procesu môže pomôcť aj vzájomné učenie, ktoré sprostredkúva Komisia.
- (25) Cieľom Európskej stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030⁵⁶ je zabezpečiť ich plnú účasť v spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými ľuďmi v Únii i mimo nej. V rámci tejto stratégie sa Európska komisia zaväzuje zabezpečiť, aby sa osoby so zdravotným postihnutím mohli zúčastňovať na odbornej príprave a získavať nové zručnosti, ktoré sú základným predpokladom pre výkon zamestnania a nezávislosť.
- (26) Na úrovni Únie by sa pridelené finančné prostriedky potrebné na vykonávanie tohto rozhodnutia určili v rámci rozpočtu jednotlivých prispievajúcich programov v súlade s viacročnými finančnými rámcami na roky 2014 – 2020 a 2021 – 2027. Bez toho, aby boli dotknuté právomoci rozpočtového orgánu, by cieľom malo byť poskytnutie finančných prostriedkov na vykonávanie tohto rozhodnutia vo výške minimálne 9,3 milióna EUR na prevádzkové náklady.
- (27) Keďže ciele tohto rozhodnutia nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov rozsahu a účinkov navrhovaného opatrenia ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 ZEÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku neprekračuje toto rozhodnutie rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (28) S cieľom zabezpečiť rýchlú realizáciu Európskeho roka zručností by toto rozhodnutie malo nadobudnúť účinnosť čo najskôr, a to dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*,

⁵⁵ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 1).

⁵⁶ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 [[COM\(2021\) 101 final](#)].

PRIJALI TOTO ROZHODNUTIE:

*Článok 1
Predmet úpravy*

Rok 2023 sa vyhlasuje za „Európsky rok zručností 2023“ (ďalej len „Európsky rok“).

*Článok 2
Ciele*

V súlade so zásadami 1, 4 a 5 Európskeho piliera sociálnych práv, ktoré prispievajú k cieľom stanoveným v Európskom programe v oblasti zručností 2020 a hlavným cieľom EÚ stanoveným v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, je všeobecným cieľom Európskeho roka ďalej podporovať motiváciu na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností, a tým posilniť konkurencieschopnosť európskych podnikov, najmä malých a stredných podnikov, a naplno využiť potenciál digitálnej a zelenej transformácie sociálne spravodlivým, inkluzívnym a nediskriminačným spôsobom. Činnosťami v rámci Európskeho roka sa konkrétne zabezpečí, aby sa pri dvojakej transformácii a hospodárskej obnove na nikoho nezabudlo, a bude sa nimi predovšetkým riešiť problém nedostatku pracovných síl, aby mala Únia pracovnú silu s lepšími zručnosťami, ktorá dokáže využiť príležitosti tohto procesu, a to týmito prostriedkami:

1. podpora rozsiahlejších, efektívnejších a inkluzívnejších investícií do odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností s cieľom využiť plný potenciál súčasnej a budúcej európskej pracovnej sily a podporiť ľudí pri zvládaní prechodu zo zamestnania do zamestnania, aktívnom starnutí a využívaní nových príležitostí, ktoré prináša prebiehajúca hospodárska transformácia;
2. posilnenie významu zručností prostredníctvom úzkej spolupráce so sociálnymi partnermi, verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, podnikmi, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a rozvoja spoločných prístupov so všetkými zložkami štátnej správy;
3. zosúladenie ambícií ľudí a ich súboru zručností s príležitosťami na trhu práce, najmä s tými, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia a kľúčové odvetvia, ktoré potrebujú obnovu po pandémie. Osobitný dôraz sa bude klásť na aktiváciu väčšieho počtu ľudí na trhu práce, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.
4. prilákanie ľudí z tretích krajín, ktorí majú zručnosti potrebné v EÚ, a to aj zlepšením príležitostí na vzdelávanie a mobilitu a uľahčením uznávania ich kvalifikácií.

*Článok 3
Druh opatrení*

1. Medzi opatrenia, ktoré sa majú prijať na dosiahnutie cieľov stanovených v článku 2, patria na európskej, vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni a prípadne v spolupráci s tretími krajinami tieto činnosti súvisiace s cieľmi Európskeho roka:
 - a) konferencie, diskusie v rámci fór a ďalšie podujatia na podporu diskusie o úlohe a prínose politik v oblasti zručností na dosiahnutie konkurencieschopného, udržateľného a spravodlivého hospodárskeho rastu vzhľadom na demografické zmeny a na mobilizáciu príslušných zainteresovaných strán, aby sa zabezpečil prístup k odbornej príprave v praxi;

