



Raad van de  
Europese Unie

Brussel, 13 oktober 2022  
(OR. en)

13365/22

---

---

**Interinstitutioneel dossier:  
2022/0326(COD)**

---

---

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

### **BEGELEIDENDE NOTA**

---

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
ingekomen:	13 oktober 2022
aan:	het secretariaat-generaal van de Raad
nr. Comdoc.:	COM(2022) 526 final
Betreft:	Voorstel voor een BESLUIT VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD over een Europees Jaar van de Vaardigheden 2023

---

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2022) 526 final.

---

Bijlage: COM(2022) 526 final



Brussel, 12.10.2022  
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Voorstel voor een

**BESLUIT VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**over een Europees Jaar van de Vaardigheden 2023**

(Voor de EER relevante tekst)

## TOELICHTING

### 1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

#### • Motivering en doel van het voorstel

In haar **toespraak over de Staat van de Unie** van 14 september 2022 noemde voorzitter Von der Leyen een “*beroepsbevolking met de juiste vaardigheden*” een cruciale factor voor het huidige en toekomstige concurrentievermogen van onze sociale markteconomie. Vaardigheden zorgen voor meer en betere banen omdat een geschoolde beroepsbevolking een belangrijke motor is voor groei en bevorderlijk is voor de innovatiekracht en het concurrentievermogen van alle Europese bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo’s).

Door de beroepsbevolking van de EU toe te rusten met de nodige vaardigheden wordt er ook voor gezorgd dat de groene en digitale transitie vanuit een sociaal oogpunt gezien eerlijk en rechtvaardig verlopen. Het stelt mensen in staat de veranderingen op de arbeidsmarkt goed te doorstaan en volledig deel te nemen aan de samenleving en de democratie, zodat niemand achterblijft, zoals vermeld in de **Europese vaardighedenagenda 2020**<sup>1</sup> en in overeenstemming met de Europese manier van leven<sup>2</sup>. Daarop voortbouwend geeft de **Verklaring van Porto**,<sup>3</sup> waarover de EU-leiders in mei 2021 overeenstemming hebben bereikt, blijk van een sterk engagement voor bij- en omscholing en voor een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. In de verklaring wordt waardering uitgesproken voor de ambitieuze EU-kerndoelen van het actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, namelijk dat tegen 2030 jaarlijks ten minste 60 % van de volwassenen aan een opleiding deelneemt en dat de arbeidsparticipatie ten minste 78 % bedraagt, hetgeen aanzienlijke inspanningen vergt om meer vrouwen en jongeren te motiveren voor de arbeidsmarkt.

Het door voorzitter Von der Leyen in haar toespraak over de Staat van de Unie aangekondigde **Europees Jaar van de Vaardigheden 2023** biedt een unieke kans om Europese bedrijven, en met name kleine en middelgrote ondernemingen, die “*te kampen hebben met een tekort aan personeel*”, te ondersteunen door “*onze investeringen meer te richten op beroepsonderwijs en bijscholing*”, door te zorgen voor “*betere samenwerking met bedrijven*”, door de behoeften van bedrijven “*af te stemmen op de “aspiraties van zowel laag- als hoogopgeleiden*” en door de “*erkenning van kwalificaties, ook van onderdanen van derde landen*” te versnellen en te vergemakkelijken.

Door de COVID-19-pandemie en nu ook door de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, werden de door ons erkende strategische afhankelijkheden en mismatches op de arbeidsmarkt in Europa duidelijk en geaccentueerd.

Daarnaast hebben de groene en digitale transitie en andere structurele ontwikkelingen, zoals de behoefte aan meer veerkracht en de globalisering, gevolgen voor alle beroepen op de Europese arbeidsmarkt, waardoor er een verandering optreedt in de vaardigheden die nodig zijn voor een duurzame en concurrerende groei van de Europese economie. Om bijvoorbeeld

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s – Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht ([COM\(2021\) 274 final](#))

<sup>2</sup> In het strategisch prognoseverslag van 2022 (COM(2022) 289 final) werd bijvoorbeeld opgeroepen tot hogere uitgaven voor onderwijs en opleiding, waarbij werd benadrukt dat dit zowel betrekking heeft op het aanleren van vaardigheden voor aanpassing aan een snel veranderende technologische realiteit en de arbeidsmarkt, als op groene vaardigheden en klimaatbewustzijn.

<sup>3</sup> [De Verklaring van Porto - Consilium \(europa.eu\)](#)

een einde te maken aan de afhankelijkheid van de invoer van Russische energie en om de ambitieuze EU-doelstellingen op het gebied van energie-efficiëntie en hernieuwbare energie te halen, is een grootschalige en snelle inzet nodig van verbeteringen op het gebied van energie-efficiëntie, renovatie van gebouwen en hernieuwbare energie. Dit hangt af van de beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten in de hele EU.

Tegelijkertijd zorgt de demografische verandering ervoor dat de beschikbare beroepsbevolking afneemt. Hoewel het gemiddelde werkloosheidspercentage in de EU in augustus 2022 stabiel blijft op 6 %, <sup>4</sup> had 77 % van de bedrijven in 2019 al moeite om werknemers met de vereiste vaardigheden te vinden <sup>5</sup>. Met name de beschikbaarheid van geschoolde werknemers en ervaren managers is het belangrijkste probleem voor een kwart van de kleine en middelgrote ondernemingen in de EU, die goed zijn voor 99 % van alle bedrijven in de EU <sup>6</sup>. Bovendien werden in 2021 28 beroepen aangemerkt als beroepen met tekorten, waaronder de gezondheidszorg, de horeca, de bouw en de dienstensector, naast tekorten aan IT- en veiligheidsspecialisten, met name cyberbeveiligingsdeskundigen, en werknemers met een achtergrond op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde <sup>7</sup>, waaruit blijkt dat de vraag naar zowel hoog- als laagopgeleide werknemers toeneemt. In dit verband hangt de soepele werking van de Europese arbeidsmarkt evenzeer af van de beschikbaarheid van arbeidskrachten met de juiste vaardigheden als van de vraag of de inspanningen van individuele personen met het oog op bij -en omscholing voldoen aan de behoeften van bedrijven in de hele Unie.

De EU staat voor een ongekend tekort aan vrouwen in beroepen en opleidingen op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM). Hoewel vrouwen goed zijn voor 52 % van de Europese bevolking en de meerderheid van de afgestudeerden in het hoger onderwijs in de EU vrouw is, zijn slechts twee van de vijf wetenschappers en ingenieurs en slechts 18 % van de ICT-specialisten vrouw <sup>8</sup>. Toch voelen jonge meisjes zich op school aangetrokken tot STEM en in sommige landen presteren zij beter dan jongens. Dit fenomeen van verloren talent wordt de “lekkende pijplijn” genoemd.

Het aanpakken van vaardigheidskloven kan een stimulans zijn voor het innovatievermogen, de productiviteit en de groei van de Europese sociale markteconomie. Dit geldt met name voor digitale vaardigheden. Zo meldt 70 % van de bedrijven een gebrek aan personeel met adequate digitale vaardigheden als een belemmering voor investeringen, <sup>9</sup> en heeft bijna de helft van de EU-bevolking geen of een zeer laag niveau van digitale vaardigheden <sup>10</sup>. In de mededeling over het digitale kompas voor 2030 wordt deze uitdaging erkend en wordt als EU-doel gesteld dat 80 % van de volwassenen tegen 2030 over ten minste digitale basisvaardigheden moet beschikken en dat er twintig miljoen ICT-specialisten aan het werk

---

<sup>4</sup> Eurostat, Unemployment rate, ([une\\_rt\\_m](#)).

<sup>5</sup> Eurofound, Europese bedrijvenenquête 2019.

<sup>6</sup> Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), editie van 2022, blz. 10.

<sup>7</sup> Europese Arbeidsautoriteit, Verslag over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten 2021 en ENISA, Ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van cyberbeveiliging in de EU, maart 2020. Volgens de ENISA-studies is er in cyberbeveiliging sprake van een tekort van 291 000 professionals.

<sup>8</sup> European Institute for Gender Equality, [Gender equality index 2020: key findings for the EU](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

<sup>9</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium ([COM\(2021\) 118 final](#)).

<sup>10</sup> Europese Commissie, index van de digitale economie en samenleving ([DESI](#)).

moeten zijn<sup>11</sup>. Voorstel 32 van de Conferentie over de toekomst van Europa benadrukte verder de noodzaak voor alle EU-burgers om over de nodige digitale vaardigheden te beschikken<sup>12</sup>.

Een beroepsbevolking met de juiste vaardigheden is ook een voorwaarde voor de groene transitie, die tegen 2030 naar verwachting 2,5 miljoen extra banen zal opleveren in de EU<sup>13</sup>. Het belang van vaardigheden werd ook benadrukt als een van de bevindingen van het Europees Jaar van de Jeugd 2022, waarbij werd benadrukt dat de Europese jeugd dringend moet worden toegerust met vaardigheden voor de toekomst.

Aangezien slechts ongeveer 37 % van de volwassenen een opleiding volgt,<sup>14</sup> is verder investeren in mogelijkheden voor bij -en omscholing en het aanmoedigen van alle volwassenen in de werkende leeftijd om daaraan deel te nemen essentieel voor de verwezenlijking van de mogelijkheden van de groene en digitale transitie.

Het reeds duidelijke tekort aan personeel zal nog groter worden, aangezien de omvang van de Europese bevolking in de werkende leeftijd naar verwachting zal afnemen van 64 % in 2019 tot 56 % in 2070,<sup>15</sup> en de afhankelijkheidsratio van ouderen naar verwachting zal stijgen van 32 in 2020 tot 54 in 2070<sup>16</sup>. Er zijn dus extra inspanningen nodig om meer mensen via om- en bijscholing geschikt te maken voor de arbeidsmarkt, met name vrouwen en jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen werk hebben. Het is ook belangrijk om de digitale vaardigheden van de oudere bevolking te bevorderen en ervoor te zorgen dat zij volledig kunnen deelnemen aan de samenleving en toegang hebben tot essentiële diensten die steeds vaker alleen online beschikbaar zijn.

Toch volstaat de binnenlandse beroepsbevolking van de EU niet om te voldoen aan de huidige en toekomstige vraag op de arbeidsmarkt. In dat opzicht spelen migranten al een cruciale rol in de Europese economie en samenleving. In de afgelopen tien jaar hebben migrerende werknemers<sup>17</sup> een aanzienlijk deel van de nieuwe banen in de EU vervuld en zo bijgedragen aan de behoeften van de arbeidsmarkt. De toelating van migranten maakt deel uit van een ruimere combinatie van beleidsmaatregelen om zowel het bestaan als de onderliggende oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Tijdens de COVID-19-pandemie bleek dat maar liefst 13 % van de werknemers die essentiële functies vervullen – van artsen tot verpleegkundigen en chauffeurs – migrant is<sup>18</sup>.

De EU aantrekkelijk maken voor talenten in schaarse beroepen uit de hele wereld is dus een voorwaarde voor de Unie om wereldwijd concurrerend te blijven. Daartoe moeten onderdanen

---

<sup>11</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium ([COM\(2021\) 118 final](#)).

<sup>12</sup> Conferentie over de toekomst van Europa, [Verslag over het eindresultaat](#), mei 2022.

<sup>13</sup> Cedefop, The green employment and skills transformation, blz. 22.

<sup>14</sup> Eurostat, [TRNG AES 100](#), gegevens uit 2016, die verwijzen naar deelname aan opleiding in de afgelopen twaalf maanden, uitgezonderd opleidingen in de praktijk.

<sup>15</sup> Eurostat, "Bevolking op 1 januari naar leeftijd, geslachte en type projectie (proj\_19np)".

