

## I

(Wetgevingshandelingen)

**BESLUITEN****BESLUIT (EU) 2023/936 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD****van 10 mei 2023****over een Europees Jaar van de Vaardigheden****(Voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(1)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure <sup>(2)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Een geschoolde beroepsbevolking is essentieel om te zorgen voor groene en digitale transitie die vanuit een sociaal oogpunt gezien eerlijk en rechtvaardig verlopen, en om het duurzame concurrentievermogen en de veerkracht van de Unie te versterken bij ongunstige externe schokken zoals de COVID-19-pandemie of de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne. Door passendere en beter afgestemde vaardigheden krijgen mensen nieuwe kansen en kunnen zij ten volle deelnemen aan de arbeidsmarkt, de samenleving en de democratie, de mogelijkheden van de groene en digitale transitie optimaal benutten en hun rechten uitoefenen.
- (2) In de hele Unie melden werkgevers dat het moeilijk is om werknemers te vinden met de nodige vaardigheden. De Europese Arbeidsautoriteit heeft in haar verslag met als titel "Verslag over tekorten en overschotten aan arbeidskrachten" en het Agentschap van de Europese Unie voor cyberbeveiliging heeft in zijn verslag met als titel "Ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van cyberbeveiliging in de EU" vastgesteld dat 28 beroepen werden aangemerkt als beroepen met tekorten in 2021, onder meer in de gezondheidszorg, de horeca, de bouw en de dienstensector, alsook dat er tekorten waren aan IT- en veiligheidsspecialisten, met name cyberbeveiligingsexperts, en werknemers met een achtergrond op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde. De grootste belemmering voor een succesvolle groene en digitale transitie is in toenemende mate het gebrek aan werknemers met de juiste vaardigheden. In sommige gevallen kunnen arbeidstekorten ook te wijten zijn aan onaantrekkelijke functies en slechte arbeidsomstandigheden. Voor een goedwerkende arbeidsmarkt is het van belang die kwesties het hoofd te bieden door middel van hoogwaardige banen en beleid om personeel vast te houden. In veel lidstaten zal de vergrijzing in het komende decennium naar verwachting versnellen naarmate de "babyboom"-cohorten met pensioen gaan, waardoor het des te noodzakelijker wordt het volledige potentieel van alle volwassenen in de werkende leeftijd, ongeacht hun afkomst, te benutten door voortdurend te investeren in hun vaardigheden en door meer mensen, met name vrouwen en jongeren en in het bijzonder degenen die geen onderwijs of opleiding volgen

<sup>(1)</sup> PB C 100 van 16.3.2023, blz. 123.

<sup>(2)</sup> Standpunt van het Europees Parlement van 30 maart 2023 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 24 april 2023.

en geen werk hebben, aan het werk te krijgen, die te kampen hebben met specifieke uitdagingen die hun deelname aan de arbeidsmarkt belemmeren. Doeltreffende en alomvattende vaardighedenstrategieën, betere toegang tot onderwijs en opleidingsmogelijkheden voor kansarme groepen en het tegengaan van stereotypen, met name genderstereotypen, zouden helpen om de werkgelegenheid te vergroten en om tekorten aan vaardigheden te verkleinen. Om te zorgen voor een sociaal eerlijke en inclusieve transitie, kunnen dergelijke maatregelen worden aangevuld met oplossingen voor mensen die niet in staat zijn om zich om of bij te scholen.

