EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT

om ett Europaår för kompetens 2023

(Text av betydelse för EES)

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

I **talet om tillståndet i unionen** den 14 september 2022 identifierade ordförande Ursula von der Leyen en ”arbetskraft med rätt kompetens” som en avgörande faktor som stöttar vår sociala marknadsekonomis nuvarande och framtida konkurrenskraft. Kompetens innebär fler och bättre arbetstillfällen eftersom kvalificerad arbetskraft är en viktig drivkraft för tillväxt och stärker innovationsförmågan och konkurrenskraften hos alla europeiska företag, särskilt små och medelstora företag.

Att utrusta EU:s arbetskraft med den kompetens som behövs säkerställer också att den gröna och den digitala omställningen är socialt rättvis. Den ger enskilda människor möjlighet att framgångsrikt navigera på arbetsmarknaden och delta fullt ut i samhället och demokratin, så att ingen lämnas utanför, i enlighet med den **europeiska kompetensagendan från 2020**[1] och i linje med vår europeiska livsstil[2]. I **Portoförklaringen**[3], som EU:s ledare enades om i maj 2021 och som bygger vidare på ovanstående, uppvisas ett starkt engagemang för kompetensutveckling och omskolning och förbättrad anställbarhet. I förklaringen välkomnades EU:s ambitiösa överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter om att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år och att sysselsättningsgraden ska vara minst 78 % senast 2030, vilket kräver betydande insatser för att få fler kvinnor och ungdomar att komma in på arbetsmarknaden.

Europaåret för kompetens 2023, som tillkännagavs av ordförande Ursula von der Leyen i hennes tal om tillståndet i unionen, utgör ett unikt tillfälle att stödja Europas företag, särskilt små och medelstora företag, för vilka ”bristen på personal är en ytterligare utmaning” genom att lägga större fokus på att ”investera mycket mer i utbildning och fortbildning” genom att säkerställa ”ett nära samarbete med företagen”, genom att se till att dessa behov står ”mer i samklang med de arbetssökandes egna mål och önskemål” när det gäller såväl lågutbildade som högutbildade och genom att se till att tredjelandsmedborgares ”kvalifikationer erkänns på ett bättre och snabbare sätt”.

Covid-19-pandemin och nu Rysslands anfallskrig mot Ukraina har signalerat och betonat de strategiska beroendena och den bristande matchning på arbetsmarknaden som vi känner igen i Europa.

Dessutom påverkar den gröna och den digitala omställningen och andra strukturella utvecklingar, såsom behovet av ökad motståndskraft och globalisering, alla yrken på den europeiska arbetsmarknaden, vilket förändrar den kompetens som krävs för att den europeiska ekonomin ska kunna växa på ett hållbart och konkurrenskraftigt sätt. För att till exempel få ett slut på beroendet av rysk energiimport och uppnå EU:s ambitiösa mål för energieffektivitet och förnybar energi krävs en massiv och snabb utbyggnad av energieffektivitetsförbättringar,

---

[1] Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2021) 274 final).

[2] I 2022 års strategiska framsynsrapport (COM(2022) 289 final) efterlystes till exempel ökade utgifter för utbildning, samtidigt som det betonades att detta innebär både inlärningsfärdigheter för att anpassa sig till en snabbt föränderlig teknisk verklighet och arbetsmarknad samt grön kompetens och klimatmedvetenhet.

[3] *Portoförklaringen* – Consilium (europa.eu).

byggnadsrenoveringar och förnybar energi. Detta förutsätter att det finns kvalificerad arbetskraft i hela EU.

Samtidigt minskar de demografiska förändringarna den tillgängliga arbetskraften. Medan den genomsnittliga arbetslösheten i EU låg kvar på 6 % i augusti 2022[4], hade 77 % av företagen problem med att hitta anställda med de färdigheter som krävdes redan 2019[5]. Framför allt är tillgången till kompetent personal och erfarna chefer det största problemet för en fjärdedel av EU:s små och medelstora företag, som utgör 99 % av alla företag i EU[6]. Under 2021 klassificerades 28 yrken som bristyrken, inklusive hälso- och sjukvård, hotell- och restaurangbranschen, byggsektorn och tjänstesektorn, utöver bristen på it- och säkerhetsspecialister, särskilt cybersäkerhetsexperter, och arbetstagare med bakgrund inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik[7], vilket visar på en växande efterfrågan på både högkvalificerade och lågkvalificerade arbetstagare. I detta sammanhang är en välfungerande europeisk arbetsmarknad beroende av tillgången på arbetskraft med rätt kompetens och av att säkerställa att enskilda personers engagemang för kompetenshöjning och omskolning tillgodoser företagens behov i hela unionen.

EU står inför en aldrig tidigare skådad brist på kvinnor inom karriärer och utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Kvinnor utgör 52 % av den europeiska befolkningen och utgör majoriteten av dem med högskoleexamen i EU, men endast 2 av 5 forskare och ingenjörer är kvinnor och endast 18 % av alla specialister inom IKT[8]. Samtidigt lockas unga flickor till STEM-området i skolan, och i vissa länder presterar de bättre än pojkar. Detta fenomen med förlorade begåvningar kallas ”läckageledningen”.

Att åtgärda kompetensbrister kan öka innovationsförmågan, produktiviteten och tillväxten i den europeiska sociala marknadsekonomin. Detta är särskilt relevant för digitala färdigheter. Som exempel kan nämnas att 70 % av företagen uppger att brist på personal med tillräckliga digitala färdigheter utgör ett hinder för investeringar[9], medan nästan hälften av EU:s befolkning saknar digitala färdigheter eller har sådana på mycket låg nivå[10]. I meddelandet *Digital kompass 2030* fastställs EU:s mål att 80 % av alla vuxna ska ha åtminstone grundläggande digitala färdigheter och att det ska finnas 20 miljoner anställda IKT-specialister senast 2030[11]. I förslag 32 från konferensen om Europas framtid belystes ytterligare behovet av att ge alla EU-medborgare de nödvändiga digitala färdigheterna[12].

En arbetskraft med rätt kompetens är också en förutsättning för den gröna omställningen, som förväntas skapa 2,5 miljoner nya arbetstillfällen i EU fram till 2030[13]. Vikten av kompetens

---

4 Eurostat, arbetslöshet, (une_rt_m).

5 Eurofound, Europeiska företagsundersökningen 2019.

6 Eurostat, *Key Figures on European Businesses*, 2022 års upplaga, s. 10.

7 Europeiska arbetsmyndigheten, *Report on labour shortages and surpluses 2021* och Enisa, *Cybersecurity skills development in the EU*, mars 2020. Enisas studier visar att det saknas 291 000 personer inom cybersäkerhet.

8 Europeiska jämställdhetsinstitutet, *Gender equality index 2020:Key findings for the EU*, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021.

9 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet* (COM(2021) 118 final).

10 Europeiska kommissionen, *The Digital Economy and Society Index (DesiDESI)*.

11 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet* (COM(2021) 118 final).

12 Konferensen om Europas framtid, *Report on the Final outcome*, maj 2022.

13 Cedefop, *The green employment and skills transformation*, s. 22.

betonades också som en slutsats av Europaåret för ungdomar 2022, där det akuta behovet framhävdes av att förse de europeiska ungdomarna med kompetens för framtiden.

Med tanke på att endast omkring 37 % av alla vuxna utbildar sig[14] är det nödvändigt att ytterligare investera i möjligheter till kompetenshöjning och omskolning och att uppmuntra alla vuxna i arbetsför ålder att delta i dem för att förverkliga de möjligheter som den gröna och den digitala omställningen erbjuder.

Den redan uppenbara personalbristen kommer att förvärras ytterligare eftersom den europeiska befolkningen i arbetsför ålder förväntas minska från 64 % 2019 till 56 % 2070[15], och den demografiska försörjningskvoten för äldre förväntas öka från 32 år 2020 till 54 år 2070[16]. Det krävs därför ytterligare insatser för att få fler människor att komma in på arbetsmarknaden genom omskolning och kompetenshöjning, särskilt kvinnor och ungdomar som varken arbetar eller studerar. Det är också viktigt att främja den äldre befolkningens digitala färdigheter och se till att de har kapacitet att delta fullt ut i samhället och få tillgång till vitala tjänster som i allt högre utsträckning endast är tillgängliga online.

Enbart EU:s inhemska arbetskraft är och kommer dock inte att vara tillräcklig för att tillgodose nuvarande och framtida efterfrågan på arbetsmarknaden. I detta sammanhang spelar migranter redan en avgörande roll i Europas ekonomi och samhälle. Under det senaste årtiondet tillsatte migrerande arbetstagare[17] en stor del av de nya jobben i EU och de bidrog till att tillgodose arbetsmarknadens behov. Mottagandet av migranter är en del av en bredare kombination av politiska åtgärder för att hantera både förekomsten av och de bakomliggande orsakerna till bristen på arbetskraft och kompetens. Covid-19-pandemin visade att migranter utgör så mycket som 13 % av arbetstagarna i samhällsviktiga funktioner – från läkare till sjuksköterskor och chaufförer[18].

Att göra EU till ett attraktivt val för begåvningar från hela världen inom bristyrken är således en förutsättning för att unionen ska kunna behålla sin globala konkurrenskraft. För detta måste tredjelandsmedborgare kunna förverkliga sin fulla potential och utnyttja sin kompetens på den europeiska arbetsmarknaden, men också dra nytta av utbildningsmöjligheter, rörlighet och erkännande av kvalifikationer på ett ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt sätt. Detta gäller både nyanlända utländska begåvningar och tredjelandsmedborgare som redan är lagligen bosatta i EU, vars deltagande på arbetsmarknaden tenderar att släpa efter EU-medborgarnas[19]. Det omfattar också fortsatt stöd till integration på arbetsmarknaden för människor som flyr undan kriget i Ukraina så länge de beslutar sig för att stanna i EU.

För att stärka konkurrenskraften hos europeiska företag, särskilt små och medelstora företag, så att den gröna och den digitala omställningens fulla potential kan förverkligas på ett socialt rättvist, inkluderande och rättvist sätt, skulle **Europaåret för kompetens 2023** ytterligare

---

14 Eurostat, TRNG_AES_100, uppgifter från 2016 om deltagande i utbildning under de tolv senaste månaderna, med undantag av utbildning på arbetsplatsen.

