EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Návrh

ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o Evropském roku dovedností 2023

(Text s významem pro EHP)

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

Předsedkyně von der Leyenová ve svém **projevu o stavu Evropské unie** dne 14. září 2022 označila „*pracovní sílu s odpovídajícími dovednostmi*“ za zásadní faktor, o nějž se opírá současná a budoucí konkurenceschopnost našeho sociálně tržního hospodářství. Dovednosti znamenají větší počet kvalitnějších pracovních míst, protože kvalifikovaná pracovní síla je hlavní hnací silou růstu a posiluje inovační sílu a konkurenceschopnost všech evropských společností, zejména malých a středních podniků.

Pokud pracovní sílu EU vybavíme potřebnými dovednostmi, zajistíme rovněž, aby ekologická a digitální transformace byly sociálně vyvážené a spravedlivé. Jednotlivcům se tak umožní úspěšně reagovat na změny na trhu práce a plně se zapojit do společnosti a demokracie, aby nikdo nebyl opomenut, jak je uvedeno v **Evropské agendě dovedností z roku 2020**[1], a v souladu s evropským způsobem života[2]. Vedoucí představitelé EU v **Portském prohlášení**[3] přijatém v květnu 2021 vyjádřili pevné odhodlání prosazovat prohlubování dovedností a změnu kvalifikace a zlepšovat zaměstnatelnost. Uvítali ambiciózní hlavní cíle EU stanovené v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, tj. aby se alespoň 60 % dospělých osob každoročně účastnilo odborné přípravy a aby míra zaměstnanosti do roku 2030 činila nejméně 78 %, což vyžaduje značné úsilí o aktivaci většího počtu žen a mladých lidí pro trh práce.

Evropský rok dovedností 2023, který oznámila předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Evropské unie, představuje jedinečnou příležitost k podpoře evropských společností, zejména malých a středních podniků, *„které se potýkají s nedostatkem zaměstnanců“*, tím, že *„naše investice více zacílíme na profesionální vzdělávání a prohlubování dovedností“*, zajistíme *„lepší spolupráci s podniky“*, sladíme potřeby podniků s *„očekáváním lidí“* s nízkou i vysokou kvalifikací a urychlíme a zjednodušíme *„uznávání kvalifikací i u státních příslušníků třetích zemí“*.

Pandemie COVID-19 a nyní útočná válka Ruska proti Ukrajině ukázaly a zvýraznily strategické závislosti a nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, jichž jsme si v Evropě vědomi.

Kromě toho ekologická a digitální transformace a další strukturální změny, jako je potřeba větší odolnosti a globalizace, mají dopad na všechna povolání na evropském trhu práce a mění dovednosti potřebné k tomu, aby evropské hospodářství mohlo růst udržitelným a konkurenceschopným způsobem. Například ukončení závislosti na dovozu energie z Ruska a dosažení ambiciózních cílů EU v oblasti energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie vyžaduje masivní a rychlé zlepšení energetické účinnosti, renovace budov a energie z obnovitelných zdrojů. To závisí na dostupnosti kvalifikované pracovní síly v celé EU.

---

[1] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (COM(2021) 274 final).

[2] Zpráva o strategickém výhledu z roku 2022 (COM(2022) 289 final) vyzvala například ke zvýšení výdajů na vzdělávání a odbornou přípravu, přičemž zdůraznila, že to zahrnuje jak osvojení dovedností, které umožní přizpůsobit se rychle se měnící technologické realitě a trhu práce, tak i zelené dovednosti a povědomí o klimatu.

[3] Portské prohlášení – Rada (europa.eu)

Počet dostupných pracovních sil snižuje i demografická změna. Průměrná míra nezaměstnanosti v EU sice v srpnu 2022 zůstala stabilní – 6 %[4], ale 77 % společností mělo již v roce 2019 potíže najít zaměstnance s požadovanými dovednostmi[5]. Zejména dostupnost kvalifikovaných pracovníků a zkušených manažerů je pro čtvrtinu malých a středních podniků v EU, které představují 99 % všech podniků v EU, největším problémem[6]. A v roce 2021 byl zjištěn nedostatek zaměstnanců u 28 povolání, včetně odvětví zdravotní péče, pohostinství, stavebnictví a služeb, nedostatek odborníků na IT a bezpečnost, zejména na kybernetickou bezpečnost, a pracovníků z odvětví přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky[7], což svědčí o rostoucí poptávce po pracovnících s vysokou i nízkou kvalifikací. V této souvislosti závisí hladké fungování evropského trhu práce na dostupnosti pracovní síly se správnými dovednostmi a na zajištění toho, aby zapojení jednotlivců do prohlubování dovedností a změny kvalifikace odpovídalo potřebám podniků v celé Unii.

EU čelí mimořádnému nedostatku žen na pracovních místech a ve vzdělávání v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM). Ženy tvoří 52 % evropské populace a většinu absolventů terciárního vzdělávání v EU, avšak pouze dva z pěti vědců a inženýrů jsou ženy a u specialistů v oblasti informačních a komunikačních technologií jsou ženy zastoupeny pouze 18 %[8]. Přitom obory STEM ve školách přitahují mladé dívky a v některých zemích dosahují dívky lepších výsledků než chlapci. Tento fenomén ztráty talentů se označuje jako „děravé potrubí“.

Řešení nedostatků v oblasti dovedností může posílit inovační sílu, produktivitu a růst evropského sociálně tržního hospodářství. To se týká zejména digitálních dovedností. Pro ilustraci: 70 % podniků uvádí nedostatek zaměstnanců s odpovídajícími digitálními dovednostmi jako překážku pro investice[9], zatímco téměř polovina obyvatel EU nemá žádné nebo jen velmi nedostatečné digitální dovednosti[10]. Sdělení s názvem „Digitální kompas 2030“ tento problém uznává a stanoví cíl EU, aby do roku 2030 mělo 80 % dospělých alespoň základní digitální dovednosti a aby bylo v oboru informačních a komunikačních technologií zaměstnáno 20 milionů specialistů[11]. Návrh č. 32 Konference o budoucnosti Evropy navíc zdůraznil potřebu vybavit všechny občany EU nezbytnými digitálními dovednostmi[12].

Pracovní síla se správnými dovednostmi je i předpokladem ekologické transformace, u níž se předpokládá, že do roku 2030 vytvoří v EU dalších 2,5 milionu pracovních míst[13]. Význam dovedností byl rovněž zdůrazněn jako zjištění týkající se Evropského roku mládeže 2022, které poukazuje na to, že je naléhavě nutné vybavit evropskou mládež dovednostmi pro budoucnost.

---

4 Eurostat, Míra nezaměstnanosti (une_rt_m).

5 Eurofound, Evropský průzkum společností 2019.

6 Eurostat, Klíčové údaje o evropských podnicích, vydání z roku 2022, s. 10.

7 Evropský orgán pro pracovní záležitosti, Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil z roku 2021, a ENISA, Vývoj dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti v EU, březen 2020. Ze studie agentury ENISA vyplývá, že v oblasti kybernetické bezpečnosti chybí 291 000 odborníků.

8 Evropský institut pro rovnost žen a mužů, Index rovnosti žen a mužů 2020: hlavní zjištění pro EU, Úřad pro publikace Evropské unie, 2021.

9 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM(2021) 118 final).

10 Evropská komise, Index digitální ekonomiky a společnosti (DESI).

11 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM(2021) 118 final).

12 Konference o budoucnosti Evropy – Zpráva o konečném výsledku konference, květen 2022.

13 Cedefop, Zelená zaměstnanost a transformace dovedností, s. 22.

Vzhledem k tomu, že pouze asi 37 % dospělých se účastní odborné přípravy[14], mají pro využití příležitostí ekologické a digitální transformace zásadní význam další investice do příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace a podpora účasti všech dospělých v produktivním věku na těchto příležitostech.

Již tak zjevný nedostatek zaměstnanců se ještě zhorší, jelikož se očekává, že se v Evropě počet obyvatel v produktivním věku sníží z 64 % v roce 2019 na 56 % v roce 2070[15] a index ekonomické závislosti starých osob se zvýší z 32 v roce 2020 na 54 v roce 2070[16]. Proto je třeba vyvinout další úsilí k aktivaci většího počtu lidí pro trh práce prostřednictvím změny kvalifikace a prohlubování dovedností, zejména žen a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Je rovněž důležité podporovat digitální dovednosti starších obyvatel a zajistit, aby byli schopni plně se zapojit do společnosti a získat přístup k životně důležitým službám, které jsou stále více dostupné pouze online.

Domácí pracovní síla v EU však sama o sobě nestačí a nebude stačit k tomu, aby uspokojila stávající a budoucí požadavky trhu práce. V této souvislosti již hrají zásadní úlohu v evropském hospodářství a společnosti migranti. V posledním desetiletí obsadili migrující pracovníci[17] významnou část nových pracovních míst v EU, a pomohli tak řešit potřeby trhu práce. Přijímání migrantů je součástí širšího souboru politik zaměřených na řešení existence a také hlavních příčin nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků. Pandemie COVID-19 ukázala, že až 13 % pracovníků vykonávajících základní funkce, od lékařů po zdravotní sestry a řidiče, tvoří migranti[18].

Učinit z EU přitažlivou volbu pro talentované lidi z celého světa v zaměstnáních s nedostatkem pracovníků je tedy předpokladem pro to, aby si Unie udržela celosvětovou konkurenceschopnost. Za tímto účelem musí být státní příslušníci třetích zemí schopni plně realizovat svůj potenciál a uplatnit své dovednosti na evropském trhu práce, ale také využívat příležitostí ke vzdělávání, mobility a uznávání kvalifikací, a to vzájemně prospěšným a cirkulačním způsobem. To platí jak pro nově příchozí talentované pracovníky ze zahraničí, tak pro státní příslušníky třetích zemí, kteří již legálně pobývají v EU a jejichž míra účasti na trhu práce často zaostává za účastí občanů EU[19]. Patří sem i trvalá podpora začleňování osob prchajících před válkou na Ukrajině na trh práce, pokud se rozhodnou v EU zůstat.

V zájmu posílení konkurenceschopnosti evropských společností, zejména malých a středních podniků, a plného využití potenciálu digitální a ekologické transformace sociálně vyváženým, inkluzivním a spravedlivým způsobem by **Evropský rok dovedností 2023** dále podpořil motivaci ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností. Cílem je zajistit, aby při souběžné

---

14 Eurostat, TRNG_AES_100, údaje z roku 2016, které se týkají účasti na odborné přípravě za posledních 12 měsíců, s výjimkou odborné přípravy na pracovišti.