- (3) De beschikbaarheid van geschoold personeel en ervaren leidinggevendenden, die een essentiële rol spelen bij de duurzame groei van de Unie, blijft ook het grootste probleem voor een kwart van de 25 miljoen kleine en middelgrote ondernemingen van de Unie (kmo's), die de ruggengraat vormen van de economie en welvaart van de Unie, samen 99 % van alle bedrijven vertegenwoordigen en werk bieden aan 83 miljoen mensen. In de mededeling van de Commissie van 10 maart 2020, getiteld "Een kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa", wordt de essentiële rol van kmo's voor het concurrentievermogen en de welvaart van de Unie erkend.
- (4) Het gebrek aan een goed geschoolde beroepsbevolking en de lage deelname van volwassenen in de werkende leeftijd aan opleidingsactiviteiten verkleinen de kansen op de arbeidsmarkt en leiden tot maatschappelijke en economische ongelijkheden die een belangrijke uitdaging vormen voor de Unie. Het gebrek aan een goed geschoolde beroepsbevolking en de lage deelname van volwassenen in de werkende leeftijd aan opleidingsactiviteiten wijzen ook op een aanzienlijk onbenut potentieel van om- en bijscholing om de toenemende tekorten aan arbeidskrachten te helpen opvangen in sectoren zoals de verwerkende industrie en de dienstensector, en met name in economische activiteiten die verband houden met de horeca en de productie van computer- en elektronische apparatuur, en de gezondheidssector. De deelname aan volwassenenonderwijs in de Unie is de afgelopen tien jaar echter gestagneerd en 21 lidstaten hebben de Uniedoelstelling voor 2020 niet gehaald. Vele volwassenen in de werkende leeftijd — bijvoorbeeld degenen met een atypische vorm van werk, werknemers van kmo's, werklozen, inactieven en laaggeschoolden — kunnen al te vaak geen gebruik maken van de mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen. Het vergroten van de mogelijkheden voor om- en bijscholing voor die groepen en voor alle volwassenen in de werkende leeftijd zou ook bijdragen tot het bereiken van de Uniewerkgelegenheidsdoelstelling van 78 % voor volwassenen tussen 20 en 64 jaar, waarvoor de werkgelegenheidsgraad 73,1 % bedroeg in 2021. Er zijn aanvullende inspanningen nodig om doeltreffende ondersteuning te verlenen aan volwassenen met een laag niveau van vaardigheden en werklozen, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen <sup>(3)</sup>, en van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt <sup>(4)</sup>.
- (5) Beginsel nr. 1 van de Europese pijler van sociale rechten (de "pijler") bepaalt dat iedereen recht heeft op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen. Beginsel nr. 4 van de pijler heeft betrekking op actieve steun voor werkgelegenheid, waarbij iedereen recht heeft op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van zijn of haar vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen, waaronder het recht op ondersteuning voor opleiding en herscholing. Beginsel nr. 5 van de pijler, inzake veilige en flexibele werkgelegenheid, bepaalt dat werknemers — ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie — recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. In artikel 14, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het "Handvest") is bepaald dat iedereen recht heeft op onderwijs en op toegang tot beroepsopleiding en bijscholing.
- (6) In beginsel nr. 3 van de pijler wordt benadrukt dat iedereen, ongeacht geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, recht heeft op gelijke behandeling en gelijke kansen, met inbegrip van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding. Het Europees Jaar van de Vaardigheden moet ten uitvoer worden gebracht op een manier die niemand uitsluit en die gelijkheid voor iedereen actief bevordert. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, dat de Commissie in haar mededeling van 4 maart 2021 heeft aangenomen, wordt erop gewezen dat door een grotere participatie van groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn, een meer inclusieve groei van de werkgelegenheid kan worden bereikt.

<sup>(3)</sup> PB C 484 van 24.12.2016, blz. 1.

<sup>(4)</sup> PB C 67 van 20.2.2016, blz. 1.