15 Eurostat, *Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)*.

16 Definieras som förhållandet mellan antalet personer som är 65 år eller äldre och antalet personer mellan 15 och 64 år, multiplicerat med 100. Se Eurostat, PROJ_19NDBI.

17 Den 1 januari 2021 utgjorde tredjelandsmedborgare som vistades i EU:s 27 medlemsstater 5,3 % av den totala befolkningen. Enligt Eurostat stod de dock år 2020 för 8,7 % av städarna och biträdena, 7,2 % av assistenterna inom livsmedelsberedning, 6,9 % av jordbruks-, skogsbruks- och fiskeriarbetarna, 6,1 % av byggnadsarbetarna och 6 % av arbetarna inom gruvdrift, byggnadsindustri, tillverkning och transporter (uppgifter från arbetskraftsundersökningen och Isco-08-klassificeringen har använts).

18 JRC, *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*, 23.4.2020.

19 Eurostat, *Migrant integration statistics – labour market indicators* (uppgifter från april 2021). År 2020 var till exempel sysselsättningsgraden i EU för personer i åldern 20–64 år 61,9 % för personer födda utanför EU, jämfört med 73,5 % för inrikes födda och för personer födda i ett annat EU-land.

främja en anda av omskolning och kompetenshöjning. Syftet är att se till att ingen hamnar på efterkälken i den dubbla omställningen och den ekonomiska återhämtningen, och att särskilt ta itu med bristen på arbetskraft för en mer kvalificerad arbetskraft i unionen som kan utnyttja de möjligheter som denna process erbjuder, genom att

1. Främja ökade, effektivare och inkluderande investeringar i utbildning och kompetenshöjning för att utnyttja den fulla potentialen hos nuvarande och framtida europeisk arbetskraft och stödja människor i hanteringen av övergångar från arbete till arbete, i aktivt åldrande och i att dra nytta av de nya möjligheter som den pågående ekonomiska omvandlingen medför.
2. Stärka kompetensens relevans genom ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, offentliga och privata arbetsförmedlingar, företag och utbildningsanordnare samt genom utveckling av gemensamma strategier i all statlig verksamhet.
3. Matcha människors ambitioner och kompetens med möjligheter på arbetsmarknaden, särskilt sådana som erbjuds genom den gröna och den digitala omställningen och i de huvudsektorer som behöver återhämtning efter pandemin. Särskilt fokus kommer att läggas på att få fler människor att komma in på arbetsmarknaden, särskilt kvinnor och unga, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS).
4. Locka människor från tredjeländer med de färdigheter som unionen behöver, bland annat genom att stärka möjligheterna till lärande och rörlighet och genom att underlätta erkännandet av kvalifikationer.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

I princip 1 i den **europeiska pelaren för sociala rättigheter** framhålls att alla har rätt till utbildning och livslångt lärande, vilket gör det möjligt för enskilda att delta fullt ut i samhället och framgångsrikt hantera övergångar på arbetsmarknaden. I princip 4 anges att var och en har rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande, inbegripet rätten att få hjälp med att utbilda eller omskola sig. I princip 5 om trygg och anpassningsbar anställning betonas att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning.

Europeiska initiativ till stöd för förverkligandet av dessa rättigheter går långt tillbaka i tiden. Europaåret för kompetens 2023 kommer att ytterligare stärka ett antal befintliga initiativ och skapa synergier mellan åtgärderna och ha ett fokus på att påskynda vägen mot EU:s mål för sysselsättning och kompetens för 2030.

Den **europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft** från 2020 är kommissionens femåriga strategiska plan för att utbilda fler människor oftare och för den kompetens som behövs på arbetsmarknaden. Den innehåller 12 konkreta åtgärder, däribland rådets rekommendationer om yrkesutbildning, individuella utbildningskonton, mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet, kompetenshöjning av forskare och kompetenspakten. Genomförandet av dem kommer att främjas ytterligare genom Europaåret för kompetens 2023, för att se till att de når sin fulla potential. Detta kommer också att bidra till prioriteringen i den nya **europeiska agendan för vuxenlärande** att öka tillhandahållandet och spridningen av möjligheter till kompetenshöjning och omskolning med hållbar finansiering.

I **EU:s nya industristrategi, som uppdaterades 2020**, fastställs en plan för att EU:s industri ska kunna dra lärdom av covid-19-pandemin, stärka den ekonomiska motståndskraften och påskynda den gröna och den digitala omställningen. Detta inbegriper en flexibel ekosystembaserad politisk strategi som är inriktad på att bättre länka samman alla aktörer i en

värdekedja eller ett industriellt ekosystem och som bl.a. innehåller omställningsvägar med en stark kompetensdimension. Europaåret för kompetens 2023 kommer att stärka de europeiska företagens och deras anställdas röst i de industriella ekosystemen och även förlita sig på befintliga strukturer för social dialog.

Europeiska kommissionens övergripande strategi för laglig migration och integration fastställs i den **nya migrations- och asylpakten**. När det gäller laglig migration har kommissionen föreslagit ett antal initiativ som ska bidra till att locka tredjelandsmedborgare med den kompetens som behövs i EU. Detta inbegriper inrättandet av en **EU-talangreserv** och **talangpartnerskap** med partnerländer. Under 2023 kommer medlemsstaterna också att genomföra **EU:s omarbetade blåkortsdirektiv**, och **förslagen om att omarbeta direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgare och direktivet om kombinerade tillstånd** bör förhandlas fram. Dessutom kommer kommissionen att främja **kompletterande vägar till EU** för människor i behov av internationellt skydd, i syfte att ta tillvara på flyktingarnas talanger.

I **handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027** konstateras att kompetensen och begåvningen hos såväl migranter som EU-medborgare med invandrarbakgrund ofta undervärderas eller underutnyttjas, och det föreslås åtgärder för att bättre utnyttja deras potential på EU:s arbetsmarknad. Europaåret för kompetens 2023 kommer att främja dessa befintliga initiativ och komplettera deras genomslagskraft, bl.a. genom att påskynda och underlätta erkännandet av kvalifikationer som förvärvats utanför unionen, så att tredjelandsmedborgare kan förverkliga sin fulla potential på den europeiska arbetsmarknaden.

Efter talet om tillståndet i unionen 2021 har kommissionen genomfört en strukturerad dialog med medlemsländernas regeringar och intressenter för att främja investeringar i och reformer av politiken för digital utbildning och digital kompetens, mot bakgrund av de övergripande utmaningar som den digitala omställningen medför och behovet av att påskynda politiken och resultaten. Europaåret för kompetens 2023 skulle kunna bygga vidare på den strukturerade dialogen och utvidga dess fokus så att det passar de mål som beskrivs ovan.

EU:s fonder och instrument kommer också att spela en viktig roll i genomförandet av Europaåret för kompetens 2023. Europeiska socialfonden+, med en budget på över 99 miljarder euro för programperioden 2021–2027, är fortfarande det viktigaste instrumentet för att investera i människor, i samverkan med andra fonder (InvestEU-programmet, Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter för uppsagda arbetstagare, Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), Fonden för en rättvis omställning (FRO), Europeiska solidaritetskåren, programmet för ett digitalt Europa, Erasmus+, Horisont Europa, programmet för miljö och klimatpolitik (Life), moderniseringsfonden, instrumentet för tekniskt stöd, instrumentet för grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete) och med kompetensrelaterade reformer och investeringar som ingår i medlemsstaternas nationella planer inom ramen för faciliteten för återhämtning och resiliens.

Europaåret för kompetens 2023 kommer också att bygga på det arbete som utförs av alla **unionsbyråer** som är verksamma på området kompetens och sysselsättning, ytterligare stärka deras verksamhet och skapa synergier, särskilt med Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound), Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF), Europeiska arbetsmyndigheten (ELA), Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) och Europeiska unionens cybersäkerhetsbyrå (Enisa).

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Europaåret för kompetens 2023 kommer också att främja synergier mellan kompetensstrategier och EU-initiativ på utbildningsområdet. I **handlingsplanen för digital utbildning** prioriteras en förstärkning av digitala färdigheter och digital kompetens, inbegripet demokratisk motståndskraft och mediekompetens. Det **europeiska området för utbildning** stöder vidareutvecklingen av utbildningssystemen i medlemsstaterna. Europaåret för kompetens 2023 skapar utrymme för diskussion och utbyte och kommer att bygga ytterligare broar mellan dessa områden. Att främja forskares grundläggande och övergripande färdigheter är en central del av det **europeiska forskningsområdet** och därigenom tillgodose arbetsmarknadens efterfrågan på högkvalificerade talanger.

Den förstärkta **ungdomsgarantin** är inriktad på att integrera unga som varken arbetar eller studerar på arbetsmarknaden. En viktig drivkraft är att ge tillgång till utbildning av god kvalitet för att förbättra anställbarheten i linje med arbetsmarknadens behov.

Att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har en stark och positiv inverkan på ekonomin, särskilt mot bakgrund av en krympande arbetskraft och kompetensbrist och det ambitiösa Portomålet på 78 % senast 2030. **Jämställdhetsstrategin** syftar till att ta itu med löne- och pensionsklyftorna mellan könen och könsstereotyper, till exempel inom traditionellt manliga eller kvinnodominerade yrken som naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, eller inom vårdsektorn.

Trots en fortsatt liten ökning av sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning under det senaste årtiondet kvarstår sysselsättningsklyftan för personer med funktionsnedsättning på cirka 24 procentenheter i EU. **Sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning** innehåller åtgärder för att öka sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning genom att göra det möjligt för dem att förvärva färdigheter, genomgå omskolning eller få kompetensutveckling för att tillgodose arbetsmarknadens behov, och framhåller behovet av att öka sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning.

Eftersom kompetens är grundläggande och relevant för alla ekonomiska sektorer planeras dessutom i de flesta EU-initiativ åtgärder som uttryckligen rör kompetens. Kompetensutveckling spelar en framträdande roll för ett framgångsrikt genomförande av ett antal andra av unionens politiska åtgärder, på vilka Europaåret för kompetens 2023 kommer att bygga. Detta inbegriper den **europeiska gröna given**, med initiativ såsom **55 %-paketet**, **renoveringsvågen för Europa**, **REPowerEU-planen**, förslaget till **omarbetning av energieffektivitetsdirektivet**, den **nya handlingsplanen för den cirkulära ekonomin**, **handlingsplanen för nollförorening**, **EU:s strategi för biologisk mångfald för 2030**, **från jord till bord-strategin** och **meddelandet om en ny strategi för en hållbar blå ekonomi i EU**.