<sup>16</sup> Gedefinieerd als de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar en ouder en het aantal personen tussen 15 en 64 jaar, vermenigvuldigd met 100. Zie Eurostat, [PROJ\\_19NDBI](#)

<sup>17</sup> Op 1 januari 2021 bestond 5,3 % van de totale bevolking uit onderdanen van derde landen die in de EU-27-lidstaten verblijven. Volgens Eurostat waren zij in 2020 (op basis van de gegevens van de arbeidskrachtenenquête en de ISCO-08-classificatie) echter goed voor 8,7 % van de schoonmakers en helpers, 7,2 % van de medewerkers in de voedselbereiding, 6,9 % van de werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij, 6,1 % van de werknemers in de bouw en 6,0 % van de werknemers in de mijnbouw, de bouw, de industrie en het vervoer.

<sup>18</sup> JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), 23 april 2020.

van derde landen hun mogelijkheden ten volle kunnen benutten en hun vaardigheden op de Europese arbeidsmarkt kunnen gebruiken, maar ook kunnen profiteren van leermogelijkheden, mobiliteit en erkenning van kwalificaties op een voor beide partijen voordelige en circulaire wijze. Dit geldt zowel voor nieuw aangekomen buitenlandse arbeidskrachten als voor onderdanen van derde landen die al legaal in de EU verblijven en van wie de arbeidsparticipatie achterblijft bij die van EU-burgers<sup>19</sup>. Daarnaast wordt de integratie op de arbeidsmarkt van mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchten voortdurend ondersteund, zolang zij besluiten in de EU te blijven.

Om het concurrentievermogen van Europese bedrijven, met name kmo's, te stimuleren en het volledige potentieel te benutten van de digitale en groene transitie die vanuit een sociaal oogpunt gezien op een eerlijke, inclusieve en rechtvaardige wijze verlopen, zou het **Europees Jaar van de Vaardigheden 2023** de mentaliteit van om- en bijscholing verder bevorderen. Het doel is ervoor te zorgen dat niemand achterblijft bij de twee transitieën en het economisch herstel, en met name het tekort aan arbeidskrachten aan te pakken om in de Unie te kunnen beschikken over een beter opgeleide beroepsbevolking die de mogelijkheden van dit proces kan benutten, door:

1. Het bevorderen van meer, effectievere en inclusieve investeringen in opleiding en bijscholing om het volledige potentieel van de huidige en toekomstige Europese beroepsbevolking te benutten en om mensen te ondersteunen bij het omgaan met de overgang van de ene baan naar de andere, actief ouder worden en het benutten van de nieuwe kansen die de huidige economische transformatie biedt.
2. Het versterken van de relevantie van vaardigheden door nauw samen te werken met de sociale partners, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, bedrijven en aanbieders van onderwijs en opleiding, en het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak met alle geledingen van de overheid.
3. Het afstemmen van de aspiraties en vaardigheden van mensen op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, met name op die welke worden geboden door de groene en digitale transitieën en de belangrijkste sectoren die zich moeten herstellen van de pandemie. Speciale aandacht zal worden besteed aan het aanmoedigen van meer mensen om de arbeidsmarkt op te gaan, met name vrouwen en jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen werk hebben (NEET's).
4. Het aantrekken van mensen uit derde landen met de vaardigheden die de Unie nodig heeft, onder meer door de leermogelijkheden en de mobiliteit te versterken en de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Op grond van beginsel 1 van de **Europese pijler van sociale rechten** heeft iedereen recht op onderwijs, opleiding en een leven lang leren, waardoor mensen volledig aan de samenleving kunnen deelnemen en met succes de overstap naar de arbeidsmarkt kunnen maken. Beginsel 4 bevat een algemeen recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van hun vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen, waaronder het recht op ondersteuning voor opleiding en herscholing. Beginsel 5 inzake veilige en flexibele werkgelegenheid benadrukt dat werknemers – ongeacht de aard en de duur van hun

---

<sup>19</sup> Eurostat, [Migrant integration statistics – arbeidsmarktindicatoren](#) (gegevens geëxtraheerd in april 2021). Zo bedroeg in 2020 de arbeidsparticipatie in de EU voor de leeftijdsgroep 20-64 jaar 61,9 % voor personen die buiten de EU zijn geboren, tegenover 73,5 % voor de autochtone bevolking en voor personen die in een andere EU-lidstaat zijn geboren.

arbeidsrelatie – recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding.

Er zijn in de loop van de tijd al heel wat Europese initiatieven genomen om de uitoefening van deze rechten te ondersteunen. Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 zal een aantal bestaande initiatieven verder versterken, waarbij synergieën tussen de acties worden gerealiseerd en de nadruk ligt op het sneller bereiken van de voor 2030 gestelde EU-doelen op het gebied van werkgelegenheid en vaardigheden.

De **Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht** (2020) is het strategische vijfjarenplan van de Commissie dat erop gericht is meer mensen, vaker en voor de op de arbeidsmarkt benodigde vaardigheden op te leiden. Ze bevat twaalf concrete acties, waaronder de aanbevelingen van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding, individuele leerrekeningen, microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, de bijscholing van onderzoekers en het pact voor vaardigheden. De uitvoering ervan wordt verder bevorderd via het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023, zodat het potentieel ervan ten volle wordt benut. Dit zal ook bijdragen aan de prioriteit van de nieuwe **Europese agenda voor volwasseneneducatie** om het aanbod en de benutting van de mogelijkheden voor om- en bijscholing te versterken met duurzame financiering.

De **geactualiseerde nieuwe industriële strategie voor Europa 2020** bevat een plan voor de EU-industrie om lessen te trekken uit de COVID-19-pandemie, de economische veerkracht te versterken en de groene en digitale transitie te versnellen. Dit omvat een flexibele, op ecosystemen gebaseerde beleidsaanpak, gericht op een betere aansluiting van alle spelers binnen een waardeketen of een industrieel ecosysteem en met onder meer transitietrajecten met een sterke vaardighedendimensie. In het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 wordt de stem van Europese bedrijven en hun werknemers binnen de industriële ecosystemen versterkt, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van de bestaande structuren voor de sociale dialoog.

De brede aanpak van legale migratie en integratie door de Europese Commissie is vastgelegd in het **nieuwe migratie- en asielpact**. Met betrekking tot legale migratie heeft de Commissie een aantal initiatieven voorgesteld die moeten bijdragen tot het aantrekken van onderdanen van derde landen met vaardigheden waaraan in de EU behoefte bestaat. Dit omvat het opzetten van een **EU-talentenpool** en van **talentpartnerschappen** met partnerlanden. In 2023 zullen de lidstaten ook de **herschikte richtlijn inzake de Europese blauwe kaart** ten uitvoer leggen en moet worden onderhandeld over de **voorstellen tot herschikking van de richtlijn langdurig ingezetenen en de richtlijn gecombineerde vergunning**. Daarnaast bevordert de Europese Commissie **aanvullende trajecten naar de EU** voor mensen die internationale bescherming nodig hebben om het talent van vluchtelingen te kunnen benutten.

In het **actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027** wordt erkend dat de vaardigheden en talenten van migranten en EU-burgers met een migratieachtergrond vaak ondergewaardeerd of onvoldoende benut worden en worden maatregelen voorgesteld om hun potentieel op de EU-arbeidsmarkt beter te benutten. In het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 worden deze bestaande initiatieven bevorderd en wordt het effect ervan aangevuld, onder meer door de erkenning van buiten de Unie behaalde kwalificaties te versnellen en te vergemakkelijken, zodat onderdanen van derde landen hun potentieel op de Europese arbeidsmarkt ten volle kunnen benutten.

Naar aanleiding van de toespraak over de Staat van de Unie in 2021 heeft de Europese Commissie een gestructureerde dialoog met de lidstaten op regeringsniveau en met belanghebbenden gevoerd om investeringen in en hervormingen van het beleid inzake digitaal

onderwijs en digitale vaardigheden te bevorderen met het oog op de horizontale uitdagingen van de digitale transitie en de noodzaak om het beleid en de resultaten te bespoedigen. Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 zou kunnen voortbouwen op het proces van de gestructureerde dialoog en het aandachtsgebied kunnen uitbreiden tot de hierboven beschreven doelstellingen.

**De middelen en instrumenten van de Europese Unie** zullen ook een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023. Het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) met een begroting van meer dan 99 miljard EUR voor de programmeringsperiode 2021-2027 is nog altijd het belangrijkste instrument voor het investeren in mensen en werkt in synergie met andere fondsen (het InvestEU-programma, het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering voor ontheemde werknemers, het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), het Fonds voor een rechtvaardige transitie (JTF), het Europees Solidariteitskorps, het programma Digitaal Europa, Erasmus+, Horizon Europa, het Programma voor milieu- en klimaatactie (LIFE), het Moderniseringsfonds, het instrument voor technische ondersteuning (TSI), het nabuurschaps-, ontwikkelings- en internationale samenwerkingsinstrument (NDICI)) en met vaardigheidengerelateerde hervormingen en -investeringen die zijn opgenomen in de nationale plannen van de lidstaten in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (RRF).

Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 bouwt ook voort op het werk van alle **agentschappen van de Unie** die actief zijn op het gebied van vaardigheden en werkgelegenheid, door hun activiteiten verder te versterken en synergieën te creëren, met name met het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), de Europese Stichting voor opleiding (ETF), de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) en het Europees Agentschap voor cyberveiligheid (ENISA).

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 bevordert ook synergieën tussen het beleid inzake vaardigheden en EU-initiatieven op het gebied van opleiding. In het **actieplan voor digitaal onderwijs** wordt prioriteit gegeven aan het verbeteren van digitale vaardigheden en competenties, waaronder democratische veerkracht en mediageletterdheid. De **Europese onderwijsruimte** ondersteunt de verdere ontwikkeling van de onderwijs- en opleidingsstelsels in de lidstaten. Door ruimte te scheppen voor discussie en uitwisseling zal het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 verder bruggen slaan tussen deze domeinen. Het bevorderen van de basis- en transversale vaardigheden van onderzoekers is een centraal element van de **Europese Onderzoekruimte** en beantwoordt daarmee aan de vraag van de arbeidsmarkt naar hooggekwalificeerde arbeidskrachten.

De versterkte **jongerengarantie** is gericht op de integratie van NEET's op de arbeidsmarkt. Een belangrijke factor is het bieden van toegang tot kwaliteitsonderwijs en -opleiding om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verbeteren in overeenstemming met de behoeften van de arbeidsmarkt.

Een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft een sterk positief effect op de economie, met name in de context van een krimpende beroepsbevolking en tekorten aan vaardigheden en de ambitieuze werkgelegenheidsdoelstelling van Porto van 78 % tegen 2030. De **strategie voor gendergelijkheid** is gericht op het aanpakken van de loon- en pensioenkloven tussen mannen en vrouwen; en genderstereotypen, bijvoorbeeld in traditioneel mannelijke of vrouwelijke beroepen zoals op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde, of in de zorgsector.



Ondanks een voortdurende kleine stijging van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap in de afgelopen tien jaar, bedraagt de werkgelegenheidskloof voor personen met een handicap in de EU nog steeds ongeveer 24 procentpunten. Het **werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap** bevat acties om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verbeteren door hen in staat te stellen vaardigheden te verwerven, zich bij of om te scholen om te voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt en benadrukt de noodzaak om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen.

Aangezien vaardigheden bovendien fundamenteel en relevant zijn voor alle economische sectoren, voorzien de meeste EU-initiatieven in maatregelen die uitdrukkelijk betrekking hebben op vaardigheden. De ontwikkeling van vaardigheden speelt een prominente rol bij de succesvolle uitvoering van een aantal andere beleidsmaatregelen van de Unie waarop het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 voortbouwt. Dit omvat de **Europese Green Deal**, met initiatieven zoals het **“Fit for 55”-pakket**, de **renovatiegolf voor Europa**, het **REPowerEU-plan**, het voorstel voor een **herschikking van de richtlijn betreffende energie-efficiëntie**, het **nieuwe actieplan voor een circulaire economie**, het **actieplan om vervuiling tot nul terug te brengen**, de **EU-biodiversiteitsstrategie voor 2030**, de **“van boer tot bord”-strategie** en de **mededeling over een nieuwe aanpak voor een duurzame blauwe economie in de EU**.