- (7) De mededeling van de Commissie van 1 juli 2020, getiteld “Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht” (de “Europese vaardighedenagenda”), roept op om een revolutie van vaardigheden tot stand te brengen om het herstel van onze economie te waarborgen, het mondiale concurrentievermogen en de maatschappelijke rechtvaardigheid van Europa te versterken en de groene en digitale transitie om te zetten in kansen voor iedereen. De Europese vaardighedenagenda is bedoeld om collectieve acties op het gebied van vaardigheden te bevorderen, ervoor te zorgen dat de inhoud van opleidingen wordt afgestemd op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt en de opleidingsmogelijkheden beter af te stemmen op de aspiraties van mensen om het gebruik van die opleidingsmogelijkheden door de hele bevolking in de werkende leeftijd aan te moedigen. Het Europees Parlement heeft in zijn resolutie van 11 februari 2021 <sup>(7)</sup> de doelstellingen en acties van de Europese vaardighedenagenda verwelkomd.
- (8) De Europese Raad heeft zich op 25 juni 2021 in zijn conclusies — in overeenstemming met de Verklaring van Porto van 8 mei 2021 — ingenomen betoond met de Uniekerndoelen van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, en steunt daarmee het streven ervoor te zorgen dat uiterlijk in 2030 ten minste 78 % van alle volwassenen een baan heeft en dat jaarlijks ten minste 60 % van alle volwassenen een opleiding volgt.
- (9) Op 14 september 2022 heeft de Commissievoorzitter in haar toespraak over de staat van de Unie aangekondigd dat de Commissie zal voorstellen 2023 uit te roepen tot Europees Jaar van de Vaardigheden. De Commissievoorzitter wees op het probleem van tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren en onderstreepte het belang van investeringen in beroepsonderwijs en bijscholing. Zij onderstreepte ook dat het aantrekken van de juiste vaardigheden naar de Unie een deel van de oplossing moet zijn, ondersteund door het versnellen en vergemakkelijken van de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen. Door middel van het Europees Jaar van de Vaardigheden wil de Commissie de dynamiek vergroten en de uitvoering bevorderen van de vele acties die zij al heeft ondernomen om de om- en bijscholing in de Unie te versterken teneinde tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het Europees Jaar van de Vaardigheden is erop gericht om door middel van om- en bijscholing de duurzame groei van de sociale markteconomie van de Unie te ondersteunen, met als doel het concurrentievermogen te bevorderen en bij te dragen aan de creatie van hoogwaardige banen.
- (10) Op 15 september 2021 kondigde de Commissievoorzitter in haar toespraak over de staat van de Unie aan dat er een gestructureerde dialoog op topniveau zou komen om de verbintenissen inzake digitale vaardigheden en onderwijs te versterken. De lidstaten hebben voor dat proces nationale coördinatoren aangesteld. In het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden wordt voortgebouwd op dat proces van de gestructureerde dialoog en wordt de actieradius ervan uitgebreid in lijn met de doelstellingen van dit besluit.
- (11) Het Europees Jaar van de Vaardigheden volgt op het Europees Jaar van de Jeugd 2022, dat tot doel had jongeren, ook kansarme jongeren, mondiger te maken, in het zonnetje te zetten, te ondersteunen en te betrekken bij het leven na de COVID-19-pandemie met het oog op een positief langetermijneffect op jongeren. In het Europees Jaar van de Jeugd 2022 werd eveneens benadrukt hoe belangrijk vaardigheden zijn om goede werkgelegenheid te vinden voor jongeren en om hun arbeidskansen te vergroten.
- (12) Door in de gehele Unie een mentaliteit van om- en bijscholing te bevorderen kan het Europees Jaar van de Vaardigheden een breder positief effect hebben op de maatschappij en de democratie, aangezien een beter geschoolde beroepsbevolking ook actievere en meer betrokken burgers inhoudt. Door werknemers om- en bij te scholen verwerven zij de nodige vaardigheden om betere arbeidskansen te benutten, hun welzijn op het werk te vergroten en te groeien in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, en wordt tegelijkertijd het concurrentievermogen van de economie van de Unie bevorderd en bijgedragen aan de creatie van hoogwaardige banen.
- (13) Aangezien werkgevers, werknemers, de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, nationale, Europese en internationale sociale partners, kamers van koophandel en andere belanghebbenden zelf het beste weten welke vaardigheden in hun industriële ecosystemen nodig zijn, moet het versterken van hun collectieve acties voor het ontwikkelen van vaardigheden deel uitmaken van de oplossing. Sociale dialoog speelt derhalve een belangrijke rol bij het anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt op het gebied van vaardigheden. Het pact voor vaardigheden, dat door de Commissie in 2020 werd gelanceerd als het eerste initiatief van de Europese vaardighedenagenda, verenigt werkgevers, de sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleidingen, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en andere belangrijke belanghebbenden bij vaardigheden, zowel in de particuliere als in de openbare sector. Tot dusver hebben meer dan 700 organisaties zich aangesloten bij het pact voor vaardigheden en zijn twaalf grootschalige partnerschappen in strategische sectoren opgezet binnen het kader van dat pact, met toezeggingen om zes miljoen opleidingsmogelijkheden te bevorderen. Leden van het pact voor vaardigheden

<sup>(7)</sup> PB C 465 van 17.11.2021, blz. 110.

profiteren van specifieke diensten die tastbare resultaten opleveren. De regionale en lokale dimensie zijn ook belangrijk, in het bijzonder in grensregio's, waar het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden gerichte maatregelen vereist om effectieve grensoverschrijdende arbeidsmarkten te ondersteunen. Ook kansarme en afgelegen gebieden, waaronder de ultraperifere regio's, staan voor bijzondere uitdagingen omdat de toegang tot de arbeidsmarkt en de mogelijkheden voor om- en bijscholing beperkt zijn.

