



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS AFGØRELSE

om et europæisk år for færdigheder 2023

(EØS-relevant tekst)

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

• Forslagets begrundelse og formål

I sin tale om **Den Europæiske Unions tilstand** den 14. september 2022 pegede kommissionsformand Ursula von der Leyen på en "*arbejdsstyrke med de rette færdigheder*" som en afgørende faktor, der understøtter vores sociale markedsøkonomis nuværende og fremtidige konkurrenceevne. Færdigheder betyder flere og bedre job, fordi en kvalificeret arbejdsstyrke er en vigtig drivkraft for vækst og for en styrkelse af innovationskraften og konkurrenceevnen for alle europæiske virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

Ved at give Unionens arbejdsstyrke de nødvendige færdigheder sikres det også, at den grønne og den digitale omstilling er socialt retfærdig og rimelig. Det giver den enkelte mulighed for med succes at håndtere ændringer på arbejdsmarkedet og for at engagere sig fuldt ud i samfundet og demokratiet, således at ingen lades i stikken, som anført i **den europæiske dagsorden for færdigheder fra 2020**¹ og i overensstemmelse med den europæiske levevis². På dette grundlag viser **Portoerklæringen**³, som EU's ledere nåede til enighed om i maj 2021, et stærkt engagement inden for opkvalificering og omskoling og forbedring af beskæftigelsesegnetheden. I erklæringen blev der udtryk tilfredshed med EU's ambitiøse overordnede mål i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder om, at mindst 60 % af alle voksne skal deltage i uddannelse hvert år og om en beskæftigelsesfrekvens på mindst 78 % senest i 2030, hvilket kræver en betydelig indsats for at aktivere flere kvinder og unge til at deltage på arbejdsmarkedet.

Det europæiske år for færdigheder 2023, som kommissionsformand Ursula von der Leyen omtalte i sin tale om Unionens tilstand, er en enestående mulighed for at støtte europæiske virksomheder, og navnlig små og mellemstore virksomheder, som "*kæmper med manglen på personale*" ved "*at investere meget mere i uddannelse og efteruddannelse*", ved at sikre "*et bedre samarbejde med virksomhederne*", ved at skabe bedre overensstemmelse mellem virksomhedernes behov og *de arbejdssøgendes mål og ønsker*, både for højt- og lavtkvalificerede, og ved at blive bedre og hurtigere til at *anerkende tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer*.

Covid-19-pandemien og nu Ruslands angrebskrig mod Ukraine har udstillet og forstærket den strategiske afhængighed og et arbejdsmarked, hvor udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft ikke hænger sammen, som vi ser i Europa.

Desuden påvirker den grønne og den digitale omstilling og andre strukturelle udviklinger såsom behovet for øget modstandsdygtighed og globalisering alle erhverv på det europæiske arbejdsmarked og ændrer de færdigheder, der er nødvendige for, at den europæiske økonomi kan vokse på en bæredygtig og konkurrencedygtig måde. Hvis afhængigheden af import af russisk energi skal bringes til ophør, og EU's ambitiøse mål for energieffektivitet og

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed ([COM\(2021\) 274 final](#)).

² I den strategiske fremsynsrapport fra 2022 (COM (2022) 289 final) opfordres der f.eks. til at øge udgifterne til uddannelse, samtidig med at det understreges, at dette indebærer både tilegnelse af færdigheder med henblik på tilpasning til en teknologisk virkelighed i hastig forandring og til arbejdsmarkedet såvel som grønne færdigheder og klimabevidsthed.

³ [Portoerklæringen — Consilium \(europa.eu\)](#).

vedvarende energi skal nås, kræver det f.eks. massive og hurtige forbedringer af energieffektiviteten, bygningsrenoveringer og vedvarende energi. Dertil kræves der en kvalificeret arbejdsstyrke i hele Unionen.

Samtidig reducerer de demografiske ændringer den disponible arbejdsstyrke. Selv om den gennemsnitlige arbejdsløshed i Unionen stadig var stabil på 6 % i august 2022⁴, havde 77 % af virksomhederne allerede vanskeligt ved at finde personale med de nødvendige færdigheder i 2019⁵. Navnlig er tilgængeligheden af kvalificeret personale og erfarne ledere det største problem for en fjerdedel af EU's små og mellemstore virksomheder, som tegner sig for 99 % af alle virksomheder i Unionen⁶. Og i 2021 blev 28 erhverv klassificeret som havende personalemangel, herunder sundhedssektoren, hotel- og restaurationsbranchen, bygge- og anlægssektoren og servicesektoren, ud over manglen på IT- og sikkerhedsspecialister, navnlig cybersikkerhedseksperter, og arbejdstagere med en baggrund inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik⁷, hvilket viser en stigende efterspørgsel efter både højt- og lavtkvalificerede arbejdstagere. I denne forbindelse er et velfungerende europæisk arbejdsmarked afhængigt af, at der er en arbejdsstyrke med de rette færdigheder til rådighed, og at det sikres, at den enkeltes engagement i opkvalificering og omskoling modsvarer virksomhedernes behov i hele Unionen.

Unionen står over for en hidtil uset mangel på kvinder i karrierer og uddannelse inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM). Kvinder udgør 52 % af den europæiske befolkning og udgør størstedelen af de færdiguddannede fra videregående uddannelser i Unionen, men kun 2 ud af 5 videnskabsfolk og ingeniører er kvinder og kun 18 % af specialisterne inden for IKT⁸. Samtidig tiltrækkes unge piger til STEM-området i skolen, og i nogle lande klarer de sig bedre end drengene. Dette fænomen med tabte talenter kaldes "udsivning" eller "the leaky pipeline".

Ved at mindske manglen på færdigheder kan vi styrke innovationskraften, produktiviteten og væksten i den europæiske sociale markedsøkonomi. Dette er især relevant for digitale færdigheder. Til illustration heraf oplyser 70 % af virksomhederne, at mangel på personale med tilstrækkelige digitale færdigheder er en hindring for investeringer⁹, mens næsten halvdelen af Unionens befolkning ikke har eller kun har et meget lavt niveau af digitale færdigheder¹⁰. I erkendelse af denne udfordring fastsætter meddelelsen om det digitale kompas 2030 Unionens mål om, at 80 % af alle voksne som udgangspunkt skal have grundlæggende digitale færdigheder, og om, at 20 mio. IKT-specialister skal være i

⁴ Eurostat, arbejdsløshedsrate, ([une_rt_m](#)).

⁵ Eurofound, europæisk virksomhedsundersøgelse 2019.

⁶ Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), 2022-udgaven, s. 10.

⁷ European Labour Authority, Report on labour shortages and surpluses 2021 and ENISA, Cybersecurity skills development in the EU, marts 2020. Det fremgår af ENISA-undersøgelsen, at der mangler 291 000 fagfolk inden for cybersikkerhed.

⁸ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, [Gender equality index 2020::key findings for the EU](#), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2021

⁹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – "Det digitale kompas for 2030: Europas kurs i det digitale årti ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Europa-Kommissionen, Indekset over den digitale økonomi og det digitale samfund ([DESI](#)).

beskæftigelse inden 2030¹¹. Forslag 32 fra konferencen om Europas fremtid fremhævede yderligere behovet for at give alle EU-borgere de nødvendige digitale færdigheder¹².

En arbejdsstyrke med de rette færdigheder er også en forudsætning for den grønne omstilling, som forventes at skabe 2,5 mio. yderligere job i Unionen inden 2030¹³. Betydningen af færdigheder blev også fremhævet som et resultat af det europæiske ungdomsår 2022, og det blev understreget, at det haster med at udstyre Europas unge med færdigheder til fremtiden.

Eftersom kun ca. 37 % af alle voksne deltager i uddannelse¹⁴, er det afgørende at investere yderligere i opkvalificerings- og omskolingsmuligheder og tilskynde alle voksne i den erhvervsaktive alder til at deltage i dem for at udnytte mulighederne i den grønne og den digitale omstilling.

Den allerede åbenlyse mangel på personale vil blive yderligere forværret, da størrelsen af den europæiske befolkning i den erhvervsaktive alder forventes at falde fra 64 % i 2019 til 56 % i 2070¹⁵, og ældrekvoten forventes at stige fra 32 i 2020 til 54 i 2070¹⁶. Der er derfor behov for en yderligere indsats for at aktivere flere mennesker til at deltage på arbejdsmarkedet gennem omskoling og opkvalificering, navnlig kvinder og unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse. Det er også vigtigt at fremme digitale færdigheder i den ældre befolkning og sikre, at de har kapacitet til at deltage fuldt ud i samfundet og få adgang til livsvigtige tjenester, der i stigende grad kun er tilgængelige online.

Arbejdsstyrken i Unionen alene er dog ikke tilstrækkelig til at opfylde den nuværende og fremtidige efterspørgsel på arbejdsmarkedet og vil heller ikke være det fremover. I den forbindelse spiller migranter allerede en afgørende rolle i Europas økonomi og samfund. I det seneste årti har migranter¹⁷ besat en betydelig del af de nye job i Unionen, og det har bidraget til at løse behovene på arbejdsmarkedet. Modtagelse af migranter indgår som et element i en bredere politisk indsats på flere områder, der skal løse både mangel på arbejdskraft og færdigheder og de grundlæggende årsager hertil. Covid-19-pandemien viste, at op til 13 % af de arbejdstagere, der udfører væsentlige funktioner — fra læger til sygeplejersker og chauffører — er migranter¹⁸.

Hvis Unionen fortsat skal være konkurrencedygtig på verdensplan, skal Unionen gøres til et attraktivt valg for talenter fra hele verden i erhverv med mangel på arbejdskraft. Med henblik herpå skal tredjelandsstatsborgere være i stand til at udnytte deres fulde potentiale og udnytte deres færdigheder på det europæiske arbejdsmarked, men også til at drage fordel af læringsmuligheder, mobilitet og anerkendelse af kvalifikationer på en gensidigt fordelagtig og

¹¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – "Det digitale kompas for 2030: Europas kurs i det digitale årti ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹² Conference on the Future of Europe – [Report of the Final outcome](#), maj 2022.

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

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), data fra 2016, vedrørende deltagelse i uddannelse i de seneste 12 måneder, med undtagelse af oplæring på arbejdspladsen.

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

¹⁶ Defineret som forholdet mellem antallet af personer i alderen 65 år og derover og antallet af personer i alderen mellem 15 og 64 år ganget med 100. Se Eurostat, [PROJ_19NDBI](#).