Het Jaar van de Vaardigheden 2023 bouwt bovendien voort op het **Nieuw Europees Bauhaus**, **Horizon Europa** en de missies daarvan, de **nieuwe Europese innovatieagenda**, de **Europese strategie voor universiteiten**, een strategie **“De digitale toekomst van Europa vormgeven”**, een **Europese datastrategie**, het **digitale decennium**, het voorstel van de Commissie voor een **Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium**, het **gezamenlijke kader van de EU/OESO voor financiële competenties voor volwassenen**, de **strategie inzake de rechten van personen met een handicap**, het **EU-actieplan tegen racisme**, het **EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma**, het **actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027**, het **actieplan voor Europese democratie**, de **langetermijnvisie voor de plattelandsgebieden van de EU**, de **mededeling over een nieuwe aanpak voor een duurzame blauwe economie in de EU**, de **Europese zorgstrategie**, het **actieplan voor de sociale economie** en het **transitietraject voor het industriële ecosysteem “Buurt- en sociale economie”**, de **Europese wet inzake kritieke grondstoffen en de mededeling over de veerkracht van kritieke grondstoffen**, de **gezamenlijke mededeling over lacunes op het gebied van defensie-investeringen en de te volgen koers** en de **verordening inzake het ruimtevaartprogramma**. Elk van deze initiatieven en beleidsmaatregelen omvat maatregelen die betrekking kunnen hebben op de ontwikkeling van vaardigheden in het algemeen of voor bepaalde groepen, of verwijst naar specifieke vaardigheden.

Daarnaast maakt de EU zich wereldwijd sterk voor beleid en investeringen op het gebied van vaardigheden. De **Global Gateway-strategie** en het **actieplan voor jongeren** geven prioriteit aan investeringen in onderwijs van goede kwaliteit in de partnerlanden. Team Europe draagt bij tot de ontwikkeling van vaardigheden, bijvoorbeeld door middel van ondersteuning van de lerarenopleiding en initiatieven op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding. Deze inspanningen in de externe dimensie vormen een rechtstreekse aanvulling op de doelstellingen van dit voorstel.

## 2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

### • **Rechtsgrondslag**

Overeenkomstig artikel 149 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Unie op het gebied van werkgelegenheid de bevoegdheid om acties van de lidstaten te ondersteunen, samenwerking aan te moedigen, vergelijkende analyses en advies te verstrekken en innovatieve benaderingen te bevorderen. In artikel 149 VWEU is bepaald dat het optreden van de Unie “*de samenwerking tussen de lidstaten [kan] aanmoedigen*” en “*hun werkgelegenheidsbeleid [kan] ondersteunen door middel van initiatieven ter ontwikkeling van de uitwisseling van informatie en optimale praktijken, verstrekking van vergelijkende analyses en advies, alsmede bevordering van innoverende benaderingswijzen en evaluatie van ervaringen, in het bijzonder door gebruik te maken van proefprojecten*”.

Het besluit draagt bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 145 VWEU, waarin wordt bepaald dat de lidstaten en de Unie “*streven naar de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers en arbeidsmarkten die soepel reageren op economische veranderingen*”.

### • **Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)**

Dit voorstel is in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU). De doelstellingen van het voorstel kunnen niet in voldoende mate worden verwezenlijkt door actie van de lidstaten alleen. Bij actie op nationaal niveau alleen zou niet kunnen worden geprofiteerd van de door de Europese dimensie geboden uitwisseling van ervaringen en goede praktijken tussen de lidstaten. De Unie zal haar doelstellingen nastreven met passende middelen die evenredig zijn met de haar door de Verdragen verleende bevoegdheden. Daarnaast zal het optreden van de lidstaten baat hebben bij de kennis en de zichtbaarheid die binnen en buiten de EU worden gecreëerd.

### • **Evenredigheid**

Dit voorstel is in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel van artikel 5, lid 4, VEU. De voorgestelde actie is eenvoudig. Ze berust op bestaande programma's en op een heroriëntatie van communicatieactiviteiten op de thema's van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023. De instanties die het voorstel uitvoeren, worden in hun managementtaken niet onevenredig belast.

De actie van de Unie zal de inspanningen van de lidstaten ondersteunen en aanvullen. Ten eerste zullen de eigen instrumenten van de Unie dankzij de actie doeltreffender functioneren. Ten tweede zal ze dienen als katalysator door synergieën en samenwerking tussen lidstaten, organisaties en stichtingen, en particuliere en overheidsbedrijven aan te moedigen.

Het optreden van de Unie gaat niet verder dan nodig is om de vastgestelde problemen te verhelpen en de doelstellingen van het initiatief te verwezenlijken.

### • **Keuze van het instrument**

Een besluit van het Europees Parlement en de Raad is het geschiktste instrument om de volledige betrokkenheid van de wetgevende autoriteit bij de aanwijzing van 2023 als Europees Jaar van de Vaardigheden te verzekeren.

### **3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING**

- **Evaluatie van bestaande wetgeving en controle van de resultaatgerichtheid ervan**

n.v.t.

- **Raadpleging van belanghebbenden**

n.v.t.

- **Bijeenbrengen en gebruik van expertise**

n.v.t.

- **Effectbeoordeling**

Aangezien een effectbeoordeling niet nodig is, is deze niet uitgevoerd. De doelstellingen van het voorgestelde initiatief ressorteren onder de doelstellingen van bestaande beleidsmaatregelen en programma's van de Unie. Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 kan binnen de bestaande budgettaire grenzen worden uitgevoerd door gebruik te maken van programma's waarin de financieringsprioriteiten op jaar- of meerjarenbasis kunnen worden vastgesteld. Het voorgestelde initiatief zal geen andere significante sociale, economische of milieugevolgen hebben dan die van de bestaande instrumenten.

- **Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging**

n.v.t.

- **Grondrechten**

n.v.t.

### **4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING**

Het voorstel vereist geen extra begrotingsmiddelen in de vorm van kredieten. In alle behoeften kan worden voorzien door middel van herschikkingen van de technische bijstand van ESF+, waaronder de aanwerving van tijdelijk personeel om de communicatiecampagne en de evenementen ter plaatse te helpen uitvoeren, reeds vanaf 2022 tot 2024. Het vaste personeel zal zorgen voor het toezicht op het tijdelijk personeel om een soepele uitvoering gedurende het hele jaar te waarborgen.

### **5. OVERIGE ELEMENTEN**

- **Uitvoeringsplanning en regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

Op grond van het voorstel is de Commissie verplicht om uiterlijk 31 december 2024 verslag uit te brengen over de uitvoering, de resultaten en de algemene beoordeling van de initiatieven in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden.

- **Toelichtende stukken (bij richtlijnen)**

n.v.t.

- **Artikelsgewijze toelichting**

Voorstel voor een

**BESLUIT VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**over een Europees Jaar van de Vaardigheden 2023**

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 149,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>20</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>21</sup>,

Volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Een geschoolde beroepsbevolking is essentieel om te zorgen voor groene en digitale transitie die vanuit een sociaal oogpunt gezien eerlijk en rechtvaardig verlopen, en om het duurzame concurrentievermogen en de veerkracht van de Unie te versterken bij ongunstige externe schokken zoals de COVID-19-pandemie of de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne. Door meer en betere vaardigheden krijgen mensen nieuwe kansen en kunnen zij ten volle deelnemen aan de arbeidsmarkt, de samenleving en de democratie, de mogelijkheden van de groene en digitale transitie optimaal benutten en hun rechten uitoefenen.
- (2) In de hele Unie melden bedrijven dat ze moeite hebben om werknemers te vinden met de nodige vaardigheden. In 2021 werden 28 beroepen aangemerkt als beroepen met tekorten, waaronder de gezondheidszorg, de horeca, de bouw en de dienstensector, naast tekorten aan IT- en veiligheidsspecialisten, met name cyberbeveiligingsexperts, en werknemers met een achtergrond op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde<sup>22</sup>. De grootste belemmering voor een succesvolle digitale en groene transitie is in toenemende mate het gebrek aan werknemers met de juiste vaardigheden. In veel lidstaten zal de vergrijzing in het komende decennium naar verwachting versnellen naarmate de “babyboom”-cohorten met pensioen gaan, waardoor het des te noodzakelijker wordt het volledige potentieel van alle volwassenen in de werkende leeftijd te benutten door voortdurend te investeren in hun vaardigheden en door meer mensen, met name vrouwen en jongeren die geen

---

<sup>20</sup> PB C , , blz. .

<sup>21</sup> PB C , , blz. .

<sup>22</sup> Europese Arbeidsautoriteit, Verslag over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten 2021 en ENISA, Ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van cyberbeveiliging in de EU, maart 2020. Volgens de ENISA-studies is er in cyberbeveiliging sprake van een tekort van 291 000 professionals.

onderwijs of opleiding volgen en geen werk hebben (NEET's), aan het werk te krijgen.

- (3) De beschikbaarheid van geschoold personeel of ervaren leidinggevenden blijft ook het belangrijkste probleem voor een kwart van de 25 miljoen kleine en middelgrote ondernemingen van de Unie<sup>23</sup>, die de ruggengraat vormen van de economie van de Unie, samen 99 % van alle bedrijven vertegenwoordigen en werk bieden aan 83 miljoen mensen. In de mededeling van de Commissie “Een kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa”<sup>24</sup> wordt de essentiële rol van kmo's voor het concurrentievermogen en de welvaart van Europa erkend.
- (4) Het gebrek aan vaardigheden bij volwassenen in de werkende leeftijd blijft een belangrijke uitdaging voor de Unie en wijst op een aanzienlijk onbenut potentieel van bij -en omscholing om de toenemende tekorten aan arbeidskrachten te helpen opvangen in sectoren zoals de verwerkende industrie en de dienstensector, en met name in economische activiteiten die verband houden met de horeca en de productie van computer- en elektronische apparatuur, en de gezondheidssector<sup>25</sup>. De deelname aan volwassenenonderwijs in de Unie is de afgelopen tien jaar echter gestagneerd en 21 lidstaten hebben de EU-doelstelling voor 2020 niet gehaald. Vele volwassenen – bijvoorbeeld volwassenen met een atypische vorm van werk, werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen, werklozen, inactieven en laaggeschoolden – kunnen al te vaak geen gebruik maken van de mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen. Het vergroten van de mogelijkheden voor bij -en omscholing voor deze groepen en alle volwassenen in de werkende leeftijd draagt ook bij tot het bereiken van de EU-werkgelegenheidsdoelstelling van 78 %, met in 2021 een arbeidsparticipatie in de EU van 73,1 %<sup>26</sup>.
- (5) Het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten<sup>27</sup> bepaalt dat iedereen recht heeft op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen. Beginsel 4 heeft betrekking op actieve steun voor werkgelegenheid, waarbij iedereen recht heeft op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van hun vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen, waaronder het recht op ondersteuning voor opleiding en herscholing. Beginsel 5 inzake veilige en flexibele werkgelegenheid benadrukt dat werknemers – ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie – recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. In artikel 14, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het “Handvest”)<sup>28</sup> is bepaald dat iedereen recht heeft op onderwijs en op toegang tot beroepsopleiding en bijscholing.

---

<sup>23</sup> Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), editie van 2022, blz. 10.

<sup>24</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Een kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa ([COM\(2020\) 103 final](#)).

<sup>25</sup> Europese Commissie (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe*, blz. 26.

<sup>26</sup> Eurostat, *Employment (as % of the population aged 20 to 64)*, ([LFSI EMP A](#)).

<sup>27</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten ([COM\(2017\) 0250 final](#)).

<sup>28</sup> Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2000/C 364/01).