15 Eurostat, „Počet obyvatel k 1. lednu podle věku, pohlaví a typu projekce (proj_19np)“.

16 Definován jako poměr mezi počtem osob ve věku 65 let a více a počtem osob ve věku 15 až 64 let vynásobeným 100. Viz Eurostat, PROJ_19NDBI.

17 K 1. lednu 2021 představovali státní příslušníci třetích zemí pobývající v členských státech EU-27 celkem 5,3 % celkové populace. Podle Eurostatu (s využitím údajů z šetření pracovních sil a klasifikace ISCO-08) však v roce 2020 tvořili 8,7 % úklidových pracovníků a pomocníků, 7,2 % pomocníků při přípravě pokrmů, 6,9 % pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybolovu, 6,1 % pracovníků ve stavebnictví a 6,0 % pracovníků v odvětví těžby, stavebnictví, výroby a dopravy.

18 JRC, Klíčoví pracovníci z řad přistěhovalců: jejich přínos k reakci na COVID-19 v Evropě, 23. dubna 2020.

19 Eurostat, Statistika integrace migrace – ukazatele trhu práce (údaje získané v dubnu 2021). Například v roce 2020 činila míra zaměstnanosti v EU u osob ve věku 20 až 64 let 61,9 % u osob narozených mimo EU ve srovnání se 73,5 % u obyvatel narozených v EU, jakož i u osob narozených v jiném členském státě EU.

transformaci a hospodářském oživení nikdo nezůstal opomenut, a zejména řešit nedostatek pracovních sil pro kvalifikovanější pracovní sílu v Unii, která bude schopna využít příležitostí tohoto procesu, a to těmito prostředky:

1. Propagovat vyšší, účinnější a inkluzivnější investice do odborné přípravy a prohlubování dovedností s cílem plně využít potenciál stávající a budoucí evropské pracovní síly a podporovat lidi při zvládání přechodů mezi zaměstnáními, aktivním stárnutí a využívání nových příležitostí, které přináší probíhající hospodářská transformace.
2. Posilovat relevantnost dovedností prostřednictvím úzké spolupráce se sociálními partnery, veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, společnostmi a poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a rozvíjet společné přístupy se všemi složkami státní správy.
3. Sladit očekávání a dovednosti lidí s příležitostmi na trhu práce, zejména s těmi, které nabízí ekologická a digitální transformace, a s hlavními odvětvími, která potřebují oživení po pandemii. Zvláštní důraz bude kladen na aktivaci většího počtu lidí pro trh práce, konkrétně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).
4. Lákat lidi ze třetích zemí s dovednostmi, které Unie potřebuje, mimo jiné posílením příležitostí ke vzdělávání a mobility a usnadněním uznávání kvalifikací.

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Zásada č. 1 **evropského pilíře sociálních práv** přiznává každému právo na vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení, které jednotlivcům umožňuje plně se účastnit na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce. Zásada č. 4 stanoví, že každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc zlepšující vyhlídky na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti, včetně práva na pomoc pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Zásada č. 5 o bezpečném a adaptabilním zaměstnání zdůrazňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě.

Evropské iniciativy na podporu uplatňování těchto práv mají dlouhou historii. Evropský rok dovedností 2023 ještě více posílí řadu stávajících iniciativ, zajistí součinnost mezi jednotlivými opatřeními a zaměří se na rychlejší plnění cílů EU v oblasti zaměstnanosti a dovedností do roku 2030.

Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost z roku 2020 je pětiletým strategickým plánem Komise zaměřeným na odbornou přípravu většího počtu osob, která bude probíhat častěji a bude se týkat dovedností potřebných na trhu práce. Stanoví 12 konkrétních opatření, včetně doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě, individuálních vzdělávacích účtech, mikrocertifikátech pro celoživotní učení a zaměstnatelnost, zvyšování kvalifikace výzkumných pracovníků a Paktu pro dovednosti. Jejich provádění bude dále podporováno prostřednictvím Evropského roku dovedností 2023, aby se zajistilo využití jejich plného potenciálu. To rovněž přispěje k plnění priority nového **evropského programu pro vzdělávání dospělých**, tj. posílit nabídku a využívání příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace udržitelným financováním.

Aktualizovaná nová průmyslová strategie pro Evropu z roku 2020 stanoví plán, jak se má průmysl EU poučit z pandemie COVID-19, jak posílit hospodářskou odolnost a urychlit ekologickou a digitální transformaci. To zahrnuje pružný ekosystémový politický přístup zaměřený na lepší propojení všech aktérů v rámci hodnotového řetězce nebo průmyslového

ekosystému a zahrnující mimo jiné způsoby transformace, u nichž hrají významnou úlohu dovednosti. Evropský rok dovedností 2023 posílí hlas evropských podniků a jejich zaměstnanců v průmyslových ekosystémech, a to i s využitím stávajících struktur sociálního dialogu.

Komplexní přístup Evropské komise k legální migraci a integraci je stanoven v **novém paktu o migraci a azylu**. Pokud jde o legální migraci, Komise navrhla řadu iniciativ, které mají přispět k přilákání státních příslušníků třetích zemí s dovednostmi potřebnými v EU. Patří sem i vytvoření **rezervoáru talentů EU** a **talentových partnerství** s partnerskými zeměmi. V roce 2023 členské státy rovněž provedou **přepracovanou směrnici EU o modré kartě** a měly by být projednány **návrhy na přepracování směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech a směrnice o jednotném povolení**. Kromě toho bude Evropská komise podporovat **doplňkové možnosti vstupu do EU** pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu, aby bylo možné využít talentů uprchlíků.

Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027 uznává, že dovednosti a talent migrantů i občanů EU z přistěhovaleckého prostředí jsou často podceňovány nebo nedostatečně využívány, a navrhuje opatření k lepšímu využití jejich potenciálu na trhu práce EU. Evropský rok dovedností 2023 tyto stávající iniciativy podpoří a doplní jejich dopad, mimo jiné urychlením a usnadněním uznávání kvalifikací udělených mimo Unii, což státním příslušníkům třetích zemí umožní plně využít svůj potenciál na evropském trhu práce.

V návaznosti na projev o stavu Evropské unie v roce 2021 zahájila Evropská komise strukturovaný dialog s členskými státy mezi vládami a zúčastněnými stranami, aby se uspíšily investice do politik digitálního vzdělávání a dovedností a jejich reformy s ohledem na průřezové problémy, které přináší digitální transformace, a na potřebu urychlit provádění této politiky a dosažení výsledků. Evropský rok dovedností 2023 by mohl vycházet ze strukturovaného dialogu a rozšířit jeho zaměření tak, aby odpovídalo výše uvedeným cílům.

Klíčovou úlohu při provádění Evropského roku dovedností 2023 budou rovněž hrát **fondy a nástroje Evropské unie**. Hlavním nástrojem pro investice do lidí zůstává Evropský sociální fond plus (ESF+) s rozpočtem přesahujícím 99 miliard EUR na programové období 2021–2027, který funguje v součinnosti s dalšími fondy (program InvestEU, Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům, Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Fond pro spravedlivou transformaci (FST), Evropský sbor solidarity, program Digitální Evropa, Erasmus+, Horizont Evropa, Program pro životní prostředí a oblast klimatu (LIFE), Modernizační fond, Nástroj pro technickou podporu, Nástroj pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci (NDICI)) a reformy a investice související s dovednostmi zahrnuté do národních plánů členských států v rámci Nástroje pro oživení a odolnost.

Evropský rok dovedností 2023 bude rovněž vycházet z práce všech **agentur Unie** působících v oblasti dovedností a zaměstnanosti, bude dále posilovat jejich činnost a vytvářet synergie, zejména s Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Evropskou nadací odborného vzdělávání (ETF), Evropským orgánem pro pracovní záležitosti (ELA), Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a Agenturou Evropské unie pro kybernetickou bezpečnost (ENISA).

- **Soulad s ostatními politikami Unie**

Evropský rok dovedností 2023 rovněž podpoří součinnost mezi politikami v oblasti dovedností a iniciativami EU v oblasti odborné přípravy. **Akční plán digitálního vzdělávání** klade důraz na zlepšování digitálních dovedností a kompetencí, včetně demokratické

odolnosti a mediální gramotnosti. **Evropský prostor vzdělávání** podporuje další rozvoj systémů vzdělávání a odborné přípravy v členských státech. Evropský rok dovedností 2023, který vytvoří prostor pro diskusi a výměnu, zajistí další propojení mezi těmito oblastmi. Podpora základních a průřezových dovedností výzkumných pracovníků je ústředním prvkem **Evropského výzkumného prostoru**, a tím reaguje na poptávku trhu práce po vysoce kvalifikovaných talentech.

Posílené **záruky pro mladé lidi** se zaměřují na začlenění osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, do trhu práce. Zásadním faktorem je poskytování přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a odborné přípravě, aby se zlepšila zaměstnatelnost v souladu s potřebami trhu práce.

Zvýšení účasti žen na trhu práce má silný a pozitivní dopad na hospodářství, zejména v souvislosti se zmenšujícím se objemem pracovních sil a nedostatkem dovedností a ambiciózním cílem v oblasti zaměstnanosti – 78 % do roku 2030 – obsaženým v Portském prohlášení. **Strategie pro rovnost žen a mužů** se zaměřuje na řešení rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů a na genderové stereotypy, například v tradičně mužských nebo ženských povoláních, jako jsou přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika, nebo v odvětví péče.

Navzdory neustálému mírnému nárůstu míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v posledním desetiletí přetrvává v EU rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na úrovni přibližně 24 procentních bodů. **Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením** obsahuje opatření ke zlepšení míry zaměstnanosti těchto osob tím, že jim umožňuje získávat dovednosti, měnit kvalifikaci nebo prohlubovat dovednosti, aby byly uspokojeny potřeby trhu práce, a zdůrazňuje, že je potřeba míru zaměstnanosti osob se zdravotním postižením zvýšit.

Vzhledem k tomu, že dovednosti mají zásadní význam a jsou relevantní pro všechna hospodářská odvětví, obsahuje většina iniciativ EU opatření výslovně související s dovednostmi. Rozvoj dovedností má význam pro úspěšné provádění řady dalších politik Unie, z nichž bude Evropský rok dovedností 2023 vycházet. Sem patří **Zelená dohoda pro Evropu** s iniciativami, jako je **balíček „Fit for 55“**, **renovační vlna pro Evropu**, **plán REPowerEU**, návrh na **přepracování směrnice o energetické účinnosti**, **Nový akční plán pro oběhové hospodářství**, **akční plán pro nulové znečištění**, **strategie EU v oblasti biologické rozmanitosti do roku 2030**, **strategie „Od zemědělce ke spotřebiteli“** a **sdělení o novém přístupu pro udržitelnou modrou ekonomiku v EU**.