¹⁷ Den 1. januar 2021 udgjorde tredjelandsstatsborgere med bopæl i EU-27-medlemsstaterne 5,3 % af den samlede befolkning. Ifølge Eurostat tegnede de sig imidlertid i 2020 (tallene er udledt af LFS-data og ISCO-08-klassifikationen) for 8,7 % af rengøringsmedarbejdere, 7,2 % af medarbejderne inden for fødevareforarbejdning, 6,9 % af landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriarbejdere, 6,1 % af byggearbejdere og 6,0 % af arbejdere inden for minedrift, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), April 23, 2020

cirkulær måde. Dette gælder både for nytilkomne udenlandske talenter og for tredjelandsstatsborgere, der allerede opholder sig lovligt i Unionen, og hvis deltagelse på arbejdsmarkedet har tendens til at være lavere end EU-borgernes¹⁹. Det omfatter også løbende støtte til integration på arbejdsmarkedet af mennesker, der flygter fra krigen i Ukraine, i den tid, de beslutter sig for at blive i Unionen.

For at styrke konkurrenceevnen i europæiske virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder, så de kan udnytte det fulde potentiale i den grønne og den digitale omstilling på en socialt retfærdig og inklusiv måde, vil **det europæiske år for færdigheder i 2023** yderligere fremme en tankegang med hensyn til omskoling og opkvalificering. Målet er at sikre, at ingen lades i stikken i forbindelse med den dobbelte omstilling og den økonomiske genopretning, og navnlig at afhjælpe manglen på arbejdskraft og opnå en bedre kvalificeret arbejdsstyrke i Unionen, som er i stand til at udnytte mulighederne i denne proces, ved at:

1. fremme øgede, mere effektive og inklusive investeringer i uddannelse og opkvalificering for at udnytte det fulde potentiale i den nuværende og fremtidige europæiske arbejdsstyrke og støtte folk i at håndtere jobskifte og aktiv aldring og drage fordel af de nye muligheder, som den igangværende økonomiske omstilling giver
2. styrke relevansen af færdigheder gennem et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, offentlige og private arbejdsformidlinger, virksomheder og uddannelsesudbydere og gennem udvikling af fælles tilgange med alle offentlige myndigheder
3. matche folks ønsker og færdigheder med arbejdsmarkedsmuligheder, navnlig dem, der vedrører den grønne og den digitale omstilling, og de centrale sektorer, der har behov for genopretning efter pandemien. Der vil især blive fokuseret på, at flere mennesker aktiveres til at deltage på arbejdsmarkedet gennem omskoling og opkvalificering, navnlig kvinder og unge, og særligt dem der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er)
4. tiltrække personer fra tredjelande med de færdigheder, som Unionen har brug for, bl.a. ved at styrke læringsmulighederne og mobiliteten og ved at lette anerkendelsen af kvalifikationer.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

I princip 1 i **den europæiske søjle for sociale rettigheder** fastsættes det, at alle har ret til uddannelse og livslang læring, hvilket sætter den enkelte i stand til at deltage fuldt ud i samfundet og til at håndtere overgange på arbejdsmarkedet. I princip 4 fastsættes det, at alle har ret til rettidig og personligt tilpasset bistand til at forbedre deres muligheder for beskæftigelse eller for at udøve selvstændig virksomhed, herunder retten til at modtage støtte til jobsøgning, uddannelse og omskoling. I princip 5 om sikker og fleksibel beskæftigelse understreges det, at arbejdstagere uanset ansættelsesforholdets art og varighed har ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse.

Europæiske initiativer til støtte for virkeliggørelsen af disse rettigheder går langt tilbage. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil desuden styrke en række eksisterende initiativer ved at

¹⁹ Eurostat, [Migrationsintegrationsstatistikker — arbejdsmarkedsindikatorer](#) (data udtrukket i april 2021). F.eks. var beskæftigelsesfrekvensen i Unionen i 2020 for personer i alderen 20-64 år på 61,9 % for personer, der er født uden for Unionen, sammenlignet med 73,5 % for personer født i Unionen og for personer født i en anden EU-medlemsstat.

skabe synergier mellem tiltagene og med fokus på hurtigere at opfylde EU's 2030-mål for beskæftigelse og færdigheder.

Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed fra 2020 er Kommissionens femårige strategiske plan om hyppigere at uddanne flere mennesker i de færdigheder, der er behov for på arbejdsmarkedet. Den indeholder 12 konkrete foranstaltninger, herunder Rådets henstillinger om erhvervsuddannelse, individuelle læringskonti, mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed, opkvalificering af forskere og pagten for færdigheder. Gennemførelsen af disse foranstaltninger vil blive fremmet yderligere via det europæiske år for færdigheder 2023, så det sikres, at de når deres fulde potentiale. Dette vil også bidrage til prioriteten i den nye **europæiske dagsorden for voksenuddannelse** for at styrke udbuddet og udbredelsen af opkvalificerings- og omskolingsmuligheder med bæredygtig finansiering.

Den **ajourførte nye industristrategi for Europa fra 2020** indeholder en plan for, hvordan industrien i Unionen kan tage ved lære af covid-19-pandemien, styrke den økonomiske modstandsdygtighed og fremskynde den grønne og den digitale omstilling. Dette omfatter en fleksibel politisk tilgang baseret på økosystemer, der fokuserer på bedre at forbinde alle aktører i en værdikæde eller et industrielt økosystem og bl.a. omfatter omstillingsforløb, der har en stærk færdighedsdimension. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil gøre det lettere for de europæiske virksomheder og deres medarbejdere at styrke deres stemme i de industrielle økosystemer, også ved hjælp af eksisterende strukturer for social dialog.

Europa-Kommissionens samlede tilgang til lovlig migration og integration er fastlagt i **pagten om migration og asyl**. Med hensyn til lovlig migration foreslog Kommissionen en række initiativer, der skal bidrage til at tiltrække tredjelandstatsborgere med de færdigheder, der er behov for i Unionen. Dette omfatter etablering af en **EU-talentpulje** og **talentpartnerskaber** med partnerlande. I 2023 vil medlemsstaterne også gennemføre det **omarbejdede direktiv om det blå EU-kort**, og der vil blive forhandlet om forslagene til **omarbejdning af direktivet om fastboende udlændinge og direktivet om en kombineret tilladelse**. Desuden vil Europa-Kommissionen fremme **supplerende adgangsveje til Unionen** for personer, der har behov for international beskyttelse, for at udnytte flygtninges talenter.

I **handlingsplanen om integration og inklusion 2021-2027** anerkendes det, at færdigheder og talenter hos migranter og EU-borgere med migrantbaggrund ofte er undervurderede eller underudnyttede, og der foreslås foranstaltninger med henblik på en bedre udnyttelse af deres potentiale på EU's arbejdsmarked. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil fremme disse eksisterende initiativer og supplere deres virkning, bl.a. ved at fremskynde og lette anerkendelsen af kvalifikationer, der er erhvervet uden for Unionen, og gøre det muligt for tredjelandstatsborgere at udnytte deres fulde potentiale på det europæiske arbejdsmarked.

Efter talen om Unionens tilstand i 2021 har Europa-Kommissionen gennemført en struktureret dialog med medlemsstaterne, med deltagelse af forskellige offentlige myndigheder og interessenter for at fremme investeringer i og reformer af politikker for digital uddannelse og digitale færdigheder i lyset af de tværgående udfordringer i forbindelse med den digitale omstilling og behovet for at fremskynde politikker og resultater. Det europæiske år for færdigheder 2023 kunne bygge videre på den strukturerede dialog og udvide sit fokus til de mål, der er skitseret ovenfor.

Den Europæiske Unions fonde og instrumenter vil også spille en central rolle i gennemførelsen af det europæiske år for færdigheder 2023. Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) er med et budget på over 99 mia. EUR for programmeringsperioden 2021-2027 fortsat det vigtigste instrument til investering i mennesker, og arbejder i synergi med andre fonde

(InvestEU-programmet, Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen for Afskedigede Arbejdstagere, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU), Fonden for Retfærdig Omstilling (FRO), Det Europæiske Solidaritetskorp, programmet for et digitalt Europa, Erasmus+, Horisont Europa, programmet for miljø- og klimaindsatsen (LIFE), Moderniseringsfonden, instrumentet for teknisk støtte (TSI) og instrumentet for naboskab, udviklingssamarbejde og internationalt samarbejde (NDICI)) og med reformer og investeringer vedrørende færdigheder, der indgår i medlemsstaternes nationale planer under genopretnings- og resiliensfaciliteten.

Det europæiske år for færdigheder 2023 vil også trække på arbejdet i alle **EU-agenturer**, der er aktive inden for færdigheder og beskæftigelse, styrke deres aktiviteter yderligere og skabe synergier, navnlig med Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound), Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF), Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA), Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA) og Den Europæiske Unions Agentur for Cybersikkerhed (ENISA).

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Det europæiske år for færdigheder 2023 vil også fremme synergier mellem færdighedspolitikker og EU-initiativer på uddannelsesområdet. **Handlingsplanen for digital uddannelse** prioriterer styrkelsen af digitale færdigheder og kompetencer, herunder demokratisk modstandsdygtighed og mediekendskab. **Det europæiske uddannelsesområde** støtter videreudviklingen af medlemsstaternes uddannelsessystemer. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil skabe plads til diskussion og udveksling og bygge bro mellem disse områder. Fremme af forskeres grundlæggende og tværfaglige færdigheder er et centralt element i **det europæiske forskningsrum** og imødekommer dermed arbejdsmarkedets efterspørgsel efter højt kvalificerede talenter.

Den styrkede **ungdomsgaranti** fokuserer på integration af NEET'er på arbejdsmarkedet. En vigtig drivkraft er at give adgang til uddannelse af høj kvalitet for at forbedre beskæftigelsesegnetheden i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov.

En forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet har en stærk og positiv indvirkning på økonomien, navnlig i forbindelse med en faldende arbejdsstyrke og mangel på kvalificeret arbejdskraft og det ambitiøse beskæftigelsesmål i Portoerklæringen om, at 78 % af befolkningen skal være i beskæftigelse senest i 2030. **Strategien for ligestilling mellem kønnene** har til formål at afhjælpe kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og kønsstereotyper, f.eks. i erhverv, der traditionelt er domineret af mænd eller kvinder, såsom naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik eller i plejesektoren.

På trods af en fortsat lille stigning i beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap i løbet af det seneste årti er forskellen i beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap fortsat på ca. 24 procentpoint i Unionen. **Beskæftigelsespakken for personer med handicap** indeholder foranstaltninger til at forbedre beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap ved at give dem mulighed for at erhverve færdigheder, omskole eller opkvalificere sig for at opfylde arbejdsmarkedets behov, og fremhæver behovet for at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap.

Da færdigheder er grundlæggende og relevante for alle økonomiske sektorer, omfatter de fleste EU-initiativer desuden foranstaltninger, der udtrykkeligt vedrører færdigheder. Udvikling af færdigheder spiller en fremtrædende rolle for en vellykket gennemførelse af en række andre EU-politikker, som det europæiske år for færdigheder 2023 vil bygge på. Dette omfatter **den europæiske grønne pagt**, med initiativer som **Fit for 55-pakken**,

Renoveringsbølgen for Europa, REPowerEU-planen, forslaget til omarbejdning af direktivet om energieffektivitet, handlingsplanen for den nye cirkulære økonomi, handlingsplanen for nulforurening, EU's biodiversitetsstrategi for 2030, jord til bord-strategien, og meddelelsen om en ny strategi for EU's blå økonomi med henblik på en bæredygtig fremtid.