- b) pracovné skupiny, technické stretnutia a podujatia na podporu diskusie a vzájomného učenia sa o akciách a prístupoch, ktoré môžu prijať zainteresované strany z verejného, súkromného a tretieho sektora, vrátane prípravy, uverejňovania a šírenia príkladov osvedčených postupov, usmernení a ďalších podporných dokumentov vyplývajúcich z týchto podujatí;
 - c) iniciatívy zamerané okrem iného na jednotlivcov, podniky, obchodné a priemyselné komory, sociálnych partnerov, verejné orgány, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom podporiť poskytovanie, financovanie a využívanie príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu;
 - d) informačné, komunikačné a osvetové kampane o iniciatívach EÚ zameraných na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, ktoré podporujú ich vykonávanie a realizáciu v praxi, ako aj ich využívanie potenciálnymi príjemcami;
 - e) zintenzívnenie dialógu v existujúcich skupinách a sieťach zainteresovaných strán, a to aj cez zavedené online platformy;
 - f) zavádzanie a v prípade potreby aj rozvoj ďalších nástrojov na získavanie informácií o zručnostiach a súčasná podpora a šírenie ich uplatňovania pri určovaní súčasných a budúcich potrieb v oblasti zručností, najmä v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou, kľúčovými odvetviami, ktoré potrebujú obnovu po pandémie, energetickej kríze a vplyvom ruskej útočnej vojny na Ukrajinu;
 - g) podpora nástrojov a prostriedkov na zvýšenie transparentnosti kvalifikácií vrátane kvalifikácií udelených mimo Únie;
 - h) podpora programov, možností financovania, projektov, akcií a sietí relevantných pre verejné, súkromné a mimovládne zainteresované strany, ktoré sa podieľajú na navrhovaní, šírení a realizácii príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a odbornú prípravu.
2. Komisia môže určiť ďalšie činnosti, ktoré by mohli prispieť k dosiahnutiu cieľov Európskeho roka a umožniť, aby sa odkazy na Európsky rok používali pri propagácii týchto činností, pokiaľ prispievajú k dosiahnutiu uvedených cieľov. Takéto ďalšie činnosti môžu určiť a navrhnúť Komisii aj ostatné inštitúcie EÚ a členské štáty.

Článok 4

Koordinácia na vnútroštátnej úrovni

Za organizovanie účasti na Európskom roku na vnútroštátnej a regionálnej úrovni zodpovedajú členské štáty. Na tento účel vymenuje každý členský štát národného koordinátora, ktorý môže komplexne zastupovať rôzne zložky štátnej správy. Národní koordinátori zabezpečujú koordináciu príslušných činností na vnútroštátnej a regionálnej úrovni.

Článok 5

Koordinácia na úrovni Únie

- 1. Pri koordinácii Európskeho roka na úrovni Únie sa uplatňuje prierezový prístup s cieľom vytvoriť synergie medzi rôznymi programami a iniciatívami Únie v oblasti zručností.
- 2. Komisia pri realizácii Európskeho roka využíva odborné znalosti a pomoc príslušných agentúr Únie.

3. Komisia zvoláva zasadnutia národných koordinátorov s cieľom koordinovať činnosti uvedené v článku 3. Tieto zasadnutia slúžia aj ako príležitosť na výmenu informácií o realizácii Európskeho roka na vnútroštátnej úrovni a na úrovni Únie. Zástupcovia Európskeho parlamentu a príslušných agentúr Únie sa na týchto zasadnutiach môžu zúčastniť ako pozorovatelia.
4. S cieľom pomôcť pri realizácii Európskeho roka na úrovni Únie spolupracuje Komisia so sociálnymi partnermi, orgánmi trhu práce a zástupcami organizácií alebo orgánov pôsobiacich v oblasti zručností.

Článok 6

Spolupráca na medzinárodnej úrovni

Na účely Európskeho roka Komisia v prípade potreby spolupracuje s tretími krajinami a príslušnými medzinárodnými organizáciami, ako je predovšetkým OECD, UNESCO a Medzinárodná organizácia práce, pričom dbá na to, aby bola účasť Únie zviditeľnená.

Článok 7

Monitorovanie a hodnotenie

Komisia predloží do 31. decembra 2024 Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov správu o vykonávaní, výsledkoch a celkovom hodnotení iniciatív ustanovených v tomto rozhodnutí.