- (14) In de resolutie van de Raad van 26 februari 2021 betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030) <sup>(6)</sup> wordt "van een leven lang leren en mobiliteit een realiteit maken voor iedereen" genoemd als een van de strategische prioriteiten van het kader, samen met concrete maatregelen om gedurende het hele beroepsleven vaardigheden te verwerven of bij te werken, namelijk om- en bijscholing.
- (15) De aanbevelingen van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen <sup>(7)</sup> en betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt <sup>(8)</sup> stellen mensen in staat hun leertraject op een flexibelere en gerichtere manier te starten en voort te zetten. In de resolutie van de Raad van 29 november 2021 betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie 2021-2030 <sup>(9)</sup> wordt gepleit voor formele, niet-formele en informele leermogelijkheden die alle nodige kennis, vaardigheden en competenties kunnen bieden om een inclusieve, duurzame, sociaal rechtvaardige en veerkrachtigere Unie tot stand te brengen. Daarnaast wordt in de resolutie gewezen op volwasseneneducatie als belangrijk element van een leven lang leren. Leren, hoogwaardige loopbaanbegeleiding en mogelijkheden om vaardigheden zelf te beoordelen behoren tot de maatregelen die nodig zijn om mensen te ondersteunen bij hun leertraject.
- (16) Het versterkte actieve arbeidsmarktbeleid dat wordt gepropageerd in de aanbeveling van de Commissie van 4 maart 2021 over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis (EASE) <sup>(10)</sup> beoogt de overgang naar nieuw werk te ondersteunen in het kader van het herstel van de COVID-19-crisis en de betere afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt, ondersteund door diensten voor arbeidsvoorziening met voldoende administratieve capaciteit.
- (17) De aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht <sup>(11)</sup> ondersteunt de modernisering van de beroepsonderwijs- en -opleidingsstelsels om jongeren en volwassenen toe te rusten met de kennis, vaardigheden en competenties die zij in tijden van demografische verandering en gedurende alle economische cycli nodig hebben om zich op de evoluerende arbeidsmarkt en in de samenleving te ontplooiën om het herstel en de rechtvaardige transitie naar de groene en digitale economie in goede banen te leiden. Ze bevordert beroepsonderwijs en -opleiding als potentiële motor voor innovatie en groei, waarmee soepel kan worden ingespeeld op veranderingen op de arbeidsmarkt, vaardigheden kunnen worden aangeleerd voor beroepen waarnaar veel vraag is en inclusiviteit en gelijke kansen kunnen worden bevorderd. Het is van essentieel belang dat beroepsonderwijs en -opleiding aantrekkelijker worden gemaakt door middel van communicatie- en voorlichtingscampagnes, kenniscentra voor beroepsopleiding, speciale ecosystemen voor beroepsonderwijs en -opleiding en beroepswedstrijden, zoals Euroskills.
- (18) Zoals uiteengezet in de mededeling van de Commissie van 11 december 2019, getiteld "De Europese Green Deal", die de weg uitstippelt naar een klimaatneutrale Unie tegen 2050, zullen vaardigheden voor de groene transitie en de om- en bijscholing van de beroepsbevolking nodig zijn om de overgang naar een moderne, hulpbronnefficiënte, circulaire, inclusieve, veerkrachtige en concurrerende economie mogelijk te maken. In de mededeling van de Commissie van 14 juli 2021, "Fit for 55": het EU-klimaatstreefdoel voor 2030 bereiken op weg naar klimaatneutraliteit", wordt erkend dat de groene transitie alleen kan slagen als de Unie over de nodige geschoolde arbeidskrachten beschikt om concurrerend te blijven en wordt verwezen naar de vlaggenschipinitiatieven van de Europese vaardighedenagenda om mensen toe te rusten met de vereiste vaardigheden voor de groene en digitale transitie.
- (19) De aan de gang zijnde groene en digitale transitie van de industrie van de Unie en de daarmee samenhangende arbeidsmarktbehoeften vereisen investeringen in de ontwikkeling van solide stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding in de hele Unie, ter bevordering van vaardigheden en competenties op het gebied van probleemoplossing voor nieuwe technologieën, zoals slimme productie en machines, geavanceerde robotica, cloudcomputing, artificiële intelligentie, gegevensverwerking en het internet der dingen.

<sup>(6)</sup> PB C 66 van 26.2.2021, blz. 1.

<sup>(7)</sup> PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26.

<sup>(8)</sup> PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10.

<sup>(9)</sup> PB C 504 van 14.12.2021, blz. 9.

<sup>(10)</sup> PB L 80 van 8.3.2021, blz. 1.

<sup>(11)</sup> PB C 417 van 2.12.2020, blz. 1.

