EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 12.10.2022.
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Prijedlog

ODLUKE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o Europskoj godini vještina 2023.

(Tekst značajan za EGP)

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

Predsjednica von der Leyen u svojem je **govoru o stanju Unije** 14. rujna 2022. izjavila da je *„radna snaga s odgovarajućim vještinama”* ključan čimbenik na kojem se temelji trenutačna i buduća konkurentnost socijalnog tržišnog gospodarstva Unije. Zahvaljujući vještinama otvaraju se brojnija i bolja radna mjesta jer je kvalificirana radna snaga ključan pokretač rasta te jača inovacijsku moć i konkurentnost svih europskih poduzeća, osobito malih i srednjih poduzeća (MSP-ova).

Kako bi zelena i digitalna tranzicija bile socijalno pravedne i poštene, potrebno je osigurati da radna snaga EU-a stekne potrebne vještine. Odgovarajuće vještine pojedincima omogućuju da budu u korak s promjenama na tržištu rada i da potpuno sudjeluju u društvu i demokraciji, tako da nitko ne bude zapostavljen, kako je navedeno u **Programu vještina za Europu 2020.**[1] i u skladu s europskim načinom života[2]. Na tome se temelji i **Izjava iz Porta**[3], koju su potpisali čelnici EU-a u svibnju 2021. i obvezali se da će se zalagati za usavršavanje i prekvalifikaciju te bolju zapošljivost. U Izjavi su pozdravili ambiciozne glavne ciljeve EU-a, utvrđene u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava, da do 2030. svake godine najmanje 60 % odraslih sudjeluje u osposobljavanju i da stopa zaposlenosti dosegne barem 78 %, što zahtijeva dodatni rad na tome da se više žena i mladih uključi na tržište rada.

Europska godina vještina 2023., koju je predsjednica von der Leyen najavila u govoru o stanju Unije, jedinstvena je prilika da se pruži potpora europskim poduzećima, posebno malim i srednjim poduzećima, za koja je *nedostatak osoblja još jedan izazov* pa *moramo još više ulagati u osposobljavanje i usavršavanje* i *blisko surađivati s poduzećima*, usklađivati njihove potrebe sa *željama i ciljevima tražitelja posla*, onih niskokvalificiranih i visokokvalificiranih, i pojednostavniti i ubrzati *priznavanje stručnih kvalifikacija državljana trećih zemalja.*

Zbog pandemije bolesti COVID-19, a sad i ruske agresije na Ukrajinu došle su do izražaja strateške ovisnosti i raskorak između ponude i potražnje za radnom snagom u Europi te se još više produbile.

Osim toga, zelena i digitalna tranzicija i druge strukturne promjene, kao što su potreba za većom otpornošću i globalizacija, utječu na sva zanimanja na europskom tržištu rada jer određuju potrebe za novim vještinama kako bi europsko gospodarstvo raslo na održiv i konkurentan način. Primjerice, da bi se stalo na kraj ovisnosti o uvozu energije iz Rusije i ostvarili ambiciozni ciljevi EU-a u području energetske učinkovitosti i energije iz obnovljivih izvora, potrebno je opsežno i brzo uvođenje poboljšanja u području energetske učinkovitosti, obnove zgrada i energije iz obnovljivih izvora. Preduvjet za to je dostupnost kvalificirane radne snage u cijelom EU-u.

---

[1] Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2021) 274 final).

[2] Primjerice, u Izvješću o strateškim predviđanjima 2022. (COM(2022) 289 final) poziva se na povećanje rashoda za obrazovanje i osposobljavanje i naglašava da to podrazumijeva i vještine učenja potrebne za prilagodbu brzim promjenama u tehnologiji i na tržištu rada, zelene vještine i svijest o klimatskim promjenama.

[3] Izjava iz Porta – Consilium (europa.eu)

Međutim, zbog demografskih promjena sve je manje dostupne radne snage. Iako je prosječna stopa nezaposlenosti u EU-u u kolovozu 2022. bila stabilna i iznosila 6 %[4], 77 % poduzeća već je 2019. teško pronalazilo zaposlenike s potrebnim vještinama[5]. Konkretno, manjak kvalificiranog osoblja i iskusnih rukovoditelja najveći je problem za četvrtinu malih i srednjih poduzeća EU-a, koji predstavljaju 99 % svih poduzeća u EU-u[6]. Osim toga, 2021. je utvrđeno da radne snage nedostaje u 28 sektora, među kojima su zdravstveni, ugostiteljski, građevinski i uslužni sektor, a nedostaje i stručnjaka za IT i sigurnost, osobito kibersigurnost, te radnika s obrazovanjem u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike[7], što pokazuje da postoji sve veća potražnja i za visokokvalificiranim i niskokvalificiranim radnicima. U tom kontekstu neometano funkcioniranje europskog tržišta rada ne ovisi samo o dostupnosti radne snage s odgovarajućim vještinama nego i o tome da se pojedinci usavršavaju i prekvalificiraju prema potrebama poduzeća u Uniji.

EU se suočava s nezapamćenim nedostatkom žena na radnim mjestima i u obrazovnim programima u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM). Iako žene čine 52 % europskog stanovništva i većinu osoba sa završenim tercijarnim obrazovanjem u EU-u, samo 40 % znanstvenika i inženjera su žene, kao i samo 18 % stručnjaka za IKT[8]. Međutim, djevojčice su u školi zainteresirane za STEM područje i u nekim su zemljama u njemu uspješnije od dječaka. Ta pojava odustajanja od obrazovanja i karijera poznata je kao „leaky pipeline", učinak pasivnog odljeva žena iz tog područja.

Rješavanje problema nedostatka vještina može potaknuti inovacijsku moć, produktivnost i rast europskog socijalnog tržišnog gospodarstva. To je osobito važno za digitalne vještine. Na primjer, 70 % poduzeća navodi da je nedostatak osoblja s odgovarajućim digitalnim vještinama prepreka ulaganjima,[9] a gotovo polovina stanovništva EU-a nema digitalne vještine ili je njihova razina vrlo niska[10]. Taj je problem prepoznat u Komunikaciji o Digitalnom kompasu 2030., u kojoj je utvrđen cilj da do 2030. 80 % odraslih osoba u EU-u ima barem osnovne digitalne vještine i da bude zaposleno 20 milijuna stručnjaka za IKT[11]. U prijedlogu br. 32. Konferencije o budućnosti Europe dodatno je naglašeno da svi građani EU-a trebaju imati potrebne digitalne vještine[12].

Radna snaga s odgovarajućim vještinama preduvjet je i za zelenu tranziciju, za koju se predviđa da će do 2030. otvoriti 2,5 milijuna dodatnih radnih mjesta u EU-u.[13] Važnost

---

4 Eurostat, stopa nezaposlenosti, (une_rt_m)

5 Eurofound, Europsko istraživanje o poduzećima 2019.

6 Eurostat, *Key Figures on European Businesses* (Najvažniji podaci o europskim poduzećima), izdanje za 2022., str. 10.

7 Europsko nadzorno tijelo za rad, *Report on labour shortages and surpluses* (Izvješće o nedostatku i višku radne snage) 2021. i ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Razvoj vještina za kibersigurnost u EU-u), ožujak 2020. U studijama koje je provela ENISA utvrđeno je da u području kibersigurnosti nedostaje 291 000 stručnjaka.

8 Europski institut za ravnopravnost spolova, *Gender Equality Index 2020: key findings for the EU* (Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: glavni zaključci za EU), Ured za publikacije Europske unije, 2021.

9 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: „Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće" (COM(2021) 118 final).

10 Europska komisija, Indeks digitalnoga gospodarstva i društva (DESI).

11 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: „Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće" (COM(2021) 118 final).

12 Konferencija o budućnosti Europe, Izvješće o konačnom ishodu, svibanj 2022.

13 Cedefop, *The green employment and skills transformation* (Zeleno zapošljavanje i transformacija vještina), str. 22.

vještina naglašena je i u okviru Europske godine mladih 2022., u kojoj je postalo jasno da je potrebno hitno osigurati da mladi u Europi steknu vještine koje će im trebati u budućnosti.

S obzirom na to da samo oko 37 % odraslih osoba sudjeluje u osposobljavanju,[14] za iskorištavanje mogućnosti zelene i digitalne tranzicije nužno je još više ulagati u usavršavanje i prekvalifikaciju te poticati sve radno sposobne odrasle osobe da u njima sudjeluju.

Već vidljiv nedostatak osoblja dodatno će se povećavati jer se očekuje da će se postotak radno sposobnog stanovništva EU-a smanjiti s 64 % u 2019. na 56 % u 2070.[15], a omjer ovisnosti starijih osoba povećati s 32 u 2020. na 54 u 2070.[16] Stoga je potrebno dodatno raditi na tome da više ljudi postane aktivno na tržištu rada putem prekvalifikacije i usavršavanja, osobito žene i mladi koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti u sustavu obrazovanja odraslih. Važno je i promicati digitalne vještine starijeg stanovništva i pobrinuti se da mogu potpuno sudjelovati u društvu i pristupati ključnim uslugama koje su sve češće dostupne samo putem interneta.

Međutim, samo domaća radna snaga u EU-u nije i neće biti dovoljna za zadovoljavanje trenutačnih i budućih potreba na tržištu rada. U tom kontekstu migranti već imaju važnu ulogu u europskom gospodarstvu i društvu. U zadnjih deset godina radnici migranti[17] popunili su velik broj novih radnih mjesta u EU-u, što je pomoglo u ispunjavanju potreba tržišta rada. Prihvat migranata dio je šire kombinacije politika kojom se nastoji riješiti problem nedostatka radne snage i vještina i njegovi temeljni uzroci. Pandemija bolesti COVID-19 pokazala je da migranti čine čak 13 % radnika koji obavljaju neophodne funkcije, kao što su liječnici, medicinske sestre i vozači[18].

Stoga EU, kako bi ostao globalno konkurentan, mora postati privlačno mjesto za rad za osobe iz cijelog svijeta koje imaju vještine potrebne za deficitarna zanimanja. Da bi se to postiglo, državljani trećih zemalja trebaju moći ostvariti sav svoj potencijal i koristiti svoje vještine na europskom tržištu rada, ali i mogućnosti za učenje, mobilnost i priznavanje kvalifikacija na uzajamno koristan i kružan način. To se odnosi i na novopristigle državljane trećih zemalja i na one koji već zakonito borave u EU-u, čije su stope sudjelovanja na tržištu rada uglavnom niže od onih građana EU-a[19]. To uključuje i kontinuiranu potporu integraciji na tržište rada osoba koje bježe od rata u Ukrajini ako odluče ostati u EU-u.

Radi jačanja konkurentnosti europskih poduzeća, osobito MSP-ova, kako bi oni mogli iskoristiti sav potencijal digitalne i zelene tranzicije na socijalno pravedan, uključiv i pošten

---

14 Eurostat, TRNG_AES_100, podaci iz 2016. o sudjelovanju u osposobljavanju u posljednjih 12 mjeseci, isključujući osposobljavanje na radnom mjestu.

15 Eurostat, *Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)* (Stanovništvo na dan 1. siječnja prema dobi, spolu i vrsti projekcije).

16 Definirano kao omjer broja osoba u dobi od 65 godina i više i broja osoba u dobi od 15 do 64 godine, pomnožen sa 100. Vidjeti Eurostat, PROJ_19NDBI.