Det europæiske år for færdigheder 2023 vil desuden bygge på **det nye europæiske Bauhaus, Horisont Europa** og de tilhørende missioner, **den nye europæiske innovationsdagsorden, den europæiske strategi for universiteter, strategien Europas digitale fremtid i støbeskeen, en europæisk strategi for data, det digitale årti**, Kommissionens forslag til en **Europæisk erklæring om digitale rettigheder og principper for det digitale årti, EU's og OECD's fælles finansielle kompetenceramme for voksne, strategien for rettigheder for personer med handicap, EU-handlingsplanen mod racisme, EU's strategiske ramme for romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse, handlingsplanen for integration og inklusion 2021-2027, handlingsplanen for europæisk demokrati, den langsigtede vision for EU's landdistrikter, meddelelsen om en ny strategi for EU's blå økonomi med henblik på en bæredygtig fremtid, den europæiske plejestrategi, handlingsplanen for den sociale økonomi samt omstillingsscenario for det industrielle økosystem "nærhed og social økonomi", den europæiske retsakt om kritiske råstoffer og meddelelsen om modstandsdygtighed i forhold til råstoffer af kritisk betydning, den fælles meddelelse om investeringsunderskud på forsvarsområdet og vejen frem, og forordningen om rumprogrammet**. Alle disse initiativer og politikker omfatter foranstaltninger, der kan vedrøre udvikling af færdigheder generelt eller for særlige grupper eller henviser til specifikke færdigheder.

Derudover fremmer Unionen politikker for færdigheder og investeringer på globalt plan. **Global Gateway-strategien** og **handlingsplanen for unge** prioriterer investeringer i uddannelsessystemer af høj kvalitet i partnerlandene. Team Europe bidrager til udvikling af færdigheder, f.eks. ved at støtte initiativer vedrørende læreruddannelse og erhvervsuddannelse. Disse bestræbelser i den eksterne dimension supplerer direkte de mål, der er fastsat i dette forslag.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORCIONALITETSPRINCIPPET

• Retsgrundlag

I henhold til artikel 149 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde kan Unionen på beskæftigelsesområdet støtte medlemsstaternes aktioner, tilskynde til samarbejde og levere komparative analyser og rådgivning samt fremme innovative tilgange. I henhold til artikel 149 i TEUF kan Unionen vedtage "*foranstaltninger, der skal fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne*" og "*støtte deres indsats på beskæftigelsesområdet gennem initiativer, der tager sigte på at udvikle en udveksling af oplysninger og gode erfaringer, og som skal sikre komparativ analysevirksomhed og rådgivning samt fremme fornyende metoder og evaluere erfaringer, navnlig ved hjælp af pilotprojekter*".

Afgørelsen vil bidrage til gennemførelsen af målene i artikel 145 i TEUF, som pålægger medlemsstaterne og Unionen at arbejde "*på at udvikle en samordnet strategi for beskæftigelse og især for fremme af en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke og arbejdsmarkeder, som reagerer på økonomiske forandringer*".

- **Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)**

Dette forslag er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). Målene for forslaget kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene. Det skyldes, at foranstaltninger udelukkende på nationalt plan ikke ville drage fordel af den europæiske dimension mht. udveksling af erfaring og god praksis mellem medlemsstaterne. Unionen forfølger sine mål med passende midler inden for de beføjelser, der er tildelt den ved traktaterne. Desuden vil medlemsstaternes indsats kunne drage fordel af det kendskab og den synlighed, der skabes i og uden for Unionen.

- **Proportionalitetsprincippet**

Dette forslag er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. artikel 5, stk. 4, i TEU. Den foreslåede fremgangsmåde er enkel. Indsatsen bygger på eksisterende programmer og på et fornyet fokus på kommunikationsaktiviteter i forbindelse med det europæiske år for færdigheder 2023. Der pålægges ikke de myndigheder, som gennemfører forslaget, nogen uforholdsmæssig stor administrativ byrde.

Unionens indsats vil støtte og supplere medlemsstaternes bestræbelser. Denne foranstaltning vil først og fremmest forbedre effektiviteten af Unionens egne instrumenter. For det andet vil den skabe grundlag for og tilskynde til synergieffekter og samarbejde mellem medlemsstaterne, organisationer og fonde samt private og offentlige virksomheder

Unionens indsats vil ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at imødegå de påviste problemer og nå initiativets mål.

- **Valg af retsakt**

En afgørelse vedtaget af Europa-Parlamentet og Rådet er det bedst egnede reguleringsmiddel til at sikre fuldt engagement fra den lovgivende myndigheds side i forbindelse med udpegningsen af 2023 til at være det europæiske år for færdigheder.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

- **Efterfølgende evalueringer/kvalitetskontrol af gældende lovgivning**

Ikke relevant

- **Høringer af interesserede parter**

Ikke relevant

- **Indhentning og brug af ekspertbistand**

Ikke relevant

- **Konsekvensanalyse**

Der er ikke foretaget nogen konsekvensanalyse, da det ikke er nødvendigt. Målene for det foreslåede initiativ falder ind under målene for eksisterende EU-politikker og -programmer. Det europæiske år for færdigheder 2023 kan gennemføres inden for de eksisterende budgetrammer ved at udnytte de programmer, der fastsætter prioriteter for årlig eller flerårlig finansiering. Det foreslåede initiativ ville ikke have nogen særlige sociale, økonomiske eller miljømæssige konsekvenser, der rækker ud over de eksisterende instrumenters.

- **Målrettet regulering og forenkling**

Ikke relevant

- **Grundlæggende rettigheder**

Ikke relevant

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke yderligere budgetmidler i form af bevillinger. Alle behov kan opfyldes gennem omfordelinger af den tekniske bistand fra ESF+, herunder ansættelse af midlertidigt ansatte til at hjælpe med at gennemføre oplysningskampagner og arrangementer på stedet, allerede fra 2022 og frem til 2024. Fastansatte medarbejdere vil føre tilsyn med de midlertidigt ansatte for at sikre en gnidningsløs gennemførelse i hele året.

5. ANDRE FORHOLD

- **Planer for gennemførelsen og foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Forslaget indebærer en forpligtelse for Kommissionen til senest den 31. december 2024 at aflægge rapport om gennemførelsen, resultaterne og den samlede vurdering af de initiativer, der er omfattet af det europæiske år for færdigheder.

- **Forklarende dokumenter (for direktiver)**

Ikke relevant

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS AFGØRELSE**om et europæisk år for færdigheder 2023**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —
under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 149,
og
under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,
efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,
under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg²⁰,
under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²¹,
efter den almindelige lovgivningsprocedure, og
ud fra følgende betragtninger:

- (1) En kvalificeret arbejdsstyrke er afgørende for at sikre en socialt retfærdig og rimelig, grøn og digital omstilling og for at styrke Unionens bæredygtige konkurrenceevne og modstandsdygtighed over for negative eksterne chok som f.eks. covid-19-pandemien eller konsekvenserne af Ruslands angrebskrig mod Ukraine. Flere og bedre færdigheder åbner nye muligheder og sætter den enkelte i stand til at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet, i samfundet og i demokratiet, udnytte og drage fordel af mulighederne i den grønne og den digitale omstilling og udøve sine rettigheder.
- (2) I hele Unionen melder virksomheder om vanskeligheder med at finde arbejdstagere med de nødvendige færdigheder. I 2021 blev 28 erhverv klassificeret som havende personalemangel, herunder sundhedssektoren, hotel- og restaurationsbranchen, bygge- og anlægssektoren og servicesektoren, ud over manglen på IT- og sikkerhedsspecialister, navnlig cybersikkerhedseksperter, og arbejdstagere med en baggrund inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik²². Den største hindring for en vellykket digital og grøn omstilling er i stigende grad manglen på arbejdstagere med de rette færdigheder. I mange medlemsstater forventes den demografiske aldring at accelerere i løbet af det kommende årti, efterhånden som "babyboom-årgangene" går på pension, hvilket styrker behovet for at udnytte det fulde potentiale hos alle voksne i den erhvervsaktive alder gennem løbende investeringer i

²⁰ EUT C af , s. .

²¹ EUT C af , s. .

²² European Labour Authority, Report on labour shortages and surpluses 2021 and ENISA, Cybersecurity skills development in the EU, marts 2020. ENISA-undersøgelsen viser, at der mangler 291 000 fagfolk inden for cybersikkerhed.

deres færdigheder samt ved at aktivere flere mennesker, navnlig kvinder og unge, særlig dem der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er).

- (3) Tilgængeligheden af kvalificeret personale eller erfarne ledere er også fortsat det største problem for en fjerdedel af Unionens 25 mio. små og mellemstore virksomheder (SMV'er)²³, som udgør ryggraden i Unionens økonomi, udgør 99 % af alle virksomheder og beskæftiger 83 mio. mennesker. I Kommissionens meddelelse "En SMV-strategi for et bæredygtigt Europa"²⁴ anerkendes SMV'ernes afgørende rolle for Europas konkurrenceevne og velstand.
- (4) Ringe færdigheder hos voksne i den erhvervsaktive alder er fortsat en betydelig udfordring for Unionen, hvilket peger i retning af et betydeligt uudnyttet potentiale for opkvalificering og omskoling for at bidrage til at afhjælpe den stigende mangel på arbejdskraft i sektorer såsom fremstilling og tjenesteydelser, og navnlig inden for økonomiske aktiviteter i forbindelse med hotel- og restaurationsbranchen og fremstilling af computerudstyr og elektronisk udstyr²⁵. Deltagelsen i voksenuddannelse i Unionen er imidlertid stagneret i løbet af det seneste årti, og 21 medlemsstater opfyldte ikke 2020-målet på EU-plan. Mange voksne, f.eks. personer i atypiske former for arbejde, ansatte i små og mellemstore virksomheder, arbejdsløse, inaktive og lavtkvalificerede har alt for ofte ikke adgang til muligheder for udvikling af færdigheder. En forøgelse af opkvalificerings- og omskolingsmulighederne for disse grupper og alle voksne i den arbejdsdygtige alder bidrager også til at nå EU's beskæftigelsesmål på 78 % med en beskæftigelsesfrekvens i Unionen på 73,1 % i 2021²⁶.
- (5) Ifølge det første princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder²⁷ har alle ret til inkluderende uddannelse af høj kvalitet og livslang læring for at tilegne sig og vedligeholde færdigheder, der sætter dem i stand til at deltage fuldt ud i samfundslivet og håndtere omstillinger på arbejdsmarkedet. I princip 4 om aktiv beskæftigelsesstøtte, som skal give alle ret til rettidig og skræddersyet bistand til at forbedre deres muligheder for beskæftigelse eller for at udøve selvstændig virksomhed, herunder retten til at modtage støtte til jobsøgning, uddannelse og omskoling. I princip 5 om sikker og fleksibel beskæftigelse understreges det, at arbejdstagere uanset ansættelsesforholdets art og varighed har ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse. I henhold til artikel 14, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret")²⁸ har enhver ret til uddannelse samt til adgang til erhvervsuddannelse og efter- og videreuddannelse.
- (6) I princip 3 i den europæiske søjle for sociale rettigheder fremhæves det, at alle uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering har ret til ligebehandling og lige muligheder, og dette omfatter

²³ Eurostat, [Key Figures on European Businesses](#), 2022-udgaven, s. 10.

²⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — En SMV-strategi for et bæredygtigt og digitalt Europa ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Europa-Kommissionen (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe*, s. 26.

²⁶ Eurostat, beskæftigelse (i % af befolkningen i alderen 20-64 år), ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: "Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder" ([COM\(2017\) 0250 final](#)).

²⁸ Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2000/C 364/01).

beskæftigelse og uddannelse. Det europæiske år for færdigheder bør gennemføres på en måde, der er inklusiv og aktivt fremmer ligestilling for alle. I handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder²⁹ påpeges det, at vi ved at øge deltagelsen af grupper, som i øjeblikket er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet, kan opnå en mere inklusiv vækst i beskæftigelsen.

- (7) Den europæiske dagsorden for færdigheder³⁰, der blev vedtaget i juli 2020, opfordrer til en revolution med hensyn til færdigheder for at sikre genopretningen af vores økonomi, styrke Europas globale konkurrenceevne og gøre den grønne og den digitale omstilling til muligheder for alle. Den har til formål at fremme kollektive tiltag vedrørende færdigheder, sikre, at uddannelsesindholdet svarer til arbejdsmarkedets skiftende behov og bedre matche uddannelsesmulighederne med folks ønsker for at tilskynde til udbredelsen heraf i hele den erhvervsaktive befolkning. Europa-Parlamentet hilste målene og foranstaltningerne i den europæiske dagsorden for færdigheder velkommen i sin beslutning af 11. februar 2021³¹.
- (8) Den 25. juni 2021 hilste Det Europæiske Råd EU's overordnede mål i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder velkommen i overensstemmelse med Portoerklæringen³² og støttede dermed ambitionen om at sikre, at mindst 78 % af alle voksne skal være i beskæftigelse, og at mindst 60 % af alle voksne deltager i uddannelse hvert år i 2030.
- (9) Den 14. september 2022 tilkendegav kommissionsformand Ursula von der Leyen i sin tale om Unionens tilstand³³, at Europa-Kommissionen vil foreslå at udråbe 2023 til det europæiske år for færdigheder. Formanden pegede på problemet med mangel på arbejdskraft i visse sektorer og understregede betydningen af investeringer i faglig uddannelse og opkvalificering. Hun understregede også, at tiltrækning af de rette færdigheder til Europa skal være en del af løsningen, samtidig med at man fremskynder og letter anerkendelsen af kvalifikationer også for tredjelandstatsborgere. Med det europæiske år for færdigheder søger Kommissionen at øge tempoet og fremme gennemførelsen af de mange foranstaltninger, den allerede har truffet for at styrke omskoling og opkvalificering i Unionen med henblik på at afhjælpe manglen på arbejdskraft og støtte bæredygtig vækst i EU's sociale markedsøkonomi.

Den 15. september 2021 meddelte kommissionsformand Ursula von der Leyen i sin tale om Den Europæiske Unions tilstand, at der ville blive indledt en struktureret dialog på højt plan for at styrke forpligtelserne vedrørende digitale færdigheder og digital uddannelse. Medlemsstaterne udpegede nationale koordinatore til denne proces. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil bygge videre på den strukturerede dialog og udvide sit fokus i overensstemmelse med de mål, der er fastsat i denne afgørelse.

²⁹ [Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder \(europa.eu\)](#).

³⁰ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Europa-Parlamentet, Europa-Parlamentets beslutning af 11. februar 2021 om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Det Europæiske Råds konklusioner](#) af 24.-25. juni 2021. Dette er en opfølgning på [Portoerklæringen](#) af 8. maj 2021.

³³ Tale om Unionens tilstand 2022 online på: [State of the Union \(europa.eu\)](#).

Året for færdigheder følger efter det europæiske ungdomsår 2022, som søgte at styrke, hædre, støtte og engagere de unge, herunder dem med færre muligheder, i en kontekst efter covid-19-pandemien med henblik på at opnå en langsigtet positiv virkning for unge. Det europæiske ungdomsår har allerede understreget betydningen af færdigheder, når det drejer sig om at finde beskæftigelse af høj kvalitet for unge.

- (10) Da virksomheder og andre interessenter bedst ved, hvilke færdigheder der er behov for i deres industrielle økosystemer, skal en styrkelse af deres kollektive indsats for udvikling af færdigheder være en del af løsningen. Pagten for færdigheder samler erhvervslivet, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesudbydere, offentlige arbejdsformidlinger og andre centrale interessenter inden for færdigheder, både private og offentlige. Indtil videre har mere end 700 organisationer tilsluttet sig pagten, og der er etableret 12 store partnerskaber i strategiske sektorer med tilsagn om at fremme 6 millioner uddannelsesmuligheder. Den regionale dimension er også vigtig, herunder i grænseregioner, hvor det kræver målrettede foranstaltninger at finde arbejdstagere med de rette færdigheder for at støtte effektive grænseoverskridende arbejdsmarkeder. På samme måde står ugunstigt stillede og fjerntliggende regioner, herunder regionerne i den yderste periferi, over for særlige udfordringer, da adgangen til arbejdsmarkedet og opkvalificerings- og omskolingsmulighederne er begrænsede.
- (11) Rådets henstillinger om individuelle læringskonti³⁴ og mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed³⁵ hjælper folk med at opdatere eller færdiggøre deres færdigheder, også som reaktion på nye færdighedsbehov på arbejdsmarkedet, på en mere fleksibel og målrettet måde. Rådets resolution fra december 2021 om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030³⁶ fremmer opkvalificering og omskoling, hvilket til gengæld kan mindske misforholdet mellem udbudte og efterspurgte færdigheder og manglen på arbejdskraft. Vejledning om færdigheder og muligheder for selvurdering af færdigheder er blandt de foranstaltninger, der støtter folk i deres opkvalificering og omskoling.
- (12) De styrkede aktive arbejdsmarkedspolitikker, der anbefales af EASE (Effective Active Support to Employment) i Kommissionens henstilling³⁷ har til formål at støtte overgangen til ny beskæftigelse i forbindelse med genopretningen efter covid-19-krisen og en bedre matchning af færdigheder på arbejdsmarkedet med støtte fra arbejdsformidlinger med tilstrækkelig administrativ kapacitet.
- (13) Rådets henstilling om erhvervsrettet uddannelse³⁸ støtter modernisering af erhvervsuddannelsessystemer for at udstyre unge og voksne med den viden, de færdigheder og de kompetencer, de har brug for til at trives på arbejdsmarkedet og i et samfund under forandring, håndtere genopretningen og den retfærdige omstilling til den grønne og den digitale økonomi i en tid med demografiske forandringer og i alle økonomiske cyklusser. Den fremmer erhvervsuddannelse som en drivkraft for

³⁴ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om individuelle læringskonti ([EUT C 243 af 27.6.2022, s. 26](#)).

³⁵ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed ([EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10](#)).

³⁶ Rådets resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030 [EUT C 504 af 14.12.2021, s. 9](#).

³⁷ Kommissionens henstilling af 4.3.2021 om en effektiv og aktiv støtte til beskæftigelse efter covid-19-krisen (EASE) ([EUT L 80 af 8.3.2021, s. 1](#)).

³⁸ Rådets henstilling af 24. november 2020 om erhvervsrettet uddannelse med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed ([EUT C 417 af 2.12.2020, s. 1](#)).

innovation og vækst, som kan tilpasses til ændringer på arbejdsmarkedet og tilvejebringelse af færdigheder til erhverv med stor efterspørgsel.

- (14) Der vil være behov for færdigheder til den grønne omstilling og opkvalificering og omskoling af arbejdsstyrken i forbindelse med omstillingen til en moderne, ressourceeffektiv og konkurrencedygtig økonomi med henblik på at fastlægge vejen til klimaneutralitet i 2050 som fastsat i den europæiske grønne pagt³⁹. I Kommissionens meddelelse "Fit for 55"⁴⁰ anerkendes det, at den grønne omstilling kun kan lykkes, hvis Unionen har en arbejdsstyrke med de færdigheder, der er nødvendige for at forblive konkurrencedygtig, og der peges på flagskibsforanstaltningerne i dagsordenen for færdigheder, der skal udstyre folk med de færdigheder, der er brug for i den grønne og den digitale omstilling.
- (15) Politikprogrammet for det digitale årti 2030⁴¹ gentager målet om at sikre, at mindst 80 % af EU's befolkning som minimum har grundlæggende digitale færdigheder inden 2030, og fastsætter målet om, at 20 mio. IKT-specialister skal være i beskæftigelse, med henblik på at opnå kønsmæssig konvergens senest i 2030, også ved at skabe en samarbejdsramme mellem medlemsstaterne og Kommissionen. Det digitale årti⁴² understreger den manglende kapacitet i specialiserede uddannelsesprogrammer til at uddanne yderligere IKT-eksperter. I handlingsplanen for digital uddannelse 2021-2027⁴³ understreges det, at teknologiske midler bør anvendes til at lette tilgængeligheden og øge fleksibiliteten i læringsmulighederne, herunder opkvalificering og omskoling.
- (16) I Kommissionens meddelelse om en opdateret industristrategi⁴⁴ opfordres der til konkret handling for at gøre livslang læring til en realitet for alle og sikre, at vores uddannelser kan holde trit med og bidrage til at virkeliggøre den digitale og den grønne omstilling. Den understreger, at en kvalificeret arbejdsstyrke er afgørende for at sikre vellykkede omstillinger, støtte den europæiske industris konkurrenceevne, dens digitale og grønne omstilling og skabelse af kvalitetsjob. Den anerkender også betydningen af stærke partnerskaber mellem Unionen, medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre relevante interessenter og af samarbejde mellem og inden for industrielle økosystemer. Den sociale økonomi kan spille en afgørende rolle, da den er en vigtig fortaler for en socialt retfærdig og inklusiv digital og grøn omstilling og en vigtig drivkraft for social innovation, herunder inden for omskoling og opkvalificering.

³⁹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, Den europæiske grønne aftale ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Fit for 55": realisering af EU's klimamål for 2030 på vej mod klimaneutralitet ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om etablering af politikprogrammet for 2030: "Vejen mod det digitale årti" ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Det digitale kompas 2030: Europas kurs i det digitale årti ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om handlingsplanen for digital uddannelse ([COM\(2018\) 022 final](#)).