- (20) Het gebruik van digitale instrumenten en technologieën neemt toe voor talrijke toepassingen en kan tot een digitale kloof leiden. Digitale vaardigheden zijn van essentieel belang voor deelname aan de arbeidsmarkt, maar ook voor de kwaliteit van leven en actief ouder worden. In de Unie is voor meer dan 90 % van de professionele functies een basisniveau van digitale kennis vereist, terwijl ongeveer 42 % van de burgers in de Unie, met inbegrip van 37 % van de werknemers, niet over digitale basisvaardigheden beschikt. In besluit (EU) 2022/2481 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(12)</sup> wordt bepaald dat ervoor moet worden gezorgd dat tegen 2030 ten minste 80 % van de bevolking van de Unie over digitale basisvaardigheden beschikt, en wordt als doel gesteld dat tegen 2030 20 miljoen specialisten in informatie- en communicatietechnologie (ICT) op de arbeidsmarkt werkzaam moeten zijn, waarbij gestreefd wordt naar genderconvergentie. In de mededeling van de Commissie van 17 januari 2018 over het actieplan voor digitaal onderwijs wordt eveneens gewezen op het gebrek aan capaciteit van gespecialiseerde onderwijs- en opleidingsprogramma's om extra ICT-deskundigen op te leiden. Voorts benadrukt de Commissie in haar mededeling van 30 september 2020 over het actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027 dat technologische middelen moeten worden ingezet om de toegankelijkheid tot en de flexibiliteit van leermogelijkheden — met inbegrip van om- en bijscholing — te verbeteren.
- (21) In de mededeling van de Commissie van 5 mei 2021, getiteld “Actualisering van de nieuwe industriestrategie van 2020: een sterkere eengemaakte markt tot stand brengen voor het herstel van Europa”, wordt opgeroepen tot doortastende maatregelen om een leven lang leren voor iedereen mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat onderwijs en opleiding gelijke tred houden met en bijdragen tot de groene en de digitale transitie. In deze mededeling wordt onderstreept dat een geschoolde beroepsbevolking van cruciaal belang is om het succes van die transities te garanderen, voor de ondersteuning van het concurrentievermogen van de industrie van de Unie en het scheppen van hoogwaardige banen. Voorts wordt het belang erkend van sterke partnerschappen tussen de Unie, de lidstaten, de sociale partners en andere betrokken belanghebbenden, en van samenwerking tussen en binnen industriële ecosystemen. In de mededeling van de Commissie van 9 december 2021, “Bouwen aan een economie die werkt voor de mensen: een actieplan voor de sociale economie”, wordt benadrukt dat de sociale economie een doorslaggevende rol kan spelen omdat zij een belangrijke drijvende kracht is achter groene en digitale transities die vanuit sociaal oogpunt rechtvaardig en inclusief zijn, en een belangrijke motor voor sociale innovatie, onder meer op het gebied van om- en bijscholing.
- (22) Het aantrekken van geschoolde onderdanen van derde landen kan bijdragen tot het aanpakken van de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie. Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(13)</sup> is een belangrijke verwezenlijking met het oog op het aantrekken van hooggekwalificeerd talent op de arbeidsmarkt. In haar mededeling van 23 september 2020 over een nieuw migratie- en asielpact legt de Commissie ook sterk de nadruk op arbeidsmigratie en op de integratie van onderdanen van derde landen. In die context strekt de mededeling van de Commissie van 27 april 2022, “Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU”, ertoe om het rechtskader en het optreden van de Unie op dit gebied te versterken. In die mededeling wordt voorgesteld Richtlijn 2003/109/EG van de Raad <sup>(14)</sup> en Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad <sup>(15)</sup> te herschikken, teneinde de procedures voor de toelating van werknemers uit derde landen van alle vaardigheidsniveaus tot de Unie te vereenvoudigen en hun rechten en bescherming tegen arbeidsuitbuiting te verbeteren. De Commissie zal ook verdergaan met het opzetten van een EU-talentenpool om de arbeidsbemiddeling met onderdanen van derde landen te vergemakkelijken en zij werkt aan de lancering van op maat gemaakte talentpartnerschappen met specifieke belangrijke partnerlanden, om de internationale arbeidsmobiliteit en de ontwikkeling van talent te stimuleren op een wederzijds voordelige en circulaire wijze. Bovendien blijft de Unie de grootste bijdrage leveren aan de wereldwijde financiering van onderwijs, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar lerarenopleiding, onderwijs voor meisjes en beroepsonderwijs en -opleiding. Deze werkzaamheden in het kader van de gezamenlijke mededeling van de Commissie en de hoge vertegenwoordiger van 1 december 2021 over de Global Gateway vormen een aanvulling op de doelstellingen van dit besluit.
- (23) Het vertrouwen in en de transparantie van kwalificaties, ongeacht of deze in de Unie of in een derde land zijn verworven, zijn essentieel om de erkenning ervan te vergemakkelijken. Instrumenten van de Unie, zoals het Europees kwalificatiekader, Europass, ESCO, het EU-instrument voor het opstellen van een vaardigheidsprofiel voor