Rok dovedností 2023 bude kromě toho vycházet z těchto iniciativ: **Nový evropský Bauhaus**, **Horizont Evropa** a jeho mise, **Nový evropský program inovací**, **Evropská strategie pro univerzity**, strategie **Formování digitální budoucnosti Evropy**, **evropská strategie pro data**, **digitální dekáda**, návrh Komise na **evropské prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu**, **společný rámec EU/OECD týkající se finančních kompetencí pro dospělé**, **Strategie práv osob se zdravotním postižením**, **akční plán EU proti rasismu**, **strategický rámec EU** pro rovnost, začlenění a účast **Romů**, **akční plán pro integraci a začleňování** na období 2021–2027, **Akční plán pro evropskou demokracii**, **dlouhodobá vize pro venkovské oblasti EU**, **sdělení o novém přístupu pro udržitelnou modrou ekonomiku v EU**, **Evropská strategie v oblasti péče**, **akční plán pro sociální ekonomiku** a **transformační kroky u průmyslového ekosystému lokální a sociální ekonomiky**, **Evropský akt o kritických surovinách a sdělení o odolnosti proti nedostatku kritických surovin**, **společné sdělení o nedostatcích v oblasti investic do obrany a dalším postupu** a **nařízení o Kosmickém programu**. Každá z těchto iniciativ a politik zahrnuje

opatření, která se mohou týkat rozvoje dovedností obecně nebo konkrétních skupin či specifických souborů dovedností.

Kromě toho EU prosazuje politiky a investice v oblasti dovedností na celém světě. **Strategie Global Gateway** a **Akční plán pro mládež** upřednostňují investice do kvalitních vzdělávacích systémů v partnerských zemích. Tým Evropa přispívá k rozvoji dovedností, například podporou iniciativ v oblasti odborné přípravy učitelů a odborného vzdělávání a přípravy. Toto úsilí ve vnějším rozměru přímo doplňuje cíle stanovené v tomto návrhu.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

V souladu s článkem 149 Smlouvy o fungování Evropské unie má Unie v oblasti zaměstnanosti pravomoc podporovat činnosti členských států, podněcovat spolupráci a poskytovat srovnávací analýzy a poradenství a podporovat inovační přístupy. Článek 149 Smlouvy o fungování EU stanoví, že Unie může přijmout *„opatření ke spolupráci mezi členskými státy a k podpoře jejich činnosti v oblasti zaměstnanosti prostřednictvím podnětů, které mají za cíl rozvíjet výměnu informací a osvědčených zkušeností, poskytovat srovnávací analýzy a poradenství, jakož i podporovat inovační přístupy a vyhodnocovat zkušenosti, zejména využitím pilotních projektů“*.

Toto rozhodnutí přispěje ke splnění cílů stanovených v článku 145 Smlouvy o fungování EU, který vyžaduje, aby členské státy a Unie pracovaly *„na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny“*.

• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Tento návrh je v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v čl. 5 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii. Cílů tohoto návrhu nelze dosáhnout v dostatečném rozsahu výhradně prostřednictvím opatření přijatých členskými státy. Je tomu tak proto, že opatření pouze na vnitrostátní úrovni by postrádala evropský rozměr výměny zkušeností a osvědčených postupů mezi členskými státy. Unie sleduje své cíle vhodnými prostředky na základě pravomocí, které jsou jí Smlouvami svěřeny. Činnost členských států bude podpořena lepší informovaností a zviditelněním v EU i mimo ni.

• Proporcionalita

Tento návrh je v souladu se zásadou proporcionality stanovenou v čl. 5 odst. 4 Smlouvy o Evropské unii. Navrhovaný postup je jednoduchý. Opírá se o stávající programy a o soustředění komunikačních činností na témata Evropského roku dovedností 2023. Orgánům státní správy, které tento návrh provádějí, neukládá žádná nepřiměřená omezení v oblasti správy.

Činnost Unie bude podporovat a doplňovat úsilí členských států. Tato činnost v prvé řadě zlepší účinnost vlastních nástrojů Unie. Zadruhé bude působit jako faktor, který podpoří součinnost a spolupráci mezi členskými státy, organizacemi a nadacemi a soukromými a veřejnými podniky.

Činnost Unie se omezí pouze na to, co je nezbytné k řešení zjištěných problémů a k dosažení cílů iniciativy.

• Volba nástroje

K zajištění plného zapojení legislativního orgánu do vyhlášení roku 2023 Evropským rokem dovedností je nejvhodnějším nástrojem rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení *ex post* / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Posouzení dopadů**

Posouzení dopadů nebylo provedeno, protože není nutné. Cíle navrhované iniciativy patří mezi cíle stávajících politik a programů Unie. Evropský rok dovedností 2023 může být prováděn v rámci stávajících rozpočtových limitů s využitím těch programů, které stanoví priority financování na ročním nebo víceletém základě. Navrhovaná iniciativa nemá žádný významný sociální, hospodářský nebo environmentální dopad nad rámec stávajících nástrojů.

- **Účelnost právních předpisů a zjednodušení**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Základní práva**

Nevztahuje se na tento návrh.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje žádné dodatečné rozpočtové zdroje, pokud jde o prostředky. Všechny potřeby lze uspokojit přerozdělením prostředků z technické pomoci ESF+, včetně přijetí některých dočasných zaměstnanců na pomoc při provádění komunikační kampaně a akcí v terénu, a to již od roku 2022 a do roku 2024. Stávající stálí zaměstnanci budou na dočasné zaměstnance dohlížet, aby se zajistilo hladké provádění v průběhu celého roku.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Návrh stanoví povinnost, aby Komise do 31. prosince 2024 podala zprávu o provedení, výsledcích a celkovém hodnocení iniciativ, které budou součástí Evropského roku dovedností.

- **Informativní dokumenty (u směrnic)**

Nevztahuje se na tento návrh.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

2022/0326 (COD)

Návrh

ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o Evropském roku dovedností 2023

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na článek 149 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru[20],

s ohledem na stanovisko Výboru regionů[21],

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro zajištění sociálně vyvážené a spravedlivé ekologické a digitální transformace a pro posílení udržitelné konkurenceschopnosti a odolnosti Unie vůči nepříznivým vnějším otřesům, jako je pandemie COVID-19 nebo důsledky útočné války Ruska proti Ukrajině. Početnější a kvalitnější dovednosti otevírají nové příležitosti a umožňují jednotlivcům plně se účastnit trhu práce, společnosti a demokracie, využívat příležitosti ekologické a digitální transformace a uplatňovat svá práva.

(2) Podniky v celé Unii hlásí potíže při hledání pracovníků s potřebnými dovednostmi. V roce 2021 byl zjištěn nedostatek zaměstnanců u 28 povolání, včetně odvětví zdravotní péče, pohostinství, stavebnictví a služeb, nedostatek odborníků na IT a bezpečnost, zejména na kybernetickou bezpečnost, a pracovníků z odvětví přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky[22]. Největší překážku úspěšné digitální a ekologické transformace stále více představuje nedostatek pracovníků se správnými dovednostmi. Očekává se, že stárnutí obyvatelstva se v nadcházejícím desetiletí v mnoha členských státech zrychlí, jelikož generace baby-boomu odcházejí do důchodu, čímž se zvyšuje potřeba plně využívat potenciál všech dospělých v produktivním věku prostřednictvím průběžných investic do jejich dovedností a aktivace většího počtu lidí, konkrétně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).

---

20 Úř. věst. C, , s. .

21 Úř. věst. C, , s. .

22 Evropský orgán pro pracovní záležitosti, Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil z roku 2021, a ENISA, Vývoj dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti v EU, březen 2020. Ze studie agentury ENISA vyplývá, že v oblasti kybernetické bezpečnosti chybí 291 000 odborníků.

(3) Dostupnost kvalifikovaných pracovníků nebo zkušených vedoucích pracovníků rovněž zůstává nejdůležitějším problémem pro čtvrtinu z 25 milionů malých a středních podniků v Unii[23], které jsou páteří unijní ekonomiky, představují 99 % všech podniků a zaměstnávají 83 milionů lidí. Sdělení Komise s názvem „Strategie pro udržitelnou Evropu zaměřená na malé a střední podniky“[24] uznává zásadní úlohu malých a středních podniků pro konkurenceschopnost a prosperitu Evropy.

(4) Nedostatečné dovednosti dospělých v produktivním věku zůstávají pro Unii významným problémem, který poukazuje na značný nevyužitý potenciál prohlubování dovedností a změny kvalifikace, jež by mohly pomoci zmírnit rostoucí nedostatek pracovních sil v odvětvích, jako je výroba a služby, a zejména u hospodářských činností souvisejících s pohostinstvím a výrobou počítačů a elektronických zařízení, a odvětví péče[25]. Účast na vzdělávání dospělých v Unii však v posledním desetiletí stagnovala a 21 členských států nesplnilo cíl na úrovni EU pro rok 2020. Pro mnoho dospělých, jako jsou osoby v atypických formách práce, zaměstnanci malých a středních podniků, nezaměstnaní, neaktivní osoby a osoby s nízkou kvalifikací, jsou příležitosti k rozvoji dovedností příliš často nedostupné. Zvýšení počtu příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace pro tyto skupiny a všechny dospělé v produktivním věku rovněž přispěje k dosažení cíle EU v oblasti zaměstnanosti ve výši 78 %, přičemž míra zaměstnanosti v EU v roce 2021 činila 73,1 %[26].

(5) První zásada evropského pilíře sociálních práv[27] stanoví, že každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel své dovednosti a nabyl dovedností nových, tak aby se mohl plně účastnit na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce. Zásada č. 4 se týká aktivní podpory zaměstnanosti, aby zůstalo zachováno právo každého člověka na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc zlepšující vyhlídky na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti, včetně práva na pomoc pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Zásada č. 5 o bezpečném a adaptabilním zaměstnání zdůrazňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. V čl. 14 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“)[28] se stanoví, že každý má právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání.