- (6) In beginsel 3 van de Europese pijler van sociale rechten wordt benadrukt dat iedereen, ongeacht geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, recht heeft op gelijke behandeling en gelijke kansen, ook op het gebied van werkgelegenheid en onderwijs. Het Europees Jaar van de Vaardigheden moet worden uitgevoerd op een manier die niemand uitsluit en die gelijkheid voor iedereen actief bevordert. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten<sup>29</sup> wordt erop gewezen dat door een grotere participatie van groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, een meer inclusieve groei van de werkgelegenheid kan worden bereikt.
- (7) De in juli 2020 aangenomen Europese vaardighedenagenda<sup>30</sup> roept op om een revolutie van vaardigheden tot stand te brengen om het herstel van onze economie te waarborgen, het mondiale concurrentievermogen van Europa te versterken en de groene en digitale transitie om te zetten in kansen voor iedereen. Ze is bedoeld om collectieve acties op het gebied van vaardigheden te bevorderen, ervoor te zorgen dat de inhoud van opleidingen wordt afgestemd op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt en de opleidingsmogelijkheden beter af te stemmen op de aspiraties van mensen om het gebruik ervan door de hele bevolking in de werkende leeftijd te stimuleren. Het Europees Parlement heeft in zijn resolutie van 11 februari 2021<sup>31</sup> de doelstellingen en acties van de Europese vaardighedenagenda verwelkomd.
- (8) De Europese Raad heeft zich op 25 juni 2021 - in overeenstemming met de Verklaring van Porto<sup>32</sup> - ingenomen betoond met de EU-kerndoelen van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, en daarmee steun toegezegd aan het streven ervoor te zorgen dat uiterlijk in 2030 ten minste 78 % van alle volwassenen een baan heeft en dat jaarlijks ten minste 60 % van alle volwassenen een opleiding volgt.
- (9) Op 14 september 2022 heeft voorzitter Von der Leyen in haar toespraak over de Staat van de Unie<sup>33</sup> aangekondigd dat de Europese Commissie zal voorstellen 2023 uit te roepen tot Europees Jaar van de Vaardigheden. De voorzitter wees op het probleem van tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren en onderstreepte het belang van investeringen in beroepsonderwijs en bijscholing. Zij onderstreepte ook dat het aantrekken van de juiste vaardigheden naar Europa een deel van de oplossing moet zijn, ondersteund door het versnellen en vergemakkelijken van de erkenning van kwalificaties, ook die van onderdanen van derde landen. Door het uitroepen van het Europees Jaar van de Vaardigheden wil de Commissie de dynamiek vergroten en de uitvoering bevorderen van de vele acties die zij al heeft ondernomen om de om- en bijscholing in de Unie te versterken teneinde tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken en de duurzame groei van de sociale markteconomie van de EU te ondersteunen.

---

<sup>29</sup> [Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten \(europa.eu\)](#).

<sup>30</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht ([COM\(2021\) 274 final](#)).

<sup>31</sup> Resolutie van het Europees Parlement van 11 februari 2021 betreffende de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht ([2020/2818\(RSP\)](#)).

<sup>32</sup> [Conclusies van de Europese Raad](#), 24-25 juni 2021. De conclusies sluiten aan bij de [Verklaring van Porto](#) van 8 mei 2021.

<sup>33</sup> Toespraak over de Staat van de Unie 2022, online op: [Staat van de Unie \(europa.eu\)](#).

Op 15 september 2021 kondigde voorzitter Von der Leyen in haar toespraak over de Staat van de Unie aan dat er een gestructureerde dialoog op topniveau zou komen om de verbintenissen inzake digitale vaardigheden en onderwijs te versterken. De lidstaten hebben voor dit proces nationale coördinatoren aangesteld. In het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 wordt voortgebouwd op het proces van de gestructureerde dialoog en worden de doelstellingen van dit besluit nagestreefd.

Het Jaar van de Vaardigheden volgt op het Europees Jaar van de Jeugd 2022, dat tot doel had jongeren, ook kansarme jongeren, mondiger te maken, in het zonnetje te zetten, te ondersteunen en te betrekken bij het leven na de COVID-19-pandemie met het oog op een positief langetermijneffect voor jongeren. In het Europees Jaar van de Jeugd werd het belang van vaardigheden voor goede werkgelegenheid voor jongeren reeds benadrukt.

- (10) Aangezien bedrijven en andere belanghebbenden zelf het beste weten welke vaardigheden in hun industriële ecosystemen nodig zijn, moet het versterken van hun collectieve acties voor het ontwikkelen van vaardigheden deel uitmaken van de oplossing. Het pact voor vaardigheden verenigt bedrijven, sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleidingen, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en andere belangrijke belanghebbenden bij vaardigheden, zowel in de particuliere als in de openbare sector. Tot dusver hebben meer dan 700 organisaties zich aangesloten en zijn twaalf grootschalige partnerschappen in strategische sectoren opgezet, met toezeggingen om zes miljoen opleidingsmogelijkheden te bevorderen. De regionale dimensie is ook belangrijk, onder meer in grensregio's, waar het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden gerichte maatregelen vereist om effectieve grensoverschrijdende arbeidsmarkten te ondersteunen. Ook kansarme en afgelegen regio's, waaronder de ultraperifere gebieden, staan voor bijzondere uitdagingen omdat de toegang tot de arbeidsmarkt en de mogelijkheden voor bij- en omscholing beperkt zijn.
- (11) De aanbevelingen van de Raad inzake individuele leerrekeningen<sup>34</sup> en microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt<sup>35</sup> stellen mensen in staat hun vaardigheden op een flexibelere en gerichtere manier te actualiseren of aan te vullen, ook om in te spelen op nieuwe behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt. De resolutie van de Raad van december 2021 betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030<sup>36</sup> bevordert bij- en omscholing om zo de mismatch tussen vaardigheden en tekorten aan arbeidskrachten te kunnen verminderen. Begeleiding op het gebied van vaardigheden en mogelijkheden om vaardigheden zelf te beoordelen behoren tot de maatregelen die mensen ondersteunen bij hun bij- en omscholing.
- (12) Het versterkte actieve arbeidsmarktbeleid dat wordt bepleit in de aanbeveling van de Commissie<sup>37</sup> over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis (EASE) beoogt de overgang naar nieuw werk te ondersteunen in het kader

---

<sup>34</sup> Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen ([PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26](#)).

<sup>35</sup> Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt ([PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10](#)).

<sup>36</sup> Resolutie van de Raad betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030 ([PB C 504 van 14.12.2021, blz. 9](#)).

<sup>37</sup> Aanbeveling van de Commissie van 4 maart 2021 over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis (EASE) ([PB L 80 van 8.3.2021, blz. 1](#)).

van het herstel van de COVID-19-crisis en de betere afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt, ondersteund door diensten voor arbeidsvoorziening met voldoende administratieve capaciteit.

- (13) De aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding<sup>38</sup> ondersteunt de modernisering van de beroepsonderwijs en -opleidingsstelsels om jongeren en volwassenen toe te rusten met de kennis, vaardigheden en competenties die zij in tijden van demografische verandering en gedurende alle economische cycli nodig hebben om zich op de evoluerende arbeidsmarkt en in de samenleving te ontplooiën om het herstel en de rechtvaardige transitie naar de groene en digitale economie in goede banen te leiden. Ze bevordert beroepsonderwijs en -opleiding als motor voor innovatie en groei, waarmee soepel kan worden ingespeeld op veranderingen op de arbeidsmarkt en vaardigheden kunnen worden aangeleerd voor beroepen waarnaar veel vraag is.
- (14) Zoals uiteengezet in de Europese Green Deal<sup>39</sup> voor klimaatneutraliteit in de EU tegen 2050, zullen vaardigheden voor de groene transitie en de bij -en omscholing van de beroepsbevolking nodig zijn om de overgang naar een moderne, hulpbronnenefficiënte en concurrerende economie mogelijk te maken. In de mededeling van de Commissie “Fit for 55”<sup>40</sup> wordt erkend dat de groene transitie alleen kan slagen als de Unie over de nodige geschoolde arbeidskrachten beschikt om concurrerend te blijven en wordt verwezen naar de vlaggenschipinitiatieven van de vaardighedenagenda om mensen toe te rusten met de vereiste vaardigheden voor de groene en digitale transitie.
- (15) In het beleidsprogramma voor het digitale decennium 2030<sup>41</sup> wordt herhaald dat ervoor moet worden gezorgd dat tegen 2030 ten minste 80 % van de EU-bevolking over digitale basisvaardigheden beschikt, en wordt als doel gesteld dat tegen 2030 twintig miljoen ICT-specialisten op de arbeidsmarkt werkzaam moeten zijn, met het oog op genderconvergentie, mede door het creëren van een samenwerkingskader tussen de lidstaten en de Commissie. In het digitale decennium<sup>42</sup> wordt gewezen op het gebrek aan capaciteit van gespecialiseerde onderwijs- en opleidingsprogramma’s om extra ICT-deskundigen op te leiden. In het actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027<sup>43</sup> wordt benadrukt dat technologische middelen moeten worden ingezet om de toegankelijkheid tot en de flexibiliteit van leermogelijkheden – met inbegrip van bij - en omscholing – te verbeteren.

---

<sup>38</sup> Aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht ([PB C 417 van 2.12.2020, blz. 1](#)).

<sup>39</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s – De Europese Green Deal ([COM\(2019\) 640 final](#)).

<sup>40</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s – “Fit for 55”: het EU-klimaatstreefdoel voor 2030 bereiken op weg naar klimaatneutraliteit ([COM\(2021\) 550 final](#)).

<sup>41</sup> Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van het beleidsprogramma 2030 – Traject naar het digitale decennium ([COM\(2021\) 574 final](#)).

<sup>42</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s; Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium ([COM\(2021\) 118 final](#)).

<sup>43</sup> [Mededeling van de Commissie](#) aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s over het actieplan voor digitaal onderwijs (COM(2018) 022 final).



- (16) In de mededeling van de Commissie over de actualisering van de nieuwe industriële strategie<sup>44</sup> wordt opgeroepen tot doortastende maatregelen om een leven lang leren voor iedereen mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat onderwijs en opleiding gelijke tred houden met en bijdragen tot de digitale en groene transitie. Ze onderstreept dat een geschoolde beroepsbevolking van cruciaal belang is voor succesvolle transitie, voor de ondersteuning van het concurrentievermogen van de Europese industrie, voor de digitale en groene transitie en voor het scheppen van kwaliteitsbanen. Voorts erkent ze het belang van sterke partnerschappen tussen de EU, de lidstaten, de sociale partners en andere betrokken belanghebbenden, en van samenwerking tussen en binnen industriële ecosystemen. De sociale economie kan een doorslaggevende rol spelen omdat zij een belangrijke drijvende kracht is achter digitale en groene transitie die vanuit sociaal oogpunt rechtvaardig en inclusief zijn, en een belangrijke motor voor sociale innovatie, onder meer op het gebied van om- en bijscholing.
- (17) Het aantrekken van geschoolde onderdanen van derde landen kan bijdragen tot het aanpakken van de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie. In oktober 2021 is de herziene richtlijn inzake de Europese blauwe kaart<sup>45</sup> in werking getreden, een belangrijk resultaat voor het aantrekken van hooggekwalificeerd talent op de arbeidsmarkt. Het nieuwe migratie- en asielpact<sup>46</sup> legt ook sterk de nadruk op arbeidsmigratie en op de integratie van onderdanen van derde landen. De Commissie heeft daarom in april 2022 een vaardigheden- en talentenpakket<sup>47</sup> aangenomen om het rechtskader en het optreden van de Unie op dit gebied te versterken. De voorstellen tot herschikking van de richtlijn langdurig ingezetenen en de richtlijn gecombineerde vergunning zullen het mogelijk maken de procedures voor de toelating van werknemers van alle vaardigheidsniveaus tot de Unie te vereenvoudigen. De Commissie zal ook verdergaan met het opzetten van een EU-talentenpool om de arbeidsbemiddeling met niet-EU-onderdanen te vergemakkelijken. De Commissie werkt ook aan de lancering van op maat gemaakte talentpartnerschappen met specifieke belangrijke partnerlanden om de internationale arbeidsmobiliteit en de ontwikkeling van talent te stimuleren op een wederzijds voordelige en circulaire wijze. Bovendien blijft de Unie de grootste bijdrage leveren aan de wereldwijde financiering van onderwijs, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar lerarenopleiding, onderwijs voor meisjes en beroepsonderwijs en -opleiding. Deze werkzaamheden in het kader

---

<sup>44</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Actualisering van de nieuwe industriestrategie van 2020: een sterkere eengemaakte markt tot stand brengen voor het herstel van Europa ([COM\(2021\) 350 final](#)).