Článok 8

Nadobudnutie účinnosti

Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda/presedníčka*

*Za Radu
predseda/presedníčka*

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

1.1. Názov návrhu/iniciatívy

1.2. Príslušné oblasti politiky

1.3. Návrh/iniciatíva sa týka:

1.4. Ciele

1.4.1. Všeobecné ciele

1.4.2. Špecifické ciele

1.4.3. Očakávané výsledky a vplyv

1.4.4. Ukazovatele výkonnosti

1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy

1.5.1. Požiadavky, ktoré sa majú splniť v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte vrátane podrobného harmonogramu prvotnej fázy vykonávania iniciatívy

1.5.2. Prínos zapojenia Únie (môže byť výsledkom rôznych faktorov, napr. lepšej koordinácie, právnej istoty, väčšej účinnosti alebo komplementárnosti). Na účely tohto bodu je „prínos zapojenia Únie“ hodnota vyplývajúca zo zásahu Únie, ktorá dopĺňa hodnotu, ktorú by inak vytvorili len samotné členské štáty.

1.5.3. Poznanky získané z podobných skúseností v minulosti

1.5.4. Zlučiteľnosť s viacročným finančným rámcom a možná synergia s inými vhodnými nástrojmi

1.5.5. Posúdenie rôznych disponibilných možností financovania vrátane možnosti prerozdelenia

1.6. Trvanie a finančný vplyv návrhu/iniciatívy

1.7. Plánovaný spôsob riadenia

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

2.1. Zásady monitorovania a predkladania správ

2.2. Systémy riadenia a kontroly

2.2.1. Opodstatnenie navrhovaných spôsobov riadenia, mechanizmov vykonávania financovania, spôsobov platby a stratégie kontroly

2.2.2. Informácie o zistených rizikách a systémoch vnútornej kontroly zavedených na ich zmierňovanie

2.2.3. Odhad a opodstatnenie nákladovej účinnosti kontrol (pomer medzi nákladmi na kontroly a hodnotou súvisiacich riadených finančných prostriedkov) a posúdenie očakávaných úrovní rizika chyby (pri platbe a uzavretí)

2.3. Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov

3.2. Odhadovaný finančný vplyv návrhu na rozpočtové prostriedky

3.2.1. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na operačné rozpočtové prostriedky

3.2.2. Odhadované výsledky financované z operačných rozpočtových prostriedkov

3.2.3. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na administratívne rozpočtové prostriedky

3.2.4. Súlad s platným viacročným finančným rámcom

3.2.5. Príspevky od tretích strán

3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

1.1. Názov návrhu/iniciatívy

Európsky rok zručností 2023

1.2. Príslušné oblasti politiky

Oblasť politiky: Zamestnanosť a zručnosti

1.3. Návrh/iniciatíva sa týka:

novej akcie

novej akcie, ktorá nadväzuje na pilotný projekt/prípravnú akciu⁵⁷

predĺženia trvania existujúcej akcie

zlúčenia jednej alebo viacerých akcií do ďalšej/novej akcie alebo presmerovania jednej alebo viacerých akcií na ďalšiu/novú akciu

1.4. Ciele

1.4.1. Všeobecné ciele

Všeobecným cieľom Európskeho roka zručností 2023 je ďalej podporovať motiváciu na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností; zabezpečiť, aby sa pri dvojakej transformácii na nikoho nezabudlo, a predovšetkým riešiť problém nedostatku pracovných síl, aby mala Únia pracovnú silu s lepšími zručnosťami, ktorá dokáže využiť príležitosti tohto procesu, čím sa posilní konkurencieschopnosť európskych podnikov, najmä malých a stredných podnikov, a naplno využije potenciál digitálnej a zelenej transformácie sociálne spravodlivým, inkluzívnym a nediskriminačným spôsobom.

1.4.2. Špecifické ciele

Európsky rok zručností 2023 sleduje štyri špecifické ciele:

1. podpora rozsiahlejších, efektívnejších a inkluzívnejších investícií do odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností s cieľom využiť plný potenciál súčasnej a budúcej európskej pracovnej sily a podporiť ľudí pri zvládaní prechodu zo zamestnania do zamestnania, aktívnom starnutí a využívaní nových príležitostí, ktoré prináša prebiehajúca hospodárska transformácia;

2. posilnenie významu zručností prostredníctvom úzkej spolupráce so sociálnymi partnermi, verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, podnikmi, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a rozvoja spoločných prístupov so všetkými zložkami štátnej správy;

3. zosúladenie ambícií ľudí a ich súboru zručností s príležitosťami na trhu práce, najmä s tými, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia a kľúčové odvetvia, ktoré potrebujú obnovu po pandémii. Osobitný dôraz sa bude klásť na aktiváciu väčšieho počtu ľudí na trhu práce, predovšetkým žien a mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.

⁵⁷

Podľa článku 58 ods. 2 písm. a) alebo b) nariadenia o rozpočtových pravidlách.