(6) Zásada č. 3 evropského pilíře sociálních práv zdůrazňuje, že bez ohledu na pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, což zahrnuje i zaměstnání a vzdělávání. Evropský rok dovedností by měl být prováděn způsobem, který je inkluzivní a aktivně podporuje rovnost pro všechny. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv[29] poukazuje na to, že zvýšením účasti

---

23 Eurostat, Klíčové údaje o evropských podnicích, vydání z roku 2022, s. 10.

24 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky (COM(2020) 103 final).

25 Evropská komise, Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě, 2021, s. 26.

26 Eurostat, Zaměstnanost (jako % populace ve věku 20 až 64 let) (LFSI_EMP_A).

27 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Vytvoření evropského pilíře sociálních práv (COM(2017) 0250 final).

28 Listina základních práv Evropské unie (2000/C 364/01).

29 Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (europa.eu).

skupin, které jsou v současné době na trhu práce nedostatečně zastoupeny, můžeme dosáhnout inkluzivnějšího růstu zaměstnanosti.

(7) Evropská agenda dovedností[30] přijatá v červenci 2020 vyzývá k revoluci v oblasti dovedností, abychom zajistili oživení našeho hospodářství, posílili globální konkurenceschopnost Evropy a proměnili ekologickou a digitální transformaci v příležitosti pro všechny. Jejím cílem je podpořit kolektivní opatření v oblasti dovedností, zajistit, aby obsah odborné přípravy lépe odpovídal měnícím se potřebám trhu práce, a lépe sladit příležitosti k odborné přípravě s ambicemi lidí, aby byli všichni obyvatelé v produktivním věku motivováni k jejich využívání. Evropský parlament uvítal cíle a opatření Evropské agendy dovedností ve svém usnesení ze dne 11. února 2021[31].

(8) Dne 25. června 2021 uvítala Evropská rada hlavní unijní cíle Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv v souladu s Portským prohlášením[32], čímž podpořila snahu zajistit, aby do roku 2030 míra zaměstnanosti dosáhla alespoň 78 % a aby se každoročně účastnilo odborné přípravy alespoň 60 % všech dospělých.

(9) Dne 14. září 2022 předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Evropské unie[33] oznámila, že Evropská komise navrhne, aby byl rok 2023 vyhlášen Evropským rokem dovedností. Předsedkyně poukázala na problém nedostatku pracovních sil v některých odvětvích a zdůraznila význam investic do odborného vzdělávání a prohlubování dovedností. Zdůraznila rovněž, že součástí řešení musí být přilákání správných dovedností do Evropy, které bude podpořeno rychlejším a snadnějším uznáváním kvalifikací i státních příslušníků třetích zemí. Vyhlášením Evropského roku dovedností se Komise snaží posílit dynamiku a podpořit provádění mnoha opatření, která již přijala s cílem posílit změnu kvalifikace a prohlubování dovedností v Unii, a řešit tak nedostatky na trhu práce a podpořit udržitelný růst sociálně tržního hospodářství EU.

Dne 15. září 2021 oznámila předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Evropské unie zahájení strukturovaného dialogu na nejvyšší úrovni s cílem posílit závazky v oblasti digitálních dovedností a vzdělávání. Členské státy jmenovaly pro tento proces národní koordinátory. Evropský rok dovedností 2023 bude z tohoto strukturovaného dialogu vycházet a rozšíří jeho zaměření v souladu s cíli tohoto rozhodnutí.

Rok dovedností navazuje na Evropský rok mládeže 2022, který usiloval o posílení postavení, uznání, podporu a zapojení mladých lidí, včetně těch s omezenými příležitostmi, s ohledem na situaci po pandemii COVID-19 s cílem dosáhnout dlouhodobého pozitivního dopadu na mladé lidi. Evropský rok mládeže již zdůraznil význam dovedností pro nalezení kvalitního zaměstnání pro mladé lidi.

---

30 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (COM(2021) 274 final).

31 Evropský parlament, usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. února 2021 o sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (2020/2818(RSP)).

32 Závěry Evropské rady, 24.–25. června 2021. Navazují na Portské prohlášení ze dne 8. května 2021.

33 Projev o stavu Unie 2022, k dispozici online na adrese: Stav Unie (europa.eu).

(10) Vzhledem k tomu, že podniky a další zúčastněné strany nejlépe vědí, jaké dovednosti jsou v jejich průmyslových ekosystémech zapotřebí, musí být součástí řešení posílení jejich kolektivní činnosti v oblasti rozvoje dovedností. Pakt pro dovednosti sdružuje podniky, sociální partnery, poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy, veřejné služby zaměstnanosti a další důležité zúčastněné strany v oblasti dovedností, a to jak soukromé, tak veřejné. Dosud se zapojilo více než 700 organizací a bylo navázáno 12 rozsáhlých partnerství ve strategických odvětvích, přičemž byly přijaty závazky na podporu 6 milionů příležitostí k odborné přípravě. Důležitý je rovněž regionální rozměr, a to i v příhraničních regionech, kde hledání pracovníků se správnými dovednostmi vyžaduje cílená opatření na podporu účinných přeshraničních trhů práce. Také znevýhodněné a odlehlé regiony, včetně nejvzdálenějších regionů, se potýkají se specifickými problémy, jelikož přístup na trh práce a možnosti prohlubování dovedností a změny kvalifikace jsou omezené.

(11) Doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech[34] a o mikrocertifikátech pro celoživotní učení a zaměstnatelnost[35] pomáhají lidem pružnějším a cílenějším způsobem aktualizovat nebo dovršit své dovednosti, a to i v reakci na vznikající potřeby v oblasti dovedností na trhu práce. Usnesení Rady z prosince 2021 o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030[36] podporuje prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, které mohou následně snížit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatek pracovních sil. Mezi opatření, která lidem pomáhají při prohlubování dovedností a změně kvalifikace, patří poradenství v oblasti dovedností a příležitosti k sebehodnocení vlastních dovedností.

(12) Cílem posílených aktivních politik na trhu práce, které prosazuje doporučení Komise EASE (o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti)[37], je podpořit přechod do nového zaměstnání v kontextu oživení po krizi COVID-19 a lepší sladění dovedností na trhu práce, spolu s podporou služeb zaměstnanosti s dostatečnou administrativní kapacitou.

(13) Doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě[38] podporuje modernizaci systémů odborného vzdělávání a přípravy, aby bylo možné vybavit mladé lidi a dospělé znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které potřebují, aby mohli uspět na vyvíjejícím se trhu práce a ve společnosti, zvládnout hospodářské oživení a spravedlivou transformaci na ekologickou a digitální ekonomiku, a to v situaci demografických změn a během všech hospodářských cyklů. Uvedené doporučení podporuje odborné vzdělávání a přípravu jakožto hnací sílu inovací a růstu, která se pružně přizpůsobuje změnám na trhu práce a zajišťuje dovednosti pro povolání, po kterých je velká poptávka.

(14) V souvislosti s přechodem na moderní a konkurenceschopné hospodářství účinně využívající zdroje, jak je stanoveno v Zelené dohodě pro Evropu[39], která stanoví cestu

---

34 Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 26).

35 Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10).

36 Usnesení Rady o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030 (Úř. věst. C 504, 14.12.2021, s. 9).

37 Doporučení Komise ze dne 4. března 2021 o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi COVID-19 (EASE) – (Úř. věst. L 80, 8.3.2021, s. 1).

38 Doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (Úř. věst. C 417, 2.12.2020, s. 1).

39 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Zelená dohoda pro Evropu (COM(2019) 640 final).

ke klimatické neutralitě EU do roku 2050, budou zapotřebí dovednosti pro ekologickou transformaci, prohlubování dovedností a změna kvalifikace pracovních sil. Sdělení Komise s názvem „Fit for 55“[40] uznává, že ekologická transformace může být úspěšná pouze tehdy, pokud Unie bude disponovat kvalifikovanou pracovní silou, kterou potřebuje, aby zůstala konkurenceschopná, a poukazuje na stěžejní opatření agendy dovedností, jejichž cílem je vybavit lidi dovednostmi potřebnými pro ekologickou a digitální transformaci.

(15) Cesta k digitální dekádě 2030[41] znovu zdůrazňuje cíl zajistit, aby alespoň 80 % obyvatelstva EU mělo do roku 2030 alespoň základní digitální dovednosti, a stanoví cíl 20 milionů zaměstnaných odborníků v oboru informačních a komunikačních technologií, aby se do roku 2030 dosáhlo rovnoměrnějšího zastoupení pohlaví, mimo jiné vytvořením rámce pro spolupráci mezi členskými státy a Komisí. Digitální dekáda[42] poukazuje na nedostatečnou kapacitu specializovaných programů vzdělávání a odborné přípravy pro odbornou přípravu dalších odborníků na informační a komunikační technologie. Akční plán digitálního vzdělávání na období 2021–2027[43] zdůrazňuje, že je třeba využít technologické prostředky k usnadnění dostupnosti a posílení flexibility příležitostí ke vzdělávání, včetně prohlubování dovedností a změny kvalifikace.

(16) Sdělení Komise nazvané „Aktualizace nové průmyslové strategie“[44] vyzývá k rozhodným krokům v zájmu toho, aby se celoživotní učení stalo realitou pro všechny, a bylo tak zajištěno, že vzdělávání a odborná příprava budou držet krok s dobou a přispějí k dosažení digitální a ekologické transformace. Zdůrazňuje, že kvalifikovaná pracovní síla má zásadní význam pro zajištění úspěšné transformace, podporu konkurenceschopnosti evropského průmyslu, jeho digitální a ekologickou transformaci a vytváření kvalitních pracovních míst. Uznává také význam silných partnerství mezi EU, členskými státy, sociálními partnery a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami a spolupráce mezi průmyslovými ekosystémy i v jejich rámci. Sociální ekonomika může hrát rozhodující úlohu, neboť je důležitým zastáncem sociálně spravedlivé a inkluzivní digitální a ekologické transformace a hlavní hnací silou sociálních inovací, mimo jiné v oblasti změny kvalifikace a prohlubování dovedností.

(17) Přilákání kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí může přispět k řešení nedostatku dovedností a pracovních sil v Unii. V říjnu 2021 vstoupila v platnost revidovaná směrnice EU o modré kartě[45], která zásadním způsobem pomůže přilákat

---

40 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě (COM(2021) 550 final).

41 Návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady, kterým se zavádí politický program 2030 „Cesta k digitální dekádě“ (COM(2021) 574 final).

42 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Digitální kompas 2030: Evropské pojetí digitální dekády (COM(2021) 118 final).

43 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o akčním plánu digitálního vzdělávání (COM(2018) 22 final).

44 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Aktualizace nové průmyslové strategie 2020: budování silnějšího jednotného trhu pro oživení Evropy (COM(2021) 350 final).