17 1. siječnja 2021. državljani trećih zemalja koji borave u državama članicama EU-27 činili su 5,3 % ukupnog stanovništva. Međutim, prema Eurostatu su 2020. (na temelju podataka iz ankete o radnoj snazi i klasifikacije ISCO-08) činili 8,7 % čistača i pomagača, 7,2 % pomagača u pripremi hrane, 6,9 % radnika u području poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, 6,1 % građevinskih radnika te 6,0 % radnika u rudarstvu, građevinarstvu, proizvodnji i prijevozu.

18 Zajednički istraživački centar (2020.), *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* (Ključni radnici imigranti: njihov doprinos odgovoru Europe na COVID-19), 23. travnja 2020.

19 Eurostat, *Migration Integration Statistics – labour market indicators* (Statistički podaci o integraciji migranata – pokazatelji tržišta rada) (podaci preuzeti u travnju 2021.). Na primjer, 2020. stopa zaposlenosti u EU-u za osobe u dobi od 20 do 64 godine iznosila je 61,9 % za one koji su rođeni izvan EU-a, a 73,5 % za osobe rođene u EU-u i one rođene u drugoj državi članici EU-a.

način, u okviru **Europske godine vještina 2023.** dodatno će se promicati prekvalifikacija i usavršavanje. Cilj je zajamčiti da u usporednoj tranziciji i fazi gospodarskog oporavka nitko ne bude zapostavljen, a pogotovo nadoknaditi nedostatak radne snage kako bi EU imao kvalificiraniju radnu snagu koja može iskoristiti mogućnosti tog procesa, na sljedeći način:

1. Promicanjem povećanih, djelotvornijih i uključivijih ulaganja u osposobljavanje i usavršavanje kako bi se iskoristio sav potencijal postojeće i buduće radne snage u Europi i kako bi se ljudima pružila podrška u prelasku s jednog radnog mjesta na drugo, aktivnom starenju i iskorištavanju novih mogućnosti gospodarske preobrazbe koja je u tijeku.
2. Jačanjem relevantnosti vještina bliskom suradnjom sa socijalnim partnerima, javnim i privatnim službama za zapošljavanje, poduzećima, pružateljima usluga obrazovanja i osposobljavanja te razvojem zajedničkih pristupa sa svim granama vlasti.
3. Povezivanjem ambicija i vještina ljudi s prilikama na tržištu rada, posebno onima koje nude zelena i digitalna tranzicija i ključni sektori kojima je potreban oporavak nakon pandemije. Posebna pozornost posvetit će se aktiviranju većeg broja ljudi na tržištu rada, posebno žena i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti u sustavu obrazovanja odraslih (skupina NEET).
4. Privlačenjem osoba iz trećih zemalja s vještinama koje su potrebne EU-u, među ostalim boljom ponudom mogućnosti za učenje i mobilnost te olakšavanjem priznavanja kvalifikacija.

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području**

U prvom načelu **europskog stupa socijalnih prava** utvrđuje se da svi imaju pravo na obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje, koji im omogućuju da u cijelosti sudjeluju u društvu i uspješno uđu na tržište rada. U četvrtom načelu navodi se da svi maju pravo na pravovremenu i prilagođenu pomoć u poboljšavanju izgleda za zapošljavanje ili samozapošljavanje. To uključuje pravo na potporu pri osposobljavanju i prekvalifikaciji. U petom načelu o sigurnom i prilagodljivom zaposlenju ističe se da bi radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, trebali imati pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju.

Europske inicijative za ostvarivanje tih prava imaju dugu povijest. U okviru Europske godine vještina 2023. dodatno će se ojačati nekoliko postojećih inicijativa i ostvariti sinergije među mjerama, a posebno će se raditi na bržem ostvarenju ciljeva EU-a za 2030. u vezi sa zapošljavanjem i vještinama.

Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost iz 2020. petogodišnji je strateški plan Komisije čiji je cilj osposobiti više ljudi i osposobljavati ih češće kako bi stekli vještine koje su potrebne na tržištu rada. U njemu je navedeno 12 konkretnih mjera, uključujući Preporuku Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, individualne račune za učenje, mikrokvalifikacije za cjeloživotno učenje i zapošljivost, usavršavanje istraživača i Pakt za vještine. Njihova će se provedba dodatno promicati u okviru Europske godine vještina 2023. kako bi se ostvario sav njihov potencijal. To će doprinijeti i prioritetu novog **europskog programa za obrazovanje odraslih** da se poboljša ponuda i korištenje mogućnosti za usavršavanje i prekvalifikaciju putem održivog financiranja.

U **ažuriranoj novoj industrijskoj strategiji za Europu 2020.** utvrđeno je na koji način industrija EU-a može izvući pouke iz pandemije bolesti COVID-19, ojačati gospodarsku otpornost te ubrzati zelenu i digitalnu tranziciju. To uključuje fleksibilan sektorski politički pristup koji teži boljem povezivanju svih dionika u vrijednosnom lancu ili industriji te među

ostalim predviđa načine tranzicije koji su vrlo usmjereni na vještine. Europska godina vještina 2023. ojačat će položaj europskih poduzeća i njihovih zaposlenika u industriji, pri čemu će se oslanjati na postojeće strukture socijalnog dijaloga.

Sveobuhvatan pristup Europske komisije zakonitim migracijama i integraciji utvrđen je u **novom paktu o migracijama i azilu**. Komisija je u vezi sa zakonitim migracijama predložila nekoliko inicijativa kojima je cilj privući državljane trećih zemalja koji imaju vještine potrebne u EU-u. To uključuje uspostavu **baze talenata EU-a** i **partnerstava za traženje talenata** s partnerskim zemljama. Države članice će 2023. provesti i **preinačenu Direktivu o plavoj karti EU-a**, a o **prijedlozima preinake Direktive o osobama s dugotrajnim boravištem i Direktive o jedinstvenoj dozvoli** trebalo bi pregovarati. Komisija će usto promicati **dodatne mehanizme ulaska u EU** za osobe kojima je potrebna međunarodna zaštita kako bi se iskoristile vještine izbjeglica.

U **Akcijskom planu za integraciju i uključivanje za razdoblje 2021.–2027.** zaključuje se da su vještine i talenti migranata i građana EU-a migrantskog podrijetla često podcijenjeni ili nedovoljno iskorišteni te se predlažu mjere za bolje iskorištavanje njihova potencijala na tržištu rada EU-a. U okviru Europske godine vještina 2023. promicat će se i upotpuniti postojeće inicijative, među ostalim ubrzavanjem i olakšavanjem priznavanja kvalifikacija stečenih izvan EU-a, čime će se državljanima trećih zemalja omogućiti da ostvare svoj puni potencijal na europskom tržištu rada.

Nakon govora o stanju Unije 2021. Europska komisija provela je strukturirani dijalog s vladama i dionicima država članica kako bi unaprijedila reforme politika u području digitalnog obrazovanja i vještina te ulaganja u njih s obzirom na međusektorske izazove koje donosi digitalna tranzicija i potrebu za ubrzanim donošenjem politika i ostvarivanjem rezultata. Europska godina vještina 2023. mogla bi se temeljiti na tom procesu strukturiranog dijaloga i proširiti njegov opseg tako da obuhvati prethodno navedene ciljeve.

Važnu će ulogu u provedbi Europske godine vještina 2023. imati i **fondovi i instrumenti Europske unije**. Europski socijalni fond plus (ESF+) s proračunom većim od 99 milijardi EUR za programsko razdoblje 2021.–2027. i dalje je glavni instrument za ulaganje u ljude te je u sinergiji s drugim fondovima (program InvestEU, Europski fond za prilagodbu globalizaciji za raseljene osobe, Europski fond za regionalni razvoj (EFRR), Fond za pravednu tranziciju (FPT), Europske snage solidarnosti, program Digitalna Europa, Erasmus+, Obzor Europa, Program za okoliš i djelovanje u području klime (LIFE), Fond za modernizaciju, Instrument za tehničku potporu (TSI), Instrument za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju (NDICI)) te s reformama i ulaganjima povezanima s vještinama uključenima u nacionalne planove država članica u okviru Mehanizma za oporavak i otpornost.

Europska godina vještina 2023. temeljit će se i na radu svih **agencija Unije** aktivnih u području vještina i zapošljavanja, podupirati njihove aktivnosti i stvarati sinergije, posebno s Europskim centrom za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop), Europskom zakladom za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound), Europskom zakladom za osposobljavanje (ETF), Europskim nadzornim tijelom za rad (ELA), Europskom agencijom za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) i Agencijom Europske unije za kibersigurnost (ENISA).

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

U okviru Europske godine vještina 2023. promicat će se i sinergije između politika u području vještina i inicijativa EU-a u području osposobljavanja. Prioritet je **Akcijskog plana za digitalno obrazovanje** poboljšanje digitalnih vještina i kompetencija, uključujući demokratsku otpornost i medijsku pismenost. U okviru **europskog prostora obrazovanja**

pruža se potpora daljnjem razvoju sustava obrazovanja i osposobljavanja u državama članicama. Osiguravanjem prostora za raspravu i razmjenu iskustava u okviru Europske godine vještina 2023. ta će se područja dodatno povezati. Središnji element **europskog istraživačkog prostora** je poticanje osnovnih i transverzalnih vještina istraživača, čime se odgovara na potražnju za visokokvalificiranim stručnjacima na tržištu rada.

Ojačana **Garancija za mlade** usmjerena je na integraciju pripadnika skupine NEET na tržište rada. Glavni je pokretač osiguravanje pristupa kvalitetnom obrazovanju i osposobljavanju radi poboljšanja zapošljivosti u skladu s potrebama tržišta rada.

Povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada ima snažan i pozitivan učinak na gospodarstvo, posebno u kontekstu smanjenja radne snage i nedostatka vještina te ambicioznog cilja iz Porta da stopa zaposlenosti do 2030. dosegne 78 %. **Strategija za rodnu ravnopravnost** usmjerena je na uklanjanje razlike u plaćama i mirovinama na temelju spola i rodnih stereotipa, primjerice u zanimanjima u kojima tradicionalno prevladavaju muškarci, kao što su znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika, odnosno žene, primjerice u sektoru skrbi.

Unatoč kontinuirano malom povećanju stope zaposlenosti osoba s invaliditetom u zadnjih deset godina razlika u zapošljavanju na temelju invaliditeta u EU-u i dalje iznosi oko 24 postotna boda. **Paket mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom** sadržava mjere za poboljšanje stope zaposlenosti osoba s invaliditetom tako što će im se omogućiti stjecanje vještina, usavršavanje ili prekvalifikacija kako bi se zadovoljile potrebe tržišta rada te se naglašava potreba za povećanjem stope zaposlenosti osoba s invaliditetom.