Kompetensåret 2023 kommer dessutom att bygga vidare på **Bauhausinitiativet**, **Horisont Europa** och dess uppdrag, den **nya europeiska innovationsagendan**, den **europeiska universitetsstrategin**, en **strategi för att forma Europas digitala framtid**, en **EU-strategi för data**, det **digitala decenniet**, kommissionens förslag till en **europeisk förklaring om digitala rättigheter och principer för det digitala decenniet**, **EU:s och OECD:s gemensamma ram för finansiell kompetens för vuxna**, **strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning**, **EU:s handlingsplan mot rasism**, **EU:s strategiska ram för romers jämlikhet, inkludering och delaktighet**, **handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027**, den **europeiska handlingsplanen för demokrati**, den **långsiktiga visionen för EU:s landsbygdsområden**, **meddelandet om en ny strategi för en hållbar blå ekonomi i EU**, den **europeiska omsorgsstrategin**, **handlingsplanen för den**

sociala ekonomin och **omställningsvägen för det industriella ekosystemet i närsamhället och den sociala ekonomin**, den **europeiska rättsakten om råvaror av avgörande betydelse och meddelandet om resiliens för råvaror av avgörande betydelse**, det **gemensamma meddelandet om försvarsinvesteringar och vägen framåt** samt **förordningen om rymdprogrammet**. Dessa respektive initiativ och politiska åtgärder omfattar åtgärder som kan avse kompetensutveckling i allmänhet eller för särskilda grupper, eller avse specifika färdigheter.

Dessutom kämpar EU för kompetensstrategier och investeringar globalt. I strategin **Global Gateway** och **ungdomshandlingsplanen** prioriteras investeringar i utbildningssystem av hög kvalitet i partnerländerna. Team Europe bidrar till kompetensutveckling, till exempel genom att stödja initiativ som rör lärarutbildning och yrkesutbildning. Dessa insatser inom ramen för den externa dimensionen kompletterar direkt de mål som anges i detta förslag.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

I enlighet med artikel 149 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt har unionen på sysselsättningsområdet befogenhet att stödja medlemsstaternas åtgärder, att uppmuntra samarbete och att tillhandahålla jämförande analyser och rådgivning samt att främja innovativa tillvägagångssätt. Enligt artikel 149 i EUF-fördraget får unionens åtgärder ”främja samarbete mellan medlemsstaterna” och ska ”stödja deras insatser på sysselsättningsområdet genom initiativ som syftar till att utveckla utbyte av information och beprövade erfarenheter, tillhandahålla jämförande analys och rådgivning, främja nyskapande tillvägagångssätt och utvärdera erfarenheter, särskilt med hjälp av pilotprojekt”.

Beslutet kommer att bidra till de mål som anges i artikel 145 i EUF-fördraget, enligt vilken medlemsstaterna och unionen ska ”arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar”.

Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Detta förslag är förenligt med subsidiaritetsprincipen i artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). Förslagets syfte kan inte uppnås på ett tillfredsställande sätt endast genom åtgärder från medlemsstaternas sida. Anledningen är att åtgärder endast på nationell nivå skulle innebära att fördelarna från ett europeiskt perspektiv uteblir, i fråga om utbyte mellan länderna av bästa praxis och tidigare erfarenheter. Unionen ska sträva mot sina mål med lämpliga medel som står i proportion till de befogenheter som den tilldelas i fördragen. Dessutom gynnas medlemsstaternas aktiviteter av att EU sprider information både i och utanför EU.

• Proportionalitetsprincipen

Detta förslag är förenligt med proportionalitetsprincipen i artikel 5.4 i EU-fördraget. Det föreslagna tillvägagångssättet är enkelt. Det bygger på befintliga program och kommunikationsverksamhet inriktad på temat för Europaåret för kompetens 2023. Det medför inga oproportionerliga begränsningar i verksamheten hos de förvaltningar som genomför förslaget.

Medlemsstaternas arbete kommer att stödjas och kompletteras genom EU-åtgärder. Dessa kommer i första hand att förbättra effektiviteten hos unionens egna instrument. Dessutom kommer EU-åtgärderna att skapa underlag för och uppmuntra till synergieffekter och

samarbete mellan medlemsstaterna, organisationer och stiftelser samt privata och offentliga företag.

EU-åtgärderna kommer inte att gå utöver vad som är nödvändigt för att ta itu med de identifierade problemen och uppnå initiativets mål.

- **Val av instrument**

Ett beslut av Europaparlamentet och rådet är det lämpligaste instrumentet för att säkerställa att lagstiftaren är fullt involverad i utnämnandet av 2023 till Europaåret för kompetens.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Ej tillämpligt

- **Samråd med berörda parter**

Ej tillämpligt

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Ej tillämpligt

- **Konsekvensbedömning**

Ingen konsekvensbedömning har genomförts eftersom det inte finns något behov. Målen för det föreslagna initiativet ligger i linje med målen för unionens befintliga politik och program. Europaåret för kompetens 2023 kan genomföras med de befintliga budgetanslagen genom att utnyttja program som fastställer prioriteringar för årlig eller flerårig finansiering. Det föreslagna initiativet skulle inte heller leda till några större sociala, ekonomiska eller miljömässiga konsekvenser utöver de som orsakas av redan befintliga instrument.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Ej tillämpligt

- **Grundläggande rättigheter**

Ej tillämpligt

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare budgetmedel i form av anslag. Alla behov kan tillgodoses genom omfördelningar från det tekniska stödet från ESF+, inbegripet anställning av viss tillfällig personal för att hjälpa till att genomföra kommunikationskampanjer och evenemang på plats, redan från 2022 och fram till 2024. Den fast anställda personal som finns på plats kommer att säkerställa övervakningen av den tillfälliga personalen för att säkerställa ett smidigt genomförande under hela året.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Enligt förslaget ska kommissionen senast den 31 december 2024 rapportera om genomförandet, resultaten och den övergripande bedömningen av de initiativ som omfattas av Europaåret för kompetens.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Ej tillämpligt

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

2022/0326 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT

om ett Europaår för kompetens 2023

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA BESLUT

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 149,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[20],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[21],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

(1) Kvalificerad arbetskraft är avgörande för att säkerställa en socialt rättvis dubbel grön och digital omställning och för att stärka unionens hållbara konkurrenskraft och motståndskraft mot negativa externa chocker såsom covid-19-pandemin eller konsekvenserna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina. Fler och bättre färdigheter öppnar nya möjligheter och ger enskilda människor möjlighet att delta fullt ut på arbetsmarknaden, i samhället och i demokratin, att utnyttja och dra nytta av de möjligheter som den gröna och den digitala omställningen erbjuder och att utöva sina rättigheter.

(2) I hela unionen rapporterar företag svårigheter att hitta arbetstagare med nödvändig kompetens. Under 2021 klassificerades 28 yrken som bristyrken, inklusive hälso- och sjukvård, hotell- och restaurangbranschen, byggsektorn och tjänstesektorn, utöver bristen på it- och säkerhetsspecialister, särskilt cybersäkerhetsexperter, och arbetstagare med bakgrund inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik[22]. Det största hindret för att den gröna och den digitala omställningen ska lyckas är i allt högre grad bristen på arbetstagare med rätt kompetens. I många medlemsstater förväntas befolkningens åldrande accelerera under det kommande årtiondet i takt med att baby boom-generationens årskullar går i pension, vilket ökar behovet av att utnyttja den fulla potentialen hos alla vuxna i arbetsför ålder genom kontinuerliga investeringar i deras kompetens och genom att aktivera fler människor,

[20] EUT C , , s. .

[21] EUT C , , s. .

[22] Europeiska arbetsmyndigheten, *Report on labour shortages and surpluses 2021* och Enisa, *Cybersecurity skills development in the EU*, mars 2020. Enisas studier visar att det saknas 291 000 personer inom cybersäkerhet.

särskilt kvinnor och ungdomar, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS).

(3) Tillgången till kompetent personal och erfarna chefer förblir det största problemet för en fjärdedel av EU:s 25 miljoner små och medelstora företag[23], som utgör ryggraden i EU:s ekonomi, utgör 99 % av alla företag och sysselsätter 83 miljoner människor. I kommissionens meddelande *En SMF-strategi för ett hållbart och digitalt EU*[24] erkänns de små och medelstora företagens viktiga roll för Europas konkurrenskraft och välstånd.

(4) Låg kompetens hos vuxna i arbetsför ålder är fortfarande en stor utmaning för unionen, vilket pekar på en betydande outnyttjad potential för kompetenshöjning och omskolning för att bidra till att minska den ökande bristen på arbetskraft inom sektorer som tillverkning och tjänster, särskilt inom ekonomisk verksamhet som rör hotell- och restaurangbranschen och tillverkning av datorutrustning och elektronisk utrustning samt inom vårdsektorn[25]. Deltagandet i vuxenutbildning i unionen har dock stagnerat under det senaste årtiondet och 21 medlemsstater har inte nått upp till målet på EU-nivå för 2020. För många vuxna, till exempel de med atypiska anställningsformer, anställda vid små och medelstora företag, arbetslösa, de som står utanför arbetskraften och lågkvalificerade, är möjligheterna till kompetensutveckling alltför ofta utom räckhåll. Att öka möjligheterna till kompetenshöjning och omskolning för dessa grupper och alla vuxna i arbetsför ålder bidrar också till att uppnå EU:s sysselsättningsmål på 78 %, med en sysselsättningsgrad i EU på 73,1 % 2021[26].

(5) I den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter[27] anges att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden. I princip 4 berörs aktivt stöd för anställning, att upprätthålla var och ens rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande, inbegripet rätten att få hjälp med att utbilda eller omskola sig. I princip 5 om trygg och anpassningsbar anställning betonas att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning. I artikel 14.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*)[28] anges att alla har rätt till utbildning och till tillgång till yrkesutbildning och fortbildning.

(6) I princip 3 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter understryks att alla, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, har rätt till likabehandling och lika möjligheter, och detta inbegriper sysselsättning och utbildning. Europaåret för kompetens bör genomföras på ett sätt som är inkluderande och aktivt främjar jämlikhet för alla. I handlingsplanen för

---

23 Eurostat, *Key Figures on European Businesses*, 2022 års upplaga, s. 10.

24 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *En SMF-strategi för ett hållbart och digitalt EU* (COM(2020) 103 final).