45 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1).

vysoce kvalifikované talenty na trh práce. Nový pakt o migraci a azylu[46] rovněž klade velký důraz na pracovní migraci a integraci státních příslušníků třetích zemí. V této souvislosti přijala Komise v dubnu 2022 balíček týkající se dovedností a schopností[47], který má posílit právní rámec a opatření Unie v této oblasti. Návrhy na přepracování směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech a směrnice o jednotném povolení umožní zjednodušit postupy pro přijímání pracovníků se všemi úrovněmi dovedností do Unie. Komise bude rovněž pokračovat v budování rezervoáru talentů EU, aby usnadnila zajištění souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce s využitím státních příslušníků třetích zemí. Komise rovněž pracuje na zakládání individuálně uzpůsobených talentových partnerství s konkrétními hlavními partnerskými zeměmi, aby podpořila mezinárodní mobilitu pracovních sil a rozvoj talentů vzájemně prospěšným a cirkulačním způsobem. Kromě toho je Unie i nadále hlavním přispěvatelem k celosvětovému financování vzdělávání se zaměřením zejména na odbornou přípravu učitelů, vzdělávání dívek a odborné vzdělávání a přípravu. Tato činnost v rámci strategie Global Gateway[48] doplňuje cíle tohoto návrhu.

(18) Klíčem k usnadnění uznávání kvalifikací je důvěra v kvalifikace získané v Evropě i mimo ni a jejich transparentnost. Nástroje transparentnosti EU (evropský rámec kvalifikací, Europass, ESCO, nástroj EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, evropské digitální certifikáty o vzdělávání) jsou výchozím bodem pro zvýšení transparentnosti a srovnatelnosti kvalifikací. Pro dobré fungování trhů práce je třeba pochopit a ocenit dovednosti získané ve formálním, neformálním nebo informálním prostředí. Hlavními kroky v této souvislosti jsou identifikace dovedností a související dokumentace, jakož i pokyny k jejich zviditelnění.

(19) Celkové veřejné a soukromé investice do prohlubování dovedností a změny kvalifikace jsou nedostatečné. Většina odborné přípravy související s prací v Unii je financována zaměstnavateli. Mnoho společností, zejména malých a středních podniků, však neposkytuje ani nefinancuje odbornou přípravu svých zaměstnanců a jednotlivci vykonávající atypickou práci mají k odborné přípravě sponzorované zaměstnavatelem omezený nebo nemají přístup žádný. Tyto nerovnosti narušují blahobyt a zdraví jednotlivců, snižují hospodářskou konkurenceschopnost, vedou k promarněným příležitostem a překážkám v oblasti inovací a představují riziko, že při přechodu k udržitelnějším hospodářským činnostem budou lidé zaostávat. Je zapotřebí podpůrný rámec, který uvolní a podpoří finanční investice zaměstnavatelů do dovedností a zviditelní ekonomickou hodnotu prohlubování dovedností a změny kvalifikace.

(20) V minulosti zaznamenala Unie významný nárůst veřejných investic do počátečního vzdělávání a odborné přípravy. To však dosud není vyváženo odpovídajícím nárůstem investic na podporu dalšího rozvoje dovedností po celou dobu pracovního života[49].

---

46 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o novém paktu o migraci a azylu (COM(2020) 609 final).

47 Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU (COM(2022) 657 final).

48 Společné sdělení Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Výboru regionů a Evropské investiční bance – Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

49 Viz například nárůst počtu osob s dosaženým terciárním vzděláním, viz Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2021.

Závěry Rady ze dne 8. června 2020[50] vyzývají členské státy, aby „zkoumaly možné modely veřejného a soukromého financování celoživotního učení a rozvoje dovedností na individuální úrovni“, a Komisi, aby v tomto úsilí členské státy podpořila.

(21) Významná finanční podpora EU je k dispozici pro změnu kvalifikace a prohlubování dovedností, například prostřednictvím Evropského sociálního fondu plus (ESF+), Nástroje pro oživení a odolnost[51], Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR), Fondu pro spravedlivou transformaci (FST), programu InvestEU, programu Digitální Evropa, programu Erasmus+, Horizontu Evropa, Programu pro životní prostředí a oblast klimatu (LIFE), Modernizačního fondu a Nástroje pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci (NDICI). ESF+ zůstává hlavním nástrojem financování EU pro investice do početnějších a kvalitnějších dovedností pracovní síly, zejména podporou institucí a služeb při posuzování a předvídání potřeb a problémů v oblasti dovedností a podporou příležitostí ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností pro pracovníky, které nabízí veřejný a soukromý sektor. Reformy a investice zahrnuté do národních plánů členských států pro oživení a odolnost mají významnou dimenzi dovedností, často ve spojení s aktivními politikami na trhu práce, zejména s podporou zaměstnanosti mladých lidí. V národních plánech pro oživení a odolnost, které dosud schválila Komise a Rada, je přibližně 20 % sociálních výdajů určeno na „zaměstnanost a dovednosti“[52]. REACT-EU byl prvním nástrojem v rámci NextGenerationEU pro platby určené na oživení členských států. Pomohl vytvořit pracovní místa a investovat do dovedností v nejpotřebnějších regionech. Pracovníci, kteří přijdou o práci v důsledku rozsáhlé restrukturalizace, mohou při hledání nového zaměstnání rovněž využít podpory z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům (EFG), například prostřednictvím dalšího vzdělávání a odborné přípravy a individuálního profesního poradenství.

(22) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056, kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci[53], uznává, že zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pracovníků a uchazečů o zaměstnání jsou nástrojem potřebným k zajištění spravedlivé a inkluzivní ekologické transformace a ke zmírnění nepříznivých důsledků. Doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu[54] stanoví konkrétní pokyny, které členským státům pomohou vypracovat a provádět balíčky politik týkající se příslušných aspektů zaměstnanosti a sociálních aspektů, včetně politik prohlubování dovedností a změny kvalifikace. Doporučení Rady o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje[55] dále podporuje politiky a programy, které mají zajistit, aby účastníci vzdělávání všech věkových kategorií získali znalosti a dovednosti, a mohli tak těžit z měnícího se trhu práce, žít udržitelným způsobem a zasazovat se o udržitelnou budoucnost.

---

50 Závěry Rady ze dne 8. června 2020 o změně kvalifikace a prohlubování dovedností jako základu pro zvýšení udržitelnosti a zaměstnatelnosti v souvislosti s podporou hospodářského oživení a sociální soudržnosti.

51 Zřízený nařízením (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021.

52 Sociální kategorie jsou definovány a uplatňovány na základě metodiky, kterou Komise přijala po konzultaci s Evropským parlamentem a členskými státy v nařízení v přenesené pravomoci (EU) 2021/2105. Do 3. října 2022 schválily Komise a Rada celkem 25 plánů pro oživení a odolnost.

53 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1056 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Fond pro spravedlivou transformaci, PE/5/2021/REV/1 (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 1).

54 Doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 35).

55 Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 1).

(23) Program InvestEU v rámci oblasti týkající se sociálních investic a dovedností podporuje poptávku po dovednostech a jejich nabídku, zlepšuje soubory dovedností konečných příjemců nebo to, jak své dovednosti využívají, a posiluje trhy pro investice do dovedností. Program InvestEU rovněž podporuje obecné investice do vzdělávání, odborné přípravy a souvisejících služeb. Kromě toho režim pro spravedlivou transformaci v rámci programu InvestEU podporuje investice, včetně těch, které jsou zaměřeny na podporu prohlubování dovedností a změny kvalifikace pracovníků, v regionech, které mají schválený plán spravedlivé transformace podle nařízení (EU) 2021/1056, nebo pro projekty, které jsou přínosem pro uvedené regiony, za předpokladu, že mají klíčový význam pro transformaci uvedených území.

(24) Individualizované odborné znalosti poskytované prostřednictvím Nástroje Komise pro technickou podporu mohou členským státům pomoci realizovat reformy související s celostátními nebo regionálními strategiemi týkajícími se dovedností, a využít tak dočasné financování EU pro trvalé zlepšení dostupných příležitostí ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností. Tento proces může podpořit i vzájemné učení, které usnadní Komise.

(25) Cílem evropské Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030[56] je zajistit plné zapojení těchto osob do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními lidmi v Unii i mimo ni. V rámci uvedené strategie se Evropská komise zavazuje zajistit, aby se osoby se zdravotním postižením mohly účastnit odborné přípravy a učit se novým dovednostem, což je základní předpoklad pro výkon zaměstnání a nezávislost.

(26) Na úrovni Unie se nezbytné finanční prostředky na provádění tohoto rozhodnutí určí v rámci rozpočtu přispívajících programů v souladu s víceletými finančními rámci na období 2014–2020 a 2021–2027. Aniž by byly dotčeny pravomoci rozpočtového orgánu, mělo by být cílem poskytnout finanční prostředky na provádění tohoto rozhodnutí ve výši nejméně 9,3 milionu EUR na provozní náklady.

(27) Jelikož cílů tohoto rozhodnutí nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, ale spíše jich může být z důvodu rozsahu a účinků navrhovaného opatření lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o EU. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto rozhodnutí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.

(28) Aby byla zaručena rychlá realizace Evropského roku dovedností v praxi, mělo by toto rozhodnutí vstoupit v platnost co nejdříve, a to prvním dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*,

PŘIJALY TOTO ROZHODNUTÍ:

Článek 1
Předmět

Rok 2023 se vyhlašuje „Evropským rokem dovedností 2023“ (dále jen „Evropský rok“).

[56] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 (COM(2021) 101 final).

Článek 2
Cíle

V souladu se zásadami č. 1, 4 a 5 evropského pilíře sociálních práv, které přispívají k cílům stanoveným v Evropské agendě dovedností z roku 2020 a k hlavním cílům EU stanoveným v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, je obecným cílem Evropského roku dále podporovat motivaci ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností, a tím posílit konkurenceschopnost evropských společností, zejména malých a středních podniků, a plně využít potenciál digitální a ekologické transformace sociálně vyváženým, inkluzivním a spravedlivým způsobem. Činnosti Evropského roku konkrétně zajistí, aby při souběžné transformaci a hospodářském oživení nikdo nezůstal opomenut, a zejména budou řešit nedostatek pracovních sil pro kvalifikovanější pracovní sílu v Unii, která bude schopna využít příležitostí tohoto procesu, a to těmito prostředky:

1. Propagovat vyšší, účinnější a inkluzivnější investice do odborné přípravy a prohlubování dovedností s cílem plně využít potenciál stávající a budoucí evropské pracovní síly a podporovat lidi při zvládání přechodů mezi zaměstnáními, aktivním stárnutí a využívání nových příležitostí, které přináší probíhající hospodářská transformace.
2. Posilovat relevantnost dovedností prostřednictvím úzké spolupráce se sociálními partnery, veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, společnostmi a poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a rozvíjet společné přístupy se všemi složkami státní správy.
3. Sladit očekávání a dovednosti lidí s příležitostmi na trhu práce, zejména s těmi, které nabízí ekologická a digitální transformace, a s hlavními odvětvími, která potřebují oživení po pandemii. Zvláštní důraz bude kladen na aktivaci většího počtu lidí pro trh práce, konkrétně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).
4. Lákat lidi ze třetích zemí s dovednostmi, které Unie potřebuje, mimo jiné posílením příležitostí ke vzdělávání a mobility a usnadněním uznávání kvalifikací.