⁴⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Ajourføring af den nye industristrategi fra 2020: Opbygning af et stærkere indre marked til fremme af Europas genopretning ([COM \(2021\) 350 final](#)).

- (17) Tiltrækning af kvalificerede tredjelandstatsborgere kan bidrage til at afhjælpe manglen på færdigheder og arbejdskraft i Unionen. I oktober 2021 trådte det reviderede direktiv om det blå EU-kort⁴⁵ i kraft, hvilket er et vigtigt resultat med hensyn til at tiltrække højt kvalificerede talenter til arbejdsmarkedet. Den nye pagt om migration og asyl⁴⁶ lægger også stor vægt på arbejdskraftmigration og integration af tredjelandstatsborgere. På denne baggrund vedtog Kommissionen i april 2022 en pakke om færdigheder og talenter⁴⁷ for at styrke den retlige ramme og Unionens indsats på dette område. Forslagene til omarbejdning af direktivet om fastboende udlændinge og direktivet om en kombineret tilladelse vil gøre det muligt at forenkle procedurerne for arbejdstageres adgang til Unionen på alle færdighedsniveauer. Kommissionen vil også fortsætte med at oprette en EU-talentpulje for at fremme matchningen af arbejdskraft med tredjelandstatsborgere. Kommissionen arbejder også hen imod lanceringen af skræddersyede talentpartnerskaber med specifikke centrale partnerlande for at fremme arbejdskraftens internationale mobilitet og udvikling af talenter på en gensidigt fordelagtig og cirkulær måde. Desuden er Unionen fortsat den førende bidrager til den globale finansiering af uddannelse med særlig fokus på læreruddannelse, pigers uddannelse og erhvervsuddannelse. Dette arbejde inden for rammerne af Global Gateway-strategien⁴⁸ supplerer målene i dette forslag.
- (18) Tillid til og gennemsigtighed i kvalifikationer, uanset om de er erhvervet i eller uden for Europa, er afgørende for at lette anerkendelsen heraf. EU's gennemsigtighedsværktøjer (den europæiske referenceramme for kvalifikationer, Europass, ESCO, EU's redskab for tredjelandstatsborgeres færdighedsprofiler, europæiske digitale eksamensbeviser for læring) er et udgangspunkt for at bidrage til at gøre kvalifikationer mere gennemsigtige og sammenlignelige. For at sikre velfungerende arbejdsmarkeder skal færdigheder forstås og værdsættes, uanset om de er erhvervet i formelle, ikkeformelle eller uformelle sammenhænge. Identifikation og dokumentation af færdigheder samt vejledning i at synliggøre færdigheder er afgørende skridt i denne sammenhæng.
- (19) De samlede offentlige og private investeringer i opkvalificering og omskoling er utilstrækkelige. Størstedelen af den jobrelaterede uddannelse i Unionen er arbejdsgiverfinansieret. Mange virksomheder, navnlig SMV'er, tilbyder eller finansierer imidlertid ikke uddannelse af deres personale, og personer i atypiske job har mindre adgang eller ingen adgang til arbejdsgiverfinansieret uddannelse. Sådanne uligheder underminerer den enkeltes velfærd og sundhed, mindsker den økonomiske konkurrenceevne, resulterer i forspildte muligheder og hindringer for innovation, og folk risikerer at sakke bagud i omstillingen til mere bæredygtige økonomiske aktiviteter. Der er behov for en befordrende ramme, der frigør og tilskynder arbejdsgiverne til finansielle investeringer i færdigheder og synliggør den økonomiske værdi af opkvalificering og omskoling.

⁴⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF ([EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1](#)).

⁴⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en ny pagt om migration og asyl ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Tiltrækning af færdigheder og talent til EU ([COM\(2022\) 657 final](#)).

⁴⁸ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, Regionsudvalget og Den Europæiske Investeringsbank, COM(2021) 30 final.

- (20) Unionen har tidligere oplevet betydelige stigninger i de offentlige investeringer i grunduddannelse. Indtil videre er dette imidlertid ikke blevet modsvaret af tilsvarende stigninger i investeringerne til støtte for den fortsatte udvikling af færdigheder gennem hele arbejdslivet⁴⁹. I Rådets konklusioner af 8. juni 2020⁵⁰ opfordres medlemsstaterne til "at undersøge mulige modeller for offentlig og privat finansiering af livslang læring og udvikling af færdigheder på individuelt plan", og Kommissionen opfordres til at støtte medlemsstaterne i denne indsats.
- (21) Der er betydelig EU-støtte til rådighed til omskoling og opkvalificering, f.eks. gennem Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+), genopretnings- og resiliensfaciliteten⁵¹, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU), Fonden for Retfærdig Omstilling (FRO), InvestEU-programmet, programmet for et digitalt Europa, Erasmus+, Horisont Europa, programmet for miljø- og klimaindsatsen (LIFE), Moderniseringsfonden og instrumentet for naboskab, udviklingssamarbejde og internationalt samarbejde (NDICI). ESF+ er fortsat Unionens vigtigste finansieringsredskab til at investere i flere og bedre færdigheder i arbejdsstyrken, navnlig ved at støtte institutioner og tjenester med henblik på at vurdere og foregribe færdighedsbehov og -udfordringer, støtte de omskolings- og opkvalificeringsmuligheder for arbejdstagere, der tilbydes af den offentlige og private sektor. Reformen og investeringer, der indgår i medlemsstaternes nationale genopretnings- og resiliensplaner, har en fremtrædende færdighedsdimension, der ofte er forbundet med aktive arbejdsmarkedspolitikker, navnlig støtte til ungdomsbeskæftigelse. I de nationale genopretnings- og resiliensplaner, som Kommissionen og Rådet hidtil har godkendt, er ca. 20 % af de sociale udgifter afsat til "beskæftigelse og færdigheder"⁵². REACT-EU var det første instrument under NextGenerationEU, der foretog betalinger til medlemsstaternes genopretning. Det bidrog til at skabe job og investere i færdigheder i de regioner, der har størst behov for det. Arbejdstagere, der mister deres job på grund af omfattende omstruktureringer, kan også få støtte gennem Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen for Afskedigede Arbejdstagere (EGF) til at finde nye job, f.eks. gennem videreuddannelse og skræddersyet erhvervsvejledning og -rådgivning.
- (22) I Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/1056 om oprettelse af Fonden for Retfærdig Omstilling⁵³ anerkendes det, at opkvalificering og omskoling af arbejdstagere og jobsøgende er et nødvendigt instrument til at sikre en retfærdig og inklusiv grøn omstilling og afbøde de negative konsekvenser. Rådets henstilling om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet⁵⁴ indeholder specifikke retningslinjer, der skal hjælpe medlemsstaterne med at udforme og gennemføre politiske pakker vedrørende relevante beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter, herunder opkvalificerings- og omskolingspolitikker. Desuden fremmer Rådets

⁴⁹ Se f.eks. stigningen i antallet af gennemførte videregående uddannelser, jf. [Education and Training Monitor 2021](#).

⁵⁰ [Rådets konklusioner af 8. juni 2020](#) om omskoling og opkvalificering som grundlag for forbedring af bæredygtigheden og beskæftigelsesegnetheden i forbindelse med støtte til økonomisk genopretning og social samhørighed.

⁵¹ Oprettet ved [forordning \(EU\) 2021/241](#) af 12. februar 2021.

⁵² Sociale kategorier defineres og anvendes på grundlag af den metode, som Kommissionen har fastsat i samråd med Europa-Parlamentet og medlemsstaterne i [delegeret forordning \(EU\) 2021/2105](#). Pr. den 3.10.2022 har Kommissionen og Rådet godkendt 25 genopretnings- og resiliensplaner.

⁵³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/1056 af 24. juni 2021 om oprettelse af Fonden for Retfærdig Omstilling PE/5/2021/REV/1 ([EUT L 231 af 30.6.2021, s. 1](#)).

⁵⁴ Rådets henstilling om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet ([EUT C 243 af 27.6.2022, s. 35](#)).

henstilling om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling⁵⁵ politikker og programmer for at sikre, at lærende i alle aldre erhverver den viden og de færdigheder, der er nødvendige for at drage fordel af et arbejdsmarked i forandring, leve bæredygtigt og træffe foranstaltninger med henblik på en bæredygtig fremtid.

- (23) InvestEU-programmet støtter under politikområdet "sociale investeringer og færdigheder" efterspørgsel efter og udbud af færdigheder og forbedrer samtidig de endelige modtageres færdighedssæt eller udnyttelse af færdigheder og fremmer markeder for investeringer i færdigheder. InvestEU støtter også generelle investeringer i uddannelse og relaterede tjenester. Ordningen for retfærdig omstilling under InvestEU støtter desuden investeringer, herunder investeringer, der har til formål at støtte opkvalificering og omskoling af arbejdstagere, i regioner med en godkendt plan for retfærdig omstilling i henhold til forordning (EU) 2021/1056 eller projekter, der er til gavn for disse regioner, forudsat at de er afgørende for omstillingen i disse områder.
- (24) Skræddersyet ekspertise gennem Kommissionens instrument for teknisk støtte kan hjælpe medlemsstaterne med at gennemføre reformer, der er knyttet til nationale eller regionale strategier for færdigheder, og omsætte midlertidig EU-finansiering til varige forbedringer af de tilgængelige omskolings- og opkvalificeringsmuligheder. Gensidig læring fremmet af Kommissionen kan også støtte processen.
- (25) Den europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030⁵⁶ har til formål at sikre deres fulde deltagelse i samfundet på lige fod med andre i og uden for Unionen. Inden for rammerne af strategien forpligter Europa-Kommissionen sig til at sikre, at personer med handicap kan deltage i uddannelse og tilegne sig nye færdigheder som en grundlæggende forudsætning for beskæftigelse og uafhængighed.
- (26) På EU-plan vil den nødvendige finansielle tildeling til gennemførelsen af denne afgørelse blive fastsat inden for budgettet for de bidragende programmer i overensstemmelse med den flerårige finansielle ramme 2014-2020 og 2021-2027. Uden at dette berører budgetmyndighedens beføjelser bør målet være at yde finansiering på mindst 9,3 mio. EUR til driftsudgifter ved gennemførelsen af denne afgørelse.
- (27) Målene for denne afgørelse kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af den foreslåede foranstaltnings omfang eller virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne afgørelse ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (28) For at sikre en hurtig gennemførelse af det europæiske år for færdigheder, bør denne afgørelse træde i kraft hurtigst muligt på dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*—.

⁵⁵ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 1).

⁵⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: "En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 ([COM \(2021\) 101 final](#)).

VEDTAGET DENNE AFGØRELSE:

Artikel 1 Genstand

År 2023 udpeges til "det europæiske år for færdigheder 2023" (i det følgende benævnt "det europæiske år").

