



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 13. lokakuuta 2022
(OR. en)

13365/22

Toimielinten välinen asia:
2022/0326(COD)

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

SAATE

Lähettäjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	13. lokakuuta 2022
Vastaanottaja:	Neuvoston pääsihteeristö
Kom:n asiak. nro:	COM(2022) 526 final
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON PÄÄTÖKSEKSI Euroopan osaamisen teemavuodesta 2023

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2022) 526 final.

Liite: COM(2022) 526 final



Bryssel 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON PÄÄTÖS

Euroopan osaamisen teemavuodesta 2023

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

• Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Komission puheenjohtaja Ursula von der Leyen totesi **Euroopan unionin tilasta** 14. syyskuuta 2022 pitämässään puheessa, että työvoima, jolla on oikeanlaista osaamista, on ratkaiseva tekijä sosiaalisen markkinatalouden nykyisen ja tulevan kilpailukyvyn tukemisen kannalta. Osaaminen merkitsee uusien ja parempien työpaikkojen luomista, koska ammattitaitoinen työvoima on keskeinen kasvutekijä, joka parantaa kaikkien eurooppalaisten yritysten, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten), innovointivoimaa ja kilpailukykyä.

Kun EU:n työvoima varustetaan tarvittavalla osaamisella, varmistetaan myös, että vihreä ja digitaalinen siirtymä ovat sosiaalisesti tasapuolisia ja oikeudenmukaisia. Näin annetaan ihmisille mahdollisuus selviytyä menestyksekkäästi työmarkkinoiden muutoksista ja osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan ja demokratian toimintaan, jotta ketään ei jätetä jälkeen, kuten **Euroopan osaamisohjelmassa 2020**¹ todetaan. Tämä on myös eurooppalaisen elämäntavan mukaista.² EU-johtajien toukokuussa 2021 hyväksymässä **Porton julistuksessa**³ sitoudutaan vankasti täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä työllistettävyyden parantamiseen. Siinä suhtaudutaan myönteisesti Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa asetettuihin kunnianhimoisiin EU:n yleistavoitteisiin, joiden mukaan vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuu koulutukseen vuosittain ja työllisyysaste on vähintään 78 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Tämä edellyttää merkittäviä toimia naisten ja nuorten työmarkkina-aktiivisuuden parantamiseksi.

Euroopan osaamisen teemavuosi 2023, josta puheenjohtaja Ursula von der Leyen ilmoitti Euroopan unionin tilaa koskevassa puheessaan, tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden tukea eurooppalaisia yrityksiä ja erityisesti pk-yrityksiä, jotka kärsivät henkilöstöpulasta, siten, että panostetaan ammatti- ja täydennyskoulutukseen paljon enemmän, varmistetaan tiiviimpi yhteistyö yritysten kanssa, sovitetaan yritysten tarpeet paremmin yhteen niiden tavoitteiden ja toiveiden kanssa, joita sekä heikosti että korkeasti koulutetuilla ihmisillä on, sekä nopeutetaan ja helpotetaan EU:n ulkopuolelta tulevien tutkintojen tunnustamista.

Covid-19-pandemia ja nyt Venäjän hyökkäyssota Ukrainaa vastaan ovat tuoneet esiin ja korostaneet strategisia riippuvuuksia ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuutta Euroopassa.

Lisäksi vihreä ja digitaalinen siirtymä ja muu rakenteellinen kehitys, kuten tarve parantaa selviytymiskykyä ja globalisaation vaikutus kaikkiin ammatteihin Euroopan työmarkkinoilla, muuttavat taitoja, joita Euroopan taloudessa tarvitaan, jotta se voisi kasvaa kestäväällä ja kilpailukykyisellä tavalla. Esimerkiksi Venäjältä tuotavan energian riippuvuudesta irtautuminen ja EU:n kunnianhimoisten energiatehokkuutta ja uusiutuvaa energiaa koskevien tavoitteiden saavuttaminen edellyttävät energiatehokkuuden parannusten, rakennusten

¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyvyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi ([COM\(2020\) 274 final](#)).

² Vuoden 2022 strategisessa ennakointiraportissa (COM(2022)289 final) kehoitettiin esimerkiksi lisäämään koulutusmenoja ja korostettiin, että tähän sisältyvät sekä oppimistaitojen mukauttaminen nopeasti muuttuvan teknologisen todellisuuden ja työmarkkinoiden mukaan että vihreät taidot ja ilmastotietoisuus.

³ [Porton julistus](#)

perusparannusten ja uusiutuvan energian laajamittaista ja nopeaa käyttöönottoa. Tämä riippuu ammattitaitoisen työvoiman saatavuudesta kaikkialla EU:ssa.

Samaan aikaan väestörakenteen muutos vähentää käytettävissä olevaa työvoimaa. EU:n keskimääräinen työttömyysaste pysyi vakaasti 6 prosentissa elokuussa 2022⁴, mutta 77 prosentilla yrityksistä oli jo vuonna 2019 vaikeuksia löytää työntekijöitä, joilla on tarvittavat taidot⁵. Ammattitaitoisten työntekijöiden ja kokeneiden johtajien saatavuus on suurin ongelma neljäsosalle EU:n pienistä ja keskisuurista yrityksistä, joiden osuus kaikista EU:n yrityksistä on 99 prosenttia⁶. Vuonna 2021 luokiteltiin 28 ammattia sellaisiksi, joissa oli pulaa työntekijöistä, muun muassa terveydenhuollon alalla, hotelli- ja ravintola-alalla, rakennus- ja palvelualoilla. Tämän lisäksi oli pulaa tietotekniikka- ja turvallisuusasiantuntijoista, erityisesti kyberturvallisuuden asiantuntijoista, ja työntekijöistä, jotka ovat opiskelleet luonnontieteitä, teknologiaa, insinööritieteitä ja matematiikkaa⁷, mikä osoittaa, että sekä korkean että matalan osaamistason työntekijöiden kysyntä kasvaa. Tässä yhteydessä Euroopan työmarkkinoiden moitteeton toiminta riippuu siitä, onko saatavilla työvoimaa, jolla on oikeanlaista osaamista, sekä sen varmistamisesta, että ihmisten osallistuminen täydennys- ja uudelleen koulutukseen vastaa yritysten tarpeita kaikkialla unionissa.

EU:ssa on ennennäkemätön pula naisista luonnontieteisiin, teknologiaan, insinööritieteisiin ja matematiikkaan (STEM-aineet) liittyvässä koulutuksessa ja työpaikoissa. Naisia on Euroopan väestöstä 52 prosenttia ja valtaosa korkea-asteen tutkinnon suorittaneista EU:ssa, mutta naisia on vain kaksi viidestä tutkijasta ja insinööristä ja vain 18 prosenttia tieto- ja viestintätekniikan asiantuntijoista⁸. Samaan aikaan tytöt ovat kiinnostuneita STEM-aineista koulussa ja joissakin maissa suoriutuvat poikia paremmin. Tätä osaajien menettämistä kutsutaan ”uravuotoilmiöksi”.

Osaamisvajeiden korjaaminen voi lisätä Euroopan sosiaalisen markkinatalouden innovointivoimaa, tuottavuutta ja kasvua. Tämä koskee erityisesti digitaalitaitoja. Esimerkkinä voidaan mainita, että 70 prosenttia yrityksistä ilmoittaa investointien esteeksi sellaisen henkilöstön puutteen, jolla on riittävät digitaalitaidot⁹, ja lähes puolella EU:n väestöstä ei ole lainkaan digitaalitaitoja tai ne ovat hyvin heikot¹⁰. Vuoden 2030 digitaalista kompassia koskevassa tiedonannossa todetaan tämä haaste ja asetetaan EU:n tavoitteeksi, että 80 prosentilla aikuisista on vähintään digitaaliset perustaidot ja viestintätekniikan asiantuntijoita työllistetään 20 miljoonaa vuoteen 2030 mennessä.¹¹ Euroopan tulevaisuutta

⁴ Eurostat, työttömyysaste, ([une_rt_m](#))

⁵ Eurofound, European Company Survey 2019

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

⁷ Euroopan työviranomaisen, Report on labour shortages and surpluses 2021 and ENISA, Cybersecurity skills development in the EU, maaliskuu 2020. ENISA-tutkimusten mukaan kyberturvallisuuden alalla on tarvetta 291 000 ammattilaiselle.

⁸ Euroopan tasa-arvoinstituutti, [Gender equality index 2020: key findings for the EU](#), Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2021.

⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – 2030 digitaalinen kompassi: eurooppalainen lähestymistapa digitaalista vuosikymmentä varten ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Euroopan komissio, Digital Economy and Society Index ([DESI](#))

¹¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – 2030 digitaalinen kompassi: eurooppalainen lähestymistapa digitaalista vuosikymmentä varten ([COM\(2021\) 118 final](#)).

käsittävän konferenssin ehdotuksessa 32 korostettiin tarvetta antaa kaikille EU:n kansalaisille tarvittavat digitaalitaidot.¹²

Myös vihreä siirtymä, jonka ennustetaan luovan 2,5 miljoonaa uutta työpaikkaa EU:hun vuoteen 2030 mennessä¹³, edellyttää oikeanlaisilla taidoilla varustettua työvoimaa. Taitojen merkitystä korostettiin myös Euroopan nuorison teemavuotta 2022 koskevissa päätelmissä, joissa korostettiin, että eurooppalaisille nuorille on tarjottava kiireellisesti taidot tulevaisuutta varten.

Aikuisista vain noin 37 prosenttia osallistuu koulutukseen¹⁴, joten on keskeisen tärkeää tehdä lisäinvestointeja täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksiin ja kannustaa kaikkia työikäisiä aikuisia osallistumaan niihin, jotta pystytään hyödyntämään vihreän ja digitaalisen siirtymän mahdollisuuksia.

Jo nyt ilmeinen työntekijäpula pahenee entisestään, sillä Euroopan työikäisen väestön määrän odotetaan supistuvan vuosien 2019 ja 2070 välillä 64 prosentista 56 prosenttiin¹⁵ ja vanhuushuoltosuhteen odotetaan kasvavan vuosien 2020 ja 2070 välillä 32:sta 54:ään¹⁶. Näin ollen tarvitaan lisätoimia, jotta yhä useammat ihmiset saadaan työmarkkinoille uudelleen- ja täydennyskoulutuksen avulla, erityisesti naiset ja nuoret, jotka eivät ole koulutuksessa tai työelämässä. On myös tärkeää edistää ikääntyvien ihmisten digitaaltaitoja ja varmistaa, että heillä on valmiudet osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan toimintaan ja käyttää keskeisiä palveluja, jotka yhä useammin ovat saatavilla vain verkossa.

EU:n työvoima ei kuitenkaan yksin riitä vastaamaan työmarkkinoiden nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin. Maahanmuuttajilla on tässä yhteydessä jo nyt ratkaiseva rooli Euroopan taloudessa ja yhteiskunnassa. Viime vuosikymmenen aikana siirtotyöläiset¹⁷ täyttivät merkittävän osan uusista työpaikoista EU:ssa ja auttoivat vastaamaan työmarkkinoiden tarpeisiin. Maahanmuuttajien maahantulon salliminen on osa laajempaa politiikkayhdistelmää, jolla puututaan työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen ja niiden perimmäisiin syihin. Covid-19-pandemia osoitti, että jopa 13 prosenttia keskeisiä tehtäviä hoitavista työntekijöistä – lääkäreistä sairaanhoitajiin ja autonkuljettajiin – on maahanmuuttajia.¹⁸

Jotta unioni pysyy maailmanlaajuisesti kilpailukykyisenä, edellytyksenä on, että EU:sta tehdään houkutteleva vaihtoehto eri puolilta maailmaa tuleville osaaville työntekijöille työvoimapulasta kärsivissä ammateissa. Tätä varten kolmansien maiden kansalaisten on voitava hyödyntää koko potentiaaliaan ja osaamistaan Euroopan työmarkkinoilla mutta myös saada etua oppimismahdollisuuksista, liikkuvuudesta ja tutkintojen tunnustamisesta molempia osapuolia hyödyttävällä ja vastavuoroisella tavalla. Tämä koskee sekä äskettäin saapuneita ulkomaalaisia ammattitaitoisia työntekijöitä että EU:ssa jo laillisesti oleskelevia kolmansien

¹² Euroopan tulevaisuutta käsittelevä konferenssi, [Report of the Final outcome](#), toukokuu 2022

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

¹⁴ Eurostat, [TRNG_AES_100](#), tiedot vuodelta 2016, osallistuminen koulutukseen edeltävien 12 kuukauden aikana, pois lukien työssä tapahtuva koulutus.

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

¹⁶ Määriteltynä 65-vuotiaiden ja sitä vanhempien lukumäärän ja 15–64-vuotiaiden lukumäärän välisenä suhteena kerrottuna 100:lla. Ks. Eurostat, [PROJ_19NDBI](#)

¹⁷ EU27-jäsenvaltioissa asuvien kolmansien maiden kansalaisten osuus koko väestöstä oli 5,3 prosenttia 1. tammikuuta 2021. Eurostatin mukaan vuonna 2020 heidän osuutensa (työvoimatutkimuksen tietojen ja kansainvälisen ISCO-08-ammattiluokituksen perusteella) oli kuitenkin 8,7 prosenttia siivoojista, kotiapulaisista tai muista puhdistustyöntekijöistä, 7,2 prosenttia avustavista keittiö- ja ruokatyöntekijöistä, 6,9 prosenttia maa-, metsä- ja kalatalouden avustavista työntekijöistä, 6,1 prosenttia rakennustyöntekijöistä ja 6,0 prosenttia kaivosalan, rakentamisen, teollisuuden ja liikenteen avustavista työntekijöistä.