<sup>45</sup> Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad ([PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1](#)).

<sup>46</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een nieuw migratie- en asielpact ([COM\(2020\) 609 final](#)).

<sup>47</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU ([COM\(2022\) 657 final](#)).

van de Global Gateway-strategie<sup>48</sup> vormen een aanvulling op de doelstellingen van dit voorstel.

- (18) Het vertrouwen in en de transparantie van kwalificaties, ongeacht of deze in Europa of daarbuiten zijn verworven, zijn essentieel om de erkenning ervan te vergemakkelijken. EU-transparantie-instrumenten (Europees kwalificatiekader, Europass, ESCO, EU-instrument voor het opstellen van een vaardigheidsprofiel voor onderdanen van derde landen, Europese digitale credentials voor leerprestaties) zijn een uitgangspunt voor het vergroten van de transparantie en de vergelijkbaarheid van kwalificaties. Voor een goed functionerende arbeidsmarkt moeten vaardigheden worden begrepen en gewaardeerd, ongeacht of zij in een formele, niet-formele of informele setting zijn verworven. Het identificeren en documenteren van vaardigheden, evenals begeleiding om vaardigheden zichtbaar te maken, zijn in dit verband cruciale stappen.
- (19) De totale publieke en private investeringen in bij -en omscholing zijn onvoldoende. De meeste beroepsopleidingen in de Unie worden door werkgevers gesponsord. Veel bedrijven – en vooral kmo's – voorzien echter niet in opleidingen – of de financiering ervan – voor hun werknemers en ook personen met atypisch werk hebben minder vaak of helemaal geen toegang tot door werkgevers gesponsorde opleidingen. Dergelijke ongelijkheden ondermijnen het welzijn en de gezondheid van mensen, tasten het economisch concurrentievermogen aan, resulteren in gemiste kansen en obstakels voor innovatie en kunnen ertoe leiden dat mensen er niet in slagen de overgang naar duurzamere economische activiteiten te maken. Er is een kader nodig dat de financiële investeringen van werkgevers in vaardigheden ontsluit en stimuleert en dat de economische waarde van bij -en omscholing zichtbaar maakt.
- (20) In het verleden heeft de Unie de overheidsinvesteringen in basisonderwijs en -opleiding aanzienlijk zien toenemen. Tot dusver is dit echter niet gepaard gegaan met een overeenkomstige toename van de investeringen ter ondersteuning van de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden gedurende het hele beroepsleven<sup>49</sup>. In de conclusies van de Raad van 8 juni 2020<sup>50</sup> wordt de lidstaten verzocht “mogelijke modellen te bestuderen voor openbare en particuliere financiering van een leven lang leren en de ontwikkeling van vaardigheden op individueel niveau” en wordt de Commissie verzocht de lidstaten hierbij te ondersteunen.
- (21) Er is aanzienlijke EU-financiering beschikbaar voor om- en bijscholing, bijvoorbeeld via het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), de herstel- en veerkrachtfaciliteit (RRF)<sup>51</sup>, het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), het Fonds voor een rechtvaardige transitie (JTF), het InvestEU-programma, het programma Digitaal Europa, Erasmus+, Horizon Europa, het programma voor milieu- en klimaatactie (LIFE), het Moderniseringsfonds, het nabuurschaps-, ontwikkelings- en internationale samenwerkingsinstrument (NDICI). Het ESF+ is nog altijd het belangrijkste financieringsinstrument van de EU voor investering in meer en betere vaardigheden van de beroepsbevolking, met name door ondersteuning van instellingen en diensten

---

<sup>48</sup> Gezamenlijke mededeling aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en de Europese Investeringsbank – de Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

<sup>49</sup> Zie bijvoorbeeld de toename van het aantal afgestudeerden in het hoger onderwijs, zie [Onderwijs- en opleidingsmonitor 2021](#)

<sup>50</sup> [Conclusies van de Raad van 8 juni 2020](#) over omscholing en bijscholing als basis voor meer duurzaamheid en inzetbaarheid ter ondersteuning van economisch herstel en sociale cohesie.

<sup>51</sup> Ingesteld bij [Verordening \(EU\) 2021/241](#) van 12 februari 2021.

bij het beoordelen van en anticiperen op de behoeften en uitdagingen op het gebied van vaardigheden en door ondersteuning van mogelijkheden voor om- en bijscholing van werknemers die door de openbare en de particuliere sector worden aangeboden. De hervormingen en investeringen in de nationale herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten hebben een prominente vaardighedendimensie, vaak gekoppeld aan een actief arbeidsmarktbeleid, met name ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren. In de tot dusver door de Commissie en de Raad goedgekeurde nationale herstel- en herstelplannen is ongeveer 20 % van de sociale uitgaven bestemd voor “werkgelegenheid en vaardigheden”<sup>52</sup>. REACT-EU was het eerste instrument van NextGenerationEU waarmee betalingen voor het herstel van lidstaten werden verricht. Het hielp banen te scheppen en te investeren in vaardigheden in de regio’s die daar het meest behoefte aan hadden. Werknemers die hun baan verliezen als gevolg van grootschalige herstructureringen kunnen ook via het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering voor ontheemde werknemers (EFG) steun krijgen om een nieuwe baan te vinden, bijvoorbeeld via bijscholing en opleiding en loopbaanbegeleiding en -advies op maat.

- (22) In Verordening (EU) 2021/1056 van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van het Fonds voor een rechtvaardige transitie<sup>53</sup> wordt erkend dat bij- en omscholing van werknemers en werkzoekenden een instrument is dat nodig is om een eerlijke en inclusieve groene transitie te waarborgen en de negatieve gevolgen ervan te beperken. In de aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit<sup>54</sup> worden specifieke richtsnoeren gegeven om de lidstaten te helpen bij het opstellen en uitvoeren van beleidspakketten inzake relevante werkgelegenheids- en sociale aspecten, waaronder beleid voor bij- en omscholing. Voorts worden in de aanbeveling van de Raad betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling<sup>55</sup> beleid en programma’s bevorderd die ervoor moeten zorgen dat lerenden van alle leeftijden de kennis en vaardigheden verwerven om te profiteren van een veranderende arbeidsmarkt, duurzaam te leven en zich in te zetten voor een duurzame toekomst.
- (23) Het InvestEU-programma ondersteunt in het kader van het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden de vraag naar en het aanbod van vaardigheden, verbetert de vaardigheden van de eindbegunstigden of het gebruik van vaardigheden en stimuleert markten voor investeringen in vaardigheden. InvestEU ondersteunt ook algemene investeringen in onderwijs, opleiding en aanverwante diensten. Daarnaast ondersteunt de regeling voor een rechtvaardige transitie in het kader van InvestEU investeringen, waaronder investeringen ter ondersteuning van bij- en omscholing van werknemers, in regio’s met een goedgekeurd plan voor een rechtvaardige transitie in het kader van Verordening (EU) 2021/1056 of projecten die deze regio’s ten goede komen, op voorwaarde dat zij essentieel zijn voor de transitie van deze gebieden.

---

<sup>52</sup> De sociale categorieën zijn gedefinieerd en worden toegepast op basis van de methode die de Commissie in overleg met het Europees Parlement en de lidstaten heeft vastgesteld in [Gedelegeerde Verordening 2021/2105](#). De Commissie en de Raad hebben de 25 herstel- en veerkrachtplannen uiterlijk op 03.10.2022 goedgekeurd.

<sup>53</sup> Verordening (EU) 2021/1056 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Fonds voor een rechtvaardige transitie PE/5/2021/REV/1 ([PB L 231 van 30.6.2021, blz. 1](#))

<sup>54</sup> Aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit ([PB C 243 van 27.6.2022, blz. 35](#)).

<sup>55</sup> Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 1).

- (24) Expertise op maat via het instrument voor technische ondersteuning van de Commissie kan de lidstaten helpen hervormingen door te voeren die verband houden met nationale of regionale strategieën inzake vaardigheden, waarbij tijdelijke EU-financiering wordt omgezet in duurzame verbeteringen van de beschikbare mogelijkheden voor om- en bijscholing. Ook wederzijds leren, gefaciliteerd door de Commissie, kan het proces ondersteunen.
- (25) De EU-strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030<sup>56</sup> is erop gericht hun volledige deelname aan de samenleving te waarborgen, op voet van gelijkheid met anderen in de Unie en daarbuiten. In het kader van de strategie verbindt de Europese Commissie zich ertoe ervoor te zorgen dat personen met een handicap kunnen deelnemen aan opleidingen en nieuwe vaardigheden kunnen leren, als fundamentele voorwaarde voor werkgelegenheid en onafhankelijkheid.
- (26) Op Unie-niveau zou de noodzakelijke financiële toewijzing voor de uitvoering van dit besluit worden vastgesteld binnen de begroting van de bijdragende programma's overeenkomstig de meerjarig financieel kaders 2014-2020 en 2021-2027. Onverminderd de bevoegdheden van de begrotingsautoriteit moet ernaar worden gestreefd om voor de uitvoering van dit besluit ten minste 9,3 miljoen EUR ter beschikking te stellen voor operationele uitgaven.
- (27) Aangezien de doelstellingen van dit besluit niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en wegens de omvang en de gevolgen van het voorgestelde optreden beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 VEU neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat dit besluit niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (28) Met het oog op een snelle uitvoering van het Europees Jaar van de Vaardigheden moet dit besluit met spoed in werking treden op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

HEBBEN HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

*Artikel 1*  
*Onderwerp*

Het jaar 2023 wordt uitgeroepen tot “Europees Jaar van de Vaardigheden 2023” (hierna “het Europees Jaar”).

*Artikel 2*  
*Doelstellingen*

Overeenkomstig de beginselen 1, 4 en 5 van de Europese pijler van sociale rechten, die bijdragen tot de doelstellingen van de Europese vaardighedenagenda voor 2020 en de EU-kerndoelen van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, is de algemene doelstelling van het Europees Jaar het verder bevorderen van een mentaliteit van om- en bijscholing, waardoor het concurrentievermogen van Europese bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen, wordt vergroot, waarbij het volledige potentieel van de digitale

---

<sup>56</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Een Unie van gelijkheid: strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 ([COM\(2021\) 101 final](#)).

en groene transitie kan worden gerealiseerd op een vanuit sociaal oogpunt gezien eerlijke, inclusieve en rechtvaardige wijze. Meer bepaald zullen de activiteiten van het Jaar het beleid en de investeringen op het gebied van vaardigheden bevorderen om ervoor te zorgen dat niemand achterblijft bij de twee transitie en het economisch herstel en dat met name het tekort aan arbeidskrachten wordt aangepakt voor een beter geschoolde beroepsbevolking in de Unie die de kansen van dit proces kan benutten door:

1. Het bevorderen van meer, effectievere en inclusieve investeringen in opleiding en bijscholing om het volledige potentieel van de huidige en toekomstige Europese beroepsbevolking te benutten en om mensen te ondersteunen bij het omgaan met de overgang van de ene baan naar de andere, actief ouder worden en het benutten van de nieuwe kansen die de huidige economische transformatie biedt.
2. Het versterken van de relevantie van vaardigheden door nauw samen te werken met de sociale partners, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, bedrijven en aanbieders van onderwijs en opleiding, en het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak met alle geledingen van de overheid.
3. Het afstemmen van de aspiraties en vaardigheden van mensen op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, met name op die welke worden geboden door de groene en digitale transitie en de belangrijkste sectoren die zich moeten herstellen van de pandemie. Speciale aandacht zal worden besteed aan het aanmoedigen van meer mensen om de arbeidsmarkt op te gaan, met name vrouwen en jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen werk hebben (NEET's).
4. Het aantrekken van mensen uit derde landen met de vaardigheden die de Unie nodig heeft, onder meer door de leermogelijkheden en de mobiliteit te versterken en de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken.