25 Europeiska kommissionen, *2021 Labour Market and Wage Developments in Europe*, s. 26.

26 Eurostat, Sysselsättning (i % av befolkningen i åldern 20–64 år), (LFSI_EMP_A).

27 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *En europeisk pelare för sociala rättigheter* (COM(2017) 0250 final).

28 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01).

den europeiska pelaren för sociala rättigheter[29] påpekas att genom att öka deltagandet av grupper som för närvarande är underrepresenterade på arbetsmarknaden kan vi uppnå en mer inkluderande sysselsättningstillväxt.

(7) I den europeiska kompetensagendan[30], som antogs i juli 2020, efterlyses en kompetensrevolution för att säkerställa ekonomisk återhämtning, stärka Europas globala konkurrenskraft och omvandla den gröna och den digitala omställningen till möjligheter för alla. Syftet är att främja kollektiva åtgärder för kompetens, säkerställa att utbildningsinnehållet anpassas till arbetsmarknadens nya behov och bättre matcha utbildningsmöjligheterna med människors ambitioner för att uppmuntra deras spridning bland befolkningen i arbetsför ålder. Europaparlamentet välkomnade målen och åtgärderna i den europeiska kompetensagendan i sin resolution av den 11 februari 2021[31].

(8) Den 25 juni 2021 välkomnade Europeiska rådet EU:s överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i linje med Portoförklaringen[32], och stödde därigenom ambitionen att säkerställa att sysselsättningsgraden ska vara minst 78 % och att minst 60 % av alla vuxna deltar i utbildning varje år senast 2030.

(9) Den 14 september 2022 tillkännagav ordförande Ursula von der Leyen i sitt tal om tillståndet i unionen[33] att Europeiska kommissionen skulle föreslå att 2023 ska vara Europaåret för kompetens. Ordföranden pekade på problemet med brist på arbetskraft inom vissa sektorer och betonade vikten av investeringar i yrkesutbildning och kompetensutveckling. Hon underströk också att det måste vara en del av lösningen att locka rätt kompetens till Europa, och att det därvid krävs att man påskyndar och underlättar erkännandet av kvalifikationer även för tredjelandsmedborgare. I sitt arbete med att omsätta Europaåret för kompetens i praktiken strävar kommissionen efter att öka takten i och främja genomförandet av de många åtgärder som den redan har vidtagit för att stärka omskolning och kompetenshöjning i unionen för att ta itu med bristen på arbetskraft och stödja en hållbar tillväxt i EU:s sociala marknadsekonomi.

Den 15 september 2021 tillkännagav kommissionens ordförande Ursula von der Leyen i sitt tal om tillståndet i unionen att en strukturerad dialog skulle inledas på högsta nivå för att stärka åtagandena om digitala färdigheter och digital utbildning. Medlemsstaterna utsåg nationella samordnare för denna process. Europaåret för kompetens 2023 kommer att bygga vidare på den strukturerade dialogen och utvidga dess inriktning i linje med målen i detta beslut.

Europaåret för kompetens följer på Europaåret för ungdomar 2022, där syftet var att ge egenmakt åt, uppmärksamma, stödja och samarbeta med ungdomar, inbegripet unga med begränsade möjligheter, i en värld efter covid-19-pandemin med målet att skapa

---

29 Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter (europa.eu).

30 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2021) 274 final).

31 Europaparlamentet, Europaparlamentets resolution av den 11 februari 2021 om meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (2020/2818(RSP)).

32 Slutsatser från Europeiska rådets möte den 24–25 juni 2021. Dessa är en uppföljning av Portoförklaringen av den 8 maj 2021.

33 Talet om tillståndet i unionen 2022, finns på nätet på Tillståndet i unionen (europa.eu)

långsiktigt positiva effekter för unga. Europaåret för ungdomar betonade vikten av färdigheter när det gäller att hitta sysselsättning av god kvalitet för unga.

(10) Eftersom företag och andra berörda parter bäst vet vilka färdigheter som behövs i deras industriella ekosystem måste en förstärkning av deras kollektiva åtgärder för kompetensutveckling vara en del av lösningen. Kompetenspakten sammanför företag, arbetsmarknadens parter, utbildningsleverantörer, offentliga arbetsförmedlingar och andra viktiga aktörer inom kompetens, både privata och offentliga. Hittills har mer än 700 organisationer anslutit sig och 12 storskaliga partnerskap inom strategiska sektorer har inrättats, med utfästelser om att främja 6 miljoner utbildningsmöjligheter. Den regionala dimensionen är också viktig, bl.a. i gränsregioner där det krävs riktade åtgärder för att stödja effektiva gränsöverskridande arbetsmarknader för att hitta arbetstagare med rätt kompetens. På samma sätt står missgynnade och avlägsna regioner, inbegripet de yttersta randområdena, inför särskilda utmaningar eftersom tillgången till arbetsmarknaden och möjligheterna till kompetenshöjning och omskolning är begränsade.

(11) Rådets rekommendationer om individuella utbildningskonton[34] och mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet[35] hjälper människor att uppdatera eller komplettera sina färdigheter på ett mer flexibelt och målinriktat sätt bl.a. utifrån nya kompetensbehov på arbetsmarknaden. Rådets resolution från december 2021 om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030[36] främjar kompetenshöjning och omskolning, som i sin tur kan minska kompetensglapp och brist på arbetskraft. Kompetensvägledning och möjligheter till självbedömning av kompetens hör till de åtgärder som stöder människor i deras kompetenshöjning och omskolning.

(12) Den förstärkta aktiva arbetsmarknadspolitik som förespråkas i kommissionens rekommendation om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder)[37] syftar till att stödja övergångar till ny sysselsättning i samband med återhämtningen efter covid-19-krisen och en bättre matchning av kompetens på arbetsmarknaden, med stöd av arbetsförmedlingar med tillräcklig administrativ kapacitet.

(13) Rådets rekommendation om yrkesutbildning[38] stöder en modernisering av yrkesutbildningssystemen för att ge ungdomar och vuxna de kunskaper, färdigheter och kompetenser som de behöver för att komma till sin rätt på den föränderliga arbetsmarknaden och i samhället, så att de är rustade att hantera återhämtningen och en rättvis omställning till en grön och digital ekonomi i tider av demografiska förändringar och under alla konjunkturcykler. Den främjar yrkesutbildning som en drivkraft för innovation och tillväxt, som är flexibel när det gäller att anpassa sig till förändringar på arbetsmarknaden och tillhandahålla färdigheter för yrken där efterfrågan är stor.

---

34 Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (EUT C 243, 27.6.2022, s. 26).

35 Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

36 Rådets resolution om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030 (EUT C 504, 14.12.2021, s. 9).

37 Kommissionens rekommendation om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder) (EUT L 80, 8.3.2021, s. 1).

38 Rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (EUT C 417, 2.12.2020, s. 1).

(14) Färdigheter för den gröna omställningen och kompetenshöjning och omskolning av arbetskraften kommer att behövas i samband med övergången till en modern, resurseffektiv och konkurrenskraftig ekonomi, i enlighet med den europeiska gröna given[39], som stakar ut vägen mot klimatneutralitet i EU senast 2050. I kommissionens meddelande om 55 %-paketet[40] konstateras att den gröna omställningen endast kan lyckas om unionen har den kvalificerade arbetskraft som behövs för att förbli konkurrenskraftig, och lyfter fram flaggskeppsinitiativen i kompetensagendan för att utrusta människor med den kompetens som krävs för den gröna och den digitala omställningen.

(15) I policyprogrammet för det digitala decenniet 2030[41] upprepas målet att se till att minst 80 % av EU:s befolkning har åtminstone grundläggande digitala färdigheter senast 2030, tillsammans med ett föreslaget mål på 20 miljoner anställda IKT-specialister, inklusive bättre jämvikt mellan kvinnor och män, senast 2030, bl.a. genom att skapa en ram för samarbete mellan medlemsstaterna och kommissionen. Det digitala decenniet[42] betonar bristen på kapacitet hos specialiserade utbildningsprogram att utbilda ytterligare IKT-experter. I handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027[43] betonas att tekniska medel bör användas för att underlätta tillgången till utbildningsmöjligheter, inbegripet kompetenshöjning och omskolning, och öka flexibiliteten.

(16) I kommissionens meddelande *Uppdatering av industristrategin 2020*[44] efterlyses beslutsamma åtgärder för att göra livslångt lärande till en realitet för alla och säkerställa att utbildningen håller jämna steg med och uppnår resultat för den gröna och den digitala omställningen. I meddelandet understryks att kompetent arbetskraft är avgörande för att säkerställa framgångsrika omställningar, stödja den europeiska industrins konkurrenskraft och dubbla gröna och digitala omställning samt skapa arbetstillfällen av hög kvalitet. Där erkänns också vikten av starka partnerskap mellan EU, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter och av samarbete mellan och inom industriella ekosystem. Den sociala ekonomin kan spela en avgörande roll eftersom den är en viktig drivkraft för social rättvisa och en inkluderande dubbel grön och digital omställning samt en viktig drivkraft för social innovation, bl.a. när det gäller omskolning och kompetenshöjning.

(17) Att locka kvalificerade tredjelandsmedborgare kan bidra till att åtgärda bristen på kompetens och arbetskraft i unionen. I oktober 2021 trädde EU:s reviderade

---

39 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Den europeiska gröna given* (COM(2019) 640 final).

40 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *55 %-paketet (”Fit for 55”): att uppnå EU:s klimatmål för 2030 på vägen mot klimatneutralitet* (COM(2021) 550 final).

41 Förslag till Europaparlamentets och rådets beslut om inrättande av 2030-policyprogrammet ”En färdväg för det digitala decenniet” (COM(2021) 574 final).

42 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet* (COM(2021) 118 final).

43 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om handlingsplanen för digital utbildning (COM(2018) 022 final).