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), 23.4.2020.

maiden kansalaisia, joiden työvoimaosuus on yleensä pienempi kuin EU:n kansalaisten¹⁹. Siihen sisältyy myös jatkuva tuki Ukrainan sotaa pakenevien ihmisten integroitumiselle työmarkkinoille niin kauan kuin he päättävät oleskella EU:ssa.

Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 edistäisi uudelleen- ja täydennyskoulutusajattelua entisestään siten, että voidaan parantaa eurooppalaisten yritysten, erityisesti pk-yritysten, kilpailukykyä ja hyödyntää digitaalisen ja vihreän siirtymän koko potentiaali sosiaalisesti tasapuolisella, osallistavalla ja oikeudenmukaisella tavalla. Tavoitteena on varmistaa, että ketään ei jätetä jälkeen vihreässä ja digitaalisessa siirtymässä ja talouden elpymisessä, ja erityisesti puuttua unionissa esiintyvään pulaan sellaisista koulutetuista työntekijöistä, jotka pystyvät hyödyntämään tämän prosessin tarjoamat mahdollisuudet. Tähän pyritään seuraavin toimin:

1. Edistetään tehokkaampia ja osallistavampia lisäinvestointeja koulutukseen ja taitojen parantamiseen, jotta voidaan hyödyntää Euroopan nykyisen ja tulevan työvoiman koko potentiaali ja tukea ihmisiä työpaikan välisten siirtymien hallinnassa, aktiivisessa ikääntymisessä ja meneillään olevan talouden muutoksen tarjoamien uusien mahdollisuuksien hyödyntämisessä.
2. Vahvistetaan osaamisen relevanssia tekemällä tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten, julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen, yritysten ja koulutuksen tarjoajien kanssa ja kehittämällä yhteisiä lähestymistapoja kaikkien hallinnonalojen kanssa.
3. Sovitetaan ihmisten toiveet ja taidot yhteen niiden mahdollisuuksien kanssa, joita työmarkkinoilla on tarjolla erityisesti vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvillä sekä pandemiasta elpymistä tarvitsevilla keskeisillä aloilla. Kiinnitetään erityishuomiota siihen, että yhä useammat ihmiset saataisiin työmarkkinoille, erityisesti naiset ja nuoret, varsinkin koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevat (ns. NEET-nuoret).
4. Houkutellaan kolmansista maista tulevia ihmisiä, joilla on unionin tarvitsemat taidot, muun muassa lisäämällä oppimismahdollisuuksia ja liikkuvuutta ja helpottamalla tutkintojen tunnustamista.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 1 todetaan, että jokaisella on oikeus koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen, jotta ihmiset voivat osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan toimintaan ja hallita onnistuneesti työmarkkinasiirtymiä. Periaatteen 4 mukaan jokaisella on oikeus saada oikea-aikaista ja räätälöityä apua omien työllisyysnäkömiensä parantamiseksi ja itsensä työllistämisen helpottamiseksi, mukaan lukien oikeus saada tukea koulutukseen ja uudelleen- ja täydennyskoulutukseen. Varmaa ja sopeutuvaa työllisyyttä koskevan periaatteen 5 mukaan työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta.

Näiden oikeuksien toteutumista tukevilla eurooppalaisilla aloitteilla on pitkä historia. Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 vahvistetaan useita olemassa olevia aloitteita,

¹⁹ Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) (tiedot poimittu huhtikuussa 2021). Esimerkiksi 20–64-vuotiaiden työllisyysaste vuonna 2020 oli 61,9 prosenttia EU:n ulkopuolella syntyneiden ryhmässä mutta 73,5 prosenttia syntyperäisten ja toisessa EU:n jäsenvaltiossa syntyneiden ryhmässä.

saadaan aikaan toimien välisiä synergiaetuja ja pyritään erityisesti nopeuttamaan vuoteen 2030 ulottuvien EU:n työllisyys- ja osaamistavoitteiden saavuttamista.

Vuoden 2020 **Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyvyyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi** on komission viisivuotinen strateginen suunnitelma, jonka tavoitteena on tarjota useammille ihmisille aiempaa tiheämmin koulutusta työmarkkinoilla tarvittavia taitoja varten. Siinä esitetään 12 konkreettista toimea, mukaan lukien neuvoston suositukset ammatillisesta koulutuksesta, yksilöllisistä oppimistileistä, mikrotutkinnoista elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden edistämiseksi, tutkijoiden täydennyskoulutuksesta ja osaamissopimuksesta. Niiden täytäntöönpanoa edistetään Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 kautta, jotta varmistetaan, että ne saavuttavat täyden potentiaalinsa. Näin viedään eteenpäin myös **uuden eurooppalaisen aikuiskoulutusohjelman** prioriteettia vahvistaa täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksien tarjontaa ja hyödyntämistä kestäväällä rahoituksella.

Päivitetystä vuoden 2020 Euroopan uudessa teollisuusstrategiassa esitetään EU:n teollisuudelle suunnitelma covid-19-pandemiasta saatujen kokemusten hyödyntämiseksi, talouden häiriönsietokyvyn vahvistamiseksi ja vihreän ja digitaalisen siirtymän nopeuttamiseksi. Suunnitelmaan sisältyy joustava ekosysteemilähtöinen toimintatapa, jossa keskitytään kaikkien arvoketjun tai teollisen ekosysteemin toimijoiden välisten yhteyksien parantamiseen ja johon kuuluu muun muassa siirtymäpolkuja, joilla on vahva osaamisulottuvuus. Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 saa paremmin eurooppalaisten yritysten ja niiden työntekijöiden äänen kuuluviin teollisissa ekosysteemeissä, myös olemassa olevien työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteiden kautta.

Euroopan komission kokonaisvaltainen lähestymistapa lailliseen muuttoliikkeeseen ja kotouttamiseen esitetään **uudessa muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksessa**. Laillisen maahanmuuton osalta komissio ehdotti useita aloitteita sellaisten kolmansien maiden kansalaisten houkuttelemiseksi, joilla on EU:ssa tarvittavaa osaamista. Aloitteita ovat esimerkiksi kumppanimaiden kanssa käyttöön otettavat **EU:n osajareservi** ja **osaamiskumppanuudet**. Vuonna 2023 jäsenvaltiot panevat täytäntöön myös **uudelleenlaaditun EU:n sinistä korttia koskevan direktiivin**, ja neuvotteluja olisi käytävä **pitkään oleskelleita koskevan direktiivin** ja **yhdistelmä lupadirektiivin uudelleenlaadimista koskevista ehdotuksista**. Lisäksi Euroopan komissio edistää kansainvälisen suojelun tarpeessa olevien henkilöiden **täydentäviä väyliä EU:hun**, jotta voidaan hyödyntää pakolaisten osaamista.

Kotouttamista ja osallisuutta koskevassa toimintasuunnitelmassa 2021–2027 todetaan, että maahanmuuttajien ja maahanmuuttajataustaisten EU:n kansalaisten osaaminen on usein aliarvostettua tai vajaakäytössä, ja ehdotetaan toimia, joilla heidän potentiaaliansa voitaisiin hyödyntää paremmin EU:n työmarkkinoilla. Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 edistetään näitä nykyisiä aloitteita ja täydennetään niiden vaikutuksia muun muassa nopeuttamalla ja helpottamalla unionin ulkopuolella suoritettujen tutkintojen tunnustamista, jotta kolmansien maiden kansalaiset voivat hyödyntää koko potentiaaliansa Euroopan työmarkkinoilla.

Euroopan unionin tilaa vuonna 2021 koskevan puheen jälkeen Euroopan komissio on käynnistänyt jäsenvaltioiden kanssa jäsenneilyn vuoropuhelun, jossa ovat mukana hallitukset ja sidosryhmät, jotta voidaan edistää digitaaliseen koulutus- ja osaamispolitiikkaan tehtäviä investointeja ja politiikan uudistuksia, kun otetaan huomioon digitaalisen siirtymän aiheuttamat monialaiset haasteet sekä tarve vauhdittaa politiikkaa ja tuloksia. Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 voisi perustua jäsenneilyyn vuoropuheluun, jota laajennettaisiin edellä esitettyihin tavoitteisiin.

Euroopan unionin rahastoilla ja välineillä on keskeinen rooli myös Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 täytäntöönpanossa. Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+), jonka talousarvio on yli 99 miljardia euroa ohjelmakaudella 2021–2027, on edelleen tärkein ihmisiin tehtävien investointien väline, ja se toimii synergiassa muiden rahastojen kanssa (InvestEU-ohjelma, Euroopan globalisaatorahasto työttömiksi jääneille työntekijöille, Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR), oikeudenmukaisen siirtymän rahasto (JTF), Euroopan solidaarisuusjoukot, Digitaalinen Eurooppa -ohjelma, Erasmus+, Horisontti Eurooppa, ympäristö- ja ilmastotoimien ohjelma (Life), modernisaatorahasto, teknisen tuen väline (TSI), naapuruus-, kehitys- ja kansainvälisen yhteistyön väline (NDICI)) sekä niiden osaamiseen liittyvien uudistusten ja investointien kanssa, jotka sisältyvät elpymis- ja palautumistukivälineen mukaisiin jäsenvaltioiden kansallisiin suunnitelmiin.

Euroopan osaamisen teemavuonna 2023 hyödynnetään myös kaikkien osaamisen ja työllisyyden alalla toimivien **unionin virastojen** työtä, vahvistetaan niiden toimintaa ja luodaan synergiaetuja erityisesti Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskukseen (Cedefop), Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound), Euroopan koulutussäätiön (ETF), Euroopan työviranomaisen (ELA), Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) ja Euroopan unionin kyberturvallisuusviraston (ENISA) kanssa.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 edistetään myös osaamispolitiikan ja EU:n koulutusaloitteiden välistä synergiaa. **Digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelmassa** asetetaan etusijalle digitaalisten taitojen ja osaamisen parantaminen, mukaan lukien demokratian selviytymiskyky ja medialukutaito. **Eurooppalaisella koulutusalueella** tuetaan jäsenvaltioiden koulutusjärjestelmien kehittämistä edelleen. Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 luo puitteet keskustelulle ja tiedonvaihdolle ja rakentaa siltoja näiden alojen välille. Tutkijoiden ydintaitojen ja monialaisten taitojen edistäminen on keskeinen osa **eurooppalaista tutkimusalueetta**, ja näin sillä vastataan korkeasti koulutettujen työntekijöiden kysyntään työmarkkinoilla.

Vahvistetussa **nuorisotakuussa** keskitytään työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten integroimiseen työmarkkinoille. Keskeinen tekijä on laadukkaan koulutuksen saatavuus, jotta voidaan parantaa työllistyvyyttä työmarkkinoiden tarpeiden mukaan.

Naisten työvoimaosuuden kasvattamisella on vahva myönteinen vaikutus talouteen, erityisesti kun otetaan huomioon työvoiman väheneminen ja osaamisvaje ja Porton julistuksessa asetettu kunnianhimoinen 78 prosentin työllisyystavoite vuoteen 2030 mennessä. **Sukupuolten tasa-arvostrategialla** pyritään puuttumaan sukupuolten välisiin palkka- ja eläke-eroihin ja sukupuolistereotyyppioihin esimerkiksi perinteisesti mies- tai naisvaltaisissa ammateissa, kuten luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan alalla tai hoitoalalla.

Vaikka vammaisten henkilöiden työllisyysaste on kasvanut hieman koko viime vuosikymmenen aikana, vammaisten ja vammattomien työllisyysero on edelleen noin 24 prosenttiyksikköä EU:ssa. **Vammaisten työllisyyspaketissa** esitetään toimia, joilla parannetaan vammaisten henkilöiden työllisyysastetta antamalla heille mahdollisuus hankkia taitoja ja osallistua uudelleen- tai täydennyskoulutukseen työmarkkinoiden tarpeisiin vastaamiseksi, ja korostetaan tarvetta nostaa vammaisten henkilöiden työllisyysastetta.

Koska osaaminen on perusluonteista ja merkityksellistä kaikilla talouden aloilla, useimmissa EU:n aloitteissa käsitellään nimenomaisesti osaamiseen liittyviä toimenpiteitä. Osaamisen kehittämisellä on keskeinen rooli monien muiden unionin politiikkojen, joille Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 rakentuu, onnistuneessa täytäntöönpanossa. Näihin kuuluvat

Euroopan vihreän kehityksen ohjelma ja aloitteet kuten 55-valmiuspaketti, Euroopan rakennusten perusparannusaalto, REPowerEU-suunnitelma, energiatehokkuusdirektiivin uudelleenlaatumista koskeva ehdotus, uusi kiertotaloutta koskeva toimintasuunnitelma, saasteettomuutta koskeva toimintasuunnitelma, EU:n biodiversiteettistrategia vuodeksi 2030, Pelloilta pöytään -strategia sekä tiedonanto uudesta lähestymistavasta kestävään siniseen talouteen EU:ssa.