<sup>(12)</sup> Besluit (EU) 2022/2481 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 tot vaststelling van het beleidsprogramma voor het digitale decennium tot 2030 (PB L 323 van 19.12.2022, blz. 4).

<sup>(13)</sup> Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1).

<sup>(14)</sup> Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen (PB L 16 van 23.1.2004, blz. 44).

<sup>(15)</sup> Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L 343 van 23.12.2011, blz. 1).

onderdanen van derde landen, Europese digitale credentials voor leerprestaties, het Euresportaal en relevante Uniecompetentiekaders, zijn een uitgangspunt voor het helpen vergroten van de transparantie en de vergelijkbaarheid van vaardigheden en kwalificaties. Voor een goed functionerende arbeidsmarkt moeten vaardigheden worden begrepen en gewaardeerd, ongeacht of zij in een formele, niet-formele of informele setting zijn verworven. Het identificeren en documenteren van vaardigheden verder verbeteren, evenals begeleiding om vaardigheden zichtbaar te maken, zijn cruciale stappen voor het vergroten van de transparantie en de overdraagbaarheid van alle vaardigheden, met inbegrip van horizontale vaardigheden zoals taalvaardigheden, kritisch denken, ondernemingszin, creativiteit, interculturele competenties, teamwerk en mediawijsheid.

- (24) In veel lidstaten zijn de overheids- en particuliere investeringen in om- en bijscholing onvoldoende. Veel werkgevers, met name kmo's, bieden of financieren geen opleidingen voor hun werknemers en ook personen met atypisch werk hebben minder vaak of helemaal geen toegang tot door werkgevers gesponsorde opleidingen. Dergelijke ongelijkheden kunnen het welzijn en de gezondheid van mensen ondermijnen, het economisch concurrentievermogen aantasten en resulteren in gemiste kansen en belemmeringen voor innovatie, en kunnen ertoe leiden dat mensen er niet in slagen de groene en digitale transitie naar duurzamere economische activiteiten te maken. Met het oog op het concurrentievermogen van ondernemingen is het belangrijk middelen te besteden om ervoor te zorgen dat werknemers met de nieuwste technologieën overweg kunnen. Er is een kader nodig dat de financiële investeringen van werkgevers in vaardigheden ontsluit en stimuleert en dat de economische waarde van om- en bijscholing zichtbaar maakt. Zo heeft het steunpakket voor kmo's bijvoorbeeld tot doel financiering en vaardigheden toegankelijker te maken. Bovendien is in Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(16)</sup> bepaald dat de lidstaten ervoor zorgen dat wanneer een werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos moet worden aangeboden aan werknemers, als arbeidstijd moet worden beschouwd en, indien mogelijk, moet plaatsvinden tijdens de werkuren.
- (25) In het verleden heeft de Unie de overheidsinvesteringen in basisonderwijs en -opleiding aanzienlijk zien toenemen. Tot dusver is dit echter niet gepaard gegaan met een overeenkomstige toename van de investeringen en de ontwikkeling van een holistische benadering ter ondersteuning van de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden gedurende het hele beroepsleven. In de conclusies van de Raad van 8 juni 2020 worden de lidstaten verzocht "mogelijke modellen te bestuderen voor openbare en particuliere financiering van een leven lang leren en de ontwikkeling van vaardigheden op individueel niveau" en wordt de Commissie verzocht de lidstaten hierbij te ondersteunen.
- (26) Er is aanzienlijke financiële steun van de Unie beschikbaar voor om- en bijscholing, bijvoorbeeld via het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), de herstel- en veerkrachtfaciliteit (RRF), het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), het Fonds voor een rechtvaardige transitie (JTF), het InvestEU-programma (InvestEU), het programma Digitaal Europa, Erasmus+, Horizon Europa, het programma voor het milieu en klimaatactie (LIFE), het moderniseringsfonds en het instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking — Europa in de wereld. Het ESF+ is nog altijd het belangrijkste financieringsinstrument van de Unie voor investeringen in meer en betere vaardigheden van de beroepsbevolking, met name door instellingen en diensten bij te staan bij het beoordelen van en anticiperen op de behoeften en uitdagingen op het gebied van vaardigheden en door de overheids- en de particuliere sector aangeboden mogelijkheden voor om- en bijscholing van werknemers te ondersteunen. De versterkte jongerengarantie moet ervoor zorgen dat alle jongeren binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, vervolgonderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage. De hervormingen en investeringen in de nationale herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten in het kader van de RRF hebben een prominente vaardigheden-dimensie, die vaak gekoppeld is aan een actief arbeidsmarktbeleid, met name de ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren. In de tot dusver door de Commissie en de Raad goedgekeurde nationale herstel- en veerkrachtplannen is ongeveer 20 % van de sociale uitgaven bestemd voor werkgelegenheid en vaardigheden.
- (27) De herstelbijstand voor cohesie en de regio's van Europa (React-EU) was het eerste instrument van het herstellepakket NextGenerationEU waarmee betalingen voor het herstel van lidstaten werden verricht. Het hielp banen te scheppen en te investeren in vaardigheden in de regio's die daar het meest behoefte aan hadden. Werknemers die hun baan verliezen als gevolg van grootschalige herstructureringen, kunnen ook via het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering voor ontslagen werknemers (EFG) steun krijgen om een nieuwe baan te vinden, bijvoorbeeld door middel van verdere scholing en opleiding en loopbaanbegeleiding en -advies op maat.