Artikel 2 Målsætninger

I overensstemmelse med princip 1, 4 og 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der bidrager til målene i den europæiske dagsorden for færdigheder fra 2020 og EU's overordnede mål i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder, er det overordnede mål for det europæiske år yderligere at fremme en tankegang med hensyn til omskoling og opkvalificering og dermed styrke konkurrenceevnen i de europæiske virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder, og realisere det fulde potentiale i den digitale og grønne omstilling på en socialt retfærdig, inklusiv og rimelig måde. Mere specifikt vil aktiviteterne som led i det europæiske år fremme færdighedspolitikker og investeringer for at sikre, at ingen lades i stikken i forbindelse med den dobbelte omstilling og den økonomiske genopretning, og navnlig afhjælpe manglen på arbejdskraft og opnå en bedre kvalificeret arbejdsstyrke i Unionen, som er i stand til at udnytte mulighederne i denne proces, ved at:

1. fremme øgede, mere effektive og inklusive investeringer i uddannelse og opkvalificering for at udnytte det fulde potentiale i den nuværende og fremtidige europæiske arbejdsstyrke og støtte folk i at håndtere jobskifte og drage fordel af de nye muligheder, som den igangværende økonomiske omstilling giver
2. styrke relevansen af færdigheder gennem et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, offentlige og private arbejdsformidlinger, virksomheder, uddannelsesudbydere og gennem udvikling af fælles tilgange med alle offentlige myndigheder
3. matche folks ønsker og færdigheder med arbejdsmarkedsmuligheder, navnlig dem, der vedrører den grønne og den digitale omstilling, og de centrale sektorer, der har behov for genopretning efter pandemien. Der vil især blive fokuseret på, at flere mennesker aktiveres til at deltage på arbejdsmarkedet gennem omskoling og opkvalificering, navnlig kvinder og unge, og særligt dem der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er)
4. tiltrække personer fra tredjelande med de færdigheder, som Unionen har brug for, bl.a. ved at styrke læringsmulighederne og mobiliteten og ved at lette anerkendelsen af kvalifikationer.

Artikel 3 Foranstaltningernes art

1. De foranstaltninger, der skal iværksættes for at nå de i artikel 2 opstillede mål, omfatter følgende aktiviteter på europæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan og, hvis det er relevant, i partnerlande, som er forbundet med målene for det europæiske år:
 - a) konferencer, forumdiskussioner og andre arrangementer for at fremme debatten om færdighedspolitikernes rolle og bidrag til at opnå konkurrencedygtig, bæredygtig og

retfærdig økonomisk vækst i lyset af de demografiske ændringer og til at mobilisere relevante interessenter for at sikre, at adgang til uddannelse er en realitet i praksis

- b) arbejdsgrupper, tekniske møder og arrangementer for at fremme drøftelser og gensidig læring om de tiltag og tilgange, som aktører i den offentlige og private sektor samt i den tredje sektor kan anvende, herunder udarbejdelse, offentliggørelse og formidling af eksempler på god praksis, retningslinjer og yderligere støttedokumenter fra arrangementerne
 - c) initiativer rettet mod bl.a. enkeltpersoner, virksomheder, handels- og industrikamre, arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder og uddannelsesudbydere med henblik på at fremme tilvejebringelse, finansiering og anvendelse af opkvalificerings- og omskolingsmuligheder
 - d) informations-, kommunikations- og bevidstgørelseskampagner om EU-initiativer vedrørende opkvalificering og omskoling, der fremmer deres gennemførelse og levering lokalt og deres udbredelse blandt potentielle støttemodtagere
 - e) øge dialogen i eksisterende interessentgrupper og netværk, også via etablerede onlineplatforme
 - f) gennemføre og om nødvendigt udvikle yderligere værktøjer til viden om færdigheder, samtidig med at anvendelsen heraf fremmes og udbredes med henblik på at identificere nuværende og fremtidige færdighedsbehov, navnlig i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, de centrale sektorer, der har behov for genopretning efter pandemien, energikrisen og konsekvenserne af Ruslands angrebskrig i Ukraine
 - g) fremme værktøjer og instrumenter til øget gennemsigtighed i kvalifikationer, herunder kvalifikationer, der er udstedt uden for Unionen
 - h) fremme programmer, finansieringsmuligheder, projekter, aktioner og netværk af relevans for offentlige, private og ikkestatslige interessenter, der er involveret i udformning, formidling og gennemførelse af opkvalificerings- og omskolingsmuligheder og erhvervsuddannelse.
2. Kommissionen kan identificere andre tiltag, som kunne bidrage til målene for det europæiske år og tillade, at det europæiske års navn anvendes til fremme af disse aktiviteter, forudsat at de bidrager til opnåelsen af disse mål. Andre europæiske institutioner og medlemsstaterne kan også identificere andre aktiviteter og foreslå dem for Kommissionen.

Artikel 4

Koordinering på nationalt plan

Tilrettelæggelsen på nationalt plan af deltagelse i det europæiske år er medlemsstaternes ansvar. Med henblik herpå udpeger hver medlemsstat en national koordinator, der kan repræsentere de forskellige grene af den offentlige forvaltning på en helhedsorienteret måde. De nationale koordinatører sikrer koordineringen af relevante aktiviteter på nationalt plan.

Artikel 5

Koordinering på EU-plan

- 1. Koordineringen på EU-plan af det europæiske år skal følge en tværgående tilgang for at skabe synergier mellem de forskellige EU-programmer og -initiativer med relevans for færdigheder.

2. Kommissionen skal trække på de relevante EU-agenturers ekspertise og bistand i forbindelse med gennemførelsen af det europæiske år.
3. Kommissionen indkalder de nationale koordinatore til møder for at koordinere afviklingen af aktiviteterne i artikel 3. Disse møder giver også mulighed for at udveksle oplysninger om gennemførelsen af det europæiske år på nationalt plan og EU-plan. Repræsentanter for Europa-Parlamentet og relevante EU-agenturer kan deltage i disse møder som observatører.
4. Kommissionen samarbejder med arbejdsmarkedets parter, arbejdsmarkedsorganer og repræsentanter for organisationer eller organer, der er aktive på færdighedsområdet, og som kan bistå med gennemførelsen af det europæiske år på EU-plan.

Artikel 6

Samarbejde på internationalt plan

Kommissionen samarbejder i forbindelse med det europæiske år om fornødent med internationale partnere og kompetente internationale organisationer, herunder især med OECD, Unesco og ILO, og sikrer i den forbindelse synligheden af Unionens deltagelse.

Artikel 7

Overvågning og evaluering

Kommissionen forelægger senest den 31. december 2024 Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en rapport om gennemførelsen, resultaterne og den samlede evaluering af de initiativer, der er omhandlet i denne afgørelse.

Artikel 8

Ikrafttræden

Denne afgørelse træder i kraft dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

FINANSIERINGSOVERSIGT

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

1.2. Berørt(e) politikområde(r)

1.3. Forslaget/initiativet vedrører:

1.4. Mål

1.4.1. Generelt/generelle mål

1.4.2. Specifikt/specifikke mål

1.4.3. Forventet/forventede resultat(er) og virkning(er)

1.4.4. Resultatindikatorer

1.5. Begrundelse for forslaget/initiativet

1.5.1. Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt, herunder en detaljeret tidsplan for iværksættelsen af initiativet

1.5.2. Merværdien ved et EU-tiltag (f.eks. som følge af koordineringsfordele, retssikkerhed, større effekt eller komplementaritet). Ved "merværdien ved et EU-tiltag" forstås her merværdien af EU's intervention i forhold til den værdi, som medlemsstaterne ville have skabt enkeltvis

1.5.3. Erfaringer fra tidligere foranstaltninger af lignende art

1.5.4. Forenelighed med den flerårige finansielle ramme og mulige synergivirkninger med andre relevante instrumenter

1.5.5. Vurdering af de forskellige finansieringsmuligheder, der er til rådighed, herunder muligheden for omfordeling

1.6. Forslagets/initiativets varighed og finansielle virkninger

1.7. Planlagt(e) forvaltningsmetode(r)

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om overvågning og rapportering

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem(er)

2.2.1. Begrundelse for den/de foreslåede forvaltningsmetode(r), finansieringsmekanisme(r), betalingsvilkår og kontrolstrategi

2.2.2. Oplysninger om de konstaterede risici og det/de interne kontrolsystem(er), der etableres for at afbøde dem

2.2.3. Vurdering af og begrundelse for kontrolforanstaltningernes omkostningseffektivitet (forholdet mellem kontrolomkostningerne og værdien af de forvaltede midler) samt vurdering af den forventede risiko for fejl (ved betaling og ved afslutning)

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

3.1. Berørt(e) udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme og udgiftspost(er) på budgettet

3.2. Forslagets anslåede finansielle virkninger for bevillingerne

3.2.1. Sammenfatning af de anslåede virkninger for aktionsbevillingerne

3.2.2. Anslåede resultater finansieret med aktionsbevillinger

3.2.3. Sammenfatning af de anslåede virkninger for administrationsbevillingerne

3.2.4. Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

3.2.5. Bidrag fra tredjemand

3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

FINANSIERINGSOVERSIGT

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

om et europæisk år for færdigheder 2023

1.2. Berørt(e) politikområde(r)

Politikområde: Beskæftigelse og færdigheder

1.3. Forslaget/initiativet vedrører:

en ny foranstaltning

en ny foranstaltning som opfølgning på et pilotprojekt/en forberedende foranstaltning⁵⁷

en forlængelse af en eksisterende foranstaltning

en sammenlægning eller en omlægning af en eller flere foranstaltninger til en anden/en ny foranstaltning

1.4. Mål

1.4.1. Generelt/generelle mål

Det overordnede mål med det europæiske år for færdigheder 2023 er yderligere at fremme en tankegang med hensyn til omskoling og opkvalificering, sikre, at ingen lades i stikken i forbindelse med den dobbelte omstilling, og navnlig afhjælpe manglen på arbejdskraft og opnå en bedre kvalificeret arbejdsstyrke i Unionen, som er i stand til at udnytte mulighederne i denne proces, og derved styrke konkurrenceevnen i de europæiske virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder, og udnytte det fulde potentiale i den digitale og grønne omstilling på en socialt retfærdig, inklusiv og rimelig måde.

1.4.2. Specifikt/specifikke mål

Det europæiske år for færdigheder 2023 har fire specifikke mål:

1. Fremme øgede, mere effektive og inklusive investeringer i uddannelse og opkvalificering for at udnytte det fulde potentiale i den nuværende og fremtidige europæiske arbejdsstyrke og støtte folk i at håndtere jobskifte og drage fordel af de nye muligheder, som den igangværende økonomiske omstilling giver.

2. Styrke relevansen af færdigheder gennem et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, offentlige og private arbejdsformidlinger, virksomheder og uddannelsesudbydere og gennem udvikling af fælles tilgange med alle offentlige myndigheder.