Osaamisen teemavuosi 2023 pohjautuu lisäksi seuraaviin: **uusi eurooppalainen Bauhaus, Horisontti Eurooppa -puiteohjelma ja sen missiot, uusi eurooppalainen innovaatio-ohjelma, eurooppalainen yliopistostrategia, Euroopan digitaalista tulevaisuutta rakentamassa -strategia, Euroopan datastrategia, digitaalinen vuosikymmen, komission ehdotus eurooppalaiseksi julistukseksi digitaalisista oikeuksista ja periaatteista digitaalista vuosikymmentä varten, EU:n ja OECD:n yhteiset taloustaitopuitteet aikuisille, vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia, EU:n rasismintorjunnan toimintasuunnitelma, romanien tasa-arvoa, osallisuutta ja osallistumista koskeva EU:n strategiakehys, kotouttamista ja osallisuutta koskeva toimintasuunnitelma 2021–2027, Euroopan demokratiatoimintasuunnitelma, EU:n maaseutualueita koskeva pitkän aikavälin visio, tiedonanto uudesta lähestymistavasta kestävään siniseen talouteen EU:ssa, eurooppalainen hoito- ja hoivastrategia, yhteisötalouden toimintasuunnitelma, komission yksikköjen valmisteluasiakirja **Transition pathway for the proximity and social economy industrial ecosystem**, Euroopan kriittisiä raaka-aineita koskeva säädös ja tiedonanto kriittisiin raaka-aineisiin liittyvästä häiriönsietokyvystä, yhteinen tiedonanto puolustusalan investointivajeiden analyysistä ja siihen perustuvista jatkotoimista sekä avaruusohjelmaa koskeva asetus. Kuhunkin näistä aloitteista ja politiikkatoimista sisältyy toimenpiteitä, jotka voivat liittyä osaamisen kehittämiseen yleisesti tai tiettyjen ryhmien osalta tai joissa viitataan erityisiin osaamiskokonaisuuksiin.**

Lisäksi EU edistää osaamispolitiikkaa ja investointeja maailmanlaajuisesti. **Global Gateway -strategiassa ja nuorisotoimintasuunnitelmassa** asetetaan etusijalle investoinnit laadukkaisiin koulutusjärjestelmiin kumppanimaissa. Team Europe edistää taitojen kehittämistä esimerkiksi tukemalla opettajankoulutusta ja ammatilliseen koulutukseen liittyviä aloitteita. Nämä ulkoisen ulottuvuuden toimet täydentävät suoraan tässä ehdotuksessa asetettuja tavoitteita.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

• Oikeusperusta

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 149 artiklan mukaisesti unionilla on työllisyyden alalla toimivalta tukea jäsenvaltioiden toimia, edistää yhteistyötä ja tarjota vertailevaa analyysia ja neuvontaa sekä edistää innovatiivisia lähestymistapoja. Sopimuksen 149 artiklan mukaan unioni voi ”toteuttaa edistämistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on edistää jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä, ja tukea niiden toimintaa työllisyyden alalla aloittein, joilla pyritään kehittämään tiedon ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa, tarjoamaan vertailevaa analyysia ja neuvontaa sekä edistämään innovatiivisia lähestymistapoja ja arvioimaan kokemuksia etenkin kokeiluhankkeita hyväksi käyttämällä”.

Tällä päätöksellä edistetään SEUT-sopimuksen 145 artiklassa esitettyjä tavoitteita. Kyseisessä artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot ja unioni pyrkivät kehittämään yhteensovitettua työllisyysstrategiaa ja erityisesti edistämään ammattitaitoisen, koulutetun ja mukautumiskykyisen työvoiman sekä talouden muutoksiin reagoivien työmarkkinoiden kehittämistä.

- **Toissijaisuusperiaate (jaetun toimivallan osalta)**

Tämä ehdotus on Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEU-sopimus', 5 artiklan 3 kohdassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukainen. Ehdotuksen tavoitteita ei voida riittävällä tavalla saavuttaa pelkästään jäsenvaltioiden toimin. Pelkästään jäsenvaltioissa toteutettavilla toimilla ei voitaisi hyödyntää eurooppalaista ulottuvuutta, jonka ansiosta jäsenvaltiot voivat vaihtaa keskenään kokemuksia ja hyviä käytäntöjä. Unioni pyrkii tavoitteisiinsa asianmukaisin keinoin unionille perussopimuksissa annetun toimivallan mukaisesti. Lisäksi jäsenvaltioiden toimet hyötyisivät näkyvyydestä ja tunnettuudesta sekä EU:ssa että sen ulkopuolella.

- **Suhteellisuusperiaate**

Tämä ehdotus on SEU-sopimuksen 5 artiklan 4 kohdassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukainen. Ehdotettu toimintatapa on yksinkertainen. Se perustuu nykyisiin ohjelmiin ja viestintätoimien uudelleenkehittämiseen Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 aiheisiin. Ehdotuksen toimeenpano ei aiheuta suhteettomia hallinnollisia rasitteita sitä soveltaville hallintoelimille.

Unionin toimilla tuetaan ja täydennetään jäsenvaltioiden toimia. Toiminnan tarkoituksena on ensinnäkin tehostaa unionin omia välineitä. Toiseksi se toimii keinona edistää yhteisvaikutusta ja yhteistyötä jäsenvaltioiden, järjestöjen ja säätiöiden sekä yksityisten ja julkisten yritysten välillä.

Unionin toiminnassa ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi ja aloitteen tavoitteiden saavuttamiseksi.

- **Toimintatavan valinta**

Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös on soveltuvin sääntelytapa, koska näin varmistetaan lainsäätäjän täysimääräinen osallistuminen vuoden 2023 nimeämiseen Euroopan osaamisen teemavuodeksi.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

Ei sovelleta

- **Sidosryhmien kuuleminen**

Ei sovelleta

- **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Ei sovelleta

- **Vaikutustenarviointi**

Vaikutustenarviointia ei ole tehty, koska se ei ole tarpeen. Ehdotetun aloitteen tavoitteet kuuluvat unionin nykyisten politiikkojen ja ohjelmien tavoitteisiin. Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 voidaan toteuttaa nykyisen talousarvion rajoissa hyödyntämällä sellaisia ohjelmia, jotka mahdollistavat rahoituspainopisteiden asettamisen joko yhdeksi tai useammaksi vuodeksi. Ehdotetulla aloitteella ei ole mitään merkittäviä sosiaalisia, taloudellisia tai ympäristövaikutuksia, jotka ylittäisivät nykyisten välineiden vaikutukset.

- **Sääntelyn toimivuus ja yksinkertaistaminen**

Ei sovelleta

- **Perusoikeudet**

Ei sovelleta

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotus ei edellytä lisämäärärahoja. Kaikki tarpeet voidaan kattaa kohdentamalla varoja uudelleen ESR+:n teknisestä avusta, mukaan lukien muutamien sellaisten tilapäisten työntekijöiden palkkaaminen, jotka auttavat toteuttamaan viestintäkampanjoita ja tapahtumia paikan päällä jo vuodesta 2022 vuoteen 2024 saakka. Vakituinen henkilöstö huolehtii tilapäisen henkilöstön valvonnasta, jotta täytäntöönpano sujuisi sujuvasti koko vuoden ajan.

5. LISÄTIEDOT

- **Toteuttamissuunnitelmat, seuranta, arviointi ja raportointijärjestelyt**

Ehdotukseen sisältyy komission velvoite raportoida viimeistään 31. joulukuuta 2024 Euroopan osaamisen teemavuoden kattamien aloitteiden täytäntöönpanosta ja tuloksista ja antaa näitä aloitteita koskeva yleisarvio.

- **Selittävät asiakirjat (direktiivien osalta)**

Ei sovelleta

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON PÄÄTÖS**Euroopan osaamisen teemavuodesta 2023**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 149 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen, kun esitys lainsäätämisyksityksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon²⁰,ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²¹,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Ammattitaitoinen työvoima on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan varmistaa sosiaalisesti tasapuolinen ja oikeudenmukainen vihreä ja digitaalinen siirtymä ja vahvistaa unionin kestävä kilpailukykyä ja palautumiskykyä covid-19-pandemiasta ja Venäjän Ukrainaankohdistamasta hyökkäyssodasta seuranneiden ulkoisten häiriöiden vuoksi. Uudet ja paremmat taidot tarjoavat uusia mahdollisuuksia ja antavat ihmisille tilaisuuden osallistua täysimääräisesti työmarkkinoille, yhteiskunnan toimintaan ja demokratiaan, hyödyntää vihreän ja digitaalisen siirtymän tarjoamia mahdollisuuksia sekä käyttää oikeuksiaan.
- (2) Yritykset kaikkialla unionissa kertovat vaikeuksista löytää työntekijöitä, joilla on tarvittavat taidot. Vuonna 2021 luokiteltiin 28 ammattia sellaisiksi, joissa oli pulaa työntekijöistä, muun muassa terveydenhuollon alalla, hotelli- ja ravintola-alalla, rakennusalalla ja palvelualoilla. Tämän lisäksi oli pulaa tietotekniikka- ja turvallisuusasiantuntijoista, erityisesti kyberturvallisuuden asiantuntijoista, ja työntekijöistä, jotka ovat opiskelleet luonnontieteitä, teknologiaa, insinööritieteitä ja matematiikkaa²². Suurin este digitaalisen ja vihreän siirtymän onnistumiselle on yhä useammin sellaisten työntekijöiden puute, joilla on oikeanlaiset taidot. Monissa jäsenvaltioissa väestön ikääntymisen odotetaan kiihtyvän tulevan vuosikymmenen aikana, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Tämä vahvistaa tarvetta hyödyntää

²⁰ EUVL C [...], [...], s. [...].

²¹ EUVL C [...], [...], s. [...].

²² Euroopan työviranomaisen, Report on labour shortages and surpluses 2021 and ENISA, Cybersecurity skills development in the EU, maaliskuu 2020. ENISA-tutkimusten mukaan kyberturvallisuuden alalla on tarvetta 291 000 ammattilaiselle.

kaikkien työikäisten aikuisten koko potentiaali investoimalla jatkuvasti heidän osaamiseensa sekä aktivoimalla useampia ihmisiä, erityisesti naisia ja nuoria, varsinkin niitä, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella (ns. NEET-nuoret).

- (3) Ammattitaitoisen henkilöstön tai kokeneiden johtajien saatavuus on myös edelleen suurin ongelma neljäosassa unionin 25 miljoonasta pienestä ja keskisuuresta yrityksestä (pk-yritykset)²³, jotka muodostavat unionin talouden selkärangan; niiden osuus kaikista yrityksistä on 99 prosenttia ja ne työllistävät 83 miljoonaa ihmistä. Komission tiedonannossa ”Pk-yritysstrategia kestävä Eurooppaa varten”²⁴ tunnustetaan pk-yritysten keskeinen rooli Euroopan kilpailukyyn ja vaurauden kannalta.
- (4) Työikäisten aikuisten heikot taidot ovat edelleen merkittävä haaste unionille, mikä viittaa siihen, että täydennys- ja uudelleenkoulutuspotentiaalia ei ole hyödynnetty riittävästi, jotta voitaisiin lieventää kasvavaa työvoimapulaa esimerkiksi valmistusteollisuuden ja palvelujen alalla ja erityisesti hotelli- ja ravintola-alaan ja tietokone- ja elektroniikkalaitteiden valmistukseen liittyvässä taloudellisessa toiminnassa sekä hoitoalalla.²⁵ Aikuiskoulutukseen osallistuminen unionissa on kuitenkin pysynyt samalla tasolla viimeisen vuosikymmenen aikana, ja vuodeksi 2020 asetettu EU-tason tavoite jäi saavuttamatta 21 jäsenvaltiossa. Osaamisen kehittämismahdollisuudet ovat usein monien aikuisten ulottumattomissa, esimerkiksi epätyypillistä työtä tekevien, pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritykset) työntekijöiden, työttömien, työelämän ulkopuolella olevien ja heikosti koulutettujen. Näiden ryhmien ja kaikkien työikäisten aikuisten täydennys- ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksien lisääminen edistää myös EU:n 78 prosentin työllisyystavoitteen saavuttamista. Vuonna 2021 EU:n työllisyysaste oli 73,1 prosenttia.²⁶
- (5) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin²⁷ ensimmäisen periaatteen mukaisesti jokaisella on oikeus laadukkaaseen ja osallistavaan opetukseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen sellaisten taitojen ylläpitämiseksi ja hankkimiseksi, jotka mahdollistavat täysipainoisen osallistumisen yhteiskunnan toimintaan ja auttavat työmarkkinoille siirtymisessä. Periaate 4 koskee työllisyyden aktiivista tukemista ja jokaisen oikeutta saada oikea-aikaista ja räätälöityä apua omien työllisyysnäkömiensä parantamiseksi ja itsensä työllistämisen helpottamiseksi, mukaan lukien oikeus saada tukea koulutukseen ja uudelleenkoulutukseen. Varmaa ja sopeutuvaa työllisyyttä koskevan periaatteen 5 mukaan työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta. Euroopan unionin perusoikeuskirjan²⁸, jäljempänä ’perusoikeuskirja’, 14 artiklan 1 kohdassa todetaan, että jokaisella on oikeus koulutukseen ja oikeus saada ammatillista koulutusta sekä jatko- ja täydennyskoulutusta.

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

²⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Pk-yritysstrategia kestävä ja digitaalista Eurooppaa varten ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Euroopan komissio (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe*, s. 26.

²⁶ Eurostat, Työllisyys (% 20–64-vuotiaista), ([LFSI_EMP_A](#)).

²⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma ([COM\(2017\) 250 final](#)).

²⁸ Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01).