S obzirom na to da su vještine ključne i relevantne za sve gospodarske sektore, u većini inicijativa EU-a predviđene su mjere koje se izričito odnose na vještine. Razvoj vještina ima važnu ulogu u uspješnoj provedbi mnogih drugih politika Unije na kojima će se temeljiti Europska godina vještina 2023. To uključuje **europski zeleni plan** i inicijative kao što su **paket „Spremni za 55 %”**, **Val obnove za Europu**, **plan REPowerEU**, prijedlog **preinake Direktive o energetskoj učinkovitosti**, **novi akcijski plan za kružno gospodarstvo**, **akcijski plan za postizanje nulte stope onečišćenja**, **strategija EU-a za bioraznolikost do 2030.**, **strategija „od polja do stola”** i **Komunikacija o novom pristupu za održivo plavo gospodarstvo u EU-u.**

Europska godina vještina 2023. temeljit će se i na inicijativama kao što su **novi europski Bauhaus**, **Obzor Europa** i njegove misije, **novi europski program za inovacije**, **europska strategija za sveučilišta**, strategija „**Izgradnja digitalne budućnosti Europe**”, **europska strategija za podatke**, **digitalno desetljeće**, Komisijin prijedlog **Europske deklaracije o digitalnim pravima i načelima za digitalno desetljeće**, **zajednički okvir EU-a i OECD-a za financijske kompetencije odraslih**, **Strategija za prava osoba s invaliditetom**, **Akcijski plan EU-a za antirasizam**, **strateški okvir EU-a za jednakost, uključivanje i sudjelovanje Roma**, **akcijski plan za integraciju i uključivanje** za razdoblje 2021.–2027., **akcijski plan za europsku demokraciju**, **dugoročna vizija za ruralna područja EU-a**, **Komunikacija o novom pristupu za održivo plavo gospodarstvo u EU-u**, **europska strategija o skrbi**, **Akcijski plan za socijalnu ekonomiju** i **tranzicijski put za industrijski ekosustav lokalne i socijalne ekonomije, Europski akt o kritičnim sirovinama i Komunikacija o pouzdanosti opskrbe kritičnim sirovinama**, **Zajednička komunikacija o analizi nedostatnih ulaganja u obranu i o daljnjim koracima** i **Uredba o svemirskom programu**. Svaka od tih inicijativa i politika sadržava mjere koje se mogu odnositi na razvoj vještina općenito ili na određene skupine ili određene skupove vještina.

Osim toga, EU se zalaže za politike u području vještina i ulaganja u vještine na globalnoj razini. Prioritet su **strategije Global Gateway** i **akcijskog plana za mlade** ulaganja u kvalitetne sustave obrazovanja u partnerskim zemljama. Tim Europa doprinosi razvoju

vještina, primjerice pružanjem potpore osposobljavanju nastavnog osoblja te inicijativama povezanima sa strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem. Taj rad koji se provodi u vanjskoj dimenziji izravno nadopunjuje ciljeve utvrđene u ovom prijedlogu.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

• Pravna osnova

U skladu s člankom 149. Ugovora o funkcioniranju Europske unije u području zapošljavanja Unija ima nadležnost podupirati djelovanje država članica, poticati suradnju i pružati usporedne analize i savjete te promicati inovativne pristupe. U članku 149. UFEU-a predviđa se da mjera Unije može biti namijenjena *poticanju suradnje među državama članicama* i *podupiranju njihovog djelovanja u području zapošljavanja inicijativama koje su usmjerene na razvijanje razmjena podataka i najboljih praksi, pružanje usporednih analiza i savjeta te promicanje inovativnih pristupa i ocjenu iskustava, a posebice korištenjem pilot-projekata*.

Odluka će pridonijeti ostvarenju ciljeva iz članka 145. UFEU-a, kojim se od država članica i Unije traži da *rade na razvoju usklađene strategije zapošljavanja te, posebice, na promicanju kvalificirane, obrazovane i prilagodljive radne snage i tržištâ rada koja se mogu prilagoditi gospodarskim promjenama*.

• Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Ovaj je prijedlog u skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. stavka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). Ciljevi prijedloga ne mogu se u dovoljnoj mjeri ostvariti samo djelovanjem država članica jer se djelovanjem na isključivo nacionalnoj razini ne ostvaruje korist od europske dimenzije u razmjeni iskustava i dobre prakse među državama članicama. Unija svoje ciljeve ostvaruje odgovarajućim sredstvima, primjerenima nadležnostima koje su joj dodijeljene Ugovorima. Osim toga, djelovanje država članica unaprijedilo bi se uz povećanu informiranost i vidljivost stvorenu unutar i izvan EU-a.

• Proporcionalnost

Ovaj je prijedlog u skladu s načelom proporcionalnosti iz članka 5. stavka 4. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). Predloženi je plan djelovanja jednostavan. On se temelji na postojećim programima i na preusmjeravanju komunikacijskih aktivnosti na tematska područja Europske godine vještina 2023. Njime se ne nameću nerazmjerna upravljačka ograničenja tijelima koje provode prijedlog.

Djelovanjem Unije podržat će se i upotpuniti nastojanja država članica. Njime će se prvenstveno poboljšati djelotvornost instrumenata Unije. Drugo, djelovat će kao pokretač poticanjem sinergije i suradnje među državama članicama, organizacijama i zakladama te javnim i privatnim poduzećima.

Djelovanje Unije neće prelaziti okvire potrebne za rješavanje uočenih problema i ostvarenje ciljeva inicijative.

• Odabir instrumenta

Odluka Europskog parlamenta i Vijeća najprikladniji je instrument za osiguravanje potpune uključenosti zakonodavnog tijela u proglašenje 2023. Europskom godinom vještina.

3. REZULTATI *EX POST* EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

- ***Ex post* evaluacije/provjere primjerenosti postojećeg zakonodavstva**

Nije primjenjivo

- **Savjetovanja s dionicima**

Nije primjenjivo

- **Prikupljanje i primjena stručnog znanja**

Nije primjenjivo

- **Procjena učinka**

Procjena učinka nije provedena jer nije potrebna. Ciljevi predložene inicijative obuhvaćeni su ciljevima postojećih politika i programa Unije. Europska godina vještina 2023. može se provesti u okviru postojećih proračunskih ograničenja korištenjem onih programa u kojima je predviđeno utvrđivanje prioriteta financiranja na godišnjoj ili višegodišnjoj osnovi. Predložena inicijativa ne bi imala znatan društveni, gospodarski ili ekološki učinak veći od učinka postojećih instrumenata.

- **Primjerenost i pojednostavnjenje propisa**

Nije primjenjivo

- **Temeljna prava**

Nije primjenjivo

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna proračunska sredstva u smislu dodatnih sredstava. Sve se potrebe mogu zadovoljiti preraspodjelom iz tehničke pomoći fonda ESF+, uključujući zapošljavanje vanjskog osoblja radi pomoći u provedbi komunikacijske kampanje i događanja na terenu, i to već od 2022. pa do 2024. Stalno osoblje nadzirat će vanjsko osoblje kako bi se osigurala neometana provedba tijekom cijele godine.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Planovi provedbe i mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Prijedlog uključuje obvezu Komisije da do 31. prosinca 2024. podnese izvješće o provedbi, rezultatima i općoj procjeni inicijativa obuhvaćenih Europskom godinom vještina.

- **Dokumenti s objašnjenjima (za direktive)**

Nije primjenjivo

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredaba prijedloga**

2022/0326 (COD)

Prijedlog

ODLUKE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o Europskoj godini vještina 2023.

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 149.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora[20],

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija[21],

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

(1) Kvalificirana radna snaga ključna je za socijalno pravednu i poštenu zelenu i digitalnu tranziciju te za jačanje održive konkurentnosti i otpornosti Unije na negativne vanjske šokove, kao što su pandemija bolesti COVID-19 ili posljedice ruske ratne agresije na Ukrajinu. Brojnije i bolje vještine otvaraju nove mogućnosti i omogućuju pojedincima da u potpunosti sudjeluju na tržištu rada, u društvu i demokraciji, koriste mogućnosti zelene i digitalne tranzicije i ostvaruju svoja prava.

(2) Poduzeća u cijeloj Uniji teško pronalaze radnike s potrebnim vještinama. 2021. je utvrđeno da radne snage nedostaje u 28 sektora, među kojima su zdravstveni, ugostiteljski, građevinski i uslužni sektor, a nedostaje i stručnjaka za IT i sigurnost, osobito kibersigurnost, te radnika s obrazovanjem u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike[22]. Manjak radnika s odgovarajućim vještinama sve je veća prepreka uspješnoj digitalnoj i zelenoj tranziciji. U mnogim državama članicama očekuje se da će se starenje stanovništva u sljedećih deset godina ubrzati jer „baby boom” generacija odlazi u mirovinu, zbog čega raste potreba za iskorištavanjem punog potencijala svih radno sposobnih odraslih osoba stalnim ulaganjima u njihove vještine te aktiviranjem većeg broja ljudi na tržištu rada, posebno žena i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti u sustavu obrazovanja odraslih (skupina NEET).

---

20 SL C , , str. .

21 SL C , , str. .

22 Europsko nadzorno tijelo za rad, *Report on labour shortages and surpluses* (Izvješće o nedostatku i višku radne snage) 2021. i ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Razvoj vještina za kibersigurnost u EU-u), ožujak 2020. U studijama koje je provela ENISA utvrđeno je da u području kibersigurnosti nedostaje 291 000 stručnjaka.

(3) Manjak kvalificiranog osoblja ili iskusnih rukovoditelja i dalje je najveći problem za četvrtinu od 25 milijuna malih i srednjih poduzeća (MSP-ova)[23] u Uniji, koji su okosnica gospodarstva Unije, čine 99 % svih poduzeća i zapošljavaju 83 milijuna ljudi. U Komunikaciji Komisije „Strategija za MSP-ove i održivu i digitalnu Europu”[24] potvrđuje se da su MSP-ovi neophodni za konkurentnost i blagostanje u Europi.

(4) Niska razina vještina radno sposobnih odraslih osoba i dalje je velik problem za Uniju i upućuje na znatan neiskorišteni potencijal usavršavanja i prekvalifikacije da se ublaži sve veći nedostatak radne snage u sektorima kao što su proizvodnja i usluge, a posebno u gospodarskim djelatnostima povezanima s ugostiteljstvom i proizvodnjom računalne i elektroničke opreme te u sektoru skrbi[25]. Međutim, sudjelovanje u obrazovanju odraslih u EU-u zadnjih deset godina stagnira, a 21 država članica nije ostvarila cilj utvrđen na razini EU-a za 2020. Za mnoge odrasle osobe, kao što su one u netipičnim oblicima rada, zaposlenici malih i srednjih poduzeća, nezaposlene, neaktivne i niskokvalificirane osobe, mogućnosti za razvoj vještina prečesto su nedostupne. Brojnije mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije za te skupine i za sve radno sposobne odrasle osobe također doprinose ostvarenju cilja stope zaposlenosti EU-a od 78 %, dok je stopa zaposlenosti u EU-u 2021. iznosila 73,1 %[26].

(5) U prvom načelu europskog stupa socijalnih prava[27] utvrđuje se da svi imaju pravo na kvalitetno i uključivo obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje kako bi održali i stekli vještine s pomoću kojih mogu u cijelosti sudjelovati u društvu i uspješno ući na tržište rada. Četvrto načelo odnosi se na aktivnu potporu zapošljavanju kako bi se zaštitilo pravo svih osoba na pravovremenu i prilagođenu pomoć u poboljšanju izgleda za zapošljavanje ili samozapošljavanje. To uključuje pravo na potporu pri osposobljavanju i prekvalifikaciji. U petom načelu o sigurnom i prilagodljivom zaposlenju ističe se da bi radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, trebali imati pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju. U članku 14. stavku 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”)[28] utvrđeno je da svatko ima pravo na obrazovanje i pristup strukovnom i trajnom osposobljavanju.

(6) U trećem načelu europskog stupa socijalnih prava ističe se da svi, bez obzira na spol, rasnu ili etničku pripadnost, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili spolnu orijentaciju, imaju pravo na jednako postupanje i jednake mogućnosti, među ostalim u pogledu zapošljavanja i obrazovanja. Europsku godinu vještina trebalo bi provesti na uključiv način kojim se aktivno promiče jednakost. U Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava[29] ističe se da veće uključivanje na tržište rada skupina koje su na njemu manje zastupljene može pridonijeti uključivijem rastu zaposlenosti.

---

23 Eurostat, *Key Figures on European Businesses* (Najvažniji podaci o europskim poduzećima), izdanje za 2022., str. 10.

24 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Strategija za MSP-ove i održivu i digitalnu Europu (COM(2020) 103 final).