4. prilákание ľudí z tretích krajín, ktorí majú zručnosti potrebné v EÚ, a to aj zlepšením príležitostí na vzdelávanie a mobilitu a uľahčením uznávania ich kvalifikácií.

1.4.3. Očakávané výsledky a vplyv

Uved'te, aký vplyv by mal mať návrh/iniciatíva na prijímateľov/cieľové skupiny.

Očakáva sa, že Európsky rok zručností 2023 bude mať pozitívne účinky na individuálnej, vládnej a spoločenskej úrovni. Výsledkom jednotlivých druhov plánovaných opatrení (podujatia, informačné, komunikačné a osvetové kampane, intenzívnejší dialóg, podpora a rozvoj nástrojov) bude:

väčší objem a lepšie zameranie investícií do príležitostí na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností relevantných pre trh práce, z ktorých budú mať prospech pracovníci a zamestnávateľia, a to riešením problému súčasného nedostatku pracovnej sily a podporou zamestnanosti a sociálneho začlenenia;

- intenzívnejšia výmena informácií, vzájomné učenie a posilnená spolupráca v prospech práce verejných a súkromných organizácií, ako aj sociálnych partnerov na medzinárodnej, európskej, vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni.

1.4.4. Ukazovatele výkonnosti

Uved'te ukazovatele na monitorovanie pokroku a dosiahnutých výsledkov.

Ukazovatele výsledkov:

- Počet organizovaných podujatí
- Počet výstupov, ktoré sa majú vytvoriť v rámci informačnej kampane

Komisia do 31. decembra 2024 predloží Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov správu o vykonávaní, výsledkoch a celkovom hodnotení iniciatív ustanovených v tomto rozhodnutí.

1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy

1.5.1. Požiadavky, ktoré sa majú splniť v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte vrátane podrobného harmonogramu prvotnej fázy vykonávania iniciatívy

V krátkodobom horizonte: posilnená spolupráca a lepšia informovanosť verejných a súkromných aktérov o politikách a nástrojoch v oblasti zručností. Krátkodobé požiadavky budú splnené v priebehu Európskeho roka zručností 2023, a to realizáciou jednotlivých druhov plánovaných opatrení.

V dlhodobom horizonte: podpora väčšieho množstva príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, čo prispeje k riešeniu problému nedostatku pracovných síl v EÚ.

1.5.2. Prínos zapojenia Únie (môže byť výsledkom rôznych faktorov, napr. lepšej koordinácie, právnej istoty, väčšej účinnosti alebo komplementárnosti). Na účely tohto bodu je „prínos zapojenia Únie“ hodnota vyplývajúca zo zásahu Únie, ktorá dopĺňa hodnotu, ktorú by inak vytvorili len samotné členské štáty.

Prínos zapojenia Únie vyplýva z:

- vyššej účinnosti vlastných nástrojov Únie vďaka zvyšovaniu informovanosti o politikách v oblasti zručností a ich zviditeľňovaniu;

– doplnenia akcií na vnútroštátnej úrovni o európsky rozmer, ktorý umožní výmenu skúseností a osvedčených postupov medzi členskými štátmi, sociálnymi partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami, súkromnými a verejnými podnikmi v rámci EÚ aj mimo nej. Pri akciách členských štátov sa navyše môžu využiť výhody informovanosti a zviditeľnenia v rámci EÚ a mimo nej.

1.5.3. *Poznanky získané z podobných skúseností v minulosti*

Európske roky usporiadané v posledných 10 rokoch sa osvedčili ako účinné nástroje na zvyšovanie informovanosti, ktoré ovplyvnili verejnosť i tvorcov verejnej mienky a vytvorili synergie medzi rôznymi oblasťami, v ktorých Únia a členské štáty pôsobia.

1.5.4. *Zlučiteľnosť s viacročným finančným rámcom a možná synergie s inými vhodnými nástrojmi*

Európsky rok zručností 2023 podporí synergie medzi politikami v oblasti zručností a inými relevantnými politikami Únie. Európsky rok zručností 2023 bude vychádzať z existujúcich relevantných iniciatív Únie, keďže rozvoj zručností má zásadný význam a je relevantný pre všetky hospodárske odvetvia.