### *Artikel 3*

#### *Soort maatregelen*

1. De maatregelen die moeten worden genomen om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te verwezenlijken, omvatten de volgende activiteiten op Europees, nationaal, regionaal of lokaal niveau en, waar van toepassing, in samenwerking met derde landen, die verband houden met de doelstellingen van het Europees Jaar:
  - a) conferenties, forumdiscussies en andere evenementen ter bevordering van het debat over de rol en de bijdrage van het beleid inzake vaardigheden om te komen tot een concurrerende, duurzame en eerlijke economische groei in het licht van de demografische veranderingen, en om betrokken belanghebbenden te mobiliseren om ervoor te zorgen dat de toegang tot opleiding een realiteit wordt in het veld;
  - b) werkgroepen, technische bijeenkomsten en evenementen ter bevordering van discussie en wederzijds leren over de acties en benaderingen die belanghebbenden uit de publieke, private en derde sector kunnen volgen, met inbegrip van het opstellen, publiceren en verspreiden van voorbeelden van goede praktijken, richtsnoeren en andere ondersteunende documenten die uit de evenementen voortvloeien;
  - c) initiatieven gericht op onder meer particulieren, bedrijven, Kamers van Koophandel en Fabrieken, sociale partners, overheden, aanbieders van onderwijs en opleiding om het aanbod, de financiering en het aangrijpen van mogelijkheden voor bij- en omscholing te bevorderen;

- d) informatie-, communicatie- en bewustmakingscampagnes over EU-initiatieven voor bij- en omscholing ter bevordering van de uitvoering en resultaten ervan in het veld en van de acceptatie ervan door potentiële begunstigden;
  - e) versterken van de dialoog in bestaande groepen en netwerken van belanghebbenden, ook via gevestigde onlineplatforms;
  - f) implementeren en zo nodig verder ontwikkelen van instrumenten voor informatie over vaardigheden, en het bevorderen en verspreiden van de toepassing ervan bij het vaststellen van de huidige en toekomstige behoeften aan vaardigheden, met name in verband met de groene en digitale transitie, de kernsectoren die moeten worden hersteld van de pandemie, de energiecrisis en de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog in Oekraïne;
  - g) bevorderen van instrumenten en hulpmiddelen voor meer transparantie van kwalificaties, ook voor buiten de Unie verleende kwalificaties;
  - h) bevorderen van programma's, financieringsmogelijkheden, projecten, acties en netwerken die van belang zijn voor publieke, particuliere en niet-gouvernementele belanghebbenden die betrokken zijn bij het ontwerpen, verspreiden en uitvoeren van mogelijkheden voor bij- en omscholing en beroepsopleiding;
2. De Commissie kan andere tot de doelstellingen van het Europees Jaar bijdragende activiteiten vaststellen en toestaan dat naar het Europees Jaar wordt verwezen om die activiteiten te promoten, mits ze bijdragen tot de verwezenlijking van die doelstellingen. Andere Europese instellingen en de lidstaten kunnen dergelijke andere activiteiten vaststellen en aan de Commissie voorstellen

#### *Artikel 4*

##### *Coördinatie op nationaal niveau*

Het is aan de lidstaten om de deelname aan het Europees Jaar op nationaal en regionaal niveau te organiseren. Daartoe benoemt elke lidstaat een nationale coördinator die de verschillende bestuursakken op holistische wijze kan vertegenwoordigen. De nationale coördinatoren zorgen voor de coördinatie van relevante activiteiten op nationaal en regionaal niveau.

#### *Artikel 5*

##### *Coördinatie op het niveau van de Unie*

1. Op het niveau van de Unie wordt het Europees Jaar transversaal gecoördineerd om synergie tot stand te brengen tussen de verschillende programma's en initiatieven van de Unie op het gebied van vaardigheden.
2. De Commissie maakt bij de uitvoering van het Europees Jaar gebruik van de deskundigheid en bijstand van de betrokken agentschappen van de Unie.
3. De Commissie belegt bijeenkomsten van de nationale coördinatoren om de in artikel 3 bedoelde activiteiten te coördineren. Deze bijeenkomsten bieden ook de gelegenheid om informatie over de uitvoering van het Europees Jaar op Unie- en nationaal niveau uit te wisselen. Vertegenwoordigers van het Europees Parlement en de betrokken agentschappen van de Unie kunnen als waarnemer aan deze bijeenkomsten deelnemen.
4. De Commissie werkt samen met de sociale partners, arbeidsmarktinstaties en vertegenwoordigers van organisaties of organen die actief zijn op het gebied van

vaardigheden, om te helpen bij de uitvoering van het Europees Jaar op het niveau van de Unie.

#### *Artikel 6*

##### *Samenwerking op internationaal niveau*

Met het oog op het Europees Jaar werkt de Commissie, waar nodig, samen met derde landen en bevoegde internationale organisaties, met name OESO, Unesco en IAO, waarbij de zichtbaarheid van de deelname van de Unie wordt gewaarborgd.

#### *Artikel 7*

##### *Monitoring en evaluatie*

De Commissie dient uiterlijk op 31 december 2024 een verslag in bij het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de tenuitvoerlegging, de resultaten en de algehele beoordeling van de in dit besluit bedoelde initiatieven.

#### *Artikel 8*

##### *Inwerkingtreding*

Dit besluit treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Gedaan te Brussel,

*Voor het Europees Parlement*  
*De voorzitter*

*Voor de Raad*  
*De voorzitter*

### **FINANCIEEL MEMORANDUM**

#### **1. KADER VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF**

##### **1.1. Benaming van het voorstel/initiatief**

##### **1.2. Betrokken beleidsterrein(en)**

##### **1.3. Het voorstel/initiatief betreft:**

##### **1.4. Doelstelling(en)**

*1.4.1. Algemene doelstelling(en)*

*1.4.2. Specifieke doelstelling(en)*

*1.4.3. Verwachte resulta(a)t(en) en gevolg(en)*

*1.4.4. Prestatie-indicatoren*

##### **1.5. Motivering van het voorstel/initiatief**

*1.5.1. Behoeft(e)n waarin op korte of lange termijn moet worden voorzien, met een gedetailleerd tijdschema voor de uitrol van het initiatief*

*1.5.2. Toegevoegde waarde van de deelname van de Unie (deze kan het resultaat zijn van verschillende factoren, bijv. coördinatiewinst, rechtszekerheid, grotere doeltreffendheid of complementariteit). Voor de toepassing van dit punt wordt onder*

*“toegevoegde waarde van de deelname van de Unie” verstaan de waarde die een optreden van de Unie oplevert bovenop de waarde die door een optreden van alleen de lidstaat zou zijn gecreëerd.*

*1.5.3. Nuttige ervaring die bij soortgelijke activiteiten in het verleden is opgedaan*

*1.5.4. Verenigbaarheid met het meerjarig financieel kader en eventuele synergie met andere passende instrumenten*

*1.5.5. Beoordeling van de verschillende beschikbare financieringsopties, waaronder mogelijkheden voor herschikking*

## **1.6. Duur en financiële gevolgen van het voorstel/initiatief**

### **1.7. Geplande beheersvorm(en)**

## **2. BEHEERSMAATREGELEN**

### **2.1. Regels inzake het toezicht en de rapportage**

### **2.2. Beheers- en controlesyste(e)m(en)**

*2.2.1. Rechtvaardiging van de voorgestelde beheersvorm(en), uitvoeringsmechanisme(n) voor financiering, betalingsvoorwaarden en controlestrategie*

*2.2.2. Informatie over de geïdentificeerde risico's en het (de) systeem (systemen) voor interne controle dat is (die zijn) opgezet om die risico's te beperken*

*2.2.3. Raming en motivering van de kosteneffectiviteit van de controles (verhouding van de controlekosten tot de waarde van de desbetreffende financiële middelen) en evaluatie van het verwachte foutenrisico (bij betaling en bij afsluiting)*

### **2.3. Maatregelen ter voorkoming van fraude en onregelmatigheden**

## **3. GERAAMDE FINANCIËLE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF**

### **3.1. Rubriek(en) van het meerjarig financieel kader en betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven**

### **3.2. Geraamde financiële gevolgen van het voorstel voor de kredieten**

*3.2.1. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de beleidskredieten*

*3.2.2. Geraamde output, gefinancierd met beleidskredieten*

*3.2.3. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de administratieve kredieten*

*3.2.4. Verenigbaarheid met het huidig meerjarig financieel kader*

*3.2.5. Bijdragen van derden*

### **3.3. Geraamde gevolgen voor de ontvangsten**



## FINANCIEEL MEMORANDUM

### 1. KADER VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF

#### 1.1. Benaming van het voorstel/initiatief

Europees Jaar van de Vaardigheden 2023

#### 1.2. Betrokken beleidsterrein(en)

Beleidsterrein: Werkgelegenheid en vaardigheden

#### 1.3. Het voorstel/initiatief betreft:

een nieuwe actie

een nieuwe actie na een proefproject/voorbereidende actie<sup>57</sup>

de verlenging van een bestaande actie

de samenvoeging of ombuiging van een of meer acties naar een andere/nieuwe actie

#### 1.4. Doelstelling(en)

##### 1.4.1. Algemene doelstelling(en)

De algemene doelstelling van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 is het verder bevorderen van een op om- en bijscholing gerichte mentaliteit, waarbij ervoor wordt gezorgd dat niemand achterblijft bij de twee transities en met name de tekorten aan arbeidskrachten worden aangepakt voor een beter geschoolde beroepsbevolking in de EU die de kansen van dit proces kan benutten, zodat het concurrentievermogen van Europese bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen, wordt versterkt, waarbij het volledige potentieel van de digitale en groene transities kan worden gerealiseerd op een vanuit sociaal oogpunt gezien eerlijke, inclusieve en rechtvaardige wijze.

##### 1.4.2. Specifieke doelstelling(en)

Met het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 worden vier specifieke doelstellingen nagestreefd:

1. Het bevorderen van meer, effectievere en inclusieve investeringen in opleiding en bijscholing om het volledige potentieel van de huidige en toekomstige Europese beroepsbevolking te benutten en om mensen te ondersteunen bij het omgaan met de overgang van de ene baan naar de andere, actief ouder worden en het benutten van de nieuwe kansen die de huidige economische transformatie biedt.

2. Het versterken van de relevantie van vaardigheden door nauw samen te werken met de sociale partners, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, bedrijven en aanbieders van onderwijs en opleiding, en het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak met alle geledingen van de overheid.

3. Het afstemmen van de aspiraties en vaardigheden van mensen op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, met name op die welke worden geboden door de groene en digitale transities en de belangrijkste sectoren die zich moeten herstellen

<sup>57</sup>

In de zin van artikel 58, lid 2, punt a) of b), van het Financieel Reglement.

van de pandemie. Speciale aandacht zal worden besteed aan het aanmoedigen van meer mensen om de arbeidsmarkt op te gaan, met name vrouwen en jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen werk hebben (NEET's).

4. Het aantrekken van mensen uit derde landen met de vaardigheden die de Unie nodig heeft, onder meer door de leermogelijkheden en de mobiliteit te versterken en de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken.

#### 1.4.3. *Verwachte resulta(a)t(en) en gevolg(en)*

*Vermeld de gevolgen die het voorstel/initiatief zou moeten hebben op de begunstigden/doelgroepen.*

Verwacht wordt dat het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 positieve effecten zal hebben op individueel, overheids- en maatschappelijk niveau. De geplande soorten maatregelen (evenementen, voorlichtings-, communicatie- en bewustmakingscampagnes, meer dialoog, promotie en ontwikkeling van instrumenten) zullen leiden tot:

meer en beter gerichte investeringen in voor de arbeidsmarkt relevante mogelijkheden voor om- en bijscholing, die werknemers en werkgevers ten goede komen door bestaande tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken en werkgelegenheid en sociale inclusie te bevorderen.