- (6) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 3 korostetaan, että sukupuolesta, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta jokaisella on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin, mihin sisältyvät myös työllisyys ja koulutus. Euroopan osaamisen teemavuosi olisi toteutettava tavalla, joka on osallistava ja edistää aktiivisesti kaikkien tasa-arvoa. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa²⁹ todetaan, että lisäämällä työmarkkinoilla aliedustettujen ryhmien osallistumista voidaan saada aikaan osallistavampaa työllisyyden kasvua.
- (7) Heinäkuussa 2020 hyväksytyssä Euroopan osaamisohjelmassa³⁰ peräänkuulutetaan osaamisvallankumousta, jolla varmistetaan talouden elpyminen, vahvistetaan Euroopan maailmanlaajuista kilpailukykyä ja muutetaan vihreä ja digitaalinen siirtymä mahdollisuuksiksi kaikille. Sen tavoitteena on edistää osaamista koskevia yhteisiä toimia, varmistaa, että koulutuksen sisältö vastaa työmarkkinoiden muuttuvia tarpeita, ja sovittaa koulutusmahdollisuudet paremmin yhteen ihmisten toiveiden kanssa kannustamalla koulutusmahdollisuuksien hyödyntämistä työikäisen väestön keskuudessa. Euroopan parlamentti suhtautui myönteisesti Euroopan osaamisohjelman tavoitteisiin ja toimiin 11 päivänä helmikuuta 2021 antamassaan päätöslauselmassa³¹.
- (8) Eurooppa-neuvosto ilmoitti 25 päivänä kesäkuuta 2021 suhtautuvansa myönteisesti Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaan toimintasuunnitelmaan sisältyviin EU:n yleistavoitteisiin Porton julistuksen³² mukaisesti; näin se tukee tavoitetta, jonka mukaan vuoteen 2030 mennessä työllisyysaste on vähintään 78 prosenttia ja vuosittain vähintään 60 prosenttia kaikista aikuisista osallistuu koulutukseen.
- (9) Puheenjohtaja Ursula von der Leyen ilmoitti 14 päivänä syyskuuta 2022 pitämässään puheessa Euroopan unionin tilasta³³, että Euroopan komissio aikoo ehdottaa vuotta 2023 Euroopan osaamisen teemavuodeksi. Puheenjohtaja kiinnitti huomiota työvoimapulaan tietyillä aloilla ja korosti ammatilliseen koulutukseen ja täydennyskoulutukseen tehtävien investointien merkitystä. Hän korosti myös, että oikeanlaisen osaamisen houkuttelemisen Eurooppaan on oltava osa ratkaisua, jota tuetaan nopeuttamalla ja helpottamalla myös kolmansien maiden kansalaisten pätevyyden tunnustamista. Komissio pyrkii vauhdittamaan ja edistämään Euroopan osaamisen teemavuoden avulla niitä monia toimia, joita se on jo toteuttanut vahvistaakseen uudelleen- ja täydennyskoulutusta unionissa, jotta voidaan puuttua työvoimapulaan ja tukea EU:n sosiaalisen markkinatalouden kestäväää kasvua.

Puheenjohtaja von der Leyen ilmoitti 15 päivänä syyskuuta 2021 Euroopan unionin tilaa koskevassa puheessaan, että digitaalisia taitoja ja koulutusta koskevien sitoumusten vahvistamiseksi käynnistetään jäsennelty vuoropuhelu huipputasolla. Jäsenvaltiot nimittivät tätä prosessia varten kansalliset koordinaattorit. Euroopan

²⁹ [Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma](#)

³⁰ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi ([COM\(2020\) 274 final](#)).

³¹ Euroopan parlamentin päätöslauselma, annettu 11 päivänä helmikuuta 2021 komission tiedonannosta Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Eurooppa-neuvoston päätelmät](#), 24.–25. kesäkuuta 2021. Tämä on jatkoa 8 päivänä toukokuuta 2021 annetulle [Porton julistukselle](#).

³³ [Puhe unionin tilasta 2022](#)

osaamisen teemavuosi 2023 perustuu jäseneltyyn vuoropuheluun, jota laajennetaan tämän päätöksen tavoitteiden mukaisesti.

Osaamisen teemavuosi on jatkoa Euroopan nuorison teemavuodelle 2022, jolla pyrittiin voimaannuttamaan nuoria, myös niitä nuoria, joilla on vähemmän mahdollisuuksia, antamaan heille tunnustusta ja tukea ja osallistamaan heitä covid-19-pandemian jälkeen tavoitteena saada aikaan pitkäaikaisia myönteisiä vaikutuksia nuorille. Jo Euroopan nuorison teemavuoden aikana korostettiin taitojen merkitystä laadukkaiden työpaikkojen löytämisessä nuorille.

- (10) Yritykset ja muut sidosryhmät tietävät parhaiten, mitä osaamista niiden teollisissa ekosysteemeissä tarvitaan, joten osaamisen kehittämistä koskevien yhteisten toimien on oltava osa ratkaisua. Osaamissopimus kokoaa yhteen yrityksiä, työmarkkinaosapuolia, koulutuksen tarjoajia, julkisia työvoimapalveluja ja muita keskeisiä osaamiseen liittyviä sidosryhmiä niin yksityiseltä kuin julkiselta sektorilta. Tähän mennessä sopimuksen on allekirjoittanut yli 700 organisaatiota, ja strategisilla aloilla on perustettu 12 laajaa osaamiskumppanuutta, joiden puitteissa on luvattu tarjota koulutusmahdollisuus yli 6 miljoonalle. Myös alueellinen ulottuvuus on tärkeä, mukaan lukien raja-alueilla, joilla oikeanlaisilla taidoilla varustettujen työntekijöiden löytäminen edellyttää kohdennettuja toimenpiteitä toimivien rajatylittävien työmarkkinoiden tukemiseksi. Samoin muita heikommassa asemassa olevilla ja syrjäisillä alueilla, mukaan lukien kaikkien syrjäisimmät alueet, on erityisiä haasteita, koska työmarkkinoille pääsy sekä täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuudet ovat rajalliset.
- (11) Neuvoston suosituksilla, jotka koskevat henkilökohtaisia oppimistilejä³⁴ ja eurooppalaista lähestymistapaa pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi³⁵, autetaan ihmisiä päivittämään tai täydentämään osaamistaan, myös työmarkkinoiden uusien osaamistarpeiden mukaisesti, aiempaa joustavammin ja kohdennetummin. Uudesta eurooppalaisesta aikuiskoulutusohjelmasta 2021–2030 joulukuussa 2021 annetussa neuvoston päätöslauselmassa³⁶ edistetään täydennys- ja uudelleen koulutusta, jolla voidaan vähentää taitojen kysynnän ja tarjonnan epätasapainoa ja työvoimapulaa. Osaamiseen liittyvä ohjaus ja itsearviointi kuuluvat toimenpiteisiin, joilla tuetaan ihmisiä täydennys- ja uudelleen koulutukseen liittyvissä asioissa.
- (12) Tehokkaasta työllisyyden aktiivituesta (EASE) annetussa komission suosituksessa³⁷ esitetyllä vahvistetulla aktiivisella työmarkkinapolitiikalla pyritään tukemaan siirtymistä uusiin työpaikkoihin covid-19-kriisistä elpymisen yhteydessä ja sovittamaan työntekijät ja työpaikat paremmin yhteen työmarkkinoilla. Tässä tukena ovat työvoimapalvelut, joilla on riittävät hallinnolliset valmiudet.

³⁴ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, henkilökohtaisista oppimistileistä ([EUVL C 243, 27.6.2022, s. 26](#)).

³⁵ Neuvoston suositus annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022 eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden tukemiseksi ([EUVL C 243, 27.6.2022, s. 10](#)).

³⁶ Neuvoston päätöslauselma uudesta eurooppalaisesta aikuiskoulutusohjelmasta 2021–2030 ([EUVL C 504, 14.12.2021, s. 9](#)).

³⁷ Komission suositus (EU) 2021/402, annettu 4 päivänä maaliskuuta 2021, tehokkaasta työllisyyden aktiivituesta covid-19-kriisin jälkeen (EASE-järjestelmä) ([EUVL L 80, 8.3.2021, s. 1](#)).

- (13) Ammatillisesta koulutuksesta annetulla neuvoston suosituksella³⁸ tuetaan ammattikoulutusjärjestelmien nykyaikaistamista, jotta nuoret ja aikuiset saisivat ne tiedot, taidot ja osaamisen, joita he tarvitsevat menestyäkseen kehittyvillä työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa, ja jotta voitaisiin hallita elpymistä ja oikeudenmukaista siirtymistä vihreään ja digitaaliseen talouteen väestörakenteen muuttuessa ja kaikissa talouden sykleissä. Sillä edistetään ammatillista koulutusta innovoinnin ja kasvun liikkeellepanevana voimana, joka mukautuu joustavasti työmarkkinoiden muutoksiin ja tarjoaa taitoja ammatteihin, joiden kysyntä on suuri.
- (14) Siirryttäessä nykyaikaiseen, resurssitehokkaaseen ja kilpailukykyiseen talouteen tarvitaan taitoja vihreää siirtymää varten sekä työvoiman täydennys- ja uudelleen koulutusta, kuten EU:n ilmastonutraaliuteen vuoteen 2050 mennessä tähtäävässä eurooppalaisessa vihreän kehityksen ohjelmassa³⁹ vahvistetaan. Komission tiedonannossa ”Valmiina 55:een”⁴⁰ tunnustetaan, että vihreä siirtymä voi onnistua vain, jos unionilla on ammatitaitoista työvoimaa kilpailukykyyn ylläpitämiseksi, ja viitataan osaamisohjelman lippulaivatoimiin, joilla tarjotaan ihmisille taidot vihreää ja digitaalista siirtymää varten.
- (15) Vuoteen 2030 ulottuvaa digitaalista vuosikymmentä koskevassa toimintapoliittisessa ohjelmassa⁴¹ toistetaan tavoite, jonka mukaan vähintään 80 prosentilla EU:n väestöstä on oltava ainakin digitaaliset perustaidot vuoteen 2030 mennessä, ja asetetaan tavoitteeksi, että palveluksessa on 20 miljoonaa tieto- ja viestintätekniikan asiantuntijaa vuoteen 2030 mennessä siten, että tasoitetaan alan sukupuolieroja, myös luomalla jäsenvaltioiden ja komission välille yhteistyökehys. Digitaalista kompassia koskevassa tiedonannossa⁴² tuodaan esiin, että erikoistuneissa koulutusohjelmissä ei ole kapasiteettia kouluttaa uusia tieto- ja viestintätekniikan asiantuntijoita. Digitaalista koulutusta koskevassa toimintasuunnitelmassa vuosiksi 2021–2027⁴³ korostetaan, että oppimismahdollisuuksien, myös täydennys- ja uudelleen koulutuksen, esteettömyyden helpottamiseen ja joustavuuden vahvistamiseen olisi käytettävä teknologisia keinoja.
- (16) Uuden teollisuusstrategian päivittämistä koskevassa komission tiedonannossa⁴⁴ kehoitetaan toimimaan määrätietoisesti, jotta elinikäinen oppiminen saadaan kaikkien ulottuville ja varmistetaan, että koulutus pysyy vihreän ja digitaalisen siirtymän tahdissa ja tukee niiden toteuttamista. Siinä korostetaan, että ammatitaitoinen

³⁸ Neuvoston suositus, annettu 24 päivänä marraskuuta 2020, kestävää kilpailukykyä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja selviytymiskykyä tukevasta ammatillisesta koulutuksesta ([EUVL C 417, 2.12.2020, s. 1](#)).

³⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Eurooppa-neuvostolle, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan vihreän kehityksen ohjelma ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Valmiina 55:een: Vuoden 2030 ilmastotavoitteesta totta matkalla kohti ilmastonutraaliutta ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston päätökseksi vuoteen 2030 ulottuvan ”Polku digitaaliselle vuosikymmenelle”-ohjelman perustamisesta ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – 2030 digitaalinen kompassi: eurooppalainen lähestymistapa digitaalista vuosikymmentä varten ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ [Komission tiedonanto](#) Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelmasta (COM(2018) 22 final).

⁴⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Vuoden 2020 uuden teollisuusstrategian päivittäminen: vahvemmat sisämarkkinat Euroopan elpymistä varten ([COM\(2021\) 350 final](#)).

työvoima on avainasemassa onnistuneen siirtymän varmistamisessa, Euroopan teollisuuden kilpailukyvyyn tukemisessa, sen digitaalisessa ja vihreässä siirtymässä sekä laadukkaiden työpaikkojen luomisessa. Siinä tunnustetaan myös EU:n, jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien välisten vahvojen kumppanuuksien sekä teollisten ekosysteemien välisen ja sisäisen yhteistyön merkitys. Yhteisötaloudella voi olla ratkaiseva rooli, koska se on tärkeä sosiaalisesti oikeudenmukaisen ja osallistavan digitaalisen ja vihreän siirtymän ja sosiaalisen innovoinnin edistäjä, myös uudelleen- ja täydennyskoulutuksen alalla.