3. matche folks ønsker og færdigheder med arbejdsmarkedsmuligheder, navnlig dem, der vedrører den grønne og den digitale omstilling, og de centrale sektorer, der har behov for genopretning efter pandemien. Der vil især blive fokuseret på, at flere mennesker aktiveres til at deltage på arbejdsmarkedet gennem omskoling og

⁵⁷ Jf. finansforordningens artikel 58, stk. 2, litra a) hhv. b).

opkvalificering, navnlig kvinder og unge, og særligt dem, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er).

4. Tiltrække personer fra tredjelande med de færdigheder, som Unionen har brug for, bl.a. ved at styrke læringsmulighederne og mobiliteten og ved at lette anerkendelsen af kvalifikationer.

1.4.3. *Forventet/forventede resultat(er) og virkning(er)*

Angiv, hvilke virkninger forslaget/initiativet forventes at få for modtagerne/målgrupperne.

Det europæiske år for færdigheder 2023 forventes at få positive virkninger på individuelt, statsligt og samfundsmæssigt plan. De planlagte foranstaltninger (arrangementer, informations-, kommunikations- og bevidstgørelseskampagner, øget dialog, fremme og udvikling af værktøjer) vil føre til:

Flere og bedre målrettede investeringer i arbejdsmarkedsrelevante omskolings- og opkvalificeringsmuligheder til gavn for arbejdstagere og arbejdsgivere ved at afhjælpe den eksisterende mangel på arbejdskraft og fremme beskæftigelse og social inklusion.

- Øget informationsudveksling, gensidig læring og styrket samarbejde, som gavner arbejdet i offentlige og private organisationer samt arbejdsmarkedets parter på internationalt, europæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan.

1.4.4. *Resultatindikatorer*

Angiv indikatorerne til overvågning af fremskridt og resultater.

Resultatindikatorer:

- Antal afholdte arrangementer
- Antal output der skal fastsættes inden for rammerne af oplysningskampagnen.

Kommissionen forelægger senest den 31. december 2024 Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en rapport om gennemførelsen, resultaterne og den samlede evaluering af de initiativer, der er omhandlet i denne afgørelse.

1.5. **Begrundelse for forslaget/initiativet**

1.5.1. *Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt, herunder en detaljeret tidsplan for iværksættelsen af initiativet*

På kort sigt: styrket samarbejde og øget bevidsthed blandt offentlige og private aktører om færdighedspolitikker og -instrumenter. De kortsigtede krav vil blive opfyldt i løbet af det europæiske år for færdigheder 2023 med gennemførelsen af de planlagte typer af foranstaltninger.

På lang sigt: fremme øgede muligheder for opkvalificering og omskoling og dermed bidrage til at løse problemet med mangel på arbejdskraft i Unionen.

1.5.2. *Merværdien ved et EU-tiltag (f.eks. som følge af koordineringsfordele, retssikkerhed, større effekt eller komplementaritet). Ved "merværdien ved et EU-tiltag" forstås her merværdien af EU's intervention i forhold til den værdi, som medlemsstaterne ville have skabt enkeltvis*

Merværdien af EU-tiltaget skabes ved:

— større effektivitet fra EU's egne instrumenter ved at øge bevidstheden om og synligheden af politikker for færdigheder

— supplement til foranstaltninger på nationalt plan med en europæisk dimension, der giver mulighed for udveksling af erfaringer og god praksis mellem medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre interessenter, private og offentlige virksomheder i og uden for Unionen. Desuden vil medlemsstaternes indsats kunne drage fordel af det kendskab og den synlighed, der skabes i og uden for Unionen.

1.5.3. *Erfaringer fra tidligere foranstaltninger af lignende art*

De europæiske år, der er tilrettelagt i løbet af det seneste årti, har vist deres værd som effektive instrumenter til bevidstgørelse; de har både påvirket den brede offentlighed og skabt multiplikatorvirkninger, og de har skabt synergier mellem forskellige interventionsområder på EU-plan og i medlemsstaterne.

1.5.4. *Forenelighed med den flerårige finansielle ramme og mulige synergivirkninger med andre relevante instrumenter*

Det europæiske år for færdigheder 2023 vil fremme synergier mellem færdighedspolitikker og andre relevante EU-politikker. Det europæiske år for færdigheder 2023 vil bygge på eksisterende relevante EU-initiativer, da udvikling af færdigheder er afgørende og relevant for alle økonomiske sektorer.

Mere specifikt vil det europæiske år for færdigheder 2023 bygge på den europæiske dagsorden for færdigheder, handlingsplanen for digital uddannelse, det europæiske uddannelsesområde, det europæiske forskningsrum, den europæiske grønne pagt, herunder Fit for 55-pakken, renoveringsbølgen for Europa, REpowerEU-planen, den nye handlingsplan for den cirkulære økonomi, handlingsplanen for nulforurening, EU's biodiversitetsstrategi for 2030, jord til bord-strategien og meddelelsen om en ny tilgang til en bæredygtig blå økonomi i EU. Den vil desuden bygge videre på det nye europæiske Bauhaus, Horisont Europa og dets missioner, den nye europæiske innovationsdagsorden, den europæiske strategi for universiteter, Kommissionens forslag til en europæisk erklæring om digitale rettigheder og principper for det digitale årti, en strategi med titlen "Europas digitale fremtid i støbeskeen", en europæisk strategi for data, det digitale årti, den styrkede ungdomsgaranti, strategien for rettigheder for personer med handicap, EU's og OECD's fælles finansielle kompetenceramme for voksne, EU's handlingsplan mod racisme, EU's strategiske ramme for romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse, handlingsplanen for integration og inklusion 2021-2027, strategien for ligestilling mellem kønnene, handlingsplanen for europæisk demokrati, den langsigtede vision for EU's landdistrikter, meddelelsen om en ny tilgang til en bæredygtig blå økonomi i EU, den europæiske plejestrategi, handlingsplanen for den sociale økonomi og omstillingsscenarier for det industrielle økosystem i nærmiljøet og den sociale økonomi, den fælles meddelelse om investeringsunderskud på forsvarsområdet og vejen frem samt forordningen om rumprogrammet, Global Gateway-strategien og ungdomshandlingsplanen. Alle disse initiativer og politikker omfatter foranstaltninger, der kan vedrøre udvikling af færdigheder generelt eller for særlige grupper eller henviser til specifikke færdigheder.

1.5.5. Vurdering af de forskellige finansieringsmuligheder, der er til rådighed, herunder muligheden for omfordeling

To muligheder blev undersøgt: anmode om yderligere bevillinger eller forsøge at finansiere det europæiske år for færdigheder gennem omfordelinger.

Eftersom bevillingsbehovene fordeles over tre år (2022-2024), var det muligt at opfylde alle behov for bevillinger gennem interne omfordelinger med udgangspunkt i den tekniske bistand fra ESF+, både operationel og administrativ.

Med hensyn til personale blev det imidlertid vurderet, at det ikke var muligt at foretage en simpel omplacering. Det fastansatte personale vil derfor blive styrket med vikarer i hele aktiviteterens varighed. Omkostningerne i forbindelse med vikarer kan også finansieres gennem omfordelinger af bevillinger.

1.6. Forslagets/initiativets varighed og finansielle virkninger

begrænset varighed

- gældende fra vedtagelsen af afgørelsen til den 31.12.2024
- Finansielle virkninger fra 2022 til 2024 for forpligtelsesbevillinger og fra 2022 til 2026 for betalingsbevillinger

Ubegrænset varighed

- Iværksættelse med en indkøringsperiode fra ÅÅÅÅ til ÅÅÅÅ
- derefter gennemførelse i fuldt omfang

1.7. Planlagt(e) forvaltningsmetode(r)⁵⁸

Direkte forvaltning management ved Kommissionen

- i dens tjenestegrene, herunder ved dens personale i EU's delegationer
- i forvaltningsorganerne

Delt forvaltning i samarbejde med medlemsstaterne

Indirekte forvaltning ved at overlade budgetgennemførelsesopgaver til:

- tredjelande eller organer, som tredjelande har udpeget
- internationale organisationer og deres agenturer (angives nærmere)
- Den Europæiske Investeringsbank og Den Europæiske Investeringsfond
- de organer, der er omhandlet i finansforordningens artikel 70 og 71
- offentligtretlige organer
- privatretlige organer, der har fået overdraget offentlige tjenesteydelsesopgaver, i det omfang de har fået stillet tilstrækkelige finansielle garantier
- privatretlige organer, undergivet lovgivningen i en medlemsstat, som har fået overdraget gennemførelsen af et offentlig-privat partnerskab, og som har fået stillet tilstrækkelige finansielle garantier
- personer, der har fået overdraget gennemførelsen af specifikke aktioner i den fælles udenrigs- og sikkerhedspolitik i henhold til afsnit V i traktaten om Den Europæiske Union, og som er anført i den relevante basisretsakt
- *Hvis der angives flere forvaltningsmetoder, gives der en nærmere forklaring i afsnittet "Bemærkninger".*

Bemærkninger

⁵⁸ Forklaringer vedrørende forvaltningsmetoder og henvisninger til finansforordningen findes på webstedet <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx> BudgWeb:

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om overvågning og rapportering

Angiv hyppighed og betingelser.

Arbejdsprogram for det europæiske år.

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem(er)

2.2.1. *Begrundelse for den/de foreslåede forvaltningsmetode(r), finansieringsmekanisme(r), betalingsvilkår og kontrolstrategi*

Direkte forvaltning, jf. finansforordningens artikel 62, stk. 1, litra a), må foretrækkes, idet foranstaltningerne vil blive gennemført af Europa-Kommissionen, navnlig GD EMPL, som vil sikre koordinering med medlemsstaterne og de forskellige interessenter.

2.2.2. *Oplysninger om de konstaterede risici og det/de interne kontrolsystem(er), der etableres for at afbøde dem*

Kontrollerne er en del af GD EMPL's interne kontrolsystem. Disse nye aktiviteter vil være omfattet af den samme tilgang med hensyn til at identificere og afbøde risici.

2.2.3. *Vurdering af og begrundelse for kontrolforanstaltningernes omkostningseffektivitet (forholdet mellem kontrolomkostningerne og værdien af de forvaltede midler) samt vurdering af den forventede risiko for fejl (ved betaling og ved afslutning)*

Kontrollerne er en del af GD EMPL's interne kontrolsystem. Disse nye aktiviteter vil ikke medføre betydelige ekstra kontrolomkostninger på GD-plan.

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

Angiv eksisterende eller påtænkte forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger, f.eks. fra strategien til bekæmpelse af svig.