<sup>(16)</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

- (28) In Verordening (EU) 2021/1056 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(17)</sup> tot oprichting van het Fonds voor een rechtvaardige transitie wordt erkend dat om- en bijscholing van werknemers en werkzoekenden nodig is om een eerlijke en inclusieve groene transitie te waarborgen en de nadelige gevolgen van die transitie te beperken. In de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit <sup>(18)</sup> wordt voorzien in specifieke richtsnoeren om de lidstaten te helpen bij het opstellen en uitvoeren van beleidspakketten inzake werkgelegenheids- en sociale aspecten ter zake, waaronder beleid voor om- en bijscholing. Voorts worden in de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling <sup>(19)</sup> beleidsmaatregelen en programma's bevorderd die ervoor moeten zorgen dat lerenden van alle leeftijden de kennis en vaardigheden verwerven om van een veranderende arbeidsmarkt te profiteren, duurzaam te leven en zich in te zetten voor een duurzame toekomst.
- (29) InvestEU ondersteunt in het kader van het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden de vraag naar en het aanbod van vaardigheden, verbetert daarbij de vaardigheden van en het gebruik van vaardigheden door eindbegunstigden en stimuleert markten voor investeringen in vaardigheden. InvestEU ondersteunt ook algemene investeringen in onderwijs, opleiding en aanverwante diensten. Voorts ondersteunt de regeling voor een rechtvaardige transitie in het kader van InvestEU investeringen, waaronder investeringen ter ondersteuning van om- en bijscholing van werknemers in regio's die vallen onder een goedgekeurd plan voor een rechtvaardige transitie overeenkomstig Verordening (EU) 2021/1056, en projecten die deze regio's ten goede komen, op voorwaarde dat zij essentieel zijn voor de groene en de digitale transitie van die gebieden.
- (30) Expertise op maat via het instrument voor technische ondersteuning van de Commissie kan de lidstaten helpen hervormingen door te voeren die verband houden met nationale of regionale strategieën op het gebied van vaardigheden, waarbij tijdelijke Uniefinanciering wordt omgezet in duurzame verbeteringen van de beschikbare mogelijkheden voor om- en bijscholing. Ook wederzijds leren, gefaciliteerd door de Commissie, kan dit proces ondersteunen.
- (31) De mededeling van de Commissie van 3 maart 2021, getiteld "Een Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030", is erop gericht de volledige deelname van personen met een handicap aan de samenleving te waarborgen, op voet van gelijkheid met anderen in de Unie en in derde landen, en ondersteunt de tenuitvoerlegging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. De Commissie heeft zich er in het kader van de voorgestelde strategie toe verbonden ervoor te zorgen dat personen met een handicap kunnen deelnemen aan opleidingen en nieuwe vaardigheden kunnen aanleren, als fundamentele voorwaarde voor werkgelegenheid en onafhankelijkheid.
- (32) Op het niveau van de Unie zou de noodzakelijke financiële toewijzing voor de uitvoering van dit besluit worden vastgesteld binnen de begroting van de bijdragende programma's overeenkomstig de meerjarige financiële kaders 2014-2020 en 2021-2027. Onverminderd de bevoegdheden van het Europees Parlement en de Raad als begrotingsautoriteit moet ernaar worden gestreefd voor de uitvoering van dit besluit ten minste 9,3 miljoen EUR ter beschikking te stellen voor operationele uitgaven. De financiële steun voor het Europees Jaar van de Vaardigheden moet komen uit programma's en instrumenten van de Unie ter zake, onder voorbehoud van de beschikbaarheid van financiële middelen en in overeenstemming met de toepasselijke regels. De financiering van het Europees Jaar van de Vaardigheden mag niet ten koste gaan van de financiering van projecten in lopende programma's van de Unie en moet tot doel hebben te garanderen dat het Europees Jaar van de Vaardigheden langetermijneffecten sorteert.
- (33) Daar de doelstellingen van dit besluit niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang en de gevolgen van dit besluit beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat dit besluit niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.
- (34) Met het oog op de snelle tenuitvoerlegging van het Europees Jaar van de Vaardigheden moet dit besluit met spoed in werking treden op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*,