Konkrétne bude Európsky rok zručností 2023 vychádzať z Európskeho programu v oblasti zručností, akčného plánu digitálneho vzdelávania, európskeho vzdelávacieho priestoru, európskeho výskumného priestoru, Európskej zelenej dohody vrátane balíka Fit for 55, vlny obnovy, plánu REpowerEU, nového akčného plánu pre obehové hospodárstvo, akčného plánu nulového znečistenia a stratégie EÚ v oblasti biodiverzity do roku 2030, zo stratégie Z farmy na stôl a z oznámenia o novom prístupe k udržateľnému modrému hospodárstvu v EÚ. Ďalej bude vychádzať z Nového európskeho Bauhausu, programu Horizont Európa a jeho misií, nového európskeho inovačného programu, európskej stratégie pre univerzity, návrhu Komisie na Európske vyhlásenie o digitálnych právach a zásadách v digitálnom desaťročí, stratégie s názvom Formovanie digitálnej budúcnosti Európy, Európskej dátovej stratégie, digitálneho desaťročia, posilnenej záruky pre mladých ľudí, stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím, spoločného rámca finančných kompetencií EÚ/OECD pre dospelých, akčného plánu EÚ proti rasizmu, strategického rámca EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov, akčného plánu pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027, stratégie EÚ pre rodovú rovnosť, akčného plánu pre európsku demokraciu, dlhodobej vízie pre vidiecke oblasti EÚ, oznámenia o novom prístupe k udržateľnému modrému hospodárstvu v EÚ, európskej stratégie v oblasti starostlivosti, akčného plánu EÚ pre sociálne hospodárstvo a transformačnej cesty pre priemyselný ekosystém lokálneho a sociálneho hospodárstva, spoločného oznámenia o nedostatku investícií do obrany a ďalšom postupe a nariadenia o vesmírnom programe, stratégie Global Gateway a akčného plánu pre mládež. Každá z týchto iniciatív a politik zahŕňa opatrenia, ktoré sa môžu týkať rozvoja zručností vo všeobecnosti alebo v súvislosti s konkrétnymi skupinami, alebo sa môžu týkať konkrétnych súborov zručností.

1.5.5. *Posúdenie rôznych disponibilných možností financovania vrátane možnosti prerozdelenia*

Zvažovali sa dve možnosti: žiadať o dodatočné úvery, alebo sa pokúsiť financovať Európsky rok zručností prerozdelením.

Keďže potreby úverov sú rozložené na tri roky (2022 – 2024), bolo možné uspokojiť všetky tieto potreby vnútorným prerozdelením na základe technickej pomoci z ESF+, a to operačnej aj administratívnej.

Pokiaľ však ide o zamestnancov, dospelo sa k záveru, že nie je možné ich len tak jednoducho preradiť. Stáli zamestnanci sa preto počas trvania činností posilnia o dočasných zamestnancov. Náklady spojené s dočasnými zamestnancami sa môžu takisto financovať prerozdelením prostriedkov.

1.6. Trvanie a finančný vplyv návrhu/iniciatívy

obmedzené trvanie

- s účinnosťou od prijatia rozhodnutia do 31. decembra 2024
- finančný vplyv na viazané rozpočtové prostriedky od roku 2022 do roku 2024 a na platobné rozpočtové prostriedky od roku 2022 do roku 2026

neobmedzené trvanie

- Počiatočná fáza vykonávania bude trvať od RRRR do RRRR,
- a potom bude implementácia pokračovať v plnom rozsahu.

1.7. Plánovaný spôsob riadenia⁵⁸

Priame riadenie na úrovni Komisie

- prostredníctvom jej útvarov vrátane zamestnancov v delegáciách Únie,
- prostredníctvom výkonných agentúr

Zdieľané riadenie s členskými štátmi

Nepriame riadenie, pri ktorom sa plnením rozpočtu poveria:

- tretie krajiny alebo subjekty, ktoré tieto krajiny určili,
- medzinárodné organizácie a ich agentúry (uved'te),
- Európska investičná banka (EIB) a Európsky investičný fond,
- subjekty uvedené v článkoch 70 a 71 nariadenia o rozpočtových pravidlách,
- verejnoprávne subjekty,
- súkromnoprávne subjekty poverené vykonávaním verejnej služby, pokiaľ sú im poskytnuté primerané finančné záruky,
- súkromnoprávne subjekty spravované právom členského štátu, ktoré sú poverené vykonávaním verejno-súkromného partnerstva a ktorým sú poskytnuté primerané finančné záruky,
- osoby poverené vykonávaním osobitných činností v oblasti SZBP podľa hlavy V Zmluvy o Európskej únii a určené v príslušnom základnom akte.
- *V prípade viacerých spôsobov riadenia uved'te v oddiele „Poznámky“ presnejšie vysvetlenie.*

Poznámky:

⁵⁸ Vysvetlenie spôsobov riadenia a odkazy na nariadenie o rozpočtových pravidlách sú k dispozícii na webovom sídle BudgWeb:
<https://myintracom.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>.

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

2.1. Zásady monitorovania a predkladania správ

Uved'te frekvenciu a podmienky, ktoré sa vzťahujú na tieto opatrenia.