- meer informatie-uitwisseling, wederzijds leren en versterkte samenwerking, ten gunste van de werkzaamheden van openbare en particuliere organisaties en sociale partners op internationaal, Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau.

#### 1.4.4. *Prestatie-indicatoren*

*Vermeld de indicatoren voor de monitoring van de voortgang en de beoordeling van de resultaten.*

Resultaatindicatoren:

- Aantal georganiseerde evenementen
- Aantal in het kader van de voorlichtingscampagne op te zetten outputs

De Commissie dient uiterlijk op 31 december 2024 een verslag in bij het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de tenuitvoerlegging, de resultaten en de algehele beoordeling van de in dit besluit bedoelde initiatieven.

### 1.5. **Motivering van het voorstel/initiatief**

#### 1.5.1. *Behoeft(e)n waarin op korte of lange termijn moet worden voorzien, met een gedetailleerd tijdschema voor de uitrol van het initiatief*

Op korte termijn: versterkte samenwerking en meer bewustzijn onder openbare en private actoren over beleid en instrumenten voor vaardigheden. In de behoeften op korte termijn wordt in de loop van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 voorzien door de uitvoering van de geplande soorten maatregelen.

Op lange termijn: bevorderen van meer mogelijkheden voor bij- en omscholing, en aldus bijdragen tot de aanpak van de tekorten aan arbeidskrachten in de EU.

#### 1.5.2. *Toegevoegde waarde van de deelname van de Unie (deze kan het resultaat zijn van verschillende factoren, bijv. coördinatie-winst, rechtszekerheid, grotere doeltreffendheid of complementariteit). Voor de toepassing van dit punt wordt onder "toegevoegde waarde van de deelname van de Unie" verstaan de waarde die een*

*optreden van de Unie oplevert bovenop de waarde die door een optreden van alleen de lidstaat zou zijn gecreëerd.*

De toegevoegde waarde van de betrokkenheid van de Unie vloeit voort uit:

- een grotere doeltreffendheid van de eigen instrumenten van de Unie door de bewustwording en de zichtbaarheid van het beleid inzake vaardigheden te vergroten.
- het aanvullen van acties op nationaal niveau met een Europese dimensie die een uitwisseling van ervaringen en goede praktijken tussen lidstaten, sociale partners en andere belanghebbenden, particuliere en overheidsbedrijven, binnen en buiten de EU, mogelijk maakt. Daarnaast zal het optreden van de lidstaten baat hebben bij de kennis en de zichtbaarheid die binnen en buiten de EU worden gecreëerd.

*1.5.3. Nuttige ervaring die bij soortgelijke activiteiten in het verleden is opgedaan*

De Europese Jaren die de voorbije tien jaar zijn georganiseerd, hebben hun waarde bewezen als doeltreffende bewustmakingsinstrumenten die zowel op het grote publiek als op de multipliers effect hebben gehad en die synergieën tot stand hebben gebracht tussen de verschillende interventiegebieden op het niveau van de Unie en de lidstaten.

*1.5.4. Verenigbaarheid met het meerjarig financieel kader en eventuele synergie met andere passende instrumenten*

Het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 bevordert de synergieën tussen het beleid inzake vaardigheden en ander desbetreffend beleid van de Unie. In het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 wordt voortgebouwd op bestaande desbetreffende initiatieven van de Unie, aangezien de ontwikkeling van vaardigheden van fundamenteel belang is voor alle economische sectoren.

Meer bepaald bouwt het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023 voort op de Europese vaardighedenagenda, het actieplan voor digitaal onderwijs, de Europese onderwijsruimte, de Europese onderzoeksruimte, de Europese Green Deal, met inbegrip van het “Fit for 55”-pakket, de renovatiegolf voor Europa, het REpowerEU-plan, het nieuwe actieplan voor een circulaire economie, het actieplan om vervuiling tot nul terug te brengen en de EU-biodiversiteitsstrategie voor 2030, de “van boer tot bord”-strategie en de mededeling over een nieuwe aanpak voor een duurzame blauwe economie in de EU. Bovendien bouwt het voort op het Nieuwe Europese Bauhaus, Horizon Europa en de missies daarvan, de nieuwe Europese innovatieagenda, de Europese strategie voor universiteiten, het voorstel van de Commissie voor een Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium, een strategie “De digitale toekomst van Europa vormgeven”, een Europese datastrategie, het digitale decennium, de versterkte jongerengarantie, de strategie inzake de rechten van personen met een handicap, het gezamenlijke kader van de EU/OESO voor financiële competenties voor volwassenen, het EU-actieplan tegen racisme, het strategisch EU-kader voor gelijkheid, integratie en participatie van de Roma, het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027, de strategie voor gendergelijkheid, het actieplan voor Europese democratie, de langetermijnvisie voor de plattelandsgebieden van de EU, de mededeling over een nieuwe aanpak voor een duurzame blauwe economie in de EU, de Europese zorgstrategie, het actieplan voor de sociale economie en het transitietraject voor het industriële ecosysteem “Buurt- en sociale economie”, de gezamenlijke mededeling over lacunes op het gebied van defensie-investeringen en de te volgen koers en de verordening betreffende het

ruimtevaartprogramma, de Global Gateway-strategie en het actieplan voor jongeren. Elk van deze initiatieven en beleidsmaatregelen omvat maatregelen die betrekking kunnen hebben op de ontwikkeling van vaardigheden in het algemeen of voor bepaalde groepen, of verwijst naar specifieke vaardigheden.

1.5.5. *Beoordeling van de verschillende beschikbare financieringsopties, waaronder mogelijkheden voor herschikking*

Er werden twee opties overwogen: extra kredieten aanvragen of trachten het Europees Jaar van de Vaardigheden te financieren door middel van herschikkingen.

Aangezien de behoeften aan kredieten over drie jaar (2022-2024) zijn verdeeld, kon in alle behoeften aan kredieten worden voorzien door middel van interne herschikkingen, voortbouwend op de technische bijstand van het ESF+, zowel operationeel als administratief.

Wat het personeel betreft, werd een loutere herschikking echter niet mogelijk geacht. Daarom zal het vaste personeel voor de duur van de activiteiten worden bijgestaan door tijdelijk personeel. De kosten in verband met tijdelijk personeel kunnen ook worden gefinancierd door middel van herschikking van kredieten.

## 1.6. Duur en financiële gevolgen van het voorstel/initiatief

### X beperkte geldigheidsduur

- X geldig vanaf de vaststelling van het besluit tot en met 31.12.2024
- X Financiële gevolgen vanaf 2022 tot en met 2024 voor vastleggingskredieten en vanaf 2022 tot en met 2026 voor betalingskredieten.

### onbeperkte geldigheidsduur

- Uitvoering met een opstartperiode vanaf JJJJ tot en met JJJJ,
- gevolgd door een volledige uitvoering.

## 1.7. Geplande beheersvorm(en)<sup>58</sup>

### X Direct beheer door de Commissie

- X door haar diensten, waaronder het personeel in de delegaties van de Unie;
- door de uitvoerende agentschappen

### Gedeeld beheer met de lidstaten

### Indirect beheer door begrotingsuitvoeringstaken te delegeren aan:

- derde landen of de door hen aangewezen organen;
  - internationale organisaties en hun agentschappen (geef aan welke);
  - de EIB en het Europees Investeringsfonds;
  - de in de artikelen 70 en 71 van het Financieel Reglement bedoelde organen;
  - publiekrechtelijke organen;
  - privaatrechtelijke organen met een openbaardienstverleningstaak, voor zover zij zijn voorzien van voldoende financiële garanties;
  - privaatrechtelijke organen van een lidstaat, waaraan de uitvoering van een publiek-privaat partnerschap is toevertrouwd en die zijn voorzien van voldoende financiële garanties;
  - personen aan wie de uitvoering van specifieke maatregelen op het gebied van het GBVB in het kader van titel V van het VEU is toevertrouwd en die worden genoemd in de betrokken basishandeling.
- *Verstrek, indien meer dan een beheersvorm is aangekruist, extra informatie onder "Opmerkingen".*

## Opmerkingen

---

<sup>58</sup> Nadere bijzonderheden over de beheersvormen en verwijzingen naar het Financieel Reglement zijn te vinden op de BudgWeb-website: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

## **2. BEHEERSMAATREGELEN**

### **2.1. Regels inzake het toezicht en de rapportage**

*Vermeld frequentie en voorwaarden.*

Werkprogramma van het Europees Jaar

### **2.2. Beheers- en controlesyste(e)m(en)**

#### **2.2.1. *Rechtvaardiging van de voorgestelde beheersvorm(en), uitvoeringsmechanisme(n) voor financiering, betalingsvoorwaarden en controlestrategie***

Direct beheer, overeenkomstig artikel 62, lid 1, punt a), van het Financieel Reglement, verdient de voorkeur omdat de acties worden uitgevoerd door de Europese Commissie, met name DG EMPL, die zal zorgen voor de coördinatie met de lidstaten en de verschillende belanghebbenden

#### **2.2.2. *Informatie over de geïdentificeerde risico's en het (de) systeem (systemen) voor interne controle dat is (die zijn) opgezet om die risico's te beperken***

De controles maken deel uit van het internecontrolesysteem van DG EMPL. Voor deze nieuwe activiteiten geldt dezelfde aanpak om risico's vast te stellen en te beperken.

#### **2.2.3. *Raming en motivering van de kosteneffectiviteit van de controles (verhouding van de controlekosten tot de waarde van de desbetreffende financiële middelen) en evaluatie van het verwachte foutenrisico (bij betaling en bij afsluiting)***

De controles maken deel uit van het internecontrolesysteem van DG EMPL. De nieuwe activiteiten zullen geen significante extra kosten voor de controle op het niveau van het DG met zich meebrengen.

### **2.3. Maatregelen ter voorkoming van fraude en onregelmatigheden**

*Vermeld de bestaande en geplande preventie- en beschermingsmaatregelen, bijv. in het kader van de fraudebestrijdingsstrategie.*

De Commissie ziet erop toe dat bij de tenuitvoerlegging van overeenkomstig dit besluit gefinancierde acties, de financiële belangen van de Unie worden beschermd door de toepassing van preventieve maatregelen ter bestrijding van fraude, corruptie en andere onwettige activiteiten, door de uitvoering van effectieve controles en door de terugvordering van ten onrechte uitbetaalde bedragen, alsook, bij gebleken onregelmatigheden, door doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties. De Commissie is gemachtigd in het kader van dit besluit controles en verificaties ter plaatse uit te voeren overeenkomstig Verordening (Euratom, EG) nr. 2185/96 van de Raad van 11 november 1996 betreffende de controles en verificaties ter plaatse die door de Commissie worden uitgevoerd ter bescherming van de financiële belangen van de Europese Gemeenschappen tegen fraudes en andere onregelmatigheden. Indien nodig voert het Europees Bureau voor fraudebestrijding (OLAF) een onderzoek uit krachtens Verordening (EG) nr. 1073/1999 van het Europees Parlement en de Raad van 25 mei 1999 betreffende onderzoeken door het Europees Bureau voor Fraudebestrijding (OLAF)

### 3. GERAAMDE FINANCIËLE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF

#### 3.1. Rubriek(en) van het meerjarig financieel kader en betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven

- Bestaande begrotingsonderdelen

*In volgorde van de rubrieken en de begrotingsonderdelen van het meerjarig financieel kader.*

Rubriek van het meerjarig financieel kader	Begrotingsonderdeel	Soort uitgaven	Bijdrage			
	Nummer	GK/NGK <sup>59</sup>	van EVA-landen <sup>60</sup>	van kandidaat-lidstaten <sup>61</sup>	van derde landen	in de zin van artikel 21, lid 2, punt b), van het Financieel Reglement
		GK/NGK	JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE
2.a	07.020502 – ESF – Operationele technische bijstand – Financiering uit hoofde van React-EU	GK	NEE	NEE	NEE	NEE
2.a	07.010101 – Ondersteunende uitgaven voor het ESF+ – gedeeld beheer	NGK	NEE	NEE	NEE	NEE
2.a	07.010101 – Ondersteunende uitgaven voor het ESF+ – gedeeld beheer – Financiering uit hoofde van React-EU	NGK	NEE	NEE	NEE	NEE

<sup>59</sup> GK = gesplitste kredieten/NGK = niet-gesplitste kredieten.