25 Europska komisija (2021.), Razvoj tržišta rada i plaća u Europi, str. 26.

26 Eurostat, Zaposlenost (kao % stanovništva u dobi od 20 do 64 godine), (LFSI_EMP_A)

27 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava (COM(2017) 0250 final).

28 Povelja Europske unije o temeljnim pravima (2000/C 364/01).

29 Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (europa.eu).

(7) U Programu vještina za Europu[30], donesenom u srpnju 2020., poziva se na revoluciju vještina kako bi se osigurao oporavak gospodarstva, ojačala konkurentnost Europe na globalnoj razini te kako bi svi mogli iskoristiti mogućnosti zelene i digitalne tranzicije. Programom se nastoji potaknuti kolektivno djelovanje u području vještina, osigurati da sadržaj osposobljavanja bude u skladu s potrebama tržišta koje se mijenjaju i bolje povezati mogućnosti osposobljavanja s ambicijama ljudi kako bi se radno sposobno stanovništvo potaknulo na sudjelovanje u osposobljavanju. Europski parlament pozdravio je ciljeve i mjere Programa vještina za Europu u svojoj Rezoluciji od 11. veljače 2021.[31]

(8) Europsko vijeće pozdravilo je 25. lipnja 2021. glavne ciljeve EU-a iz Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava, u skladu s Izjavom iz Porta[32], podupirući time ambiciju da do 2030. stopa zaposlenosti iznosi barem 78 % i da najmanje 60 % odraslih osoba svake godine sudjeluje u osposobljavanju.

(9) Predsjednica von der Leyen je 14. rujna 2022. u svojem govoru o stanju Unije[33] najavila da će Europska komisija predložiti da 2023. bude Europska godina vještina. Predsjednica je upozorila na problem nedostatka radne snage u određenim sektorima i naglasila da je važno ulagati u stručno obrazovanje i usavršavanje. Naglasila je i da privlačenje radnika s odgovarajućim vještinama u Europu treba biti dio rješenja, uz ubrzavanje i olakšavanje priznavanja kvalifikacija državljana trećih zemalja. Provedbom Europske godine vještina Komisija nastoji dati dodatan poticaj provedbi mnogih mjera koje je već počela provoditi kako bi unaprijedila usavršavanje i prekvalifikaciju u Uniji i riješila problem nedostatka radne snage te pružila potporu održivom rastu socijalnog tržišnog gospodarstva EU-a.

Predsjednica von der Leyen je 14. rujna 2021. u svojem govoru o stanju Europske unije najavila pokretanje strukturnog dijaloga na najvišoj razini radi jačanja angažmana u području digitalnih vještina i obrazovanja. Države članice imenovale su nacionalne koordinatore za taj proces. Europska godina vještina 2023. temeljit će se na tom procesu strukturiranog dijaloga i proširiti njegov opseg u skladu s ciljevima ove Odluke.

Godina vještina slijedi nakon Europske godine mladih 2022., čiji je cilj bio osnažiti mlade, odati im priznanje, pružiti potporu te surađivati s njima, među ostalim onima s manje mogućnosti, u razdoblju nakon pandemije bolesti COVID-19 s namjerom da to na njih ostavi dugoročan pozitivan učinak. Već je u Europskoj godini mladih naglašeno koliko su vještine važne da bi mladi pronašli kvalitetna radna mjesta.

(10) Budući da poduzeća i dionici najbolje znaju koje su vještine potrebne u njihovim industrijskim ekosustavima, jačanje njihova kolektivnog djelovanja u području razvoja vještina mora biti dio rješenja. Pakt za vještine okuplja poduzeća, socijalne partnere, pružatelje usluga obrazovanja i osposobljavanja, javne službe za zapošljavanje i druge

---

30 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2021) 274 final).

31 Europski parlament, Rezolucija Europskog parlamenta od 11. veljače 2021. o Komunikaciji Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o Programu vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost (2020/2818(RSP)).

32 Zaključci Europskog vijeća od 24. i 25. lipnja 2021. To se nadovezuje na Izjavu iz Porta od 8. svibnja 2021.

33 Govor o stanju Unije 2022., dostupno na: Stanje Unije (europa.eu)

ključne dionike u području vještina, iz privatnog i javnog sektora. Dosad je paktu pristupilo više od 700 organizacija te je uspostavljeno 12 velikih partnerstava u strateškim sektorima, uz obećanje da će poduprijeti 6 milijuna mogućnosti za osposobljavanje. Važna je i regionalna dimenzija, među ostalim u pograničnim regijama, u kojima su za pronalaženje radnika s odgovarajućim vještinama potrebne ciljane mjere za potporu učinkovitim prekograničnim tržištima rada. Isto tako, regije u nepovoljnom položaju i udaljene regije, uključujući najudaljenije, suočavaju se s posebnim problemima jer im je pristup tržištu rada, usavršavanju i prekvalifikaciji ograničen.

(11) Preporuke Vijeća o individualnim računima za učenje[34] i o mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost[35] pomažu ljudima da fleksibilnije i ciljano unaprijede ili upotpune svoje vještine, među ostalim kao odgovor na nove potrebe za vještinama na tržištu rada. U Rezoluciji Vijeća iz prosinca 2021. o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021.–2030.[36] promiču se usavršavanje i prekvalifikacija koji mogu smanjiti raskorak između ponude i potražnje za kvalifikacijama i manjak radne snage. Usmjeravanje i samoprocjena u vezi s vještinama jedne su od mjera kojima se ljudima pruža potpora u usavršavanju i prekvalifikaciji.

(12) Ojačanim aktivnim politikama tržišta rada za koje se zalaže Komisija u svojoj preporuci o učinkovitoj aktivnoj potpori zapošljavanju[37] nastoji se poduprijeti prelazak s jednog radnog mjesta na drugo nakon oporavka od krize uzrokovane bolešću COVID-19 i bolje usklađivanje vještina sa zahtjevima na tržištu rada, uz potporu službi za zapošljavanje s dovoljno administrativnog kapaciteta.

(13) U Preporuci Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO)[38] podupire se modernizacija sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi mladi i odrasli stekli znanje, vještine i kompetencije potrebne za napredovanje na tržištu rada i u društvu koji se mijenjaju i pridonijeli oporavku i pravednoj tranziciji prema zelenom i digitalnom gospodarstvu u doba demografskih promjena i tijekom svih gospodarskih ciklusa. Ističe se da je strukovno obrazovanje i osposobljavanje pokretač inovacija i rasta jer se brzo prilagođava promjenama na tržištu rada i pruža vještine koje su potrebne za deficitarna zanimanja.

(14) Vještine za zelenu tranziciju te usavršavanje i prekvalifikacija radne snage bit će potrebni u kontekstu prelaska na moderno, resursno učinkovito i konkurentno gospodarstvo, kako je utvrđeno u europskom zelenom planu[39] za klimatsku neutralnost

---

34 Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o individualnim računima za učenje (SL C 243, 27.6.2022., str. 26.).

35 Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (SL C 243, 27.6.2022., str. 10.).

36 Rezolucija Vijeća o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021.–2030. (SL C 504, 14.12.2021., str. 9.).

37 Preporuka Komisije od 4. ožujka 2021. o učinkovitoj aktivnoj potpori zapošljavanju nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19 (EASE) (SL L 80, 8.3.2021., str. 1.).

38 Preporuka Vijeća od 24. studenoga 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost (SL C 417, 2.12.2020., str. 1.).

39 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Europskom vijeću, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: Europski zeleni plan (COM(2019) 640 final).

EU-a do 2050. U Komunikaciji „Spremni za 55 %”[40] Komisija je utvrdila da zelena tranzicija može biti uspješna samo ako Unija ima kvalificiranu radnu snagu koja joj je potrebna kako bi ostala konkurentna te upućuje na vodeće mehanizme Programa vještina za Europu kojima je svrha ljudima pružiti vještine potrebne za zelenu i digitalnu tranziciju.

(15) U programu politike za digitalno desetljeće 2030.[41] ponavlja se cilj da do 2030. najmanje 80 % stanovništva EU-a stekne barem osnovne digitalne vještine i postavlja cilj da do iste godine bude zaposleno 20 milijuna stručnjaka za IKT, s podjednakim udjelom žena i muškaraca, među ostalim stvaranjem okvira za suradnju između država članica i Komisije. U komunikaciji o digitalnom desetljeću[42] ističe se da postoji premalo specijaliziranih programa obrazovanja i osposobljavanja za osposobljavanje stručnjaka za IKT. U Akcijskom planu za digitalno obrazovanje za razdoblje 2021.–2027.[43] naglašava se da bi se tehnološka sredstva trebala upotrebljavati za veću pristupačnost i fleksibilnost mogućnosti za učenje, uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju.

(16) U Komunikaciji Komisije o ažuriranju nove industrijske strategije za Europu[44] poziva se na odlučno djelovanje kako bi cjeloživotno učenje postalo stvarnost za sve te kako bi obrazovanje i osposobljavanje išli ukorak s digitalnom i zelenom tranzicijom te je pomogli ostvariti. Naglašava se da je kvalificirana radna snaga ključna za uspješne tranzicije, potporu konkurentnosti europske industrije, digitalnu i zelenu tranzicije te otvaranje kvalitetnih radnih mjesta. Potvrđuje se i važnost snažnih partnerstava između EU-a, država članica, socijalnih partnera i drugih relevantnih dionika te suradnje između industrijskih sektora i unutar njih. Socijalna ekonomija može u tome imati odlučujuću ulogu jer je važan oslonac za socijalno pravednu i uključivu digitalnu i zelenu tranziciju i ključan pokretač socijalnih inovacija, među ostalim u području prekvalifikacije i usavršavanja.

(17) Privlačenje kvalificiranih državljana trećih zemalja može pridonijeti rješavanju problema nedostatka radne snage i vještina u Uniji. U listopadu 2021. stupila je na snagu revidirana Direktiva o plavoj karti EU-a[45], što je veliki korak za privlačenje visokokvalificiranih radnika na tržište rada. I u novom paktu o migracijama i azilu[46] velika se važnost pridaje migraciji radne snage i integraciji državljana trećih zemalja.

---

40 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Spremni za 55 %: ostvarivanje klimatskog cilja EU-a za 2030. na putu ka klimatskoj neutralnosti (COM(2021) 550 final).

41 Prijedlog odluke Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi programa politike do 2030. „Put u digitalno desetljeće”, (COM(2021) 574 final).

42 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: „Digitalni kompas 2030.: europski pristup za digitalno desetljeće” (COM(2021) 118 final).

43 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o akcijskom planu za digitalno obrazovanje (COM(2018) 022 final).

44 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Ažuriranje nove industrijske strategije za 2020.: izgradnja snažnijeg jedinstvenog tržišta za oporavak Europe”, (COM(2021) 350 final).

45 Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ (SL L 382, 28.10.2021., str. 1.).

46 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru te Odboru regija o novom paktu o migracijama i azilu (COM(2020) 609 final).

Komisija je u tom kontekstu u travnju 2022. donijela paket mjera za vještine i talente[47] radi jačanja pravnog okvira i djelovanja Unije u tom području. Prijedlozi preinake Direktive o osobama s dugotrajnim boravištem i Direktive o jedinstvenoj dozvoli omogućit će pojednostavnjenje postupaka prihvata radnika svih razina vještina u Uniju. Komisija će nastaviti i s uspostavom baze talenata EU-a kako bi se za potrebe tržišta rada lakše nalazili državljani trećih zemalja s traženim vještinama. Komisija radi i na uspostavi prilagođenih partnerstava za traženje talenata s ključnim partnerskim zemljama radi poticanja međunarodne mobilnosti radne snage i razvoja talenata na međusobno koristan i kružan način. Osim toga, Unija i dalje na globalnoj razini izdvaja najviše financijskih sredstava za obrazovanje, posebno za osposobljavanje učitelja i nastavnika, obrazovanje djevojčica te strukovno obrazovanje i osposobljavanje. Taj rad, u okviru strategije Global Gateway[48], nadopunjuje ciljeve ovog prijedloga.