Pracovný program Európskeho roku

2.2. Systémy riadenia a kontroly

2.2.1. *Opodstatnenie navrhovaných spôsobov riadenia, mechanizmov vykonávania financovania, spôsobov platby a stratégie kontroly*

Priame riadenie v zmysle článku 62 ods. 1 písm. a) nariadenia o rozpočtových pravidlách je uprednostňovaným spôsobom, pretože akcie bude vykonávať Európska komisia, konkrétne GR EMPL, ktoré zabezpečí koordináciu s členskými štátmi a rôznymi zainteresovanými stranami

2.2.2. *Informácie o zistených rizikách a systémoch vnútornej kontroly zavedených na ich zmierňovanie*

Kontroly sú súčasťou systému vnútorných kontrol GR EMPL. Na tieto nové činnosti sa bude vzťahovať rovnaký prístup k identifikácii a zmierňovaniu rizík.

2.2.3. *Odhad a opodstatnenie nákladovej účinnosti kontrol (pomer medzi nákladmi na kontroly a hodnotou súvisiacich riadených finančných prostriedkov) a posúdenie očakávaných úrovní rizika chyby (pri platbe a uzavretí)*

Kontroly sú súčasťou systému vnútorných kontrol GR EMPL. Tieto nové činnosti budú viesť k vzniku nepodstatných dodatočných nákladov na kontroly na úrovni GR.

2.3. Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam

Uved'te existujúce alebo plánované preventívne a ochranné opatrenia, napr. zo stratégie na boj proti podvodom.

Komisia zabezpečí, aby pri vykonávaní akcií financovaných v zmysle tohto rozhodnutia boli finančné záujmy Únie chránené uplatňovaním preventívnych opatrení proti podvodom, korupcii a akýmkoľvek iným nezákonným činnostiam prostredníctvom účinných kontrol a vymáhania neoprávnene vyplatených súm a v prípade zistenia nezrovnalostí prostredníctvom účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií. Komisia je oprávnená vykonávať kontroly a overenia na mieste podľa tohto rozhodnutia v súlade s nariadením Rady (ES, Euratom) č. 2185/96 z 11. novembra 1996 o kontrolách a inšpekciách na mieste vykonávaných Komisiou s cieľom ochrany finančných záujmov Európskych spoločenstiev pred spreneverou a inými podvodmi. V prípade potreby vykoná vyšetrovanie Európsky úrad pre boj proti podvodom podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999 z 25. mája 1999 o vyšetrovaniach vykonávaných Európskym úradom pre boj proti podvodom (OLAF).

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov

- Existujúce rozpočtové riadky

V poradí, v akom za sebou nasledujú okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky.

Okruh viacročného finančného rámca	Rozpočtový riadok	Druh výdavkov	Príspevky			
	Číslo	DRP/NRP ⁵⁹	krajín EZVO ⁶⁰	kandidátskych krajín ⁶¹	tretích krajín	v zmysle článku 21 ods. 2 písm. b) nariadenia o rozpočtových pravidlách
		DRP/NRP	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE
2.a	07.020502 – ESF – Operačná technická pomoc – Financovanie v rámci iniciatívy REACT-EU	DRP	NIE	NIE	NIE	NIE
2.a	07.010101 – Podporné výdavky na ESF+ – zdieľané riadenie	NRP	NIE	NIE	NIE	NIE
2.a	07.010101 – Podporné výdavky na ESF+ – zdieľané riadenie – Financovanie v rámci iniciatívy REACT-EU	NRP	NIE	NIE	NIE	NIE

⁵⁹ DRP = diferencované rozpočtové prostriedky / NRP = nediferencované rozpočtové prostriedky.

⁶⁰ EZVO: Európske združenie voľného obchodu.

⁶¹ Kandidátske krajiny a prípadne potenciálni kandidáti zo západného Balkánu.

3.2. Odhadovaný finančný vplyv návrhu na rozpočtové prostriedky

Ďalej uvedené programy a rozpočtové riadky sú orientačné. V súlade s platnými finančnými pravidlami sa v rámci balíka prispievajúcich programov určí vhodné financovanie.