44 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning* (COM(2021) 350 final).

blåkortsdirektiv[45] i kraft, vilket var ett viktigt framsteg för att stärka förutsättningarna att locka högkvalificerade begåvningar till arbetsmarknaden. Den nya migrations- och asylpakten[46] lägger också särskild tonvikt på arbetskraftsmigration och integration av tredjelandsmedborgare. Mot denna bakgrund antog kommissionen i april 2022 ett kompetens- och talangpaket[47] för att stärka den rättsliga ramen och unionens åtgärder på detta område. Förslag till omarbetning av direktivet om varaktigt bosatta och direktivet om ett kombinerat tillstånd kommer att göra det möjligt att förenkla förfarandena för inresa till unionen för arbetstagare på alla kompetensnivåer. Kommissionen kommer också att fortsätta att inrätta en EU-talangreserv för att underlätta jobbmatchningen med tredjelandsmedborgare. Kommissionen arbetar också för att lansera skräddarsydda talangpartnerskap med vissa viktiga partnerländer för att främja den internationella arbetskraftens rörlighet och utvecklingen av talanger på ett ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt sätt. Dessutom fortsätter unionen att vara den ledande bidragsgivaren till global finansiering av utbildning, med särskild inriktning på lärarutbildning, flickors utbildning och yrkesutbildning. Detta arbete, inom ramen för Global Gateway-strategin[48], kompletterar målen i detta förslag.

(18) Förtroende för och tydlighet i kvalifikationer, oavsett om de förvärvats i eller utanför Europa, är avgörande för att underlätta erkännandet av dem. EU:s verktyg för öppenhet (den europeiska referensramen för kvalifikationer, Europass, Esco, verktyget för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU, europeiska digitala lärandeintyg) är en utgångspunkt för att bidra till att öka tydligheten och jämförbarheten när det gäller kvalifikationer. För att arbetsmarknaderna ska fungera väl måste kompetenser förstås och värderas, oavsett om de förvärvats i formella, icke-formella eller informella sammanhang. Kartläggning och dokumentation av kompetens samt vägledning för att synliggöra kompetens är avgörande steg i detta sammanhang.

(19) De offentliga och privata investeringarna i kompetenshöjning och omskolning är överlag otillräckliga. De flesta arbetsrelaterade utbildningar i unionen är arbetsgivarfinansierade. Många företag, särskilt små och medelstora företag, tillhandahåller dock inte eller finansierar inte utbildning för sin personal, och personer med atypiskt arbete har sämre eller ingen tillgång till arbetsgivarfinansierad utbildning. Sådana ojämlikheter undergräver människors välfärd och hälsa, minskar den ekonomiska konkurrenskraften, leder till missade möjligheter och hinder för innovation och riskerar att lämna människor på efterkälken i övergången till mer hållbara ekonomiska verksamheter. Det behövs ett stödjande ramverk som frigör och stimulerar arbetsgivarnas finansiella investeringar i kompetens och synliggör det ekonomiska värdet av kompetenshöjning och omskolning.

(20) Tidigare har unionen upplevt betydande ökningar av de offentliga investeringarna i grundläggande utbildning. Hittills har detta dock inte matchats med motsvarande ökningar av investeringarna för att stödja fortsatt kompetensutveckling under hela

---

45 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

46 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om en ny migrations- och asylpakt (COM(2020) 609 final).

47 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Att locka kompetens och talang till EU* (COM(2022) 657 final).

48 Gemensamt meddelande till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén och Europeiska investeringsbanken *Global Gateway* (JOIN(2021) 30 final).

arbetslivet[49]. I rådets slutsatser av den 8 juni 2020[50] uppmanas medlemsstaterna att ”undersöka möjliga modeller för offentlig och privat finansiering av livslångt lärande och utveckling av färdigheter på individuell nivå”, och kommissionen att stödja medlemsstaterna i dessa insatser.

(21) Betydande EU-stöd finns tillgängligt för omskolning och kompetenshöjning, till exempel genom Europeiska socialfonden+ (ESF+), faciliteten för återhämtning och resiliens[51], Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), Fonden för en rättvis omställning (FRO), InvestEU-programmet, programmet för ett digitalt Europa, Erasmus+, Horisont Europa, programmet för miljö och klimatpolitik (Life), moderniseringsfonden, instrumentet för grannskapspolitik, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete (NDICI). ESF+ är fortfarande EU:s viktigaste finansieringsverktyg för att investera i ökad och bättre kompetens hos arbetskraften, särskilt genom att stödja institutioner och tjänster för att bedöma och förutse kompetensbehov och kompetensutmaningar, och stödja omskolning och kompetenshöjning för arbetstagare som erbjuds av den offentliga och den privata sektorn. Reformer och investeringar som ingår i medlemsstaternas nationella planer för återhämtning och resiliens har en framträdande kompetensdimension som ofta är kopplad till aktiva arbetsmarknadsåtgärder, i synnerhet stöd till ungdomssysselsättning. I de nationella återhämtnings- och resiliensplaner som kommissionen och rådet hittills har godkänt har omkring 20 % av de sociala utgifterna avsatts för ”sysselsättning och kompetens”[52]. React-EU var det första instrumentet inom NextGenerationEU som gjorde utbetalningar med avseende på medlemsstaternas återhämtning. Det bidrog till att skapa arbetstillfällen och investera i kompetens i de mest behövande regionerna. Arbetstagare som förlorar sina arbeten på grund av storskaliga omstruktureringar kan också få stöd från Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter för uppsagda arbetstagare (EGF) för att hitta nya arbeten, t.ex. genom vidareutbildning och skräddarsydd yrkesvägledning och rådgivning.

(22) I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning[53] erkänns att kompetenshöjning och omskolning av arbetstagare och arbetssökande är ett instrument som behövs för att säkerställa en rättvis och inkluderande grön omställning och mildra de negativa konsekvenserna. I rådets rekommendation om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet[54] fastställs särskild vägledning för att hjälpa medlemsstaterna att utforma och genomföra åtgärdspaket om relevanta sysselsättningsaspekter och sociala aspekter, inbegripet kompetenshöjnings- och omskolningsstrategier. Dessutom främjar rådets rekommendation om lärande för den gröna omställningen och hållbar

---

49 Se till exempel ökningen av andelen personer med eftergymnasial utbildning, se Utbildningsöversikten 2021.

50 Rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om omskolning och kompetenshöjning som en grund för ökad hållbarhet och anställbarhet, i samband med stöd till ekonomisk återhämtning och social sammanhållning.

51 Inrättad genom förordning (EU) 2021/241.av den 12 februari 2021.

52 De sociala kategorierna definieras och tillämpas enligt den metod som kommissionen i samråd med Europaparlamentet och medlemsstaterna har fastställt i delegerad förordning (EU) 2021/2105. Per den 3 oktober 2022 hade 25 planer för återhämtning och resiliens godkänts av kommissionen och rådet.

53 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 av den 24 juni 2021 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning PE/5/2021/REV/1 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 1).

54 Rådets rekommendation om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 35).

utveckling[55] politik och program för att säkerställa att studerande i alla åldrar tillägnar sig kunskaper och färdigheter för att dra nytta av en föränderlig arbetsmarknad, leva ett hållbart liv och vidta åtgärder för en hållbar framtid.

(23) InvestEU-programmet, inom ramen för politikområdet ”Sociala investeringar och kompetens”, stöder efterfrågan på och utbudet av kompetens, förbättrar slutmottagarnas kompetens eller kompetensutnyttjande och främjar marknader för kompetensinvesteringar. InvestEU stöder också allmänna investeringar i utbildning och relaterade tjänster. Dessutom stöder programmet för en rättvis omställning under InvestEU investeringar, inbegripet sådana som syftar till att stödja kompetenshöjning och omskolning av arbetstagare, i regioner som har en godkänd plan för en rättvis omställning enligt förordning (EU) 2021/1056 eller projekt som gynnar dessa regioner, förutsatt att de är avgörande för omställningen i dessa territorier.

(24) Skräddarsydd expertis genom kommissionens instrument för tekniskt stöd kan hjälpa medlemsstaterna att genomföra reformer kopplade till nationella eller regionala strategier för kompetens och omvandla tillfällig EU-finansiering till varaktiga förbättringar av de möjligheter till omskolning och kompetenshöjning som finns tillgängliga. Ömsesidigt lärande, underlättat av kommissionen, kan också stödja processen.

(25) Den europeiska strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030[56] syftar till att säkerställa deras fulla deltagande i samhället, på lika villkor som andra i och utanför unionen. Inom ramen för strategin åtar sig kommissionen att se till att personer med funktionsnedsättning kan delta i utbildning och lära sig nya färdigheter, vilket är en grundläggande förutsättning för sysselsättning och oberoende.

(26) På unionsnivå skulle de nödvändiga anslagen för genomförandet av detta beslut fastställas i budgeten för de bidragande programmen i enlighet med de fleråriga budgetramarna 2014–2020 och 2021–2027. Utan att det påverkar budgetmyndighetens befogenheter bör målet vara att tillhandahålla finansiering för genomförandet av detta beslut om minst 9,3 miljoner euro för rörelsekostnader.

(27) Eftersom målen för detta beslut inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av den föreslagna åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta beslut inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(28) För att säkerställa ett snabbt genomförande av Europaåret för kompetens bör detta beslut av brådskande skäl träda i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

---

55 Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om lärande för den gröna omställningen och hållbar utveckling, EUT C 243, 27.6.2022, s. 1.

56 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030* (COM(2021) 101 final).

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1
Innehåll

År 2023 ska utses till Europaåret för kompetens 2023 (*Europaåret*).

Artikel 2
Mål

I enlighet med principerna 1, 4 och 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som bidrar till målen i den europeiska kompetensagendan för 2020 och EU:s överordnade mål som fastställs i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, ska det övergripande målet för Europaåret vara att fortsätta att främja omskolning och kompetenshöjning och därigenom stärka konkurrenskraften hos europeiska företag, särskilt små och medelstora företag, så att den gröna och den digitala omställningens potential kan förverkligas på ett socialt rättvist och inkluderande sätt. Mer specifikt kommer verksamheten under året att främja kompetenspolitik och investeringar för att se till att ingen hamnar på efterkälken i den dubbla omställningen och den ekonomiska återhämtningen, och särskilt för att ta itu med bristen på arbetskraft för en mer kvalificerad arbetskraft i unionen som kan utnyttja de möjligheter som denna process erbjuder, genom att göra följande:

1. Främja ökade, effektivare och inkluderande investeringar i utbildning och kompetenshöjning för att utnyttja den fulla potentialen hos nuvarande och framtida europeisk arbetskraft och stödja människor i hanteringen av övergångar från arbete till arbete, i aktivt åldrande och i att dra nytta av de nya möjligheter som den pågående ekonomiska omvandlingen medför.
2. Stärka kompetensens relevans genom ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, offentliga och privata arbetsförmedlingar, företag och utbildningsanordnare samt genom utveckling av gemensamma strategier i alla offentliga myndigheter.
3. Matcha människors ambitioner och kompetens med möjligheter på arbetsmarknaden, särskilt sådana som erbjuds genom den gröna och den digitala omställningen och i de huvudsektorer som behöver återhämtning efter pandemin. Särskilt fokus kommer att läggas på att få fler människor att komma in på arbetsmarknaden, särskilt kvinnor och unga, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS).
4. Locka människor från tredjeländer med de färdigheter som unionen behöver, bland annat genom att stärka möjligheterna till lärande och rörlighet och genom att underlätta erkännandet av kvalifikationer.