(18) Kako bi se olakšalo priznavanje kvalifikacija, stečenih u Europi ili izvan nje, one moraju biti transparentne i pouzdane. Alati EU-a za transparentnost (Europski kvalifikacijski okvir, Europass, europska višejezična klasifikacija vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO), alat EU-a za profiliranje vještina državljana trećih zemalja i Europska digitalna obrazovna uvjerenja) početna su točka za poboljšanje transparentnosti i usporedivosti kvalifikacija. Kako bi tržišta rada dobro funkcionirala, vještine se moraju razumjeti i cijeniti, neovisno o tome jesu li stečene u formalnom, neformalnom ili informalnom okruženju. U tom su kontekstu nezaobilazni koraci identifikacija i dokumentacija vještina, kao i smjernice o tome kako da one postanu vidljive.

(19) Ukupna javna i privatna ulaganja u usavršavanje i prekvalifikaciju nisu dovoljna. Većinu osposobljavanja povezanog sa zapošljavanjem u Uniji financiraju poslodavci. Međutim, mnoga poduzeća, osobito MSP-ovi, ne pružaju niti financiraju osposobljavanje svojem osoblju, a osobe u netipičnim radnim odnosima imaju manji ili uopće nemaju pristup osposobljavanju koje financira poslodavac. Te nejednakosti narušavaju dobrobit i zdravlje zaposlenika, smanjuju gospodarsku konkurentnost, uzrokuju propuštanje prilika i stvaraju prepreke inovacijama te rizik od zapostavljanja ljudi pri prelasku na održivije gospodarske aktivnosti. Potrebno je stvoriti okvir koji bi omogućavao i poticao financijska ulaganja poslodavaca u vještine i osigurao vidljivost gospodarske vrijednosti usavršavanja i prekvalifikacije.

(20) U Uniji su se proteklih godina javna ulaganja u početno obrazovanje i osposobljavanje znatno povećala. Međutim, još nije došlo do takvih povećanja ulaganja za potporu trajnom razvoju vještina tijekom cijelog radnog vijeka[49]. U Zaključcima Vijeća od 8. lipnja 2020.[50] države članice pozivaju se da „istraže moguće modele javnog i privatnog financiranja cjeloživotnog učenja i razvoja vještina na individualnoj razini” te se poziva Komisiju da ih podrži u tim nastojanjima.

---

47 Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Privlačenje vještina i talenata u EU” (COM(2022) 657 final).

48 Zajednička komunikacija Europskog parlamenta, Vijeća, Europskog gospodarskog i socijalnog odbora, Odbora regija i Europske investicijske banke „Global Gateway” (JOIN(2021) 30 final).

49 Vidjeti npr. povećanje razine stjecanja tercijarnog obrazovanja, usp. Pregled obrazovanja i osposobljavanja 2021.

50 Zaključci Vijeća od 8. lipnja 2020. o prekvalifikaciji i unapređenju vještina kao temelju za povećanje održivosti i zapošljivosti u kontekstu podupiranja gospodarskog oporavka i socijalne kohezije.

(21) Za potporu usavršavanju i prekvalifikaciji dostupna su znatna financijska sredstva EU-a, primjerice iz Europskog socijalnog fonda plus (ESF+), Mehanizma za oporavak i otpornost (RRF)[51], Europskog fonda za regionalni razvoj (EFRR), Fonda za pravednu tranziciju (FPT), programa InvestEU, programa Digitalna Europa, programa Erasmus+, Obzora Europa, Programa za okoliš i djelovanje u području klime (LIFE), Fonda za modernizaciju i Instrumenta za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju (NDICI). Fond ESF+ i dalje je glavni instrument financiranja EU-a za ulaganje u razvoj dodatnih i boljih vještina radne snage, posebno pružanjem potpore institucijama i službama za procjenu i predviđanje potreba za vještinama i poteškoća u tom području te podupiranjem prekvalifikacije i usavršavanja za radnike koje nude javni i privatni sektor. Znatan dio reformi i ulaganja uključenih u nacionalne planove za oporavak i otpornost država članica odnosi se na vještine, i često su povezane s aktivnim politikama tržišta rada, osobito s podupiranjem zapošljavanja mladih. U nacionalnim planovima za oporavak i otpornost koje su dosad odobrili Komisija i Vijeće oko 20 % socijalnih rashoda namijenjeno je „zapošljavanju i vještinama”[52]. REACT-EU bio je prvi instrument u okviru instrumenta NextGenerationEU za plaćanja državama članicama u svrhu oporavka. Omogućio je otvaranje radnih mjesta i ulaganje u vještine u regijama kojima je pomoć najpotrebnija. Radnici koji izgube posao zbog velikih restrukturiranja mogu dobiti potporu i iz Europskog fonda za prilagodbu globalizaciji za radnike koji su proglašeni viškom (EGF) da bi lakše pronašli novo radno mjesto; ta potpora može biti u obliku dodatnog obrazovanja i osposobljavanja te prilagođenog profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.

(22) U Uredbi (EU) 2021/1056 Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi Fonda za pravednu tranziciju[53] stoji da su usavršavanje i prekvalifikacija radnika i tražitelja zaposlenja potrebni za pravednu i uključivu zelenu tranziciju i ublažavanje negativnih posljedica. U Preporuci Vijeća o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti[54] utvrđuju se posebne smjernice za pomoć državama članicama u osmišljavanju i provedbi paketa politika o relevantnim aspektima zapošljavanja i socijalnim aspektima, uključujući politike usavršavanja i prekvalifikacije. Nadalje, Preporukom Vijeća o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj[55] promiču se politike i programi koji učenicima svih dobnih skupina pomažu da steknu znanje i vještine koji su im potrebni da bi bili uspješni na promjenjivom tržištu rada, živjeli na održiv način i aktivno sudjelovali u oblikovanju održive budućnosti.

(23) Program InvestEU, u okviru sastavnice za socijalna ulaganja i vještine, podupire potražnju za vještinama i njihovu ponudu, poboljšava profile vještina krajnjih primatelja ili njihovu upotrebu te potiče tržišta ulaganja u vještine. Program InvestEU podupire i opća ulaganja u obrazovanje, osposobljavanje i s njima povezane usluge. Osim toga, program za pravednu tranziciju u okviru programa InvestEU podupire ulaganja, uključujući ona za potporu usavršavanju i prekvalifikaciji radnika, u

---

51 Uspostavljen Uredbom (EU) 2021/241 od 12. veljače 2021.

52 Socijalne kategorije određuju se i primjenjuju na temelju metodologije koju je Komisija donijela u suradnji s Europskim parlamentom i državama članicama u Delegiranoj uredbi (EU) 2021/2105. Komisija i Vijeće su do 3. listopada 2022. odobrili 25 planova za oporavak i otpornost.

53 Uredba (EU) 2021/1056 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. lipnja 2021. o uspostavi Fonda za pravednu tranziciju PE/5/2021/REV/1 (SL L 231, 30.6.2021., str. 1.).

54 Preporuka Vijeća o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti (SL C 243, 27.6.2022., str. 35.).

55 Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj, SL C 243, 27.6.2022., str. 1.

regijama koje imaju odobren plan za pravednu tranziciju na temelju Uredbe (EU) 2021/1056 ili projekte koji koriste tim regijama, pod uvjetom da su ključni za tranziciju tih područja.

(24) Prilagođeno stručno znanje može putem Komisijina Instrumenta za tehničku potporu (TSI) pomoći državama članicama u provedbi reformi njihovih nacionalnih ili regionalnih strategija za vještine pa tako privremeno financiranje EU-a ostvaruje trajna poboljšanja dostupnih mogućnosti za prekvalifikaciju i usavršavanje. Taj se proces može poduprijeti i uzajamnim učenjem uz pomoć Komisije.

(25) Europskom strategijom o pravima osoba s invaliditetom 2021.–2030.[56] želi se osigurati njihovo potpuno sudjelovanje u društvu, na ravnopravnoj osnovi s drugima u EU-u i izvan njega. U okviru te strategije Europska komisija obvezuje se osigurati da osobe s invaliditetom mogu sudjelovati u osposobljavaju i steći nove vještine jer je to glavni preduvjet za zapošljavanje i neovisnost.

(26) Na razini Unije dodjela sredstava potrebnih za provedbu ove Odluke odredit će se u okviru proračuna programa koji pridonose u skladu s višegodišnjim financijskim okvirima za razdoblja 2014.–2020. i 2021.–2027. Ne dovodeći u pitanje ovlasti proračunskog tijela, cilj bi trebao biti osigurati financijska sredstva za provedbu ove Odluke u iznosu od najmanje 9,3 milijuna EUR za operativne troškove.

(27) S obzirom na to da ciljeve ove Odluke ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog opsega i učinaka predloženog djelovanja oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Odluka ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.

(28) Kako bi se osigurala brza provedba Europske godine vještina, ova bi Odluka trebala hitno stupiti na snagu sljedećeg dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije,*

DONIJELI SU OVU ODLUKU:

Članak 1.
Predmet

Godina 2023. proglašava se „Europskom godinom vještina 2023.” (dalje u tekstu: „Europska godina”).

Članak 2.
Ciljevi

U skladu s prvim, četvrtim i petim načelom europskog stupa socijalnih prava i radi ostvarivanja ciljeva iz Programa vještina za Europu 2020. i glavnih ciljeva EU-a utvrđenih u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava, opći je cilj Europske godine dodatno promicati prekvalifikaciju i usavršavanje i pritom jačati konkurentnost europskih poduzeća, posebno malih i srednjih poduzeća, kako bi se ostvario puni potencijal digitalne i zelene tranzicije na socijalno pravedan, uključiv i pošten način. Konkretnije, aktivnostima u okviru Europske godine promicat će se politike i ulaganja u području vještina da u usporednoj

[56] Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.–2030.” (COM(2021) 101 final).

tranziciji i fazi gospodarskog oporavka nitko ne bi bio zapostavljen, a pogotovo da bi se nadoknadio nedostatak radne snage kako bi EU imao kvalificiraniju radnu snagu koja može iskoristiti mogućnosti tog procesa, na sljedeći način:

1. Promicanjem povećanih, djelotvornijih i uključivijih ulaganja u osposobljavanje i usavršavanje kako bi se iskoristio sav potencijal postojeće i buduće radne snage u Europi i kako bi se ljudima pružila podrška u prelasku s jednog radnog mjesta na drugo, aktivnom starenju i iskorištavanju novih mogućnosti gospodarske preobrazbe koja je u tijeku.
2. Jačanjem relevantnosti vještina bliskom suradnjom sa socijalnim partnerima, javnim i privatnim službama za zapošljavanje, poduzećima, pružateljima usluga obrazovanja i osposobljavanja te razvojem zajedničkih pristupa sa svim granama vlasti.
3. Povezivanjem ambicija i vještina ljudi s prilikama na tržištu rada, posebno onima koje nude zelena i digitalna tranzicija i ključni sektori kojima je potreban oporavak nakon pandemije. Posebna pozornost posvetit će se aktiviranju većeg broja ljudi na tržištu rada, posebno žena i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti u sustavu obrazovanja odraslih (skupina NEET).
4. Privlačenjem osoba iz trećih zemalja s vještinama koje su potrebne EU-u, među ostalim boljom ponudom mogućnosti za učenje i mobilnost te olakšavanjem priznavanja kvalifikacija.