Ved gennemførelsen af aktioner, der finansieres i henhold til denne afgørelse, sikrer Kommissionen, at Unionens finansielle interesser beskyttes gennem foranstaltninger til forebyggelse af svig, korruption og andre ulovlige aktiviteter, ved effektiv kontrol og ved tilbagesøgning af de uretmæssigt udbetalte beløb, og, hvis der konstateres uregelmæssigheder, gennem sanktioner, der skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Kommissionen er bemyndiget til at foretage kontrol og inspektion på stedet i henhold til denne afgørelse i overensstemmelse med Rådets forordning (Euratom, EF) nr. 2185/96 af 11. november 1996 om Kommissionens kontrol og inspektion på stedet med henblik på beskyttelse af De Europæiske Fællesskabers finansielle interesser mod svig og andre uregelmæssigheder. Undersøgelserne gennemføres eventuelt af Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF) i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1073/1999 af 25. maj 1999 om undersøgelser, der foretages af Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF).

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

3.1. Berørt(e) udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme og udgiftspost(er) på budgettet

- Eksisterende budgetposter

I samme rækkefølge som udgiftsområderne i den flerårige finansielle ramme og budgetposterne.

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	Budgetpost	Udgiftens art	Bidrag			
	Nummer		OB/IOB ⁵⁹	fra EFTA-lande ⁶⁰	fra kandidatlande ⁶¹	fra tredjelande
		OB/IOB	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ
2.a	07.020502 — ESF — operationel teknisk bistand — finansiering under REACT-EU	OB	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ
2.a	07.010101 — Udgifter til støttefunktioner i forbindelse med EFS+ — delt forvaltning	IOB	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ
2.a	07.010101 — Udgifter til støttefunktioner i forbindelse med EFS+ — delt forvaltning — finansiering under REACT-EU	IOB	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ

⁵⁹ OB = opdelte bevillinger/IOB = ikke-opdelte bevillinger.

⁶⁰ EFTA: Den Europæiske Frihandelssammenslutning.

⁶¹ Kandidatlande og, hvis det er relevant, potentielle kandidater på Vestbalkan.

3.2. Forslagets anslåede finansielle virkninger for bevillingerne

De nedenfor anførte programmer og budgetposter er vejledende. Passende finansiering blive identificeret inden for de bidragende programmer i overensstemmelse med de gældende finansielle bestemmelser.

3.2.1. Sammenfatning af de anslåede virkninger for aktionsbevillingerne

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af aktionsbevillinger
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af aktionsbevillinger som anført herunder:

i mio. EUR (tre decimaler)

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	Nummer	under udgiftsområde 2a Samhørighed, resiliens og værdier
--	--------	--

GD EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	I ALT
○Aktionsbevillinger								
Budgetpost 07 02 05 02	Forpligtelser	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Betalinger	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Forpligtelser	(1b)						
	Betalinger	(2b)						
	Forpligtelser	(1c)						
	Betalinger	(2c)						

○ Aktionsbevillinger I ALT	Forpligtelser	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Betalinger	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Administrationsbevillinger finansieret over bevillingsrammen for særprogrammer			2022	2023	2024	2025	2026	I ALT
Budgetpost 07 01 01 01	Forpligtelser/Betalinger	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710

Budgetpost 07 01 01 01 — REACT-EU	Forpligtelser/Betalinger	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○ Bevillinger I ALT til GD EMPL	Forpligtelser		8,608	1,449	0,458			10,516
	Betalinger	2a+2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	7	"Administrationsudgifter"
--	----------	---------------------------

i mio. EUR (tre decimaler)

		2022	2023	2024	2025	2026	I ALT
GD EMPL							
○ Menneskelige ressourcer		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Andre administrationsudgifter			0,017				0,017
I ALT GD EMPL	Bevillinger	0,125	0,519	0,084			0,728

Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	--	-------	-------	-------	--	--	--------------

i mio. EUR (tre decimaler)

		2022	2023	2024	2025	2026	I ALT
Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 1-7 i den flerårige finansielle ramme	Forpligtelser	8,734	1,968	0,542			11,243
	Betalinger	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243

3.2.2. Anslåede resultater finansieret med aktionsbevillinger

Forpligtelsesbevillinger i mio. EUR (tre decimaler)

Angiv mål og resultater ↓			2022	2023	2024	2025	Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)										I ALT		
	RESULTATER																		
	Type ⁶²	Gnsntl. omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Nej	Omkostninger	Antal resultater i alt
SPECIFIKT MÅL NR. 1 ⁶³ ...																			
- Resultat	Oplysningskampagne	7,000	1	7,000														1	7,000
- Resultat	Kommisjonsarrangemente	1,500			5	0,300												5	1,500
- Resultat	Formandskabsarrang	0,500			3	0,167												3	0,500

⁶² Resultater er de produkter og tjenesteydelser, der skal leveres (f.eks.: antal finansierede studenterudvekslinger, antal km bygget vej osv.).

⁶³ Som beskrevet i punkt 1.4.2 "Specifikt/specifikke mål".

- Resultat	Evalue ring	0,300					1	0,300									1	0,300
Subtotal for specifikt mål nr. 1																		
SPECIFIKT MÅL NR. 2																		
- Resultat																		
Subtotal for specifikt mål nr. 2																		
I ALT			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Sammenfatning af de anslåede virkninger for administrationsbevillingerne

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af administrationsbevillinger
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af administrationsbevillinger som anført herunder:
- i mio. EUR (tre decimaler)

	2022	2023	2024	2025	Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)	I ALT
--	------	------	------	------	--	-------

UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme							
Menneskelige ressourcer	0,125	0,519	0,084				0,711
Andre administrationsudgifter		0,017					0,017
Subtotal UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	0,125	0,519	0,084				0,728

–

Uden for UDGIFTSOMRÅDE 7⁶⁴ i den flerårige finansielle ramme							
Menneskelige ressourcer	0,108	0,949	0,158				1,216
Andre administrationsudgifter							
Subtotal uden for UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	0,108	0,949	0,158				1,216

–

I ALT	0,234	1,468	0,242				1,948
--------------	-------	-------	-------	--	--	--	--------------

- Bevillingerne til menneskelige ressourcer og andre administrationsudgifter vil blive dækket ved hjælp af de bevillinger, som generaldirektoratet allerede har afsat til forvaltning af foranstaltningen, og/eller ved intern omfordeling i generaldirektoratet, eventuelt suppleret med yderligere bevillinger, som tildeles det ansvarlige generaldirektorat i forbindelse med den årlige tildelingsprocedure under hensyntagen til de budgetmæssige begrænsninger.

⁶⁴ Teknisk og/eller administrativ bistand og udgifter til støtte for gennemførelsen af EU's programmer og/eller foranstaltninger (tidligere BA-poster), indirekte forskning, direkte forskning.

3.2.3.1. Anslået behov for menneskelige ressourcer

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af menneskelige ressourcer
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af menneskelige ressourcer som anført herunder:
- Overslag angives i årsværk

	2022	2023	2024	År n+3	Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)		
○ Stillinger i stillingsfortegnelsen (tjenestemænd og midlertidigt ansatte)							
20 01 02 01 (i hovedsædet og i Kommissionens repræsentationskontorer)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (i delegationerne)							
01 01 01 01 (indirekte forskning)							
01 01 01 11 (direkte forskning)							
Andre budgetposter (skal angives)							
○ Eksternt personale (i årsværk) FTÆ⁶⁵							
20 02 01 (KA, UNE, V under den samlede bevillingsramme)							
20 02 03 (KA, LA, UNE, V og JMD i delegationerne)							
07 01 01 01⁶⁶	- i hovedsædet	7	7	5			
	- i delegationerne						
01 01 01 02 (KA, UNE, V – indirekte forskning)							
01 01 01 12 (KA, UNE, V – direkte forskning)							
Andre budgetposter (angiv nærmere) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
I ALT	10	18	5,50				

- **XX** angiver det berørte politikområde eller budgetafsnit.
- Personalebehovet vil blive dækket ved hjælp af det personale, som generaldirektoratet allerede har afsat til forvaltning af foranstaltningen, og/eller ved interne rokader i generaldirektoratet, eventuelt suppleret med yderligere bevillinger, som tildeles det ansvarlige generaldirektorat i forbindelse med den årlige tildelingsprocedure under hensyntagen til de budgetmæssige begrænsninger.
- Opgavebeskrivelse:

Tjenestemænd og midlertidigt ansatte	I samarbejde med andre tjenester formulere og koordinere arbejdsplanen for det pågældende år, udarbejde referencerammen for tjenesteydelses- og købskontrakter og følge op på udvælgelsesproceduren, sikre den interinstitutionelle koordinering, udarbejde orienteringer og taler til kommissæren og GD'et, sikre bidrag til pressearbejdet, følge op på ex post-evaluering
Eksternt personale	

⁶⁵ KA: kontraktansatte, LA: lokalt ansatte, UNE: udstationerede nationale eksperter, V: vikarer, JMD: juniormedarbejdere i delegationerne.

⁶⁶ Delloft for eksternt personale under aktionsbevillingerne (tidligere BA-poster).

3.2.4. Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

Forslaget/initiativet:

- forslaget/initiativet er foreneligt med indeværende flerårige finansielle ramme
- kan finansieres fuldt ud gennem omfordeling inden for det relevante udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme (FFR)
- kræver anvendelse af den uudnyttede margen under det relevante udgiftsområde i FFR og/eller anvendelse af særlige instrumenter som fastlagt i FFR-forordningen
- kræver en revision af FFR

3.2.5. Bidrag fra tredjemand

Forslaget/initiativet:

- indeholder ikke bestemmelser om samfinansiering med tredjemand
- indeholder bestemmelser om samfinansiering med tredjemand, jf. følgende overslag:

Bevillinger i mio. EUR (tre decimaler)

	År n^{67}	År $n+1$	År $n+2$	År $n+3$	Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)			I alt
Angiv det organ, der deltager i samfinansieringen								
Samfinansierede bevillinger I ALT								

⁶⁷ År n er det år, hvor gennemførelsen af forslaget/initiativet påbegyndes. Erstat "n" med det forventede første gennemførelsesår (f.eks.: 2021). Dette gælder også for de efterfølgende år.

3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

- Forslaget/initiativet har ingen finansielle virkninger for indtægterne
- Forslaget/initiativet har følgende finansielle virkninger:
 - for egne indtægter
 - for andre indtægter
 - Angiv, om indtægterne er formålsbestemte

i mio. EUR (tre decimaler)

Indtægtspost på budgettet	Bevillinger til rådighed i indeværende regnskabsår	Forslagets/initiativets virkninger ⁶⁸					Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)	
		År n	År n+1	År n+2	År n+3			
Artikel ...								

For indtægter, der er formålsbestemte, angives det, hvilke af budgettets udgiftsposter der berøres.

Andre bemærkninger (f.eks. om hvilken metode, der er benyttet til at beregne virkningerne for indtægterne).

⁶⁸ Med hensyn til EU's traditionelle egne indtægter (told og sukkerafgifter) opgives beløbene netto, dvs. bruttobeløb, hvorfra der er trukket opkrævningsomkostninger på 20 %.