Artikel 3
Typ av åtgärder

1. De åtgärder som ska vidtas för att uppnå målen i artikel 2 i ska inbegripa följande typer av verksamhet på europeisk nationell, regional eller lokal nivå, och i relevanta fall i samarbete med tredjeländer, med koppling till målen för Europaåret:

(a) konferenser, forumdiskussioner och andra evenemang för att främja debatten om kompetenspolitikens roll och bidrag för att uppnå en konkurrenskraftig, hållbar och rättvis ekonomisk tillväxt mot bakgrund av de demografiska förändringarna och för att mobilisera berörda parter för att säkerställa att tillgången till utbildning blir verklighet,

(b) arbetsgrupper, tekniska möten och evenemang för att främja diskussion och ömsesidigt lärande om de åtgärder och strategier som offentliga och privata aktörer och aktörer inom tredje sektorn kan använda sig av, inbegripet utarbetande, offentliggörande och spridning av exempel på god praxis, riktlinjer och ytterligare styrkande dokument som härrör från evenemangen,

(c) initiativ som bland annat riktar sig till enskilda personer, företag, handels- och industrikammare, arbetsmarknadens parter, offentliga myndigheter och utbildningsanordnare för att främja tillhandahållande, finansiering och utnyttjande av möjligheter till kompetenshöjning och omskolning,

(d) informations-, kommunikations- och upplysningskampanjer om EU-initiativ för kompetenshöjning och omskolning, som främjar deras genomförande och utförande lokalt och hjälper potentiella stödmottagare att utnyttja dem,

(e) ökad dialog i befintliga grupper och nätverk av berörda parter, även via etablerade onlineplattformar,

(f) genomförande och vid behov utveckling av ytterligare verktyg för kompetensbevakning, samtidigt som man främjar och sprider tillämpningen av dem för att identifiera nuvarande och framtida kompetensbehov, särskilt kopplade till den gröna och den digitala omställningen, de huvudsektorer som behöver återhämtning efter pandemin, energikrisen och effekterna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina,

(g) främjande av verktyg och instrument för att öka tydligheten i kvalifikationer, inbegripet kvalifikationer som förvärvats utanför unionen,

(h) främjande av program, finansieringsmöjligheter, projekt, åtgärder och nätverk av relevans för offentliga, privata och icke-statliga aktörer som deltar i utformningen, spridningen och genomförandet av möjligheter till kompetenshöjning och omskolning samt yrkesutbildning.

2. Kommissionen får identifiera annan verksamhet som kan bidra till Europaårets mål och tillåta att hänvisningar till Europaåret görs i marknadsföringen av denna verksamhet i den mån den bidrar till att uppnå dessa mål. Andra EU-institutioner och medlemsstaterna får också identifiera annan verksamhet och föreslå sådan verksamhet för kommissionen.

Artikel 4
Samordning på nationell nivå

Det ska vara medlemsstaternas ansvar att organisera deltagandet i Europaåret på nationell och regional nivå. För detta ändamål ska varje medlemsstat utse en nationell samordnare som kan företräda de olika delarna av den offentliga förvaltningen på ett holistiskt sätt. De nationella samordnarna ska säkerställa samordningen av relevanta verksamheter på nationell och regional nivå.

Artikel 5
Samordning på unionsnivå

1. Samordningen av Europaåret på unionsnivå ska ske på ett övergripande sätt i syfte att skapa synergier mellan unionens olika program och initiativ på kompetensområdet.

2. Kommissionen ska förlita sig på sakkunskap och stöd från relevanta unionsbyråer vid genomförandet av Europaåret.

3. Kommissionen ska sammankalla möten för de nationella samordnarna för att samordna den verksamhet som avses i artikel 3. Mötena ska även tjäna till att utbyta information om genomförandet av Europaåret på nationell nivå och unionsnivå. Företrädare för Europaparlamentet och relevanta unionsbyråer får delta i dessa möten som observatörer.

4. Kommissionen ska ingå dialog med arbetsmarknadens parter, arbetsmarknadsorgan och företrädare för organisationer eller organ som är verksamma på kompetensområdet för att bistå vid genomförandet av Europaåret på unionsnivå.

Artikel 6
Samarbete på internationell nivå

Kommissionen ska inom ramen för Europaåret vid behov samarbeta med tredjeländer och behöriga internationella organisationer, särskilt OECD, Unesco och ILO, och samtidigt se till att unionens deltagande synliggörs.

Artikel 7
Övervakning och utvärdering

Kommissionen ska senast den 31 december 2024 lägga fram en rapport för Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om genomförandet, resultaten och den övergripande bedömningen av de initiativ som föreskrivs i detta beslut.

Artikel 8
Ikraftträdande

Detta beslut träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*

FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

1.1. Förslagets eller initiativets titel

1.2. Berörda politikområden

1.3. Förslaget eller initiativet avser

1.4. Mål

1.4.1. Allmänt/allmänna mål:

1.4.2. Specifikt/specifika mål:

1.4.3. Verkan eller resultat som förväntas

1.4.4. Prestationsindikatorer

1.5. Grunder för förslaget eller initiativet

1.5.1. Krav som ska uppfyllas på kort eller lång sikt, inbegripet en detaljerad tidsplan för genomförandet av initiativet

1.5.2. Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå (som kan följa av flera faktorer, t.ex. samordningsfördelar, rättssäkerhet, ökad effektivitet eller komplementaritet). Med ”mervärdet i unionens intervention” i denna punkt avses det värde en åtgärd från unionens sida tillför utöver det värde som annars skulle ha skapats av enbart medlemsstaterna.

1.5.3. Erfarenheter från tidigare liknande åtgärder

1.5.4. Förenlighet med den fleråriga budgetramen och eventuella synergieffekter med andra relevanta instrument

1.5.5. En bedömning av de olika finansieringsalternativ som finns att tillgå, inbegripet möjligheter till omfördelning

1.6. Beräknad varaktighet för och beräknade budgetkonsekvenser av förslaget eller initiativet

1.7. Planerad metod för genomförandet

2. FÖRVALTNING

2.1. Regler om uppföljning och rapportering

2.2. Förvaltnings- och kontrollsystem

2.2.1. Motivering av den genomförandemetod, de finansieringsmekanismer, de betalningsvillkor och den kontrollstrategi som föreslås

2.2.2. Uppgifter om identifierade risker och om det eller de interna kontrollsystem som inrättats för att begränsa riskerna

2.2.3. Beräkning och motivering av kontrollernas kostnadseffektivitet (dvs. förhållandet mellan kostnaden för kontrollerna och värdet av de medel som förvaltas) och en bedömning av den förväntade risken för fel (vid betalning och vid avslutande)

2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oriktigheter

3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel

3.2. Förslagets beräknade budgetkonsekvenser på anslagen

3.2.1. Sammanfattning av beräknad inverkan på driftsanslagen

3.2.2. Beräknad output som finansieras med driftsanslag

3.2.3. Sammanfattning av beräknad inverkan på de administrativa anslagen

3.2.4. Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen

3.2.5. Bidrag från tredje part

3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

1.1. Förslagets eller initiativets titel

Europaåret för kompetens 2023

1.2. Berörda politikområden

Politikområde: Sysselsättning och kompetens

1.3. Förslaget eller initiativet avser

X **en ny åtgärd**

☐ **en ny åtgärd som bygger på ett pilotprojekt eller en förberedande åtgärd**[57]

☐ **en förlängning av en befintlig åtgärd**

☐ **en sammanslagning eller omdirigering av en eller flera åtgärder mot en annan/en ny åtgärd**

1.4. Mål

1.4.1. Allmänt/allmänna mål:

Det allmänna målet för Europaåret för kompetens 2023 ska vara att fortsätta att främja omskolning och kompetenshöjning, säkerställa att ingen lämnas utanför i den gröna och digitala omställningen och särskilt ta itu med bristen på arbetskraft för en mer kompetent arbetskraft i EU som kan utnyttja de möjligheter som denna process erbjuder, och därigenom stärka konkurrenskraften hos europeiska företag, särskilt små och medelstora företag, så att den gröna och den digitala omställningens fulla potential kan förverkligas på ett socialt rättvist och inkluderande sätt.

1.4.2. Specifikt/specifika mål:

Europaåret för kompetens 2023 ska ha fyra särskilda mål:

1. Främja ökade, effektivare och inkluderande investeringar i utbildning och kompetenshöjning för att utnyttja den fulla potentialen hos nuvarande och framtida europeisk arbetskraft och stödja människor i hanteringen av övergångar från arbete till arbete, i aktivt åldrande och i att dra nytta av de nya möjligheter som den pågående ekonomiska omvandlingen medför.

2. Stärka kompetensens relevans genom ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, offentliga och privata arbetsförmedlingar, företag och utbildningsanordnare samt genom utveckling av gemensamma strategier i alla offerntliga myndigheter.

3. Matcha människors ambitioner och kompetens med möjligheter på arbetsmarknaden, särskilt sådana som erbjuds genom den gröna och den digitala omställningen och i de huvudsektorer som behöver återhämtning efter pandemin. Särskilt fokus kommer att läggas på att få fler människor att komma in på arbetsmarknaden, särskilt kvinnor och unga, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS).

[57] I den mening som avses i artikel 58.2 a eller b i budgetförordningen.

4. Locka människor från tredjeländer med de färdigheter som unionen behöver, bland annat genom att stärka möjligheterna till lärande och rörlighet och genom att underlätta erkännandet av kvalifikationer.

1.4.3. Verkan eller resultat som förväntas

Beskriv den verkan som förslaget eller initiativet förväntas få på de mottagare eller den del av befolkningen som berörs.