- (17) Ammattitaitoisten kolmansien maiden kansalaisten houkutteleva unioniin voi auttaa korjaamaan unionin osaamisvajetta ja työvoimapulaa. Lokakuussa 2021 tuli voimaan tarkistettu EU:n sinistä korttia koskeva direktiivi⁴⁵, joka on keskeinen saavutus erittäin ammattitaitoisten osaajien houkuttelemiseksi työmarkkinoille. Myös uudessa muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksessa⁴⁶ painotetaan työvoiman muuttoliikettä ja kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista. Tätä taustaa vasten komissio hyväksyi huhtikuussa 2022 osaajia koskevan paketin⁴⁷, jossa vahvistetaan oikeudellinen kehys ja unionin toimet tällä alalla. EU:n alueella pitkään oleskelleita koskevan direktiivin ja yhdistelmälapudirektiivin uudelleenlaatimista koskevilla ehdotuksilla voidaan yksinkertaistaa menettelyjä, jotka koskevat kaikkien osaamistasojen työntekijöiden maahanpääsyä unioniin. Komissio jatkaa myös EU:n osaajareservin käyttöönottoa helpottaakseen työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensovittamista EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten avulla. Komissio pyrkii myös käynnistämään räätälöityjä osaamiskumppanuuksia tiettyjen keskeisten kumppanimaiden kanssa, jotta voitaisiin edistää työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta ja osaamisen kehittämistä molempia osapuolia hyödyttävällä ja vastavuoroisella tavalla. Lisäksi unioni on edelleen maailman johtava koulutuksen rahoittaja ja keskittyy erityisesti opettajankoulutukseen, tyttöjen koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Tällä Global Gateway -strategian⁴⁸ puitteissa tehtävällä työllä täydennetään tämän ehdotuksen tavoitteita.
- (18) Luottamus sekä Euroopassa että sen ulkopuolella hankittuihin tutkintoihin ja tutkintojen avoimuus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka helpottavat niiden tunnustamista. EU:n avoimuusvälineet (eurooppalainen tutkintojen viitekehys, Europass, ESCO, EU:n taitoprofiilityökalu kolmansien maiden kansalaisille, oppimista koskevat eurooppalaiset digitaaliset osaamistodistukset) ovat lähtökohta tutkintojen avoimuuden ja vertailtavuuden lisäämiseksi. Hyvin toimivien työmarkkinoiden kannalta on ymmärrettävä ja arvostettava taitoja, jotka on hankittu virallisen, epävirallisen tai arkioppimisen kautta. Tässä yhteydessä ratkaisevaa on taitojen tunnistaminen ja dokumentointi sekä opastus taitojen näkyvyyden lisäämiseksi.
- (19) Julkiset ja yksityiset investoinnit täydennys- ja uudelleen koulutukseen ovat kaiken kaikkiaan riittämättömiä. Suurin osa työhön liittyvästä koulutuksesta unionissa on työnantajien tukemaa. Monet yritykset, erityisesti pk-yritykset, eivät kuitenkaan tarjoa

⁴⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2021/1883, annettu 20 päivänä lokakuuta 2021, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten ja neuvoston direktiivin 2009/50/EY kumoamisesta ([EUVL L 382, 28.10.2021, s. 1](#)).

⁴⁶ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle uudesta muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksesta ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Osaajien houkutteleva EU:hun ([COM\(2022\) 657 final](#)).

⁴⁸ Yhteinen tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle, alueiden komitealle ja Euroopan investointipankille – Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

tai rahoita henkilöstölleen koulutusta, ja epätyypillisessä työsuhteessa olevien henkilöiden saatavilla on vähemmän tai ei lainkaan työnantajan tukemaa koulutusta. Tällainen eriarvoisuus heikentää ihmisten hyvinvointia ja terveyttä sekä talouden kilpailukykyä ja johtaa mahdollisuuksien menettämiseen ja innovoinnin esteisiin, ja vaarana on, että osa ihmisistä jää jälkeen siirryttäessä kestävämpään taloudelliseen toimintaan. On luotava edellytykset, jotka kannustavat työnantajia ja joilla ne saadaan investoimaan osaamiseen ja joilla täydennys- ja uudelleen koulutuksen taloudelliselle arvolle saadaan näkyvyyttä.

- (20) Peruskoulutukseen suunnatut julkiset investoinnit lisääntyivät aiemmin merkittävästi unionissa. Tähän mennessä ei ole kuitenkaan nähty vastaavaa lisäystä investointeihin, joilla tuetaan taitojen jatkuvaa kehittämistä koko työelämän ajan.⁴⁹ Neuvoston 8 päivänä kesäkuuta 2020 antamissa päätelmissä⁵⁰ kehoitetaan jäsenvaltioita tutkimaan julkisen ja yksityisen rahoituksen mahdollisia malleja elinikäistä oppimista ja taitojen kehittämistä varten yksilötasolla ja kehoitetaan komissiota tukemaan jäsenvaltioita näissä toimissa.
- (21) Uudelleen- ja täydennyskoulutukseen on saatavilla merkittävää EU:n rahoitustukea esimerkiksi Euroopan sosiaalirahasto plussasta (ESR+), elpymis- ja palautumistukivälineestä⁵¹, Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR), oikeudenmukaisen siirtymän rahastosta (JTF), InvestEU-ohjelmasta, Digitaalinen Eurooppa -ohjelmasta, Erasmus+ -ohjelmasta, Horisontti Eurooppa -puiteohjelmasta, ympäristö- ja ilmastotoimien ohjelmasta (Life), modernisaatorahastosta sekä naapuruus-, kehitys- ja kansainvälisen yhteistyön välineestä (NDICI). ESR+ on edelleen tärkein EU:n rahoitusväline, jolla investoidaan työvoiman osaamisen lisäämiseen ja parantamiseen erityisesti tukemalla instituutioita ja palveluja osaamistarpeiden ja -haasteiden arvioinnissa ja ennakoinnissa sekä tukemalla julkisen ja yksityisen sektorin tarjoamia työntekijöiden uudelleen- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Jäsenvaltioiden kansallisiin elpymis- ja palautumissuunnitelmiin sisältyvillä uudistuksilla ja investoinneilla on merkittävä osaamisulottuvuus, joka liittyy usein aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan, erityisesti nuorisotyöllisyyden tukemiseen. Komission ja neuvoston tähän mennessä hyväksymissä kansallisissa elpymis- ja palautumissuunnitelmissa noin 20 prosenttia sosiaalimenoista osoitetaan luokkaan ”työllisyys ja osaaminen”.⁵² REACT-EU oli NextGenerationEU-välineen ensimmäinen väline, josta suoritettiin maksuja jäsenvaltioiden elpymisen tueksi. Sillä autettiin luomaan työpaikkoja ja investoimaan osaamiseen tukea eniten tarvitsevilla alueilla. Työntekijät, jotka menettävät työpaikkansa laajamittaisen rakenneuudistuksen vuoksi, voivat saada tukea myös työttömiksi jääneille työntekijöille tarkoitetusta Euroopan globalisaatorahastosta (EGR) uuden työpaikan löytämiseen esimerkiksi jatkokoulutuksen ja räätälöidyn uraohjauksen ja neuvonnan avulla.

⁴⁹ Ks. esimerkiksi korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrän lisääntyminen ([Education and Training Monitor 2021](#)).

⁵⁰ [Neuvoston päätelmät, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2020](#), uudelleen koulutus ja osaamisen kehittäminen perustana kestäväyyden ja työllistettävyyden lisäämiselle edistettäessä talouden elpymistä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

⁵¹ Perustettu 12 päivänä helmikuuta 2021 annetulla [asetuksella \(EU\) 2021/241](#).

⁵² Sosiaalialan luokat on määritelty [delegoidussa asetuksessa \(EU\) 2021/2105](#), ja niitä sovelletaan käyttäen menetelmää, jonka komissio on hyväksynyt kyseisessä asetuksessa Euroopan parlamenttia ja jäsenvaltioita kuultuaan. Komissio ja neuvosto ovat hyväksyneet 3 päivään lokakuuta 2022 mennessä 25 elpymis- ja palautumissuunnitelmaa.

- (22) Oikeudenmukaisen siirtymän rahaston perustamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2021/1056⁵³ todetaan, että työntekijöiden ja työnhakijoiden täydennys- ja uudelleen koulutus on väline, jota tarvitaan varmistamaan oikeudenmukainen ja osallistava vihreä siirtymä ja lieventämään sen kielteisiä seurauksia. Oikeudenmukaisen ilmaston neutraaliuteen siirtymisen varmistamisesta annetussa neuvoston suosituksessa⁵⁴ annetaan erityisiä ohjeita, joilla autetaan jäsenvaltioita suunnittelemaan ja panemaan täytäntöön asiaankuuluvia työllisyys- ja sosiaalineläkökohtia koskevia toimenpidepaketteja, mukaan lukien täydennys- ja uudelleen koulutuspolitiikka. Lisäksi vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevasta oppimisesta annetulla neuvoston suosituksella⁵⁵ edistetään politiikkaa ja ohjelmia, joilla varmistetaan, että kaikenikäiset oppijat hankkivat tiedot ja taidot, joiden avulla he voivat hyötyä muuttuvista työmarkkinoista, elää kestävällä tavalla ja toteuttaa toimia kestävä tulevaisuuden varmistamiseksi.
- (23) InvestEU-ohjelman sosiaalisten investointien ja osaamisen ikkunasta tuetaan osaamisen kysyntää ja tarjontaa, korjataan lopullisten rahoituksen saajien osaamisvajaita tai kehitetään osaamisen hyödyntämistä ja edistetään osaamiseen tehtävien investointien markkinoita. InvestEU-ohjelmasta tuetaan myös yleisiä investointeja koulutukseen ja niihin liittyviin palveluihin. Lisäksi InvestEU-ohjelmaan kuuluvasta oikeudenmukaisen siirtymän järjestelmästä tuetaan investointeja, myös työntekijöiden täydennys- ja uudelleen koulutuksen tukemiseen tarkoitettuja, alueilla, joilla on asetuksen (EU) 2021/1056 mukaisesti hyväksytty oikeudenmukaista siirtymää koskeva suunnitelma, tai hankkeita, jotka hyödyttävät kyseisiä alueita edellyttäen, että ne ovat keskeisiä näiden alueiden siirtymän kannalta.
- (24) Räättälöidyllä asiantuntemuksella komission teknisen tuen välineen kautta voidaan auttaa jäsenvaltioita toteuttamaan uudistuksia, jotka liittyvät kansallisiin tai alueellisiin osaamisstrategioihin, ja saada väliaikaisen EU-rahoituksen avulla aikaan kestäviä parannuksia saatavilla olevissa uudelleen- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksissa. Myös komission edistämä vastavuoroinen oppiminen voi tukea prosessia.
- (25) Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevalla eurooppalaisella strategialla 2021–2030⁵⁶ pyritään varmistamaan vammaisten täysipainoinen osallistuminen yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa unionissa ja sen ulkopuolella. Strategiassa Euroopan komissio sitoutuu varmistamaan, että vammaiset henkilöt voivat osallistua koulutukseen ja oppia uusia taitoja, mikä on olennainen edellytys työllisyydelle ja itsenäisyydelle.
- (26) Unionin tasolla tämän päätöksen täytäntöönpanemiseksi tarvittavat määrärahat määritellään osallistuvien ohjelmien talousarviossa monivuotisten rahoituskehysten 2014–2020 ja 2021–2027 mukaisesti. Rajoittamatta budjettivallan käyttäjän toimivaltaa tavoitteena olisi oltava vähintään 9,3 miljoonan euron rahoitus toimintamenoihin tämän päätöksen täytäntöönpanoa varten.

⁵³ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/1056, annettu 24 päivänä kesäkuuta 2021, oikeudenmukaisen siirtymän rahaston perustamisesta ([EUVL L 231, 30.6.2021, s. 1](#)).

⁵⁴ Neuvoston suositus oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmaston neutraaliuteen ([EUVL C 243, 27.6.2022, s. 35](#)).

⁵⁵ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, vihreää siirtymää ja kestävä kehitystä koskevasta oppimisesta (EUVL C 243, 27.6.2022, s. 1).

⁵⁶ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Tasa-arvon unioni: Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia 2021–2030 ([COM\(2021\) 101 final](#)).

- (27) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän päätöksen tavoitteita, vaan ne voidaan ehdotetun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä SEU-sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä päätöksessä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.
- (28) Euroopan osaamisen teemavuoden nopean täytäntöönpanon varmistamiseksi tämän päätöksen olisi tultava voimaan kiireellisesti seuraavana päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN PÄÄTÖKSEN:

1 artikla
Kohde

Nimetään vuosi 2023 ”Euroopan osaamisen teemavuodeksi 2023”, jäljempänä ’teemavuosi’.