Článek 3
Typ opatření

1. Opatření, která mají být přijata za účelem dosažení cílů stanovených v článku 2, zahrnují na unijní, celostátní, regionální i místní úrovni a případně ve spolupráci s třetími zeměmi tyto činnosti související se záměry Evropského roku:

a) konference, diskuse v rámci fór a další akce na podporu diskuse o úloze a přínosu politik v oblasti dovedností k dosažení konkurenceschopného, udržitelného a spravedlivého hospodářského růstu s ohledem na demografické změny a k mobilizaci relevantních zúčastněných stran, aby byl zajištěn přístup k odborné přípravě v praxi;

b) pracovní skupiny, technická setkání a akce na podporu diskuse a vzájemného učení o opatřeních a přístupech, které mohou zúčastněné strany z veřejného, soukromého a třetího sektoru zaujmout, včetně přípravy, zveřejnění a šíření příkladů osvědčených postupů, pokynů a dalších podpůrných dokumentů vyplývajících z těchto akcí;

c) iniciativy zaměřené mimo jiné na jednotlivce, podniky, obchodní a průmyslové komory, sociální partnery, veřejné orgány, poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy za účelem propagace poskytování, financování a využívání příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace;

d) informační, komunikační a osvětové kampaně o iniciativách EU zaměřených na prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, které podporují jejich provádění a realizaci v praxi a také jejich využívání potenciálními příjemci;

e) posílení dialogu ve stávajících skupinách a sítích zúčastněných stran, a to i prostřednictvím zavedených online platforem;

f) provádění a v případě potřeby rozvíjení dalších nástrojů pro získávání poznatků o dovednostech a zároveň podpora a šíření jejich uplatňování při určování současných a budoucích potřeb v oblasti dovedností, zejména v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, klíčovými odvětvími, která se potřebují zotavit po pandemii, energetickou krizí a dopadem útočné války Ruska proti Ukrajině;

g) podpora nástrojů a prostředků pro zvýšení transparentnosti kvalifikací, včetně kvalifikací udělených mimo Unii;

h) podpora programů, možností financování, projektů, akcí a sítí relevantních pro veřejné, soukromé a nevládní zúčastněné strany, které se podílejí na navrhování, šíření a realizaci příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace a odborné přípravě.

2. Komise může určit další činnosti, které by mohly přispět k cílům Evropského roku, a umožnit, aby odkazy na Evropský rok byly použity při propagaci daných činností, pokud tyto činnosti přispívají k dosažení uvedených cílů. Ostatní orgány Unie a členské státy mohou rovněž tyto další činnosti určit a navrhnout je Komisi.

Článek 4
Koordinace na vnitrostátní úrovni

Za organizaci účasti na Evropském roce na vnitrostátní a regionální úrovni odpovídají členské státy. Za tímto účelem jmenuje každý členský stát národního koordinátora, který může komplexně zastupovat různé složky vlády. Národní koordinátoři zajišťují koordinaci příslušných činností na vnitrostátní a regionální úrovni.

Článek 5
Koordinace na úrovni Unie

1. Při koordinaci Evropského roku na úrovni Unie se uplatní průřezový přístup s cílem vytvořit součinnost mezi jednotlivými programy a iniciativami Unie v oblasti dovedností.

2. Při provádění Evropského roku využije Komise odborné znalosti a pomoc příslušných agentur Unie.

3. Komise svolává zasedání národních koordinátorů za účelem koordinace činností uvedených v článku 3. Tato zasedání rovněž slouží k výměně informací o provádění Evropského roku na vnitrostátní a unijní úrovni. Zástupci Evropského parlamentu a příslušných agentur Unie se mohou uvedených zasedání účastnit jako pozorovatelé.

4. Aby pomohla při realizaci Evropského roku na úrovni Unie, spolupracuje Komise se sociálními partnery, subjekty trhu práce a zástupci organizací či subjektů působících v oblasti dovedností.

Článek 6
Spolupráce na mezinárodní úrovni

Pro účely Evropského roku Komise v případě potřeby spolupracuje se třetími zeměmi a příslušnými mezinárodními organizacemi, jako je zejména OECD, UNESCO a MOP, přičemž dbá na to, aby účast Unie byla viditelná.

Článek 7
Sledování a hodnocení

Do 31. prosince 2024 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů zprávu o provádění, výsledcích a celkovém hodnocení iniciativ stanovených v tomto rozhodnutí.

Článek 8
Vstup v platnost

Toto rozhodnutí vstupuje v platnost prvním dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament	*Za Radu*
předseda	*předseda*

LEGISLATIVNÍ FINANČNÍ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU

1.1. Název návrhu/podnětu

1.2. Příslušné oblasti politik

1.3. Návrh/podnět se týká:

1.4. Cíle

1.4.1. Obecné cíle

1.4.2. Specifické cíle

1.4.3. Očekávané výsledky a dopady

1.4.4. Ukazatele výkonnosti

1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu

1.5.1. Potřeby, které mají být uspokojeny v krátkodobém nebo dlouhodobém horizontu, včetně podrobného harmonogramu pro zahajovací fázi provádění podnětu

1.5.2. Přidaná hodnota ze zapojení Unie (může být důsledkem různých faktorů, např. přínosů z koordinace, právní jistoty, vyšší účinnosti nebo doplňkovosti). Pro účely tohoto bodu se „přidanou hodnotou ze zapojení Unie“ rozumí hodnota plynoucí ze zásahu Unie, jež doplňuje hodnotu, která by jinak vznikla činností samotných členských států.

1.5.3. Závěry vyvozené z podobných zkušeností v minulosti

1.5.4. Slučitelnost s víceletým finančním rámcem a možné synergie s dalšími vhodnými nástroji

1.5.5. Posouzení různých dostupných možností financování, včetně prostoru pro přerozdělení prostředků

1.6. Doba trvání a finanční dopad návrhu/podnětu

1.7. Předpokládaný způsob řízení

2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ

2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv

2.2. Systémy řízení a kontroly

2.2.1. Odůvodnění navrhovaných způsobů řízení, mechanismů provádění financování, způsobů plateb a kontrolní strategie

2.2.2. Informace o zjištěných rizicích a systémech vnitřní kontroly zřízených k jejich zmírnění

2.2.3. Odhad a odůvodnění nákladové efektivnosti kontrol (poměr „náklady na kontroly ÷ hodnota souvisejících spravovaných finančních prostředků“) a posouzení očekávané míry rizika výskytu chyb (při platbě a při uzávěrce)

2.3. Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí

3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU

3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové položky

3.2. Odhadovaný finanční dopad návrhu na prostředky

3.2.1. Odhadovaný souhrnný dopad na operační prostředky

3.2.2. Odhadovaný výstup financovaný z operačních prostředků

3.2.3. Odhadovaný souhrnný dopad na správní prostředky

3.2.4. Slučitelnost se stávajícím víceletým finančním rámcem

3.2.5. Příspěvky třetích stran

3.3. Odhadovaný dopad na příjmy

LEGISLATIVNÍ FINANČNÍ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU

1.1. Název návrhu/podnětu

Evropský rok dovedností 2023

1.2. Příslušné oblasti politik

Oblast politiky: Zaměstnanost a dovednosti

1.3. Návrh/podnět se týká:

X **nové akce**

☐ **nové akce následující po pilotním projektu / přípravné akci**[57]

☐ **prodloužení stávající akce**

☐ **sloučení jedné či více akcí v jinou/novou akci nebo přesměrování jedné či více akcí na jinou/novou akci**

1.4. Cíle

1.4.1. Obecné cíle

Obecným cílem Evropského roku dovedností 2023 je dále podporovat přístup ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností, zajistit, aby při souběžné transformaci nikdo nezůstal opomenut, a zejména řešit nedostatek pracovních sil zajištěním kvalifikovanější pracovní síly v EU, která dokáže využít příležitostí tohoto procesu, a posílí tak konkurenceschopnost evropských společností, zejména malých a středních podniků, a plně využije potenciál digitální a ekologické transformace sociálně vyváženým, inkluzivním a spravedlivým způsobem.

1.4.2. Specifické cíle

Evropský rok dovedností 2023 sleduje čtyři specifické cíle:

1. Propagovat vyšší, účinnější a inkluzivnější investice do odborné přípravy a prohlubování dovedností s cílem plně využít potenciál stávající a budoucí evropské pracovní síly a podporovat lidi při zvládání přechodů mezi zaměstnáními, aktivním stárnutí a využívání nových příležitostí, které přináší probíhající hospodářská transformace.

2. Posilovat relevantnost dovedností prostřednictvím úzké spolupráce se sociálními partnery, veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, společnostmi a poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a rozvíjet společné přístupy se všemi složkami státní správy.

3. Sladit očekávání a dovednosti lidí s příležitostmi na trhu práce, zejména s těmi, které nabízí ekologická a digitální transformace a hlavní odvětví, která potřebují oživení po pandemii. Zvláštní důraz bude kladen na aktivaci většího počtu lidí pro trh práce, konkrétně žen a mladých lidí, a zejména těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).

[57] Jak je uvedeno v čl. 58 odst. 2 písm. a) nebo b) finančního nařízení.

4. Lákat lidi ze třetích zemí s dovednostmi, které Unie potřebuje, mimo jiné posílením příležitostí ke vzdělávání a mobility a usnadněním uznávání kvalifikací.

1.4.3. Očekávané výsledky a dopady

Upřesněte účinky, které by návrh/podnět měl mít na příjemce / cílové skupiny.