<sup>60</sup> EVA: Europese Vrijhandelsassociatie.

<sup>61</sup> Kandidaat-lidstaten en, in voorkomend geval, potentiële kandidaten van de Westelijke Balkan.

### 3.2. Geraamde financiële gevolgen van het voorstel voor de kredieten

De hieronder vermelde programma's en begrotingsonderdelen zijn indicatief. Gepaste financiering wordt vastgelegd binnen de budgetten van bijdragende programma's, overeenkomstig de toepasselijke financiële regels.

#### 3.2.1. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de beleidskredieten

- Voor het voorstel/initiatief zijn geen beleidskredieten nodig
- Voor het voorstel/initiatief zijn beleidskredieten nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:

in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

<b>Rubriek van het meerjarig financieel kader</b>	Nummer	onder Rubriek 2a: Cohesie, veerkracht en waarden
---	--------	--

DG EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	TOTAAL
○ Beleidskredieten								
Begrotingsonderdeel 07 02 05 02	Vastleggingen	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Betalingen	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Vastleggingen	(1b)						
	Betalingen	(2b)						
	Vastleggingen	(1c)						
	Betalingen	(2c)						

○ TOTAAL beleidskredieten	Vastleggingen	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Betalingen	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Uit het budget van specifieke programma's gefinancierde administratieve kredieten	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAAL
---	------	------	------	------	------	--------



Begrotingsonderdeel 07 01 01 01	Vastleggingen / betalingen	3)	0,108	0,443	0,158			<b>0,710</b>
Begrotingsonderdeel 07 01 01 01 – REACT-EU	Vastleggingen / betalingen	3)	0,000	0,506	0,000			<b>0,506</b>
○ TOTAAL kredieten voor DG EMPL	Vastleggingen		<b>8,608</b>	<b>1,449</b>	<b>0,458</b>			<b>10,516</b>
	Betalingen	2a+2b +2	<b>0,108</b>	<b>4,549</b>	<b>2,078</b>	<b>3,660</b>	<b>0,120</b>	<b>10,516</b>

<b>Rubriek van het meerjarig financieel kader</b>	<b>7</b>	“Administratieve uitgaven”
---	----------	----------------------------

in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAAL
DG EMPL							
○ Personele middelen		0,125	0,502	0,084			<b>0,711</b>
○ Andere administratieve uitgaven			0,017				<b>0,017</b>
<b>TOTAAL DG EMPL</b>	Kredieten	0,125	0,519	0,084			<b>0,728</b>

<b>TOTAAL kredieten voor RUBRIEK 7 van het meerjarig financieel kader</b>	(totaal vastleggingen = totaal betalingen)	0,125	0,519	0,084			<b>0,728</b>
---	--	-------	-------	-------	--	--	--------------

in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTAAL
<b>TOTAAL kredieten</b>	Vastleggingen	8,734	1,968	0,542			<b>11,243</b>

<b>onder de RUBRIEKEN 1 tot 7 van het meerjarig financieel kader</b>	Betalingen	0,234	5,068	2,162	3,660	<b>0,120</b>	<b>11,243</b>
--	------------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

### 3.2.2. Geraamde output, gefinancierd met beleidskredieten

Vastleggingskredieten, in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

Vermeld doelstellingen en outputs ↓	Type 62	Gem. kosten	2022		2023		2024		2025		Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)						TOTAAL		
			OUTPUTS																
			Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Nee	Kosten	Totaal aantal
SPECIFIEKE DOELSTELLING nr. 1 <sup>63</sup> ...																			
- Output	Voorlichtings campagne	7,000	1	7,000														1	7,000
- Output	Evenementen van de Commissie	1,500			5	0,300												5	1,500
- Output	Evenementen van het voorzit	0,500			3	0,167												3	0,500

<sup>62</sup> Outputs zijn de te verstrekken producten en diensten (bijv.: aantal gefinancierde studentenuitwisselingen, aantal km aangelegde wegen enz.).

<sup>63</sup> Zoals beschreven in punt 1.4.2. "Specifieke doelstelling(en)..."

- Output	Evaluatie	0,300					1	0,300									1	0,300
Subtotaal voor specifieke doelstelling nr. 1																		
SPECIFIEKE DOELSTELLING NR. 2 ...																		
- Output																		
Subtotaal voor specifieke doelstelling nr. 2																		
<b>TOTAAL</b>			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

### 3.2.3. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de administratieve kredieten

- Voor het voorstel/initiatief zijn geen administratieve kredieten nodig
- Voor het voorstel/initiatief zijn administratieve kredieten nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:
- in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

	2022	2023	2024	2025	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)	TOTAAL
--	------	------	------	------	---	--------

<b>RUBRIEK 7 van het meerjarig financieel kader</b>							
Personele middelen	0,125	0,519	0,084				<b>0,711</b>
Andere administratieve uitgaven		0,017					<b>0,017</b>
<b>Subtotaal RUBRIEK 7 van het meerjarig financieel kader</b>	<b>0,125</b>	<b>0,519</b>	<b>0,084</b>				<b>0,728</b>

–

<b>Buiten RUBRIEK 7<sup>64</sup> van het meerjarig financieel kader</b>							
Personele middelen	0,108	0,949	0,158				<b>1,216</b>
Andere administratieve uitgaven							
<b>Subtotaal Buiten RUBRIEK 7 van het meerjarig financieel kader</b>	<b>0,108</b>	<b>0,949</b>	<b>0,158</b>				<b>1,216</b>

–

<b>TOTAAL</b>	<b>0,234</b>	<b>1,468</b>	<b>0,242</b>				<b>1,948</b>
---------------	--------------	--------------	--------------	--	--	--	--------------

- De benodigde kredieten voor personele middelen en andere administratieve uitgaven worden gefinancierd uit de kredieten van het DG die reeds voor het beheer van deze actie zijn toegewezen en/of binnen het DG zijn herverdeeld, eventueel aangevuld met middelen die in het kader van de jaarlijkse toewijzingsprocedure met inachtneming van de budgettaire beperkingen aan het beherende DG kunnen worden toegewezen.

<sup>64</sup> Technische en/of administratieve bijstand en uitgaven ter ondersteuning van de uitvoering van programma's en/of acties van de EU (vroegere "BA"-onderdelen), onderzoek door derden, eigen onderzoek.

### 3.2.3.1. Geraamde personeelsbehoeften

- Voor het voorstel/initiatief zijn geen personele middelen nodig.
- Voor het voorstel/initiatief zijn personele middelen nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:
- Raming in voltijdequivalenten

	2022	2023	2024	Jaar N+3	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)		
<b>○ Posten opgenomen in de lijst van het aantal ambten (ambtenaren en tijdelijke functionarissen)</b>							
20 01 02 01 (zetel en vertegenwoordigingen van de Commissie)	3	3	0.50				
20 01 02 03 (delegaties)							
01 01 01 01 (Onderzoek door derden)							
01 01 01 11 (eigen onderzoek)							
Ander begrotingsonderdeel (te vermelden)							
<b>○ Extern personeel (in voltijdequivalenten: vte)<sup>65</sup></b>							
20 02 01 (AC, END, INT van de “totale financiële middelen”)							
20 02 03 (AC, AL, END, INT en JPD in de delegaties)							
<b>07 01 01 01<sup>66</sup></b>	- zetel	7	7	5			
	- delegaties						
01 01 01 02 (AC, END, INT – onderzoek door derden)							
01 01 01 12 (AC, END, INT – eigen onderzoek)							
Ander begrotingsonderdeel (te vermelden) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
<b>TOTAAL</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>5.50</b>				

- **XX** is het beleidsterrein of de begrotingstitel.
- Voor de benodigde personele middelen wordt een beroep gedaan op het personeel van het DG dat reeds voor het beheer van deze actie is toegewezen en/of binnen het DG is herverdeeld, eventueel aangevuld met middelen die in het kader van de jaarlijkse toewijzingsprocedure met inachtneming van de budgettaire beperkingen aan het behorende DG kunnen worden toegewezen.
- Beschrijving van de uit te voeren taken:

Ambtenaren en tijdelijk personeel	Met andere diensten het werkprogramma voor het Europees Jaar opstellen en coördineren; richtsnoeren voor overeenkomsten voor diensten en goederen opstellen en de selectieprocedure opvolgen; de interinstitutionele coördinatie garanderen; briefings en toespraken voor de commissaris en het DG voorbereiden; input voor persmateriaal leveren; meewerken aan de evaluatie achteraf.
Extern personeel	

<sup>65</sup> AC = Agent Contractuel (arbeidscontractant); AL= Agent Local (plaatselijk functionaris); END= Expert National Détaché (gedetacheerd nationaal deskundige); INT= Intérimaire (uitzendkracht); JPD = Junior Professionals in Delegations (jonge deskundige in delegaties).

<sup>66</sup> Subplafond voor extern personeel uit beleidskredieten (vroegere “BA”-onderdelen).

### 3.2.4. *Verenigbaarheid met het huidig meerjarig financieel kader*

Het voorstel/initiatief:

- het voorstel is verenigbaar met het huidige meerjarig financieel kader
- kan volledig worden gefinancierd door middel van herschikking binnen de desbetreffende rubriek van het meerjarig financieel kader (MFK).
- hiervoor moet een beroep worden gedaan op de niet-toegewezen marge in de desbetreffende rubriek van het MFK en/of op de speciale instrumenten zoals gedefinieerd in de MFK-verordening.
- hiervoor is een herziening van het MFK nodig.

### 3.2.5. *Bijdragen van derden*

Het voorstel/initiatief:

- voorziet niet in medefinanciering door derden
- voorziet in medefinanciering door derden, zoals hieronder wordt geraamd:

Kredieten in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

	Jaar N <sup>67</sup>	Jaar N+1	Jaar N+2	Jaar N+3	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)			Totaal
Medefinancieringsbron								
TOTAAL medegefinancierde kredieten								

<sup>67</sup> Het jaar N is het jaar waarin met de uitvoering van het voorstel/initiatief wordt begonnen. Vervang “N” door het verwachte eerste jaar van uitvoering (bijvoorbeeld: 2021). Hetzelfde voor de volgende jaren.

### 3.3. Geraamde gevolgen voor de ontvangsten

- X Het voorstel/initiatief heeft geen financiële gevolgen voor de ontvangsten.
- Het voorstel/initiatief heeft de hieronder beschreven financiële gevolgen:
  - voor de eigen middelen
  - voor de overige ontvangsten
  - Geef aan of de ontvangsten worden toegewezen aan de begrotingsonderdelen voor uitgaven

in miljoenen EUR (tot op drie decimalen)

Begrotingsonderdeel voor ontvangsten:	Voor het lopende begrotingsjaar beschikbare kredieten	Gevolgen van het voorstel/initiatief <sup>68</sup>							
		Jaar N	Jaar N+1	Jaar N+2	Jaar N+3	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)			
Artikel .....									

Vermeld voor de toegewezen ontvangsten het (de) betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven.

Andere opmerkingen (bijv. over de methode/formule voor de berekening van de gevolgen voor de ontvangsten of andere informatie).

<sup>68</sup> Voor traditionele eigen middelen (douanerechten en suikerheffingen) moeten nettobedragen worden vermeld, d.w.z. na aftrek van 20 % aan inningskosten.