2 artikla
Tavoitteet

Teemavuoden yleisenä tavoitteena on edistää uudelleen- ja täydennyskoulutukseen liittyvää ajattelutapaa ja parantaa siten eurooppalaisten yritysten, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten, kilpailukykyä ja hyödyntää digitaalisen ja vihreän siirtymän koko potentiaali sosiaalisesti tasapuolisella, osallistavalla ja oikeudenmukaisella tavalla; tavoite vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteita 1, 4 ja 5, joilla edistetään Euroopan osaamisohjelmassa 2020 asetettujen tavoitteiden ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa asetettujen EU:n yleistavoitteiden saavuttamista. Teemavuoden toimilla edistetään erityisesti osaamispolitiikkaa ja investointeja osaamiseen sen varmistamiseksi, että ketään ei jätetä jälkeen vihreässä ja digitaalisessa siirtymässä ja talouden elpymisessä, ja helpottaa sellaisten koulutettujen työntekijöiden pulaa unionissa, jotka pystyvät hyödyntämään tämän prosessin tarjoamat mahdollisuudet, seuraavin toimin:

1. Edistetään tehokkaampia ja osallistavampia lisäinvestointeja koulutukseen ja taitojen parantamiseen, jotta voidaan hyödyntää Euroopan nykyisen ja tulevan työvoiman koko potentiaali ja tukea ihmisiä työpaikan välisten siirtymien hallinnassa, aktiivisessa ikääntymisessä ja meneillään olevan talouden muutoksen tarjoamien uusien mahdollisuuksien hyödyntämisessä.
2. Vahvistetaan osaamisen relevanssia tekemällä tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten, julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen, yritysten ja koulutuksen tarjoajien kanssa ja kehittämällä yhteisiä lähestymistapoja kaikkien hallinnonalojen kanssa.
3. Sovitetaan ihmisten toiveet ja taidot yhteen niiden mahdollisuuksien kanssa, joita työmarkkinoilla on tarjolla erityisesti vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvillä sekä pandemiasta elpymistä tarvitsevilla keskeisillä aloilla. Kiinnitetään erityishuomiota siihen, että yhä useammat ihmiset saataisiin työmarkkinoille, erityisesti naiset ja nuoret, varsinkin koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevat (ns. NEET-nuoret).
4. Houkutellaan kolmansista maista tulevia ihmisiä, joilla on unionin tarvitsemat taidot, muun muassa lisäämällä oppimismahdollisuuksia ja liikkuvuutta ja helpottamalla tutkintojen tunnustamista.

3 artikla Toimenpiteiden tyyppi

1. Edellä 2 artiklassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi toteutettaviin toimenpiteisiin kuuluvat seuraavat teemavuoden tavoitteisiin liittyvät hankkeet, jotka toteutetaan EU:n tasolla tai kansallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla ja tarvittaessa yhteistyössä kolmansien maiden kanssa:
 - a) konferenssit, foorumikeskustelut ja muut tapahtumat, joilla edistetään keskustelua osaamispolitiikan roolista ja panoksesta kilpailukykyisen, kestävän ja oikeudenmukaisen talouskasvun aikaansaamiseksi, kun otetaan huomioon väestörakenteen muutos, ja aktivoidaan asiaankuuluvia sidosryhmiä, jotta varmistetaan koulutukseen pääsyn toteutuminen käytännössä;
 - b) työryhmät, tekniset kokoukset ja tapahtumat, joilla edistetään keskustelua ja vastavuoroista oppimista toimista ja lähestymistavoista, joita julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sidosryhmät voivat toteuttaa, mukaan lukien hyviä käytäntöjä koskevien esimerkkien, suuntaviivojen ja muiden tapahtumiin perustuvien asiakirjojen valmistelu, julkaiseminen ja levittäminen;
 - c) aloitteet, jotka kohdistuvat muun muassa yksityishenkilöihin, yrityksiin, kauppa- ja teollisuuskamareihin, työmarkkinaosapuoliin, viranomaisiin ja koulutuksen tarjoajiin ja joilla edistetään täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksien tarjoamista, rahoitusta ja käyttöönottoa;
 - d) täydennys- ja uudelleen koulutusta koskeviin EU:n aloitteisiin liittyvät tiedotus-, viestintä- ja valistuskampanjat, joilla edistetään näiden aloitteiden täytäntöönpanoa ja toteutusta käytännössä sekä niiden käyttöönottoa mahdollisten edunsaajien keskuudessa;
 - e) vuoropuhelun lisääminen nykyisissä sidosryhmissä ja verkostoissa, myös vakiintuneiden verkkoalustojen kautta;
 - f) osaamista koskevan tietojenhankinnan välineiden käyttöönotto ja tarvittaessa uusien välineiden kehittäminen ja niiden käytön edistäminen ja laajentaminen sellaisten nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden tunnistamisessa, jotka liittyvät erityisesti vihreään ja digitaaliseen siirtymään, keskeisiin aloihin, jotka tarvitsevat pandemiasta elpymistä, energiakriisiin ja Venäjän Ukrainassa käymän hyökkäyssodan vaikutuksiin;
 - g) sellaisten välineiden kehittäminen, joilla lisätään tutkintojen avoimuutta, mukaan lukien unionin ulkopuolella myönnetty tutkinnot;
 - h) sellaisten ohjelmien, rahoitusmahdollisuuksien, hankkeiden, toimien ja verkostojen edistäminen, jotka ovat merkityksellisiä täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksien ja ammatillisen koulutuksen suunnitteluun, levittämiseen ja toteuttamiseen osallistuvien julkisten, yksityisten ja valtiosta riippumattomien sidosryhmien kannalta.
2. Komissio voi yksilöidä muita toimia, joilla voitaisiin edistää teemavuoden tavoitteiden saavuttamista, ja sallia viittaukset teemavuoteen näiden toimien edistämiseksi, jos ne myötävaikuttavat kyseisten tavoitteiden saavuttamiseen. Muut unionin toimielimet ja jäsenvaltiot voivat myös yksilöidä tällaisia muita toimia ja ehdottaa niitä komissiolle.

4 artikla
Kansallisen tason koordinointi

Jäsenvaltiot vastaavat eurooppalaiseen teemavuoteen osallistumisen järjestämisestä kansallisella ja alueellisella tasolla. Tätä varten kunkin jäsenvaltion on nimettävä kansallinen koordinaattori, joka voi edustaa hallinnon eri aloja kokonaisvaltaisesti. Kansallisten koordinaattorien on varmistettava asiaan liittyvien toimien koordinointi kansallisella ja alueellisella tasolla.

5 artikla
Unionin tason koordinointi

1. Teemavuoden koordinoinnissa unionin tasolla sovelletaan monialaista lähestymistapaa yhteisvaikutuksen luomiseksi unionin eri ohjelmien ja aloitteiden välille osaamisen alalla.
2. Komissio hyödyntää asiaankuuluvien unionin virastojen asiantuntemusta ja apua teemavuoden täytäntöönpanossa.
3. Komissio kutsuu koolle kansallisten koordinaattoreiden kokouksia 3 artiklassa tarkoitettujen toimien koordinoimiseksi. Kokoukset tarjoavat lisäksi mahdollisuuksia vaihtaa tietoja teemavuoden täytäntöönpanosta kansallisella ja unionin tasolla. Euroopan parlamentin ja asiaankuuluvien unionin virastojen edustajat voivat osallistua näihin kokouksiin tarkkailijoina.
4. Komissio tekee yhteistyötä työmarkkinaosapuolten, työmarkkinaelinten ja osaamisen alalla toimivien organisaatioiden tai elinten edustajien kanssa auttaakseen teemavuoden täytäntöönpanossa unionin tasolla.

6 artikla
Kansainvälinen yhteistyö

Komissio tekee tarvittaessa teemavuoteen liittyvää yhteistyötä kolmansien maiden ja toimivaltaisten kansainvälisten järjestöjen kanssa, erityisesti OECD:n, Unescon ja ILO:n kanssa, ja varmistaa samalla unionin osallistumisen näkyvyyden.

7 artikla
Seuranta ja arviointi

Komissio antaa viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2024 Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle kertomuksen tässä päätöksessä säädettyjen aloitteiden täytäntöön panemisesta ja tuloksista sekä näitä aloitteita koskevan yleisarvion.

8 artikla
Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan seuraavana päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja

SÄÄDÖSEHDOTUKSEEN LIITTYVÄ RAHOITUSSELVITYS

1. PERUSTIEDOT EHDOTUKSESTA/ALOITTEESTA

1.1. Ehdotuksen/aloitteen nimi

1.2. Toimintalohko(t)

1.3. Ehdotus/aloite liittyy

1.4. Tavoite (Tavoitteet)

1.4.1. Yleistavoite (Yleistavoitteet)

1.4.2. Erityistavoite (Erityistavoitteet)

1.4.3. Odotettavissa olevat tulokset ja vaikutukset

1.4.4. Tulosindikaattorit

1.5. Ehdotuksen/aloitteen perustelut

1.5.1. Tarpeet, joihin ehdotuksella/aloitteella vastataan lyhyellä tai pitkällä aikavälillä sekä aloitteen yksityiskohtainen toteutusaikataulu

1.5.2. EU:n osallistumisesta saatava lisäarvo (joka voi olla seurausta eri tekijöistä, kuten koordinoinnin paranemisesta, oikeusvarmuudesta tai toiminnan vaikuttavuuden tai täydentävyyden paranemisesta). EU:n osallistumisesta saatavalla lisäarvolla tarkoitetaan tässä kohdassa arvoa, jonka EU:n osallistuminen tuottaa sen arvon lisäksi, joka olisi saatu aikaan pelkillä jäsenvaltioiden toimilla.

1.5.3. Vastaavista toimista saadut kokemukset

1.5.4. Yhteensopivuus monivuotisen rahoituskehysten kanssa ja mahdolliset synergiaedut suhteessa muihin kyseeseen tuleviin välineisiin

1.5.5. Arvio käytettävissä olevista rahoitusvaihtoehdoista, mukaan lukien mahdollisuudet määrärahojen uudelleenkohdentamiseen

1.6. Ehdotetun toimen/aloitteen kesto ja rahoitusvaikutukset

1.7. Hallinnointitapa (Hallinnointitavat)

2. HALLINNOINTI

2.1. Seuranta- ja raportointisäännöt

2.2. Hallinnointi- ja valvontajärjestelmä(t)

2.2.1. Perustelut ehdotetu(i)lle hallinnointitavalle(/-tavoille), rahoituksen toteutusmekanismille(/-mekanismeille), maksujärjestelyille sekä valvontastrategialle

2.2.2. Tiedot todetuista riskeistä ja niiden vähentämiseksi käyttöön otetuista sisäisistä valvontajärjestelmistä

2.2.3. Valvonnan kustannustehokkuutta (valvontakustannusten suhde hallinnoitujen varojen arvoon) koskevat arviot ja perustelut sekä arviot maksujen suoritusajankohdan ja toimen päättämisaikajankohdan odotetuista virheriskitasoista

2.3. Toimenpiteet petosten ja sääntöjenvastaisuuksien ehkäisemiseksi

3. EHDOTUKSEN/ALOITTEEN ARVIOIDUT RAHOITUSVAIKUTUKSET

3.1. Kyseeseen tulevat monivuotisen rahoituskehyksen otsakkeet ja menopuolen budjettikohdat

3.2. Arvioidut vaikutukset määrärahoihin

3.2.1. Yhteenveto arvioituista vaikutuksista toimintamäärärahoihin

3.2.2. Arvioidut toimintamäärärahoista rahoitetut tuotokset

3.2.3. Yhteenveto arvioituista vaikutuksista hallintomäärärahoihin

3.2.4. Yhteensopivuus nykyisen monivuotisen rahoituskehyksen kanssa

3.2.5. Ulkopuolisten tahojen rahoitusosuudet

3.3. Arvioidut vaikutukset tuloihin

SÄÄDÖSEHDOTUKSEEN LIITTYVÄ RAHOITUSSELVITYS

1. PERUSTIEDOT EHDOTUKSESTA/ALOITTEESTA

1.1. Ehdotuksen/aloitteen nimi

Euroopan osaamisen teemavuosi 2023

1.2. Toimintalohko(t)

Toimintalohko: Työllisyys ja osaaminen

1.3. Ehdotus/aloite liittyy

uuteen toimeen

uuteen toimeen, joka perustuu pilottihankkeeseen tai valmistelutoimeen⁵⁷

käynnissä olevan toimen jatkamiseen

yhden tai useamman toimen sulauttamiseen tai uudelleen suuntaamiseen johonkin toiseen/uuteen toimeen

1.4. Tavoite (Tavoitteet)

1.4.1. Yleistavoite (Yleistavoitteet)

Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 yleisenä tavoitteena on edistää uudelleen- ja täydennyskoulutusta ja varmistaa, että ketään ei jätetä jälkeen vihreässä ja digitaalisessa siirtymässä, ja puuttua erityisesti sellaisten koulutettujen työntekijöiden pulaan unionissa, jotka pystyvät hyödyntämään tämän prosessin tarjoamat mahdollisuudet, ja parantaa siten eurooppalaisten yritysten, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten, kilpailukykyä ja hyödyntää digitaalisen ja vihreän siirtymän koko potentiaali sosiaalisesti tasapuolisella, osallistavalla ja oikeudenmukaisella tavalla.

1.4.2. Erityistavoite (Erityistavoitteet)

Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 on neljä erityistavoitetta:

1. Edistetään tehokkaampia ja osallistavampia lisäinvestointeja koulutukseen ja taitojen parantamiseen, jotta voidaan hyödyntää Euroopan nykyisen ja tulevan työvoiman koko potentiaali ja tukea ihmisiä työpaikan välisten siirtymien hallinnassa, aktiivisessa ikääntymisessä ja meneillään olevan talouden muutoksen tarjoamien uusien mahdollisuuksien hyödyntämisessä.

2. Vahvistetaan osaamisen relevanssia tekemällä tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten, julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen, yritysten ja koulutuksen tarjoajien kanssa ja kehittämällä yhteisiä lähestymistapoja kaikkien hallinnonalojen kanssa.

3. Sovitetaan ihmisten toiveet ja taidot yhteen niiden mahdollisuuksien kanssa, joita työmarkkinoilla on tarjolla erityisesti vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvillä sekä pandemiasta elpymistä tarvitsevilla keskeisillä aloilla. Kiinnitetään erityishuomiota siihen, että yhä useammat ihmiset saataisiin työmarkkinoille,

⁵⁷

Sellaisina kuin nämä on määritelty varainhoitoasetuksen 58 artiklan 2 kohdan a ja b alakohdassa.

erityisesti naiset ja nuoret, varsinkin koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevat (ns. NEET-nuoret).