Očekává se, že Evropský rok dovedností 2023 bude mít pozitivní účinky na individuální, vládní a společenské úrovni. Výsledkem jednotlivých typů plánovaných opatření (akce, informační, komunikační a osvětové kampaně, intenzivnější dialog, podpora a rozvoj nástrojů) bude: větší počet a lepší zacílení investic do příležitostí ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností relevantních pro trh práce, z nichž budou mít prospěch pracovníci i zaměstnavatelé, jelikož se vyřeší stávající nedostatek pracovních sil a podpoří se zaměstnanost a sociální začleňování.

– intenzivnější výměna informací, vzájemné učení a posílená spolupráce ve prospěch práce veřejných a soukromých organizací, jakož i sociálních partnerů na mezinárodní, unijní, celostátní, regionální a místní úrovni.

1.4.4. Ukazatele výkonnosti

Upřesněte ukazatele pro sledování pokroku a dosažených výsledků.

Ukazatele výsledků:

– Počet uspořádaných akcí

– Počet výstupů, které mají být vytvořeny v rámci informační kampaně

Do 31. prosince 2024 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů zprávu o provádění, výsledcích a celkovém hodnocení iniciativ stanovených v tomto rozhodnutí.

1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu

1.5.1. Potřeby, které mají být uspokojeny v krátkodobém nebo dlouhodobém horizontu, včetně podrobného harmonogramu pro zahajovací fázi provádění podnětu

V krátkodobém horizontu: posílená spolupráce a lepší informovanost veřejných a soukromých aktérů o politikách a nástrojích v oblasti dovedností. Krátkodobé požadavky budou splněny v průběhu Evropského roku dovedností 2023 prostřednictvím realizace jednotlivých typů plánovaných opatření. V dlouhodobém horizontu: více příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace, což přispěje k řešení problému nedostatku pracovních sil v EU.

1.5.2. Přidaná hodnota ze zapojení Unie (může být důsledkem různých faktorů, např. přínosů z koordinace, právní jistoty, vyšší účinnosti nebo doplňkovosti). Pro účely tohoto bodu se „přidanou hodnotou ze zapojení Unie“ rozumí hodnota plynoucí ze zásahu Unie, jež doplňuje hodnotu, která by jinak vznikla činností samotných členských států.

Přidaná hodnota ze zapojení Unie vyplývá z: – větší účinnosti vlastních nástrojů Unie díky zvýšení povědomí o politikách v oblasti dovedností a jejich zviditelnění,

– doplnění opatření na vnitrostátní úrovni o evropský rozměr umožňující výměnu zkušeností a osvědčených postupů mezi členskými státy, sociálními partnery a dalšími zúčastněnými stranami, soukromými a veřejnými podniky v EU i mimo ni. Činnost členských států bude podpořena lepší informovaností a zviditelněním v EU i mimo ni.

1.5.3. Závěry vyvozené z podobných zkušeností v minulosti

Evropské roky uspořádané v uplynulých deseti letech se osvědčily jako účinné prostředky k zvyšování informovanosti, měly dopad na širokou veřejnost i na tvůrce veřejného mínění a vytvořily synergie mezi různými oblastmi, v nichž Unie a členské státy působí.

1.5.4. Slučitelnost s víceletým finančním rámcem a možné synergie s dalšími vhodnými nástroji

Evropský rok dovedností 2023 podpoří součinnost mezi politikami v oblasti dovedností a jinými relevantními politikami Unie. Evropský rok dovedností 2023 bude vycházet ze stávajících podobných iniciativ Unie, neboť rozvoj dovedností je zásadní a relevantní pro všechna hospodářská odvětví.

Konkrétně bude Evropský rok dovedností 2023 vycházet z Evropské agendy dovedností, akčního plánu digitálního vzdělávání, Evropského prostoru vzdělávání, Evropského výzkumného prostoru, Zelené dohody pro Evropu, včetně balíčku „Fit for 55“, renovační vlny pro Evropu, plánu REpowerEU, Nového akčního plánu pro oběhové hospodářství, akčního plánu pro nulové znečištění a strategie EU v oblasti biologické rozmanitosti do roku 2030, strategie „Od zemědělce ke spotřebiteli“ a sdělení o novém přístupu pro udržitelnou modrou ekonomiku v EU. Dále bude vycházet z Nového evropského Bauhausu, programu Horizont Evropa a jeho misí, Nového evropského programu inovací, Evropské strategie pro univerzity, návrhu Komise na evropské prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu, strategie Formování digitální budoucnosti Evropy, evropské strategie pro data, digitální dekády, posílených záruk pro mladé lidi, Strategie práv osob se zdravotním postižením a společného rámce EU/OECD týkajícího se finančních kompetencí pro dospělé, akčního plánu EU proti rasismu, strategického rámce EU pro rovnost, začlenění a účast Romů, akčního plánu pro integraci a začleňování na období 2021–2027, Strategie pro rovnost žen a mužů, Akčního plánu pro evropskou demokracii, dlouhodobé vize pro venkovské oblasti EU, sdělení o novém přístupu pro udržitelnou modrou ekonomiku v EU, Evropské strategie v oblasti péče, akčního plánu pro sociální ekonomiku a transformačních kroků u průmyslového ekosystému lokální a sociální ekonomiky, společného sdělení o nedostatcích v oblasti investic do obrany a dalším postupu a nařízení o Kosmickém programu, strategie Global Gateway a Akčního plánu pro mládež. Každá z těchto iniciativ a politik zahrnuje opatření, která se mohou týkat rozvoje dovedností obecně nebo konkrétních skupin či specifických souborů dovedností.

1.5.5. Posouzení různých dostupných možností financování, včetně prostoru pro přerozdělení prostředků

Byly zvažovány dvě možnosti: vyžadovat dodatečné prostředky nebo pokusit se financovat Evropský rok dovedností prostřednictvím přerozdělení.

Vzhledem k tomu, že potřeby v oblasti prostředků jsou rozloženy do tří let (2022–2024), bylo možné uspokojit všechny potřeby v oblasti prostředků prostřednictvím

interního přerozdělení na základě technické pomoci ESF+, a to jak provozní, tak administrativní.

Pokud však jde o zaměstnance, pouhé přeřazení nebylo možné. Stálí zaměstnanci proto budou po dobu trvání činností posíleni o dočasné zaměstnance. Náklady související s dočasnými zaměstnanci mohou být rovněž financovány přerozdělením prostředků.

1.6. Doba trvání a finanční dopad návrhu/podnětu

X **Časově omezená doba trvání**

– X s platností ode dne přijetí rozhodnutí do 31. prosince 2024,

– X finanční dopad od roku 2022 do roku 2024 u prostředků na závazky a od roku 2022 do roku 2026 u prostředků na platby.

☐ **Časově neomezená doba trvání**

– Provádění s obdobím rozběhu od RRRR do RRRR,

– poté plné fungování.

1.7. Předpokládaný způsob řízení[58]

X **Přímé řízení** Komisí

– X prostřednictvím jejích útvarů, včetně jejích zaměstnanců v delegacích Unie,

– ☐ prostřednictvím výkonných agentur.

☐ **Sdílené řízení** s členskými státy

☐ **Nepřímé řízení**, při kterém jsou úkoly souvisejícími s plněním rozpočtu pověřeny:

– ☐ třetí země nebo subjekty určené těmito zeměmi,

– ☐ mezinárodní organizace a jejich agentury (upřesněte),

– ☐ EIB a Evropský investiční fond,

– ☐ subjekty uvedené v článcích 70 a 71 finančního nařízení,

– ☐ veřejnoprávní subjekty,

– ☐ soukromoprávní subjekty pověřené výkonem veřejné služby v rozsahu, v jakém jim byly poskytnuty dostatečné finanční záruky,

– ☐ soukromoprávní subjekty členského státu pověřené uskutečňováním partnerství veřejného a soukromého sektoru a poskytující dostatečné finanční záruky,

– ☐ osoby pověřené prováděním specifických akcí v rámci společné zahraniční a bezpečnostní politiky podle hlavy V Smlouvy o EU a určené v příslušném základním právním aktu.

– *Pokud vyberete více způsobů řízení, upřesněte je v části „Poznámky“.*

Poznámky

[58] Vysvětlení způsobů řízení spolu s odkazem na finanční nařízení jsou k dispozici na stránkách BudgWeb: https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx

2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ

2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv

Upřesněte četnost a podmínky.

Pracovní program Evropského roku

2.2. Systémy řízení a kontroly

2.2.1. Odůvodnění navrhovaných způsobů řízení, mechanismů provádění financování, způsobů plateb a kontrolní strategie

Upřednostňuje se přímé řízení ve smyslu čl. 62 odst. 1 písm. a) finančního nařízení, neboť opatření bude provádět Evropská komise, zejména GŘ pro vzdělávání, mládež, sport a kulturu (EMPL), které zajistí koordinaci s členskými státy a různými zúčastněnými stranami.

2.2.2. Informace o zjištěných rizicích a systémech vnitřní kontroly zřízených k jejich zmírnění

Kontroly jsou součástí systému vnitřní kontroly GŘ EMPL. Na tyto nové činnosti se bude vztahovat stejný přístup k identifikaci a zmírnění rizik.

2.2.3. Odhad a odůvodnění nákladové efektivnosti kontrol (poměr „náklady na kontroly ÷ hodnota souvisejících spravovaných finančních prostředků“) a posouzení očekávané míry rizika výskytu chyb (při platbě a při uzávěrce)

Kontroly jsou součástí systému vnitřní kontroly GŘ EMPL. Nové činnosti přinesou nevýznamné dodatečné náklady na kontrolu na úrovni GŘ.

2.3. Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí

Upřesněte stávající či předpokládaná preventivní a ochranná opatření, např. opatření uvedená ve strategii pro boj proti podvodům.

Komise zajistí, aby v případě, že jsou prováděny akce financované podle tohoto rozhodnutí, byla na ochranu finančních zájmů Unie uplatňována preventivní opatření proti podvodům, korupci a jakýmkoliv jiným protiprávním činnostem, byly prováděny účinné kontroly a získávány zpět neoprávněně vyplacené částky, a v případě, že budou zjištěny nesrovnalosti, byly uplatněny účinné, přiměřené a odrazující sankce. Komise může provádět kontroly a inspekce na místě podle tohoto rozhodnutí, v souladu s nařízením Rady (Euratom, ES) č. 2185/96 ze dne 11. listopadu 1996 o kontrolách a inspekcích na místě prováděných Komisí za účelem ochrany finančních zájmů Evropských společenství proti podvodům a jiným nesrovnalostem. V případě potřeby provede šetření OLAF na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999 ze dne 25. května 1999 o vyšetřování prováděném Evropským úřadem pro boj proti podvodům (OLAF).