3.2.1. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na operačné rozpočtové prostriedky

- Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie operačných rozpočtových prostriedkov.
- Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie týchto operačných rozpočtových prostriedkov:

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Okruh viacročného finančného rámca	Číslo	V rámci okruhu 2a: Súdržnosť, odolnosť a hodnoty
---	-------	--

GR EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	SPOLU
○Operačné rozpočtové prostriedky								
Rozpočtový riadok 07 02 05 02	Závázky	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Platby	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Závázky	(1b)						
	Platby	(2b)						
	Závázky	(1c)						
	Platby	(2c)						

○Operačné rozpočtové prostriedky SPOLU	Závázky	1a + 1b + 1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Platby	2a + 2b + 2c	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Administratívne rozpočtové prostriedky financované z finančného krytia na vykonávanie osobitných programov	2022	2023	2024	2025	2026	SPOLU
--	------	------	------	------	------	-------

Rozpočtový riadok 07 01 01 01	Závazky/platby	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Rozpočtový riadok 07 01 01 01 – REACT-EU	Závazky/platby	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
ORozpočtové prostriedky pre GR EMPL SPOLU	Závazky		8,608	1,449	0,458			10,516
	Platby	2a + 2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Okruh viacročného finančného rámca	7	„Administratívne výdavky“
---	----------	---------------------------

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

		2022	2023	2024	2025	2026	SPOLU
GR EMPL							
OĽudské zdroje		0,125	0,502	0,084			0,711
Oostatné administratívne výdavky			0,017				0,017
GR EMPL SPOLU	Rozpočtové prostriedky	0,125	0,519	0,084			0,728

Rozpočtové prostriedky OKRUHU 7 viacročného finančného rámca SPOLU	(Závazky spolu = Platby spolu)	0,125	0,519	0,084			0,728
---	--------------------------------	-------	-------	-------	--	--	--------------

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

		2022	2023	2024	2025	2026	SPOLU
Rozpočtové prostriedky	Závazky	8,734	1,968	0,542			11,243

OKRUHOV 1 až 7 viacročného finančného rámca SPOLU	Platby	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243
--	--------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

3.2.2. Odhadované výsledky financované z operačných rozpočtových prostriedkov

viazané rozpočtové prostriedky v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Uved'te ciele a výstupy	Druh ⁶²	Priemerné náklady	2022		2023		2024		2025		Uved'te všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)						SPOLU	
			Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady
ŠPECIFICKÝ CIEĽ č. 1 ⁶³ ...			VÝSTUPY															
– Výstup	Komunikačná kampaň	7,000	1	7,000													1	7,000
– Výstup	Podujatia Komisie	1,500			5	0,300											5	1,500
– Výstup	Podujatia predsedníctva	0,500			3	0,167											3	0,500

⁶² Výstupy sú produkty, ktoré sa majú dodať, a služby, ktoré sa majú poskytnúť (napr.: počet financovaných výmen študentov, vybudované cesty v km atď.).

⁶³ Ako je uvedené v bode 1.4.2. „Špecifické ciele...“.

– Výstup	Hodnotenie	0,300					1	0,300									1	0,300
Špecifický cieľ č. 1 medzisúčet																		
ŠPECIFICKÝ CIEĽ č. 2...																		
– Výstup																		
Špecifický cieľ č. 2 medzisúčet																		
SPOLU			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na administratívne rozpočtové prostriedky

- Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie administratívnych rozpočtových prostriedkov
- Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie týchto administratívnych rozpočtových prostriedkov:
- v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

	2022	2023	2024	2025	Uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)	SPOLU
--	------	------	------	------	---	-------

OKRUH 7 viacročného finančného rámca							
Eudské zdroje	0,125	0,519	0,084				0,711
Ostatné administratívne výdavky		0,017					0,017
Medzisúččet OKRUHU 7 viacročného finančného rámca	0,125	0,519	0,084				0,728

–

Mimo OKRUHU 7⁶⁴ viacročného finančného rámca							
Eudské zdroje	0,108	0,949	0,158				1,216
Ostatné administratívne výdavky							
Medzisúččet mimo OKRUHU 7 viacročného finančného rámca	0,108	0,949	0,158				1,216

–

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

- Rozpočtové prostriedky potrebné na ľudské zdroje a na ostatné administratívne výdavky budú pokryté rozpočtovými prostriedkami GR, ktoré už boli pridelené na riadenie akcie a/alebo boli prerozdelené v rámci GR, a v prípade potreby budú doplnené zdrojmi, ktoré sa môžu prideliť riadiacemu GR v rámci ročného postupu pridelovania zdrojov a v závislosti od rozpočtových obmedzení.

⁶⁴ Technická a/alebo administratívna pomoc a výdavky na podporu vykonávania programov a/alebo akcií Európskej únie (pôvodné rozpočtové riadky „BA“), nepriamy výskum, priamy výskum.