4. Houkutellaan kolmansista maista tulevia ihmisiä, joilla on unionin tarvitsemat taidot, muun muassa lisäämällä oppimismahdollisuuksia ja liikkuvuutta ja helpottamalla tutkintojen tunnustamista.

1.4.3. *Odotettavissa olevat tulokset ja vaikutukset*

Selvitys siitä, miten ehdotuksella/aloitteella on tarkoitus vaikuttaa edunsaajien/kohderyhmän tilanteeseen

Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 odotetaan olevan myönteisiä vaikutuksia yksilön, hallinnon ja yhteiskunnan tasolla. Suunnitellut toimenpidetyypit (tapahtumat, tiedotus-, viestintä- ja valistuskampanjat, vuoropuhelun lisääminen, välineiden edistäminen ja kehittäminen) johtavat

paremmin kohdennettuihin lisäinvestointeihin, joita tehdään työmarkkinoiden kannalta merkityksellisiin uudelleen koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksiin, jotka hyödyttävät työntekijöitä ja työnantajia, koska niillä puututaan nykyiseen työvoimapulaan ja edistetään työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta

- tiedonvaihdon ja vastavuoroisen oppimisen lisääntymiseen ja yhteistyön tehostumiseen, mikä hyödyttää julkisten ja yksityisten organisaatioiden sekä työmarkkinaosapuolten työtä kansainvälisellä, eurooppalaisella, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla.

1.4.4. *Tulosindikaattorit*

Selvitys siitä, millaisin indikaattorein ehdotuksen/aloitteen etenemistä ja tuloksia seurataan.

Tuotosindikaattorit:

- järjestettyjen tapahtumien lukumäärä
- Tiedotuskampanjan puitteissa toteutettavien tuotosten määrä

Komissio antaa viimeistään 31. joulukuuta 2024 Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle kertomuksen tässä päätöksessä säädettyjen aloitteiden täytäntöönpanosta ja tuloksista sekä näitä aloitteita koskevan yleisarvion.

1.5. **Ehdotuksen/aloitteen perustelut**

1.5.1. *Tarpeet, joihin ehdotuksella/aloitteella vastataan lyhyellä tai pitkällä aikavälillä sekä aloitteen yksityiskohtainen toteutusajataulu*

Lyhyellä aikavälillä: yhteistyön tiivistäminen ja tiedon lisääminen julkisten ja yksityisten toimijoiden parissa osaamiseen liittyvästä politiikasta ja välineistä. Lyhyen aikavälin vaatimukset täyttyvät Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 aikana, kun suunnitellut toimenpidetyypit pannaan täytäntöön.

Pitkällä aikavälillä: uudelleen koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien lisääntyminen, millä edistetään EU:n työvoimapulan käsittelyä.

- 1.5.2. *EU:n osallistumisesta saatava lisäarvo (joka voi olla seurausta eri tekijöistä, kuten koordinoinnin paranemisesta, oikeusvarmuudesta tai toiminnan vaikuttavuuden tai täydentävyyden paranemisesta). EU:n osallistumisesta saatavalla lisäarvolla tarkoitetaan tässä kohdassa arvoa, jonka EU:n osallistuminen tuottaa sen arvon lisäksi, joka olisi saatu aikaan pelkillä jäsenvaltioiden toimilla.*

Unionin osallistumisesta saatava lisäarvo on tulosta seuraavista:

- tehostetaan unionin omien välineiden toimivuutta lisäämällä tietoisuutta osaamispolitiikasta ja sen näkyvyyttä.
- täydennetään kansallisen tason toimia, joilla on eurooppalainen ulottuvuus, ja mahdollistetaan kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihto jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten ja muiden sidosryhmien sekä yksityisten ja julkisten yritysten välillä EU:ssa ja sen ulkopuolella. Lisäksi jäsenvaltioiden toimet hyötyisivät näkyvyydestä ja tunnettuudesta sekä EU:ssa että sen ulkopuolella.

- 1.5.3. *Vastaavista toimista saadut kokemukset*

Viimeisten kymmenen vuoden aikana järjestetyt eurooppalaiset teemavuodet ovat osoittautuneet tehokkaiksi välineiksi lisätä sekä suuren yleisön että mielipidevaikuttajien tietämystä, ja niillä on saatu aikaan synergiaetuja eri toimintalojen välillä unionin ja jäsenvaltioiden tasolla.

- 1.5.4. *Yhteensopivuus monivuotisen rahoituskehityksen kanssa ja mahdolliset synergiaedut suhteessa muihin kyseeseen tuleviin välineisiin*

Euroopan osaamisen teemavuodella 2023 edistetään myös osaamispolitiikan ja muun asiaankuuluvan unionin politiikan välistä synergiaa. Euroopan osaamisen teemavuosi 2023 perustuu olemassa oleviin unionin aloitteisiin, sillä osaamisen kehittäminen on olennaisen tärkeää ja merkityksellistä kaikilla talouden aloilla.

Euroopan osaamisen teemavuoden 2023 pohjana ovat erityisesti seuraavat aloitteet: Euroopan osaamisohjelma, digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelma, eurooppalainen koulutusalue, eurooppalainen tutkimusalue, Euroopan vihreän kehityksen ohjelma, mukaan lukien 55-valmiuspaketti, Euroopan rakennusten perusparannusalo, REpowerEU-suunnitelma, uusi kiertotalouden toimintasuunnitelma, saasteettomuustoimintasuunnitelma ja vuoteen 2030 ulottuva EU:n biodiversiteettistrategia, Pellolta pöytään -strategia sekä tiedonanto uudesta lähestymistavasta kestäväan siniseen talouteen EU:ssa. Lisäksi se pohjautuu seuraaviin: uusi eurooppalainen Bauhaus, Horisontti Eurooppa -puiteohjelma ja sen missiot, uusi eurooppalainen innovaatio-ohjelmaa, eurooppalainen yliopistostrategia, komission ehdotus eurooppalaiseksi julistukseksi digitaalisista oikeuksista ja periaatteista digitaalista vuosikymmentä varten, Euroopan digitaalista tulevaisuutta rakentava strategia, Euroopan datastrategia, digitaalinen vuosikymmen, vahvistettu nuorisotakuu, vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia, EU:n ja OECD:n yhteiset taloustaitopuitteet aikuisille, EU:n rasismintorjunnan toimintasuunnitelma, romanien tasa-arvoa, osallisuutta ja osallistumista koskeva EU:n strategiakehys, kotouttamista ja osallisuutta koskeva toimintasuunnitelma 2021–2027, sukupuolten tasa-arvostrategia, Euroopan demokratiatoimintasuunnitelma, EU:n maaseutualueita koskeva pitkän aikavälin visio, tiedonanto uudesta lähestymistavasta kestäväan siniseen talouteen EU:ssa, eurooppalainen hoito- ja hoivastrategia, yhteisötalouden toimintasuunnitelma ja yhteisötalouden teollisuuden ekosysteemin siirtymäpolku, yhteinen tiedonanto puolustusalan investointivajeiden analyysistä ja siihen

perustuvista jatkotoimista, avaruusohjelmaa koskeva asetus, Global Gateway -strategia ja nuorisotoimintasuunnitelma. Kuhunkin näistä aloitteista ja politiikkatoimista sisältyy toimenpiteitä, jotka voivat liittyä osaamisen kehittämiseen yleisesti tai tiettyjen ryhmien osalta tai joissa viitataan erityisiin osaamiskokonaisuuksiin.

1.5.5. *Arvio käytettävissä olevista rahoitusvaihtoehdoista, mukaan lukien mahdollisuudet määrärahojen uudelleenkohdentamiseen*

Tarkasteltavana oli kaksi vaihtoehtoa: lisämäärärahojen pyytäminen tai Euroopan osaamisen teemavuoden rahoittaminen kohdentamalla varoja uudelleen.

Koska määrärahatarpeet jakautuvat kolmelle vuodelle (2022–2024), ne kaikki voitiin kattaa sisäisillä uudelleenkohdentamisilla ESR+:sta saadun operatiivisen ja hallinnollisen teknisen avun perusteella.

Henkilöstön osalta pelkkää uudelleenkohdentamista ei kuitenkaan pidetty mahdollisena. Sen vuoksi vakinaista henkilöstöä vahvistetaan tilapäisellä henkilöstöllä toiminnan keston ajan. Myös tilapäiseen henkilöstöön liittyviä kustannuksia voidaan rahoittaa kohdentamalla määrärahoja uudelleen.

1.6. Ehdotetun toimen/aloitteen kesto ja rahoitusvaikutukset

kesto on rajattu

- voimassa päätöksen hyväksymisestä 31.12.2024 asti
- maksusitoumusmäärärahoihin kohdistuvat rahoitusvaikutukset koskevat vuosia 2022–2024 ja maksumäärärahoihin kohdistuvat rahoitusvaikutukset vuosia 2022–2026.

kesto ei ole rajattu

- Käynnistysvaihe alkaa vuonna VVVV ja päättyy vuonna VVVV,
- minkä jälkeen toteutus täydessä laajuudessa.

1.7. Hallinnointitapa (Hallinnointitavat)⁵⁸

Suora hallinnointi, jonka komissio toteuttaa käyttämällä

- yksiköitään, myös unionin edustustoissa olevaa henkilöstöään
- toimeenpanovirastoja

Hallinnointi yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa

Välillinen hallinnointi, jossa täytäntöönpanotehtäviä on siirretty

- kolmansille maille tai niiden nimeämille elimille
- kansainvälisille järjestöille ja niiden erityisjärjestöille (tarkennettava)
- Euroopan investointipankille tai Euroopan investointirahastolle
- varainhoitoasetuksen 70 ja 71 artiklassa tarkoitetuille elimille
- julkisoikeudellisille yhteisöille
- sellaisille julkisen palvelun tehtäviä hoitaville yksityisoikeudellisille elimille, joille annetaan riittävät rahoitustakuut;
- sellaisille jäsenvaltion yksityisoikeuden mukaisille elimille, joille on annettu tehtäväksi julkisen ja yksityisen sektorin kumppanuuden täytäntöönpano ja joille annetaan riittävät rahoitustakuut;
- henkilöille, joille on annettu tehtäväksi toteuttaa SEU-sopimuksen V osaston mukaisia yhteisen ulko- ja turvallisuuspolitiikan erityistoimia ja jotka nimetään asiaa koskevassa perussäädöksessä.
- *Jos käytetään useampaa kuin yhtä hallinnointitapaa, olisi annettava lisätietoja kohdassa ”Huomautukset”.*

Huomautukset

⁵⁸ Kuvaukset eri hallinnointitavoista ja viittaukset varainhoitoasetukseen ovat saatavilla budjettipääosaston verkkosivuilla osoitteessa <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. HALLINNOINTI

2.1. Seuranta- ja raportointisäännöt

Ilmoitetaan sovellettavat aikavälit ja edellytykset.

Teemavuoden työohjelma

2.2. Hallinnointi- ja valvontajärjestelmä(t)

2.2.1. *Perustelut ehdotetu(i)lle hallinnointitavalle(/-tavoille), rahoituksen toteutusmekanismille(/-mekanismeille), maksujärjestelyille sekä valvontastrategialle*

Suora hallinnointi varainhoitoasetuksen 62 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti on sopivin hallinnointitapa, koska Euroopan komissio, erityisesti työllisyyden pääosasto (PO EMPL), toteuttaa toimet ja varmistaa koordinoinnin jäsenvaltioiden ja eri sidosryhmien kanssa.

2.2.2. *Tiedot todetuista riskeistä ja niiden vähentämiseksi käyttöön otetuista sisäisistä valvontajärjestelmistä*

Valvonta on osa PO EMPL:n sisäistä valvontajärjestelmää. Näissä uusissa toimissa sovelletaan samaa lähestymistapaa riskien tunnistamiseen ja niiden lieventämiseen.

2.2.3. *Valvonnan kustannustehokkuutta (valvontakustannusten suhde hallinnoitujen varojen arvoon) koskevat arviot ja perustelut sekä arviot maksujen suoritusajankohdan ja toimen päättämisaikajankohdan odotetuista virheriskitasoista*

Valvonta on osa PO EMPL:n sisäistä valvontajärjestelmää. Nämä uudet toimet aiheuttavat vain vähäisiä lisäkustannuksia pääosastotason valvontaan.

2.3. Toimenpiteet petosten ja sääntöjenvastaisuuksien ehkäisemiseksi

Ilmoitetaan käytössä olevat ja suunnitellut ehkäisy- ja suoja-toimenpiteet, esimerkiksi petostentorjuntastrategian pohjalta

Komissio varmistaa tämän päätöksen nojalla rahoitettavien toimien toteutuksen yhteydessä, että unionin taloudellisia etuja suojataan petoksia, korruptiota ja muuta laitonta toimintaa ehkäisevillä toimenpiteillä, tehokkailla tarkastuksilla ja perimällä virheellisesti maksetut varat takaisin ja, jos väärinkäytöksiä havaitaan, tehokkailla, oikeasuhteisilla ja varoittavilla seuraamuksilla. Komissiolla on tämän päätöksen nojalla oikeus suorittaa paikalla tehtäviä tarkastuksia komission paikan päällä suorittamista tarkastuksista ja todentamisista Euroopan yhteisöjen taloudellisiin etuihin kohdistuvien petosten ja muiden väärinkäytösten estämiseksi 11 päivänä marraskuuta 1996 annetun neuvoston asetuksen (Euratom, EY) N:o 2185/96 mukaisesti. Tarkastukset tekee tarvittaessa Euroopan petostentorjuntavirasto (OLAF), ja niihin sovelletaan Euroopan petostentorjuntaviraston (OLAF) tutkimuksista 25 päivänä toukokuuta 1999 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 1073/1999.