Europaåret för kompetens 2023 förväntas ha positiva effekter på individ-, regerings- och samhällsnivå. De typer av åtgärder som planeras (evenemang, informations-, kommunikations- och upplysningskampanjer, ökad dialog, främjande och utveckling av verktyg) kommer att leda till fler och bättre fokuserade investeringar i möjligheter till omskolning och kompetensutveckling som är relevanta för arbetsmarknaden, vilket gynnar arbetstagare och arbetsgivare genom att åtgärda den befintliga bristen på arbetskraft och främja sysselsättning och social inkludering.

– ökat informationsutbyte, ömsesidigt lärande och stärkt samarbete, vilket gynnar det arbete som utförs av offentliga och privata organisationer samt arbetsmarknadens parter på internationell, europeisk, nationell, regional och lokal nivå.

1.4.4. Prestationsindikatorer

Ange indikatorer för övervakning av framsteg och resultat.

Resultatindikatorer:

– Antal organiserade evenemang

– Antal resultat som ska fastställas inom ramen för informationskampanjen

Senast den 31 december 2024 ska kommissionen lämna en rapport till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om genomförandet, resultaten och den övergripande bedömningen av de initiativ som avses i detta beslut.

1.5. Grunder för förslaget eller initiativet

1.5.1. Krav som ska uppfyllas på kort eller lång sikt, inbegripet en detaljerad tidsplan för genomförandet av initiativet

På kort sikt: stärkt samarbete och ökad medvetenhet bland offentliga och privata aktörer om kompetenspolitik och kompetensinstrument. De kortsiktiga kraven kommer att tillmötesgås under Europaåret för kompetens 2023, med genomförandet av de typer av åtgärder som planeras. På lång sikt: främja ökade möjligheter till kompetenshöjning och omskolning och därigenom bidra till att ta itu med problemet med brist på arbetskraft i EU.

1.5.2. Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå (som kan följa av flera faktorer, t.ex. samordningsfördelar, rättssäkerhet, ökad effektivitet eller komplementaritet). Med ”mervärdet i unionens intervention” i denna punkt avses det värde en åtgärd från unionens sida tillför utöver det värde som annars skulle ha skapats av enbart medlemsstaterna.

Mervärdet av unionens intervention beror på följande:

– ökad effektivitet hos unionens egna instrument genom ökad medvetenhet om och synlighet för kompetenspolitiken.

– kompletterande åtgärder på nationell nivå med en europeisk dimension som möjliggör utbyte av erfarenheter och god praxis mellan medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter, privata och offentliga företag, inom och utanför EU. Dessutom gynnas medlemsstaternas aktiviteter av att EU sprider information både i och utanför EU.

1.5.3. Erfarenheter från tidigare liknande åtgärder

De Europaår som har anordnats under de senaste tio åren har visat sig effektiva för att öka medvetenheten om en viss fråga, och på så sätt påverka både allmänheten och informationsförmedlare och skapa synergier mellan olika insatsområden på unions- och medlemsstatsnivå.

1.5.4. Förenlighet med den fleråriga budgetramen och eventuella synergieffekter med andra relevanta instrument

Europaåret för kompetens 2023 kommer att främja synergier mellan kompetensstrategier och annan relevant unionspolitik. Europaåret för kompetens 2023 kommer att bygga vidare på befintliga relevanta unionsinitiativ, eftersom kompetensutveckling är grundläggande och relevant för alla ekonomiska sektorer.

Mer specifikt kommer Europaåret för kompetens 2023 att bygga på den europeiska kompetensagendan, handlingsplanen för digital utbildning, det europeiska området för utbildning, det europeiska forskningsområdet, den europeiska gröna given, inbegripet 55 %-paketet, renoveringsvågen för Europa, REpowerEU-planen, den nya handlingsplanen för den cirkulära ekonomin, handlingsplanen för nollförorening och EU:s strategi för biologisk mångfald för 2030, från jord till bord-strategin och meddelandet om en ny strategi för en hållbar blå ekonomi i EU. Det kommer dessutom att bygga vidare på Bauhausinitiativet, Horisont Europa och dess uppdrag, den nya europeiska innovationsagendan, den europeiska universitetsstrategin, kommissionens förslag till en europeisk förklaring om digitala rättigheter och principer för det digitala decenniet, en strategi för att forma Europas digitala framtid, en europeisk strategi för data, det digitala decenniet, den förstärkta ungdomsgarantin, strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, EU:s och OECD:s gemensamma ram för finansiell kompetens för vuxna. EU:s handlingsplan mot rasism, EU:s strategiska ram för romers jämlikhet, inkludering och delaktighet, handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027, jämställdhetsstrategin, den europeiska handlingsplanen för demokrati, den långsiktiga visionen för EU:s landsbygdsområden, meddelandet om en ny strategi för en hållbar blå ekonomi i EU, den europeiska omsorgsstrategin, handlingsplanen för den sociala ekonomin och omställningsvägen för det industriella ekosystemet i närsamhället och den sociala ekonomin, det gemensamma meddelandet om försvarsinvesteringar och vägen framåt samt rymdprogramförordningen, strategin Global Gateway och handlingsplanen för ungdomar. Dessa respektive initiativ och politiska åtgärder omfattar åtgärder som kan avse kompetensutveckling i allmänhet eller för särskilda grupper, eller avse specifika färdigheter.

1.5.5. En bedömning av de olika finansieringsalternativ som finns att tillgå, inbegripet möjligheter till omfördelning

Två alternativ övervägdes: begära ytterligare poäng eller försöka finansiera Europeiska kompetensåret genom omfördelningar.

Med tanke på att anslagsbehoven fördelas över tre år (2022–2024) var det möjligt att tillgodose alla behov av anslag genom interna omfördelningar som bygger på tekniskt stöd från ESF+, både operativt och administrativt.

När det gäller personal bedömdes det dock inte vara möjligt att enbart omplacera personal. Därför kommer den fasta personalen att utökas med tillfällig personal så länge verksamheten pågår. Kostnaderna för tillfällig personal kan också finansieras genom omfördelningar av anslag.

1.6. Beräknad varaktighet för och beräknade budgetkonsekvenser av förslaget eller initiativet

X **begränsad varaktighet**

– X verkan från och med antagandet av beslutet till den 31 december 2024

– X Budgetkonsekvenser från och med 2022 till och med 2024 för åtagandebemyndiganden och från och med 2022 till och med 2026 för betalningsbemyndiganden.

☐ **obegränsad varaktighet**

– Efter en inledande period ÅÅÅÅ–ÅÅÅÅ,

– beräknas genomförandetakten nå en stabil nivå.

1.7. Planerad metod för genomförandet[58]

X **Direkt förvaltning** som sköts av kommissionen

– X av dess avdelningar, vilket också inbegriper personalen vid unionens delegationer;

– ☐ av genomförandeorgan

☐ **Delad förvaltning** med medlemsstaterna

☐ **Indirekt förvaltning** genom att uppgifter som ingår i budgetgenomförandet anförtros

– ☐ tredjeländer eller organ som de har utsett

– ☐ internationella organisationer och organ kopplade till dem (ange vilka)

– ☐ EIB och Europeiska investeringsfonden

– ☐ organ som avses i artiklarna 70 och 71 i budgetförordningen

– ☐ offentligrättsliga organ

– ☐ privaträttsliga organ som har anförtrotts offentliga förvaltningsuppgifter i den utsträckning som de har tilldelats tillräckliga ekonomiska garantier

– ☐ organ som omfattas av privaträtten i en medlemsstat, som anförtrotts genomförandeuppgifter inom ramen för ett offentlig-privat partnerskap och som har tilldelats tillräckliga ekonomiska garantier

– ☐ personer som anförtrotts genomförandet av särskilda åtgärder inom Gusp enligt avdelning V i fördraget om Europeiska unionen och som fastställs i den relevanta grundläggande rättsakten

– *Vid fler än en metod, ange kompletterande uppgifter under ”Anmärkningar”.*

Anmärkningar

[58] Närmare förklaringar av de olika metoderna för genomförande med hänvisningar till respektive bestämmelser i budgetförordningen återfinns på BudgWeb: https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx.

2. FÖRVALTNING

2.1. Regler om uppföljning och rapportering

Ange intervall och andra villkor för sådana åtgärder:

Arbetsprogram för Europaåret

2.2. Förvaltnings- och kontrollsystem

2.2.1. Motivering av den genomförandemetod, de finansieringsmekanismer, de betalningsvillkor och den kontrollstrategi som föreslås

Direkt förvaltning enligt artikel 62.1 a i budgetförordningen är det arbetssätt som föredras eftersom åtgärderna kommer att genomföras av Europeiska kommissionen, särskilt GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering, som kommer att säkerställa samordningen med medlemsstaterna och de olika berörda parterna.

2.2.2. Uppgifter om identifierade risker och om det eller de interna kontrollsystem som inrättats för att begränsa riskerna

Kontrollerna är en del av det interna kontrollsystemet inom GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering. Dessa nya verksamheter kommer att omfattas av samma strategi för att identifiera risker och minska dem.

2.2.3. Beräkning och motivering av kontrollernas kostnadseffektivitet (dvs. förhållandet mellan kostnaden för kontrollerna och värdet av de medel som förvaltas) och en bedömning av den förväntade risken för fel (vid betalning och vid avslutande)

Kontrollerna är en del av det interna kontrollsystemet inom GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering. Denna nya verksamhet kommer att ge upphov till obetydliga ytterligare kostnader för kontroll på GD-nivå.

2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oriktigheter

Beskriv förebyggande åtgärder (befintliga eller planerade), t.ex. från strategi för bedrägeribekämpning.

Kommissionen ska säkerställa att unionens ekonomiska intressen skyddas i samband med genomförandet av åtgärder som finansieras enligt detta beslut genom att vidta förebyggande åtgärder mot bedrägeri, korruption och annan olaglig verksamhet, genom effektiva kontroller och genom att belopp som otillbörligt betalats ut återkrävs samt, om oriktigheter upptäcks, genom effektiva, proportionella och avskräckande påföljder. Kommissionen har befogenhet att utföra kontroller och undersökningar på plats i enlighet med detta beslut och i enlighet med rådets förordning (Euratom, EG) nr 2185/96 av den 11 november 1996 om de kontroller och inspektioner på platsen som kommissionen utför för att skydda Europeiska gemenskapernas finansiella intressen mot bedrägerier och andra oegentligheter. Vid behov får utredningar även utföras av Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (OLAF) enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1073/1999 av den 25 maj 1999 om utredningar som utförs av Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (OLAF).