3.2.3.1. Odhadované potreby ľudských zdrojov

- Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie ľudských zdrojov.
- Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie týchto ľudských zdrojov:
- odhady sa vyjadrujú v jednotkách ekvivalentu plného pracovného času

	2022	2023	2024	Rok N + 3	Uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)		
OPlán pracovných miest (úradníci a dočasní zamestnanci)							
20 01 02 01 (ústredie a zastúpenia Komisie)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (delegácie)							
01 01 01 01 (nepriamy výskum)							
01 01 01 11 (priamy výskum)							
Iné rozpočtové riadky (uveďte)							
OEExterní zamestnanci (ekvivalent plného pracovného času: EPPČ)⁶⁵							
20 02 01 (ZZ, VNE, DAZ z celkového finančného krytia)							
20 02 03 (ZZ, MZ, VNE, DAZ, PED v delegáciách)							
07 01 01 01⁶⁶	– ústredie	7	7	5			
	– delegácie						
01 01 01 02 (ZZ, VNE, DAZ – nepriamy výskum)							
01 01 01 12 (ZZ, DAZ, VNE – priamy výskum)							
Ostatné rozpočtové riadky (uveďte) 07 01 01 01 – NGEU	0	8	0				
SPOLU	10	18	5,50				

- **XX** predstavuje príslušnú oblasť politiky alebo rozpočtovú hlavu.
- Potreby ľudských zdrojov budú pokryté úradníkmi GR, ktorí už boli pridelení na riadenie akcie a/alebo boli interne prerozdelení v rámci GR, a v prípade potreby budú doplnené zdrojmi, ktoré sa môžu prideliť riadiacemu GR v rámci ročného postupu pridelovania zdrojov a v závislosti od rozpočtových obmedzení.
- Opis úloh, ktoré sa majú vykonať:

Úradníci a dočasní zamestnanci	Formulácia a koordinácia pracovného plánu roku s ďalšími útvarmi; vypracúvanie príslušných podmienok zmlúv o poskytnutí služby a kúpnopredajných zmlúv a sprievodné výberové konania; zabezpečovanie medziinštitucionálnej koordinácie; príprava brífingov a prejavov pre komisára a GR; zabezpečovanie vstupov pre tlačovú činnosť; sprievodné hodnotenia ex-post
Externí zamestnanci	

⁶⁵ ZZ = zmluvný zamestnanec; MZ = miestny zamestnanec; VNE = vyslaný národný expert; DAZ = dočasný agentúrny zamestnanec; PED = pomocný expert v delegácii.

⁶⁶ Čiastkový strop pre externých zamestnancov financovaných z operačných rozpočtových prostriedkov (pôvodné rozpočtové riadky „BA“).

3.2.4. Súlad s platným viacročným finančným rámcom

Návrh/iniciatíva:

- návrh je v súlade s platným viacročným finančným rámcom
- môže sa v plnej miere financovať prerozdelením v medziach príslušného okruhu viacročného finančného rámca (VFR).
- si vyžaduje použitie nepridelenej rezervy v rámci príslušného okruhu VFR a/alebo použitie osobitných nástrojov vymedzených v nariadení o VFR.
- si vyžaduje revíziu VFR.

3.2.5. Príspevky od tretích strán

Návrh/iniciatíva:

- nezahŕňa spolufinancovanie tretími stranami
- zahŕňa spolufinancovanie tretími stranami, ako je odhadnuté v nasledujúcej tabuľke:

rozpočtové prostriedky v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

	Rok N ⁶⁷	Rok N + 1	Rok N + 2	Rok N + 3	Uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)			Spolu
Uveďte spolufinancujúci subjekt								
Prostriedky zo spolufinancovania SPOLU								

⁶⁷ Rok N je rokom, v ktorom sa návrh/iniciatíva začína vykonávať. Nahraďte „N“ očakávaným prvým rokom vykonávania (napríklad: 2021). To isté urobte aj pri nasledujúcich rokoch.

3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

- Návrh/iniciatíva nemá finančný vplyv na príjmy.
- Návrh/iniciatíva má tento finančný vplyv na príjmy:
 - vplyv na vlastné zdroje
 - vplyv na iné príjmy
 - uveďte, či sú príjmy pripísané rozpočtovým riadkom výdavkov

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Rozpočtový príjmov:	riadok	Rozpočtové prostriedky k dispozícii v bežnom rozpočtovom roku	Vplyv návrhu/iniciatívy ⁶⁸					
			Rok N	Rok N + 1	Rok N + 2	Rok N + 3	Uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)	
Článok								

V prípade pripísaných príjmov uveďte príslušné rozpočtové riadky výdavkov.

Ďalšie poznámky (napr. spôsob/vzorec použitý na výpočet vplyvu na príjmy alebo akékoľvek ďalšie informácie).

⁶⁸ Pokiaľ ide o tradičné vlastné zdroje (clá, odvody z produkcie cukru), uvedené sumy musia predstavovať čisté sumy, t. j. hrubé sumy po odčítaní 20 % na náklady na výber.