3. EHDOTUKSEN/ALOITTEEN ARVIOIDUT RAHOITUSVAIKUTUKSET

3.1. Kyseeseen tulevat monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeet ja menopuolen budjettikohdat

- Talousarviossa jo olevat budjettikohdat

Monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeiden ja budjettikohtien mukaisessa järjestyksessä.

Moni- vuotisen rahoitus- kehityksen otsake	Budjettikohta	Meno- laji	Rahoitusosuudet			
	Numero	JM/EI- JM ⁵⁹	EFTA- mailta ⁶⁰	Ehdokas- mailta ⁶¹	Kolman- silta mailta	Varainhoitoasetuk- sen 21 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitett rahoitusosuudet
		JM/EI- JM	KYLLÄ/ EI	KYLLÄ/E I	KYLLÄ/ EI	KYLLÄ/EI
2.a	07.020502 – ESR – Operatiivinen tekninen apu – Rahoitus REACT-EU-välineestä	JM	EI	EI	EI	EI
2.a	07.010101 – ESR+ tukimenot – yhteistyöhön perustuva hallinnointi	EI-JM	EI	EI	EI	EI
2.a	07.010101 – ESR+ tukimenot – yhteistyöhön perustuva hallinnointi – Rahoitus REACT-EU-välineestä	EI-JM	EI	EI	EI	EI

⁵⁹ JM = jaksotetut määrärahat; EI-JM = jaksottamattomat määrärahat.

⁶⁰ EFTA: Euroopan vapaakauppaliitto.

⁶¹ Ehdokasmaat ja soveltuvin osin Länsi-Balkanin mahdolliset ehdokasmaat

3.2. Arvioidut vaikutukset määrärahoihin

Jäljempänä mainitut ohjelmat ja budjettikohdat ovat suuntaa-antavia. Asianmukainen rahoitus eritellään sovellettavien rahoitussääntöjen mukaisesti osallistuvien ohjelmien määrärahojen puitteissa.

3.2.1. Yhteenveto arvioituista vaikutuksista toimintamäärärahoihin

- Ehdotus/aloite ei edellytä toimintamäärärahoja.
- Ehdotus/aloite edellyttää toimintamäärärahoja seuraavasti:

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

Monivuotisen rahoituskehityksen otsake	Numero	Otsakkeeseen 2a kuuluvat Koheesio, palautumiskyky ja arvot
---	--------	--

PO EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	YHTEENSÄ
○ Toimintamäärärahat								
Budjettikohta 07 02 05 02	Sitoumukset	(1 a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Maksut	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Sitoumukset	(1b)						
	Maksut	(2b)						
	Sitoumukset	(1c)						
	Maksut	(2c)						

○ Toimintamäärärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Maksut	2a+2b+2c	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Tiettyjen ohjelmien määrärahoista katettavat hallintomäärärahat			2022	2023	2024	2025	2026	YHTEENSÄ
Budjettikohta 07 01 01 01	Sitoumukset/ Maksut	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710

Budjettikohta 07 01 01 01	Sitoumukset/ Maksut	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○ PO EMPL:n määrärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset		8,608	1,449	0,458			10,516
	Maksut	2a+2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Monivuotisen rahoituskehyksen otsake	7	”Hallintomenot”
---	----------	-----------------

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

		2022	2023	2024	2025	2026	YHTEENSÄ
PO EMPL							
○ Henkilöresurssit		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Muut hallintomenot			0,017				0,017
PO EMPL YHTEENSÄ	Määrärahat	0,125	0,519	0,084			0,728

Monivuotisen rahoituskehyksen OTSAKKEESEEN 7 kuuluvat määrärahat YHTEENSÄ	(Sitoumukset yhteensä = maksut yhteensä)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	---	-------	-------	-------	--	--	--------------

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

		2022	2023	2024	2025	2026	YHTEENSÄ
Monivuotisen rahoituskehyksen	Sitoumukset	8,734	1,968	0,542			11,243

OTSAKKEISIIN 1–7 kuuluvat määrärahat YHTEENSÄ	Maksut	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243
--	--------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

3.2.2. Arvioidut toimintamäärärahoista rahoitetut tuotokset

maksusitoumusmäärärahat, milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

Tavoitteet ja tuotokset			2022		2023		2024		2025		ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)						YHTEENSÄ			
			TUOTOKSET																	
↓	Tyyppi ⁶²	Keski määr. kustannukset	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Lkm	Kust.	Luku määrä yhteensä	Kustannukset yhteensä
ERITYISTAVOITE 1 ⁶³ ...																				
- Tuotos	Tiedotuskampanja	7,000	1	7,000															1	7,000
- Tuotos	Komission tapahtumat	1,500			5	0,300													5	1,500
- Tuotos	Puheenjohtajavaltion tapahtumat	0,500			3	0,167													3	0,500

⁶² Tuotokset ovat tuloksena olevia tuotteita ja palveluita (esim. rahoitettujen opiskelijavaihtojen määrä tai rakennetut tiekilometrit).

⁶³ Kuten kuvattu kohdassa 1.4.2 ”Erityistavoitteet”.

- Tuotos	Arviointi	0,300					1	0,300									1	0,300
Välisumma, erityistavoite 1																		
ERITYISTAVOITE 2 ...																		
- Tuotos																		
Välisumma, erityistavoite 2																		
KAIKKI YHTEENSÄ			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Yhteenveto arvioiduista vaikutuksista hallintomäärärahoihin

- Ehdotus/aloite ei edellytä hallintomäärärahoja.
- Ehdotus/aloite edellyttää hallintomäärärahoja seuraavasti:
- milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

	2022	2023	2024	2025	ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)	YHTEENSÄ
--	------	------	------	------	---	----------

Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKE 7								
Henkilöresurssit	0,125	0,519	0,084					0,711
Muut hallintomenot		0,017						0,017
Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKE 7, välisumma	0,125	0,519	0,084					0,728

—

Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEESEEN 7 sisältyvät ⁶⁴								
Henkilöresurssit	0,108	0,949	0,158					1,216
Muut hallintomenot								
Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEESEEN 7 sisältyvät, välisumma	0,108	0,949	0,158					1,216

—

YHTEENSÄ	0,234	1,468	0,242					1,948
-----------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	-------

- Henkilöresurssija ja muita hallintomenoja koskeva määräraharave katetaan toimen hallinnointiin jo osoitetuilla pääosaston määrärahoilla ja/tai pääosastossa toteutettujen uudelleenjärjestelyjen tuloksena saaduilla määrärahoilla sekä tarvittaessa sellaisilla lisäresursseilla, jotka toimeen hallinnoiva pääosasto voi saada käyttöönsä vuotuisessa määrärahojen jakomenettelyssä talousarvion puitteissa.

⁶⁴ Tekninen ja/tai hallinnollinen apu sekä EU:n ohjelmien ja/tai toimien toteuttamiseen liittyvät tukimenot (entiset BA-budjettikohdat), epäsuora ja suora tutkimustoiminta.

3.2.3.1. Henkilöressurssien arvioitu tarve

- Ehdotus/aloite ei edellytä henkilöressusseja.
- Ehdotus/aloite edellyttää henkilöressusseja seuraavasti:
- Arvio kokoaikaiseksi henkilöstöksi muutettuna

	2022	2023	2024	Vuosi N+3	ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)		
O* Henkilöstötaulukoon sisältyvät virat/toimet (virkamiehet ja väliaikaiset toimihenkilöt)							
20 01 02 01 (päätoimipaikka ja komission edustustot EU:ssa)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (EU:n ulkopuoliset edustustot)							
01 01 01 01 (epäsuora tutkimustoiminta)							
01 01 01 11 (suora tutkimustoiminta)							
Muu budjettikohta (mikä?)							
O Ulkopuolinen henkilöstö (kokoaikaiseksi muutettuna)⁶⁵							
20 02 01 (kokonaismäärärahoista katettavat sopimussuhteiset toimihenkilöt, kansalliset asiantuntijat ja vuokrahenkilöstö)							
20 02 03 (sopimussuhteiset ja paikalliset toimihenkilöt, kansalliset asiantuntijat, vuokrahenkilöstö ja nuoremmat asiantuntijat EU:n ulkopuolisissa edustustoissa)							
07 01 01 01⁶⁶	- Päätoimipaikassa:	7	7	5			
	- EU:n ulkop. edustustoissa						
01 01 01 02 (sopimussuhteiset toimihenkilöt, kansalliset asiantuntijat ja vuokrahenkilöstö - epäsuora tutkimustoiminta)							
01 01 01 12 (sopimussuhteiset toimihenkilöt, kansalliset asiantuntijat ja vuokrahenkilöstö - suora tutkimustoiminta)							
Muut budjettikohdat (täsmennettävä) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
YHTEENSÄ	10	18	5,50				

- **XX** viittaa kyseessä olevaan toimintalohkoon eli talousarvion osastoon.
- Henkilöressurssien tarve katetaan toimen hallinnointiin jo osoitetulla pääosaston henkilöstöllä ja/tai pääosastossa toteutettujen henkilöstön uudelleenjärjestelyjen tuloksena saadulla henkilöstöllä sekä tarvittaessa sellaisilla lisäressusseilla, jotka toimea hallinnoiva pääosasto voi saada käyttöönsä vuotuisessa määrärahojen jakomenetelyssä talousarvion puitteissa.
- Kuvaus henkilöstön tehtävistä:

Virkamiehet ja väliaikaiset toimihenkilöt	Teemavuoden työsuunnitelman laatiminen ja koordinointi muiden yksiköiden kanssa, palvelu- ja ostosopimusten toimeksiantojen laatiminen sekä valintamenettelyn seuraaminen, toimielinten välisen koordinoinnin varmistaminen, selontekojen ja puheiden valmistelu pääosastolle ja komissaarille, lehdistötiedotukseen osallistuminen,
Ulkopuolinen henkilöstö	

⁶⁵ Sopimussuhteiset toimihenkilöt, paikalliset toimihenkilöt, kansalliset asiantuntijat, vuokrahenkilöstö ja nuoremmat asiantuntijat EU:n ulkopuolisissa edustustoissa.

⁶⁶ Toimintamäärärahoista katettavan ulkopuolisen henkilöstön enimmäismäärä (entiset BA-budjettikohdat).

jälkiarviointiin osallistuminen.

3.2.4. Yhteensopivuus nykyisen monivuotisen rahoituskehityksen kanssa

Ehdotus/aloite

- ehdotus on nykyisen monivuotisen rahoituskehityksen mukainen.
- voidaan rahoittaa kokonaan kohdentamalla menoja uudelleen monivuotisen rahoituskehityksen kyseisen otsakkeen sisällä.
- edellyttää monivuotisen rahoituskehityksen kyseiseen otsakkeeseen sisältyvän kohdentamattoman liikkumavaran ja/tai monivuotista rahoituskehystä koskevassa asetuksessa määriteltyjen erityisvälineiden käyttöä.
- edellyttää monivuotisen rahoituskehityksen tarkistamista.

3.2.5. Ulkopuolisten tahojen rahoitusosuudet

Ehdotus/aloite

- rahoittamiseen ei osallistu ulkopuolisia tahoja
- rahoittamiseen osallistuu ulkopuolisia tahoja seuraavasti (arvio):

Määrärahat, milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

	Vuosi N ⁶⁷	Vuosi N+1	Vuosi N+2	Vuosi N+3	ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)			Yhteensä
Rahoitukseen osallistuva taho								
Yhteisrahoituksella katettavat määrärahat YHTEENSÄ								

3.3. Arvioidut vaikutukset tuloihin

- Ehdotuksella/aloitteella ei ole vaikutuksia tuloihin.
- Ehdotuksella/aloitteella on vaikutuksia tuloihin seuraavasti:
 - vaikutukset omiin varoihin
 - vaikutukset muihin tuloihin
 - tulot on kohdennettu menopuolen budjettikohtiin

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

Tulopuolen budjettikohta:	Käytettävissä olevat määrärahat kuluvana varainhoito-	Ehdotuksen/aloitteen vaikutus ⁶⁸				
		Vuosi N	Vuosi N+1	Vuosi N+2	Vuosi N+3	ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen

⁶⁷ Vuosi N on ehdotuksen/aloitteen toteutuksen aloitusvuosi. ”N” korvataan oletetulla ensimmäisellä toteutusvuodella (esimerkiksi: 2021). Seuraavat vuodet täydennetään vastaavasti.

⁶⁸ Perinteiset omat varat (tulli- ja sokerimaksut) on ilmoitettava nettomääräisinä eli bruttomäärästä on vähennettävä kantokuluja vastaava 20 prosentin osuus.

	vuonna					vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)		
Momentti								

Vastaava(t) menopuolen budjettikohta (budjettikohdat) käyttötarkoitukseensa sidottujen tulojen tapauksessa:

Muita huomautuksia (esim. tuloihin kohdistuvan vaikutuksen laskentamenetelmä/-kaava tai muita lisätietoja).