3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU

3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové položky

- Stávající rozpočtové položky

V pořadí okruhů víceletého finančního rámce a rozpočtových položek.

Okruh víceletého finančního rámce	Rozpočtová položka	Druh výdaje	Příspěvek			
	Číslo	RP/NRP[59]	zemí ESVO[60]	kandidátských zemí[61]	třetích zemí	ve smyslu čl. 21 odst. 2 písm. b) finančního nařízení
		RP/NRP	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE
2.a	07.020502 – ESF – Provozně-technická pomoc – Financování v rámci REACT-EU	RP	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Podpůrné výdaje pro ESF+ – Sdílené řízení	NRP	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Podpůrné výdaje pro ESF+ – sdílené řízení – Financování v rámci REACT-EU	NRP	NE	NE	NE	NE

59 RP = rozlišené prostředky / NRP = nerozlišené prostředky.
60 ESVO: Evropské sdružení volného obchodu.
61 Kandidátské země a případně potenciální kandidáti ze západního Balkánu.

3.2. Odhadovaný finanční dopad návrhu na prostředky

Níže uvedené programy a rozpočtové položky jsou orientační. Odpovídající financování bude určeno v rámci přispívajících programů v souladu s platnými finančními pravidly.

3.2.1. Odhadovaný souhrnný dopad na operační prostředky

– ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití operačních prostředků.

– X Návrh/podnět vyžaduje využití operačních prostředků, jak je vysvětleno dále:

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

Okruh víceletého finančního rámce	Číslo	V rámci okruhu 2a: Soudržnost, odolnost a hodnoty

GŘ EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	**CELKEM**
○ Operační prostředky								
Rozpočtová položka 07 02 05 02	Závazky	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Platby	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**
	Závazky	(1b)						
	Platby	(2b)						
	Závazky	(1c)						
	Platby	(2c)						

○ Operační prostředky CELKEM	Závazky	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Platby	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**

• Prostředky správní povahy financované z rámce na zvláštní programy			2022	2023	2024	2025	2026	**CELKEM**
Rozpočtová položka 07 01 01 01	Závazky / Platby	(3)	0,108	0,443	0,158			**0,710**

Rozpočtová položka 07 01 01 01 – REACT-EU	Závazky / Platby	(3)	0,000	0,506	0,000			**0,506**
○ Prostředky na GŘ EMPL CELKEM	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 víceletého finančního rámce	**7**	Správní výdaje

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

		2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**CELKEM**
GŘ EMPL							
○ Lidské zdroje		0,125	0,502	0,084			**0,711**
○ Ostatní správní výdaje			0,017				**0,017**
GŘ EMPL CELKEM	Prostředky	0,125	0,519	0,084			**0,728**

Prostředky z OKRUHU 7 víceletého finančního rámce **CELKEM**	(Závazky celkem = platby celkem)	0,125	0,519	0,084			**0,728**

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

		2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**CELKEM**
Prostředky z OKRUHŮ 1 až 7 víceletého finančního rámce **CELKEM**	Závazky	8,734	1,968	0,542			**11,243**
	Platby	0,234	5,068	2,162	3,660	**0,120**	**11,243**

3.2.2. Odhadovaný výstup financovaný z operačních prostředků

Prostředky na závazky v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

Uveďte cíle a výstupy			2022		2023		2024		2025		Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)						**CELKEM**	
	VÝSTUPY																	
⇩	Druh [62]	Průměrné náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Celkový počet	Náklady celkem
SPECIFICKÝ CÍL č. 1[63] …																		
– Výstup	Komunikační kampaň	7,000	1	7,000													1	7,000
– Výstup	Akce Komise	1,500			5	0,300											5	1,500
– Výstup	Akce předsednictví	0,500			3	0,167											3	0,500
– Výstup	Hodnocení	0,300					1	0,300									1	0,300

[62] Výstupy se rozumí produkty a služby, které mají být dodány (např. počet financovaných studentských výměn, počet vybudovaných kilometrů silnic atd.).

[63] Popsaný v bodě 1.4.2. „Specifické cíle…“.

Mezisoučet za specifický cíl č. 1																	
SPECIFICKÝ CÍL č. 2 …																	
– Výstup																	
Mezisoučet za specifický cíl č. 2																	
CELKEM	1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300	

3.2.3. Odhadovaný souhrnný dopad na správní prostředky

– ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití prostředků správní povahy.

– X Návrh/podnět vyžaduje využití prostředků správní povahy, jak je vysvětleno dále:

– v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

	2022	**2023**	**2024**	**2025**	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)			**CELKEM**
OKRUH 7 víceletého finančního rámce								
Lidské zdroje	0,125	0,519	0,084					**0,711**
Ostatní správní výdaje		0,017						**0,017**
Mezisoučet za OKRUH 7 víceletého finančního rámce	0,125	0,519	0,084					**0,728**

–

Mimo OKRUH 7[64] **víceletého finančního rámce**								
Lidské zdroje	0,108	0,949	0,158					**1,216**
Ostatní výdaje správní povahy								
Mezisoučet mimo OKRUH 7 víceletého finančního rámce	0,108	0,949	0,158					**1,216**

–

CELKEM	0,234	1,468	0,242					**1,948**

– Potřebné prostředky na oblast lidských zdrojů a na ostatní výdaje správní povahy budou pokryty z prostředků GŘ, které jsou již vyčleněny na řízení akce a/nebo byly vnitřně přerozděleny v rámci GŘ a případně doplněny z dodatečného přídělu, který lze řídícímu GŘ poskytnout v rámci ročního přidělování a s ohledem na rozpočtová omezení.

64 Technická a/nebo administrativní pomoc a výdaje na podporu provádění programů a/nebo akcí EU (bývalé položky „BA“), nepřímý výzkum, přímý výzkum.

3.2.3.1. Odhadované potřeby v oblasti lidských zdrojů

– ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití lidských zdrojů.

– X Návrh/podnět vyžaduje využití lidských zdrojů, jak je vysvětleno dále:

– Odhad vyjádřete v přepočtu na plné pracovní úvazky

		2022	**2023**	**2024**	Rok **N+3**	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)		
O Pracovní místa podle plánu pracovních míst (místa úředníků a dočasných zaměstnanců)								
20 01 02 01 (v ústředí a v zastoupeních Komise)		3	3	0,50				
20 01 02 03 (při delegacích)								
01 01 01 01 (v nepřímém výzkumu)								
01 01 01 11 (v přímém výzkumu)								
Jiné rozpočtové položky (upřesněte)								
O Externí zaměstnanci (v přepočtu na plné pracovní úvazky: FTE)[65]								
20 02 01 (SZ, VNO, ZAP z celkového rámce)								
20 02 03 (SZ, MZ, VNO, ZAP a MOD při delegacích)								
07 01 01 01 [66]	– v ústředí	7	7	5				
	– při delegacích							
01 01 01 02 (SZ, VNO, ZAP v nepřímém výzkumu)								
01 01 01 12 (SZ, VNO, ZAP v přímém výzkumu)								
Jiné rozpočtové položky (upřesněte) 07 01 01 01 NGEU		0	8	0				
CELKEM		**10**	**18**	**5,50**				

– **XX** je oblast politiky nebo dotčená hlava rozpočtu.

– Potřeby v oblasti lidských zdrojů budou pokryty ze zdrojů GŘ, které jsou již vyčleněny na řízení akce a/nebo byly vnitřně přeobsazeny v rámci GŘ, a případně doplněny z dodatečného přídělu, který lze řídícímu GŘ poskytnout v rámci ročního přidělování a s ohledem na rozpočtová omezení.

– Popis úkolů:

Úředníci a dočasní zaměstnanci	Vypracování a koordinace pracovního plánu Evropského roku s dalšími útvary; vypracování příslušných podmínek smluv o poskytování služeb a kupních smluv a navazujících výběrových řízení; zajištění interinstitucionální spolupráce; příprava informačních souhrnů a projevů pro komisaře a generální ředitelství; zajištění podkladů pro tiskovou činnost; navazující hodnocení *ex-post*
Externí zaměstnanci	

[65] SZ = smluvní zaměstnanec; MZ = místní zaměstnanec; VNO = vyslaný národní odborník; ZAP = zaměstnanec agentury práce; MOD = mladý odborník při delegaci.

[66] Dílčí strop na externí zaměstnance financované z operačních prostředků (bývalé položky „BA“).

3.2.4. Slučitelnost se stávajícím víceletým finančním rámcem

Návrh/podnět:

– X Návrh je v souladu se stávajícím víceletým finančním rámcem,

– ☐ může být v plném rozsahu financován přerozdělením prostředků v rámci příslušného okruhu víceletého finančního rámce (VFR).

– ☐ vyžaduje použití nepřiděleného rozpětí v rámci příslušného okruhu VFR a/nebo použití zvláštních nástrojů definovaných v nařízení o VFR.

– ☐ vyžaduje revizi VFR.

3.2.5. Příspěvky třetích stran

Návrh/podnět:

– X nepočítá se spolufinancováním od třetích stran.

– ☐ počítá se spolufinancováním od třetích stran podle následujícího odhadu:

prostředky v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

	Rok **N**[67]	Rok **N+1**	Rok **N+2**	Rok **N+3**	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)			Celkem
Upřesněte spolufinancující subjekt								
Spolufinancované prostředky CELKEM								

[67] Rokem N se rozumí rok, kdy se návrh/podnět začíná provádět. Výraz „N“ nahraďte předpokládaným prvním rokem provádění (například 2021). Totéž proveďte u let následujících.

3.3. Odhadovaný dopad na příjmy

– X Návrh/podnět nemá žádný finanční dopad na příjmy.

– ☐ Návrh/podnět má tento finanční dopad:

  – ☐ na vlastní zdroje

  – ☐ na jiné příjmy

  – uveďte, zda je příjem účelově vázán na výdajové položky ☐

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

Příjmová rozpočtová položka:	Prostředky dostupné v běžném rozpočtovém roce	Dopad návrhu/podnětu[68]						
		Rok **N**	Rok **N+1**	Rok **N+2**	Rok **N+3**	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)		
Článek …….								

U účelově vázaných příjmů upřesněte dotčené výdajové rozpočtové položky.

Jiné poznámky (např. způsob/vzorec výpočtu dopadu na příjmy nebo jiné údaje).

[68] Pokud jde o tradiční vlastní zdroje (cla, dávky z cukru), je třeba uvést čisté částky, tj. hrubé částky po odečtení 20 % nákladů na výběr.