Članak 3.
Vrsta mjera

1. Mjere koje treba poduzeti radi ostvarenja ciljeva utvrđenih u članku 2. uključuju sljedeće aktivnosti na europskoj, nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini te, prema potrebi, u suradnji s trećim zemljama, koje su povezane s ciljevima Europske godine:

(a) konferencije, rasprave na forumima i ostala događanja za promicanje rasprave o doprinosu politika u području vještina postizanju konkurentnog, održivog i pravednog gospodarskog rasta i njihovoj ulozi u tome, s obzirom na demografske promjene te kako bi se relevantni dionici potaknuli da osiguraju pristup osposobljavanju u praksi;

(b) radne skupine, tehnički sastanci i događanja za promicanje rasprave i uzajamnog učenja o mjerama i pristupima koje mogu poduzeti dionici iz javnog i privatnog sektora te dionici iz trećeg sektora, uključujući pripremu, objavu i diseminaciju primjera dobre prakse, smjernica i dodatnih popratnih dokumenata koji proizlaze iz tih događanja;

(c) inicijative koje su među ostalim usmjerene na pojedince, poduzeća, gospodarske ili industrijske komore, socijalne partnere, javna tijela, pružatelje usluga obrazovanja i osposobljavanja i promiču pružanje, financiranje i korištenje mogućnosti za usavršavanje i prekvalifikaciju;

(d) informativne i komunikacijske kampanje o inicijativama EU-a za usavršavanje i prekvalifikaciju, promicanje njihove provedbe na terenu te prihvaćanje među potencijalnim korisnicima;

(e) pojačani dijalog u postojećim skupinama i mrežama dionika, među ostalim putem postojećih internetskih platformi;

(f) provedba i prema potrebi daljnji razvoj alata za prikupljanje informacija o vještinama te promicanje i širenje njihove primjene u utvrđivanju trenutačnih i budućih potreba za vještinama, posebice u vezi sa zelenom i digitalnom tranzicijom te ključnim sektorima kojima je potreban oporavak od pandemije, energetske krize i utjecaja ruske agresije na Ukrajinu;

(g) promicanje alata i instrumenata za veću transparentnost kvalifikacija, uključujući kvalifikacije stečene izvan Unije;

(h) promicanje programa, mogućnosti financiranja, projekata, aktivnosti i mreža relevantnih za javne, privatne i nevladine dionike, koji su uključeni u osmišljavanje, diseminaciju i provedbu mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije te strukovnog osposobljavanja.

2. Komisija može utvrditi druge aktivnosti koje bi mogle doprinijeti ciljevima Europske godine i dopustiti da se upućivanja na Europsku godinu koriste za promicanje tih aktivnosti u mjeri u kojoj doprinose postizanju tih ciljeva. Druge institucije EU-a i države članice također mogu utvrditi takve druge aktivnosti i predložiti ih Komisiji.

Članak 4.
Koordinacija na nacionalnoj razini

Organizacija sudjelovanja u Europskoj godini na nacionalnoj i regionalnoj razini odgovornost je država članica. U tu svrhu države članice imenuju nacionalnog koordinatora koji može predstavljati različite grane vlasti na cjelovit način. Nacionalni koordinatori osiguravaju koordinaciju relevantnih aktivnosti na nacionalnoj i regionalnoj razini.

Članak 5.
Koordinacija na razini Unije

1. Koordinacija Europske godine na razini Unije temelji se na transverzalnom pristupu kako bi se stvarale sinergije među različitim programima i inicijativama Unije u području vještina.

2. Komisija se u provedbi Europske godine oslanja na stručno znanje i pomoć relevantnih agencija Unije.

3. Komisija saziva sastanke nacionalnih koordinatora radi koordinacije aktivnosti iz članka 3. Ti su sastanci i prilika za razmjenu informacija o provedbi Europske godine na nacionalnoj razini i razini Unije. Predstavnici Europskog parlamenta i relevantnih agencija Unije mogu na tim sastancima sudjelovati kao promatrači.

4. Komisija surađuje sa socijalnim partnerima, tijelima na tržištu rada i predstavnicima organizacija ili tijela koja su aktivna u području vještina kako bi pomogla u provedbi Europske godine na razini Unije.

Članak 6.
Suradnja na međunarodnoj razini

Za potrebe Europske godine Komisija po potrebi surađuje s trećim zemljama i nadležnim međunarodnim organizacijama, osobito s OECD-om, UNESCO-om i ILO-om, istodobno osiguravajući vidljivost sudjelovanja Unije.

Članak 7.
Praćenje i evaluacija

Do 31. prosinca 2024. Komisija Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija podnosi izvješće o provedbi, rezultatima i sveobuhvatnoj ocjeni inicijativa predviđenih ovom Odlukom.

Članak 8.
Stupanje na snagu

Ova Odluka stupa na snagu sljedećeg dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Europski parlament	*Za Vijeće*
Predsjednica	*Predsjednik*

ZAKONODAVNI FINANCIJSKI IZVJEŠTAJ

1. OKVIR PRIJEDLOGA/INICIJATIVE

1.1. Naslov prijedloga/inicijative

1.2. Predmetna područja politike

1.3. Prijedlog/inicijativa odnosi se na:

1.4. Ciljevi

1.4.1. Općí ciljevi

1.4.2. Posebni ciljevi

1.4.3. Očekivani rezultati i učinak

1.4.4. Pokazatelji uspješnosti

1.5. Osnova prijedloga/inicijative

1.5.1. Zahtjevi koje treba ispuniti u kratkoročnom ili dugoročnom razdoblju, uključujući detaljan vremenski plan provedbe inicijative

1.5.2. Dodana vrijednost sudjelovanja Unije (može proizlaziti iz različitih čimbenika, npr. prednosti koordinacije, pravne sigurnosti, veće djelotvornosti ili komplementarnosti). Za potrebe ove točke „dodana vrijednost sudjelovanja Unije" vrijednost je koja proizlazi iz intervencije Unije i predstavlja dodatnu vrijednost u odnosu na vrijednost koju bi države članice inače ostvarile same.

1.5.3. Pouke iz prijašnjih sličnih iskustava

1.5.4. Usklađenost s višegodišnjim financijskim okvirom i moguće sinergije s drugim prikladnim instrumentima

1.5.5. Ocjena različitih dostupnih mogućnosti financiranja, uključujući mogućnost preraspodjele

1.6. Trajanje i financijski učinak prijedloga/inicijative

1.7. Predviđeni načini upravljanja

2. MJERE UPRAVLJANJA

2.1. Pravila praćenja i izvješćivanja

2.2. Sustavi upravljanja i kontrole

2.2.1. Obrazloženje načina upravljanja, mehanizama provedbe financiranja, načina plaćanja i predložene strategije kontrole

2.2.2. Informacije o utvrđenim rizicima i uspostavljenim sustavima unutarnje kontrole za ublažavanje rizika

2.2.3. Procjena i obrazloženje troškovne učinkovitosti kontrola (omjer troškova kontrole i vrijednosti sredstava kojima se upravlja) i procjena očekivane razine rizika od pogreške (pri plaćanju i pri zaključenju)

2.3. Mjere za sprečavanje prijevara i nepravilnosti

3. PROCIJENJENI FINANCIJSKI UČINAK PRIJEDLOGA/INICIJATIVE

3.1. Naslovi višegodišnjeg financijskog okvira i proračunske linije rashoda na koje prijedlog/inicijativa ima učinak

3.2. Procijenjeni financijski učinak prijedloga na odobrena sredstva

3.2.1. Sažetak procijenjenog učinka na odobrena sredstva za poslovanje

3.2.2. Procijenjeni rezultati financirani odobrenim sredstvima za poslovanje

3.2.3. Sažetak procijenjenog učinka na administrativna odobrena sredstva

3.2.4. Usklađenost s aktualnim višegodišnjim financijskim okvirom

3.2.5. Doprinos trećih strana

3.3. Procijenjeni učinak na prihode

ZAKONODAVNI FINANCIJSKI IZVJEŠTAJ

1. OKVIR PRIJEDLOGA/INICIJATIVE

1.1. Naslov prijedloga/inicijative

Europska godina vještina 2023.

1.2. Predmetna područja politike

Područje politike: zapošljavanje i vještine

1.3. Prijedlog/inicijativa odnosi se na:

X **novo djelovanje**

☐ **novo djelovanje nakon pilot-projekta/pripremnog djelovanja**[57]

☐ **produženje postojećeg djelovanja**

☐ **spajanje ili preusmjeravanje jednog ili više djelovanja u drugo/novo djelovanje**

1.4. Ciljevi

1.4.1. Opći ciljevi

Opći je cilj Europske godine vještina 2023. dodatno promicati usavršavanje i prekvalifikaciju, osigurati da u usporednoj tranziciji nitko ne bude zapostavljen, a pogotovo nadoknaditi nedostatak radne snage kako bi EU-u imao kvalificiraniju radnu snagu koja može iskoristiti mogućnosti tog procesa, i pritom jačati konkurentnost europskih poduzeća, posebno malih i srednjih poduzeća, kako bi se ostvario puni potencijal digitalne i zelene tranzicije na socijalno pravedan, uključiv i pošten način.

1.4.2. Posebni ciljevi

Europska godina vještina 2023. ima četiri posebna cilja:

1. Promicanje povećanih, djelotvornijih i uključivijih ulaganja u osposobljavanje i usavršavanje kako bi se iskoristio sav potencijal postojeće i buduće radne snage u Europi i kako bi se ljudima pružila podrška u prelasku s jednog radnog mjesta na drugo, aktivnom starenju i iskorištavanju novih mogućnosti gospodarske preobrazbe koja je u tijeku.

2. Jačanje relevantnosti vještina bliskom suradnjom sa socijalnim partnerima, javnim i privatnim službama za zapošljavanje, poduzećima, pružateljima usluga obrazovanja i osposobljavanja te razvojem zajedničkih pristupa sa svim granama vlasti.

3. Povezivanje ambicija i vještina ljudi s prilikama na tržištu rada, posebno onima koje nude zelena i digitalna tranzicija i ključni sektori kojima je potreban oporavak nakon pandemije. Posebna pozornost posvetit će se aktiviranju većeg broja ljudi na tržištu rada, posebno žena i mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti u sustavu obrazovanja odraslih (skupina NEET).

[57] Kako je navedeno u članku 58. stavku 2. točkama (a) ili (b) Financijske uredbe.

4. Privlačenje osoba iz trećih zemalja s vještinama koje su potrebne EU-u, među ostalim boljom ponudom mogućnosti za učenje i mobilnost te olakšavanjem priznavanja kvalifikacija.

1.4.3. Očekivani rezultati i učinak

Navesti očekivane učinke prijedloga/inicijative na ciljane korisnike/skupine.

Očekuje se da će Europska godina vještina 2023. imati pozitivne učinke na razini pojedinaca, vlade i društva. Predviđene vrste mjera (događanja, informativne i komunikacijske kampanje, intenzivniji dijalog, promicanje i razvoj alata) dovest će do: brojnijih i ciljanijih ulaganja u usavršavanje i prekvalifikaciju relevantne za tržište rada, što će donijeti koristi radnicima i poslodavcima jer će se njima nastojati nadoknaditi problem nedostatka radne snage i poticati zapošljavanje i socijalno uključivanje;

– povećane razmjene informacija, uzajamnog učenja i pojačane suradnje, što će donijeti koristi javnim i privatnim organizacijama te socijalnim partnerima na međunarodnoj, europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini.