3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel

- Befintliga budgetrubriker (även kallade ”budgetposter”)

Redovisa enligt de berörda rubrikerna i den fleråriga budgetramen i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetrubrik	Typ av utgifter	Bidrag			
	Nummer	Diff./Icke-diff[59].	från Efta-länder[60]	från kandidatländer[61]	från tredjeländer	enligt artikel 21.2 b i budgetförordningen
		Diff./Icke-diff.	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ
2.a	07.020502 – ESF – Operativt tekniskt stöd – Finansiering från React-EU	Differentierade	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ
2.a	07.010101 – stödutgifter för ESF+ – delad förvaltning	Icke-diff.	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ
2.a	07.010101 – stödutgifter för ESF+ – delad förvaltning – Finansiering från React-EU	Icke-diff.	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ

59 Diff. = differentierade anslag/Icke-diff. = icke-differentierade anslag.
60 Efta: Europeiska frihandelssammanslutningen.
61 Kandidatländer och i förekommande fall potentiella kandidatländer i västra Balkan.

3.2. Förslagets beräknade budgetkonsekvenser på anslagen

Program och budgetrubriker som nämns nedan är preliminära. Lämplig finansiering kommer att fastställas inom ramen för de bidragande programmen, i enlighet med tillämpliga finansiella bestämmelser.

3.2.1. Sammanfattning av beräknad inverkan på driftsanslagen

– ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att driftsanslag tas i anspråk

– X Förslaget/initiativet kräver att driftsanslag tas i anspråk enligt följande:

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Nummer	Under rubrik 2a: Sammanhållning, resiliens och värden

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering (GD EMPL)			2022	2023	2024	2025	2026	**TOTALT**
○ Driftsanslag								
Budgetpost 07 02 05 02	Åtaganden	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Betalningar	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**
	Åtaganden	(1b)						
	Betalningar	(2b)						
	Åtaganden	(1c)						
	Betalningar	(2c)						

○ **TOTALA driftsanslag**	Åtaganden	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Betalningar	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**

• Anslag av administrativ natur som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program	2022	2023	2024	2025	2026	**TOTALT**

Budgetpost 07 01 01 01	Åtaganden/Betalningar	(3)	0,108	0,443	0,158			**0,710**
Budgetpost 07 01 01 01 – React-EU	Åtaganden/Betalningar	(3)	0,000	0,506	0,000			**0,506**
○ TOTALT anslag GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering	Åtaganden		**8,608**	**1,449**	**0,458**			**10,516**
	Betalningar	2a+2b +2	**0,108**	**4,549**	**2,078**	**3,660**	**0,120**	**10,516**

Rubrik i den fleråriga budgetramen	**7**	”Administrativa utgifter”

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

		2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**TOTALT**
Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering (GD EMPL)							
○ Personalresurser		0,125	0,502	0,084			**0,711**
○ Övriga administrativa utgifter			0,017				**0,017**
TOTALT GD EMPL	Anslag	0,125	0,519	0,084			**0,728**

TOTALA anslag för RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	(summa åtaganden = summa betalningar)	0,125	0,519	0,084			**0,728**

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**TOTALT**

TOTALA anslag under RUBRIKERNA 1 till 7 i den fleråriga budgetramen	Åtaganden	8,734	1,968	0,542			**11,243**
	Betalningar	0,234	5,068	2,162	3,660	**0,120**	**11,243**

3.2.2. Beräknad output som finansieras med driftsanslag

Åtagandebemyndiganden i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Mål- och resultatbeteckning			2022		2023		2024		2025		För in så många år som behövs för att redovisa varaktigheten för inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)						**TOTALT**	
	OUTPUT																	
⇩	Typ[62]	Genomsnittliga kostnader	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Totalt antal	Total kostnad
SPECIFIKA MÅL nr 1[63]…																		
- Output	Informationskampanjer	7,000	1	7,000													1	7,000
- Output	Kommissionens evenemang	1,500			5	0,300											5	1,500

62 Output som ska anges är de produkter eller tjänster som levererats (t.ex. antal studentutbyten som har finansierats eller antal kilometer väg som har byggts).

63 Mål som redovisats under punkt 1.4.2: ”Specifikt/specifika mål…”.

- Output	Ordförandeskapets evene	0,500			3	0,167											3	0,500
- Output	Utvärdering	0,300					1	0,300									1	0,300
Delsumma för specifikt mål nr 1																		
SPECIFIKT MÅL nr 2…																		
- Output																		
Delsumma för specifikt mål nr 2																		
TOTALT			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Sammanfattning av beräknad inverkan på de administrativa anslagen

– ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att anslag av administrativ natur tas i anspråk

– X Förslaget/initiativet kräver att anslag av administrativ natur tas i anspråk enligt följande:

– Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	2022	**2023**	**2024**	**2025**	För in så många år som behövs för att redovisa varaktigheten för inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)			**TOTALT**
RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen								
Personalresurser	0,125	0,519	0,084					**0,711**
Övriga administrativa utgifter		0,017						**0,017**
Delsumma RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	0,125	0,519	0,084					**0,728**

–

Utanför RUBRIK 7[64] **i den fleråriga budgetramen**								
Personalresurser	0,108	0,949	0,158					**1,216**
Övriga utgifter av administrativ natur								
Delsumma utanför RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	0,108	0,949	0,158					**1,216**

–

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

– Personalbehov och andra administrativa kostnader ska täckas genom anslag inom generaldirektoratet vilka redan har avdelats för förvaltningen av åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av anslag inom generaldirektoratet, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas det förvaltande generaldirektoratet som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till begränsningar i fråga om budgetmedel.

64 Detta avser tekniskt eller administrativt stöd för genomförandet av vissa av Europeiska unionens program och åtgärder (tidigare s.k. BA-poster) samt indirekta och direkta forskningsåtgärder.

3.2.3.1. Beräknat personalbehov

– ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att personalresurser tas i anspråk

– X Förslaget/initiativet kräver att personalresurser tas i anspråk enligt följande:

– Beräkningarna ska anges i heltidsekvivalenter

		2022	**2023**	**2024**	År **n+3**	För in så många år som behövs för att redovisa varaktigheten för inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)		
O Tjänster som tas upp i tjänsteförteckningen (tjänstemän och tillfälligt anställda)								
20 01 02 01 (vid huvudkontoret eller vid kommissionens kontor i medlemsstaterna)		3	3	0,50				
20 01 02 03 (vid delegationer)								
01 01 01 01 (indirekta forskningsåtgärder)								
01 01 01 11 (Direkta forskningsåtgärder)								
Annan budgetrubrik (ange vilken)								
O Extern personal (i heltidsekvivalenter)[65]								
20 02 01 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier finansierade genom ramanslaget)								
20 02 03 (kontraktsanställda, lokalanställda, nationella experter, vikarier och unga experter som tjänstgör vid delegationerna)								
07 01 01 01 [66]	- vid huvudkontoret	7	7	5				
	- vid delegationer							
01 01 01 02 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier som arbetar med indirekta forskningsåtgärder)								
01 01 01 12 (kontraktsanställda, vikarier och nationella experter som arbetar med direkta forskningsåtgärder)								
Övriga budgetposter (specificera) 07 01 01 01 NextGenerationEU		0	8	0				
TOTALT		**10**	**18**	**5,50**				

– **XX** motsvarar det politikområde eller den avdelning i budgeten som avses.

– Personalbehoven ska täckas med personal inom generaldirektoratet vilka redan har avdelats för förvaltningen av åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av personal inom generaldirektoratet, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas det förvaltande generaldirektoratet som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till begränsningar i fråga om budgetmedel.

– Beskrivning av arbetsuppgifter:

Tjänstemän och tillfälligt anställda	Tillsammans med andra tjänster utforma och samordna Europaårets arbetsplan; fastställa riktlinjer för tjänste- och köpeavtal, och följa med i urvalsprocessen; säkerställa den interinstitutionella samordningen; förbereda genomgångar och tal för kommissionärer och generaldirektorat; se till att det finns pressmaterial; följa utvärderingen i efterhand.
Extern personal	

65 [Denna fotnot förklarar vissa initialförkortningar som inte används i den svenska versionen].

66 Särskilt tak för finansiering av extern personal genom driftsanslag (tidigare s.k. BA-poster).

3.2.4. Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen

Förslaget/initiativet

– Förslaget X är förenligt med den gällande fleråriga budgetramen

– ☐ kan finansieras fullständigt genom omfördelningar inom den berörda rubriken i den fleråriga budgetramen.

– ☐ kräver användning av den outnyttjade marginalen under den relevanta rubriken i den fleråriga budgetramen och/eller användning av särskilda instrument enligt definitionen i förordningen om den fleråriga budgetramen.

– ☐ kräver en översyn av den fleråriga budgetramen.

3.2.5. Bidrag från tredje part

Förslaget/initiativet:

– X innehåller inga bestämmelser om samfinansiering från tredje parter

– ☐ innehåller bestämmelser om samfinansiering från tredje parter enligt följande uppskattning:

Anslag i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	År **N**[67]	År **N+1**	År **N+2**	År **N+3**	För in så många år som behövs för att redovisa varaktigheten för inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)			Totalt
Ange vilket organ som deltar i samfinansieringen								
TOTALA anslag som tillförs genom samfinansiering								

[67] Med år N avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras. Ersätt ”N” med det förväntade första genomförandeåret (till exempel 2021). Detsamma för följande år.

3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

– X Förslaget/initiativet påverkar inte budgetens inkomstsida.

– ☐ Förslaget/initiativet påverkar inkomsterna på följande sätt:

  – ☐ Påverkan på egna medel

  – ☐ Påverkan på andra inkomster

  – ange om inkomsterna har avsatts för utgiftsposter☐

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Budgetrubrik i den årliga budgetens inkomstdel:	Belopp som förts in för det innevarande budgetåret	Förslagets/initiativets inverkan på inkomsterna[68]						
		År **N**	År **N+1**	År **N+2**	År **N+3**	För in så många år som behövs för att redovisa varaktigheten för inverkan på resursanvändningen (jfr punkt 1.6)		
Artikel …….								

För inkomster avsatta för särskilda ändamål, ange vilka budgetrubriker i utgiftsdelen som berörs.

Övriga anmärkningar (t.ex. vilken metod/formel som har använts för att beräkna inverkan på inkomsterna eller andra relevanta uppgifter).

[68] Vad gäller traditionella egna medel (tullar, sockeravgifter) ska nettobeloppen anges, dvs. bruttobeloppen minus 20 % avdrag för uppbördskostnader.