1.4.4. Pokazatelji uspješnosti

Navesti pokazatelje za praćenje napretka i postignuća

Pokazatelji ishoda:

– broj organiziranih događanja,

– broj rezultata u okviru informativne kampanje.

Do 31. prosinca 2024. Komisija Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija podnosi izvješće o provedbi, rezultatima i sveobuhvatnoj ocjeni inicijativa predviđenih ovom Odlukom.

1.5. Osnova prijedloga/inicijative

1.5.1. Zahtjevi koje treba ispuniti u kratkoročnom ili dugoročnom razdoblju, uključujući detaljan vremenski plan provedbe inicijative

Kratkoročno: poboljšana suradnja i bolja informiranost u javnom i privatnom sektoru o politikama i instrumentima u području vještina. Kratkoročni zahtjevi ispunit će se tijekom Europske godine vještina 2023. provedbom predviđenih vrsta mjera. Dugoročno: veća ponuda mogućnosti za usavršavanje i prekvalifikaciju, čime se doprinosi rješavanju problema nedostatka radne snage u EU-u.

1.5.2. Dodana vrijednost sudjelovanja Unije (može proizlaziti iz različitih čimbenika, npr. prednosti koordinacije, pravne sigurnosti, veće djelotvornosti ili komplementarnosti). Za potrebe ove točke „dodana vrijednost sudjelovanja Unije" vrijednost je koja proizlazi iz intervencije Unije i predstavlja dodatnu vrijednost u odnosu na vrijednost koju bi države članice inače ostvarile same.

Dodana vrijednost sudjelovanja Unije proizlazi iz: — veće učinkovitosti instrumenata Unije zahvaljujući informiranju o politikama u području vještina i njihovoj vidljivosti.

— dodavanja europske dimenzije mjerama koje se provode na nacionalnoj razini, što omogućuje razmjenu iskustava i primjera dobre prakse među državama članicama, socijalnim partnerima i drugim dionicima te privatnim i javnim poduzećima, u EU-u i izvan njega. Osim toga, djelovanje država članica unaprijedilo bi se uz povećanu informiranost i vidljivost stvorenu unutar i izvan EU-a.

1.5.3. Pouke iz prijašnjih sličnih iskustava

Europske godine organizirane u proteklih 10 godina pokazale su se kao vrijedan instrument za podizanje razine informiranosti, čiji je utjecaj zamjetan kod šire javnosti i kod predvodnika javnog mnijenja, pri čemu su ostvarene sinergije različitih područja djelovanja na razini EU-a i država članica.

1.5.4. Usklađenost s višegodišnjim financijskim okvirom i moguće sinergije s drugim prikladnim instrumentima

U okviru Europske godine vještina 2023. promicat će se sinergije između politika u području vještina i drugih relevantnih politika EU-a. Europska godina vještina 2023. temeljit će se na postojećim relevantnim inicijativama EU-a jer je razvoj vještina važan za sve gospodarske sektore.

Konkretnije, Europska godina vještina 2023. oslanjat će se na Program vještina za Europu, Akcijski plan za digitalno obrazovanje, europski prostor obrazovanja, europski istraživački prostor, europski zeleni plan, uključujući paket „Spremni za 55 %”, Val obnove za Europu, plan REpowerEU, novi akcijski plan za kružno gospodarstvo, akcijski plan za postizanje nulte stope onečišćenja, strategiju EU-a za bioraznolikost do 2030., strategiju „od polja do stola” i Komunikaciju o novom pristupu za održivo plavo gospodarstvo u EU-u. Usto će se oslanjati na novi europski Bauhaus, misije u okviru programa Obzor Europa, novi europski program za inovacije, europsku strategiju za sveučilišta, Komisijin prijedlog Europske deklaracije o digitalnim pravima i načelima za digitalno desetljeće, strategiju „Izgradnja digitalne budućnosti Europe”, europsku strategiju za podatke, digitalno desetljeće, ojačanu Garanciju za mlade, Strategiju za prava osoba s invaliditetom, zajednički okvir EU-a i OECD-a za financijske kompetencije odraslih, Akcijski plan EU-a za borbu protiv rasizma, strateški okvir EU-a za jednakost, uključivanje i sudjelovanje Roma, akcijski plan za integraciju i uključivost za razdoblje 2021.–2027., Strategiju za rodnu ravnopravnost, akcijski plan za europsku demokraciju, dugoročnu viziju za ruralna područja EU-a, Komunikaciju o novom pristupu za održivo plavo gospodarstvo u EU-u, europsku strategiju o skrbi, Akcijski plan za socijalnu ekonomiju, tranzicijski put za industrijski ekosustav lokalne i socijalne ekonomije, Zajedničku komunikaciju o analizi nedostatnih ulaganja u obranu i o daljnjim koracima, Uredbu o svemirskom programu, strategiju Global Gateway i akcijski plan za mlade. Svaka od tih inicijativa i politika sadržava mjere koje se mogu odnositi na razvoj vještina općenito ili na određene skupine ili određene skupove vještina.

1.5.5. Ocjena različitih dostupnih mogućnosti financiranja, uključujući mogućnost preraspodjele

Predviđene su dvije mogućnosti: zahtijevati dodatna sredstva ili pokušati financirati Europsku godinu vještina preraspodjelama.

S obzirom na to da su potrebe za sredstvima raspodijeljene tijekom tri godine (2022.–2024.), bilo je moguće zadovoljiti sve potrebe za sredstvima unutarnjim

preraspodjelama, oslanjajući se na tehničku pomoć iz fonda ESF+, operativnu i administrativnu.

Međutim, kad je riječ o osoblju, procijenjeno je da nije dovoljna samo preraspodjela. Stoga će se stalno osoblje za vrijeme provedbe aktivnosti nadopuniti vanjskim osobljem. Troškovi povezani s vanjskim osobljem također se mogu financirati preraspodjelom sredstava.

1.6. Trajanje i financijski učinak prijedloga/inicijative

X **Ograničeno trajanje**

– X na snazi od donošenja Odluke do 31.12.2024.

– X financijski učinak od 2022. do 2024. za odobrena sredstva za preuzete obveze i od 2022. do 2026. za odobrena sredstva za plaćanje.

☐ **Neograničeno trajanje**

– provedba s početnim razdobljem od GGGG do GGGG

– nakon čega slijedi redovna provedba.

1.7. Predviđeni načini upravljanja[58]

X **Izravno upravljanje** koje provodi Komisija

– X putem svojih službi, uključujući osoblje u delegacijama Unije

– ☐ putem izvršnih agencija

☐ **Podijeljeno upravljanje** s državama članicama

☐ **Neizravno upravljanje** povjeravanjem zadaća izvršenja proračuna:

– ☐ trećim zemljama ili tijelima koja su one odredile

– ☐ međunarodnim organizacijama i njihovim agencijama (navesti)

– ☐ EIB-u i Europskom investicijskom fondu

– ☐ tijelima iz članaka 70. i 71. Financijske uredbe

– ☐ tijelima javnog prava

– ☐ tijelima uređenima privatnim pravom koja pružaju javne usluge, u mjeri u kojoj su im dana odgovarajuća financijska jamstva

– ☐ tijelima uređenima privatnim pravom države članice kojima je povjerena provedba javno-privatnog partnerstva i kojima su dana odgovarajuća financijska jamstva

– ☐ osobama kojima je povjerena provedba određenih djelovanja u području ZVSP-a u skladu s glavom V. UEU-a i koje su navedene u odgovarajućem temeljnom aktu.

– *Ako je navedeno više načina upravljanja, potrebno je pojasniti u odjeljku „Napomene”.*

Napomene

[58] Informacije o načinima upravljanja i upućivanja na Financijsku uredbu dostupni su na internetskim stranicama BudgWeb: https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx

2. MJERE UPRAVLJANJA

2.1. Pravila praćenja i izvješćivanja

Navesti učestalost i uvjete.

Program rada Europske godine

2.2. Sustavi upravljanja i kontrole

2.2.1. Obrazloženje načina upravljanja, mehanizama provedbe financiranja, načina plaćanja i predložene strategije kontrole

Izravno upravljanje, u skladu s člankom 62. stavkom 1. točkom (a) Financijske uredbe, poželjan je način jer će mjere provesti Europska komisija, konkretno Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, koja će osigurati koordinaciju s državama članicama i različitim dionicima.

2.2.2. Informacije o utvrđenim rizicima i uspostavljenim sustavima unutarnje kontrole za ublažavanje rizika

Kontrole su dio sustava unutarnje kontrole u Glavnoj upravi EMPL. Te nove aktivnosti bit će obuhvaćene istim pristupom za utvrđivanje i ublažavanje rizika.

2.2.3. Procjena i obrazloženje troškovne učinkovitosti kontrola (omjer troškova kontrole i vrijednosti sredstava kojima se upravlja) i procjena očekivane razine rizika od pogreške (pri plaćanju i pri zaključenju)

Kontrole su dio sustava unutarnje kontrole u Glavnoj upravi EMPL. Te nove aktivnosti dovest će do neznatnih dodatnih troškova kontrole na razini Glavne uprave.

2.3. Mjere za sprečavanje prijevara i nepravilnosti

Navesti postojeće ili predviđene mjere za sprečavanje i zaštitu, npr. iz strategije za borbu protiv prijevara.

Komisija osigurava da se, kad se provode mjere koje se financiraju u okviru ove Odluke, štite financijski interesi Unije primjenom preventivnih mjera protiv prijevara, korupcije i bilo koje druge nezakonite aktivnosti, redovitim provjerama i povratom neopravdano isplaćenih iznosa i, ako se otkriju nepravilnosti, djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim kaznama. Komisija može provoditi kontrole i provjere na licu mjesta prema ovoj Odluci, u skladu s Uredbom Vijeća (Euratom, EZ) br. 2185/96 od 11. studenoga 1996. o provjerama i inspekcijama na terenu koje provodi Komisija s ciljem zaštite financijskih interesa Europskih zajednica od prijevara i ostalih nepravilnosti. Prema potrebi, istrage provodi Europski ured za borbu protiv prijevara u skladu s Uredbom (EZ) br. 1073/1999 Europskog parlamenta i Vijeća od 25. svibnja 1999. o istragama koje provodi Europski ured za borbu protiv prijevara (OLAF).

3. PROCIJENJENI FINANCIJSKI UČINAK PRIJEDLOGA/INICIJATIVE

3.1. Naslovi višegodišnjeg financijskog okvira i proračunske linije rashoda na koje prijedlog/inicijativa ima učinak

- Postojeće proračunske linije

Prema redoslijedu naslova višegodišnjeg financijskog okvira i proračunskih linija.

Naslov višegodišnjeg financijskog okvira	Proračunska linija	Vrsta rashoda	Doprinos			
	Broj	dif./nedif[59].	zemalja EFTA-e[60]	zemalja kandidatkinja[61]	trećih zemalja	u smislu članka 21. stavka 2. točke (b) Financijske uredbe
		dif./nedif.	DA/NE	DA/NE	DA/NE	DA/NE
2.a	07.020502 – ESF — Operativna tehnička pomoć — Financiranje u okviru inicijative REACT-EU	dif.	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Rashodi za potporu fondu ESF+ — podijeljeno upravljanje	nedif.	NE	NE	NE	NE
2.a	07.010101 – Rashodi za potporu fondu ESF+ — podijeljeno upravljanje – Financiranje u okviru inicijative REACT-EU	nedif.	NE	NE	NE	NE

[59] dif. = diferencirana odobrena sredstva; nedif. = nediferencirana odobrena sredstva.
[60] EFTA: Europsko udruženje slobodne trgovine.
[61] Zemlje kandidatkinje i, ako je primjenjivo, potencijalni kandidati sa zapadnog Balkana.

3.2. Procijenjeni financijski učinak prijedloga na odobrena sredstva

Programi i proračunske linije navedeni u nastavku indikativni su. Utvrdit će se odgovarajuća sredstva u okviru programa koji pridonose, u skladu s primjenjivim financijskim pravilima.

3.2.1. Sažetak procijenjenog učinka na odobrena sredstva za poslovanje

– ☐ Za prijedlog/inicijativu nisu potrebna odobrena sredstva za poslovanje.

– X Za prijedlog/inicijativu potrebna su sljedeća odobrena sredstva za poslovanje:

U milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

Naslov višegodišnjeg financijskog okvira	Broj	iz Naslova 2.a: Kohezija, otpornost i vrijednosti

GU EMPL			2022.	2023.	2024.	2025.	2026.	**UKUPNO**
○Odobrena sredstva za poslovanje								
Proračunska linija 07 02 05 02	Obveze	(1.a)	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Plaćanja	(2.a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**
	Obveze	(1.b)						
	Plaćanja	(2.b)						
	Obveze	(1.c)						
	Plaćanja	(2.c)						

○UKUPNA odobrena sredstva za poslovanje	Obveze	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Plaćanja	2.a+2.b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**

• Administrativna odobrena sredstva koja se financiraju iz omotnice za posebne programe	2022.	2023.	2024.	2025.	2026.	**UKUPNO**

Proračunska linija 07 01 01 01	Obveze / plaćanja	(3)	0,108	0,443	0,158			**0,710**
Proračunska linija 07 01 01 01 – REACT-EU	Obveze / plaćanja	(3)	0,000	0,506	0,000			**0,506**
○ UKUPNA odobrena sredstva za GU EMPL	Obveze		**8,608**	**1,449**	**0,458**			**10,516**
	Plaćanja	2.a+2.b +2	**0,108**	**4,549**	**2,078**	**3,660**	**0,120**	**10,516**

Naslov višegodišnjeg financijskog okvira	**7.**	„Administrativni rashodi”

U milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

		2022.	**2023.**	**2024.**	**2025.**	**2026.**	**UKUPNO**
GU EMPL							
○Ljudski resursi		0,125	0,502	0,084			**0,711**
○Ostali administrativni rashodi			0,017				**0,017**
UKUPNO GU EMPL	Odobrena sredstva	0,125	0,519	0,084			**0,728**

UKUPNA odobrena sredstva iz NASLOVA 7. višegodišnjeg financijskog okvira	(ukupne obveze = ukupna plaćanja)	0,125	0,519	0,084			**0,728**

U milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

		2022.	**2023.**	**2024.**	**2025.**	**2026.**	**UKUPNO**
UKUPNA odobrena sredstva	Obveze	8,734	1,968	0,542			**11,243**

iz NASLOVA 1.–7. višegodišnjeg financijskog okvira	Plaćanja	0,234	5,068	2,162	3,660	**0,120**	**11,243**

3.2.2. Procijenjeni rezultati financirani odobrenim sredstvima za poslovanje

Odobrena sredstva za preuzimanje obveza u milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

Navesti ciljeve i rezultate ⇩			2022.		2023.		2024.		2025.		Unijeti onoliko godina koliko je potrebno za prikaz trajanja učinka (vidjeti točku 1.6.)						**UKUPNO**	
	REZULTATI																	
	Vrsta 62	Prosječni trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Broj	Trošak	Ukupni broj	Ukupni trošak
POSEBNI CILJ br. 1[63]…																		
Rezultat	Komunikacijska kampanja	7,000	1	7,000													1	7,000
Rezultat	Događanja Komisije	1,500			5	0,300											5	1,500
Rezultat	Događanja predsjedništva	0,500			3	0,167											3	0,500

62 Rezultati se odnose na proizvode i usluge koji se isporučuju (npr.: broj financiranih studentskih razmjena, kilometri izgrađenih prometnica itd.).

63 Kako je opisan u odjeljku 1.4.2. „Posebni ciljevi…”.

Rezultat	Evaluacija	0,300					1	0,300										1	0,300
Međuzbroj za posebni cilj br. 1																			
POSEBNI CILJ br. 2...																			
Rezultat																			
Međuzbroj za posebni cilj br. 2																			
UKUPNO			1	7,000	8	2,000	1	0,300										10	9,300

3.2.3. Sažetak procijenjenog učinka na administrativna odobrena sredstva

– ☐ Za prijedlog/inicijativu nisu potrebna administrativna odobrena sredstva.

– X Za prijedlog/inicijativu potrebna su sljedeća administrativna odobrena sredstva:

– U milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

	2022.	**2023.**	**2024.**	**2025.**	Unijeti onoliko godina koliko je potrebno za prikaz trajanja učinka (vidjeti točku 1.6.)			**UKUPNO**
NASLOV 7. višegodišnjeg financijskog okvira								
Ljudski resursi	0,125	0,519	0,084					**0,711**
Ostali administrativni rashodi		0,017						**0,017**
Međuzbroj za NASLOV 7. višegodišnjeg financijskog okvira	0,125	0,519	0,084					**0,728**

–

Izvan NASLOVA 7.[64] višegodišnjeg financijskog okvira								
Ljudski resursi	0,108	0,949	0,158					**1,216**
Ostali administrativni rashodi								
Međuzbroj izvan NASLOVA 7. višegodišnjeg financijskog okvira	0,108	0,949	0,158					**1,216**

–

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

– Potrebna odobrena sredstva za ljudske resurse i ostale administrativne rashode pokrit će se odobrenim sredstvima glavne uprave koja su već dodijeljena za upravljanje djelovanjem i/ili su preraspodijeljena unutar glavne uprave te, prema potrebi, dodatnim sredstvima koja se mogu dodijeliti nadležnoj glavnoj upravi u okviru godišnjeg postupka dodjele sredstava uzimajući u obzir proračunska ograničenja.

64 Tehnička i/ili administrativna pomoć i rashodi za potporu provedbi programa i/ili djelovanja EU-a (prijašnje linije „BA”), neizravno istraživanje, izravno istraživanje.

3.2.3.1. Procijenjene potrebe u pogledu ljudskih resursa

– ☐ Za prijedlog/inicijativu nisu potrebni ljudski resursi.

– X Za prijedlog/inicijativu potrebni su sljedeći ljudski resursi:

– Procjenu navesti u ekvivalentima punog radnog vremena

		2022.	**2023.**	**2024.**	Godina **N+3**	Unijeti onoliko godina koliko je potrebno za prikaz trajanja učinka (vidjeti točku 1.6.)		
Radna mjesta prema planu radnih mjesta (dužnosnici i privremeno osoblje)								
20 01 02 01 (sjedište i predstavništva Komisije)		3	3	0,50				
20 01 02 03 (delegacije)								
01 01 01 01 (neizravno istraživanje)								
01 01 01 11 (izravno istraživanje)								
Druge proračunske linije (navesti)								
Vanjsko osoblje (u ekvivalentu punog radnog vremena: EPRV)[65]								
20 02 01 (UO, UNS, UsO iz „globalne omotnice”)								
20 02 03 (UO, LO, UNS, UsO i MSD u delegacijama)								
07 01 01 01 [66]	u sjedištima	7	7	5				
	u delegacijama							
01 01 01 02 (UO, UNS, UsO – neizravno istraživanje)								
01 01 01 12 (UO, UNS, UsO – izravno istraživanje)								
Druge proračunske linije (navesti) 07 01 01 01 NGEU		0	8	0				
UKUPNO		**10**	**18**	**5.50**				

– **XX** se odnosi na odgovarajuće područje politike ili glavu proračuna.

– Potrebe za ljudskim resursima pokrit će se osobljem glavne uprave kojemu je već povjereno upravljanje djelovanjem i/ili koje je preraspoređeno unutar glavne uprave te, prema potrebi, resursima koji se mogu dodijeliti nadležnoj glavnoj upravi u okviru godišnjeg postupka dodjele sredstava uzimajući u obzir proračunska ograničenja.

– Opis zadaća:

Dužnosnici i privremeno osoblje	izrada godišnjeg plana rada i njegovo usklađivanje s drugim službama; sastavljanje referentnih uvjeta za ugovore o kupnji i uslugama te praćenje postupka odabira; osiguravanje međuinstitucijske koordinacije; priprema informativnih sastanaka i govora za povjerenika i GU; osiguravanje informacija za rad novinara; praćenje ex post evaluacija
Vanjsko osoblje	

65 UO = ugovorno osoblje; LO = lokalno osoblje; UNS = upućeni nacionalni stručnjaci; UsO = ustupljeno osoblje; MSD = mladi stručnjaci u delegacijama.

66 U okviru gornje granice za vanjsko osoblje iz odobrenih sredstava za poslovanje (prijašnje linije „BA”).

3.2.4. Usklađenost s aktualnim višegodišnjim financijskim okvirom

U prijedlogu/inicijativi:

– X prijedlog je u skladu s postojećim višegodišnjim financijskim okvirom

– ☐ može se u potpunosti financirati preraspodjelom unutar relevantnog naslova višegodišnjeg financijskog okvira (VFO).

– ☐ zahtijeva upotrebu nedodijeljene razlike u okviru relevantnog naslova VFO-a i/ili upotrebu posebnih instrumenata kako su definirani u Uredbi o VFO-u.

– ☐ zahtijeva reviziju VFO-a.

3.2.5. Doprinos trećih strana

U prijedlogu/inicijativi:

– X ne predviđa se sudjelovanje trećih strana u sufinanciranju.

– ☐ predviđa se sudjelovanje trećih strana u sufinanciranju prema sljedećoj procjeni:

Odobrena sredstva u milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

	Godina **N**[67]	Godina **N+1**	Godina **N+2**	Godina **N+3**	Unijeti onoliko godina koliko je potrebno za prikaz trajanja učinka (vidjeti točku 1.6.)			Ukupno
Navesti tijelo koje sudjeluje u financiranju								
UKUPNO sufinancirana odobrena sredstva								

[67] Godina N je godina početka provedbe prijedloga/inicijative. Umjesto „N” upisati predviđenu prvu godinu provedbe (na primjer: 2021.). Isto vrijedi i za ostale godine.

3.3. Procijenjeni učinak na prihode

– X Prijedlog/inicijativa nema financijski učinak na prihode.

– ☐ Prijedlog/inicijativa ima sljedeći financijski učinak:

  – ☐ na vlastita sredstva

  – ☐ na ostale prihode

  – navesti jesu li prihodi namijenjeni proračunskim linijama rashoda ☐

U milijunima EUR (do 3 decimalna mjesta)

Proračunska linija prihoda:	Odobrena sredstva dostupna za tekuću financijsku godinu	Učinak prijedloga/inicijative[68]						
		Godina **N**	Godina **N+1**	Godina **N+2**	Godina **N+3**	Unijeti onoliko godina koliko je potrebno za prikaz trajanja učinka (vidjeti točku 1.6.)		
Članak ….								

Za namjenske prihode navesti odgovarajuće proračunske linije rashoda.

Ostale napomene (npr. metoda/formula za izračun učinka na prihode ili druge informacije)

[68] Kad je riječ o tradicionalnim vlastitim sredstvima (carine, pristojbe na šećer) navedeni iznosi moraju biti neto iznosi, to jest bruto iznosi nakon odbitka od 20 % na ime troškova naplate.