<sup>(17)</sup> Verordening (EU) 2021/1056 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Fonds voor een rechtvaardige transitie (PB L 231 van 30.6.2021, blz. 1).

<sup>(18)</sup> PB C 243 van 27.6.2022, blz. 35.

<sup>(19)</sup> PB C 243 van 27.6.2022, blz. 1.

HEBBER HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

### *Artikel 1*

#### **Onderwerp**

De periode van 9 mei 2023 tot en met 8 mei 2024 wordt uitgeroepen tot "Europees Jaar van de Vaardigheden".

### *Artikel 2*

#### **Doelstellingen**

Overeenkomstig beginselen nrs. 1, 4 en 5 van de Europese pijler van sociale rechten, die bijdragen tot de doelstellingen van de Europese vaardighedenagenda en de kerndoelen van de Unie uit het actieplan in het kader van de Europese pijler van sociale rechten, bestaat de algemene doelstelling van het Europees Jaar van de Vaardigheden in het verder bevorderen van een mentaliteit van om- en bijscholing in overeenstemming met de nationale bevoegdheden, het nationaal recht en de nationale praktijken. Door de mentaliteit van om- en bijscholing verder te bevorderen, beoogt het Europees Jaar van de Vaardigheden het concurrentievermogen van de ondernemingen in de Unie, en met name van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), te stimuleren en bij te dragen tot de creatie van hoogwaardige banen, met het oog op de verwezenlijking van het volledige potentieel van de groene en de digitale transitie op een vanuit sociaal oogpunt gezien eerlijke, inclusieve en rechtvaardige wijze, waarbij ook de gelijke toegang tot de ontwikkeling van vaardigheden wordt bevorderd, ongelijkheid en segregatie in onderwijs en opleiding worden beperkt en wordt bijgedragen aan permanente educatie en loopbaanontwikkeling, om mensen toegang te bieden tot kwalitatief hoogstaande banen en hen in staat te stellen volwaardig aan de economie en de samenleving deel te nemen. Meer bepaald zullen de activiteiten van het Europees Jaar van de Vaardigheden het beleid en de investeringen op het gebied van vaardigheden bevorderen om ervoor te zorgen dat niemand bij de groene en de digitale transitie en het economisch herstel aan zijn lot wordt overgelaten en dat met name het tekort aan arbeidskrachten wordt aangepakt door kloven te dichten en de discrepantie tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden te verhelpen om de beroepsbevolking en de samenleving in staat te stellen de kansen die de groene en de digitale transitie bieden, aan te grijpen, door:

- 1) meer, doeltreffendere en inclusieve investeringen te bevorderen op alle niveaus, onder meer door publieke en particuliere werkgevers, in het bijzonder kmo's, in alle vormen van om- en bijscholing, onderwijs en opleiding, om het potentieel van de huidige en toekomstige beroepsbevolking in de Unie ten volle te benutten, onder meer door mensen te ondersteunen bij het omgaan met de overgang van de ene baan naar de andere, het actief ouder worden en het benutten van de nieuwe kansen die de huidige economische transitie met zich meebrengt;
- 2) de relevantie en het aanreiken van vaardigheden te versterken door nauw samen te werken met en de samenwerking te bevorderen tussen sectoroverschrijdende en sectorale sociale partners, overheids- en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, ondernemingen, spelers uit het maatschappelijk middenveld, aanbieders van maatschappelijke diensten zonder winstoogmerk en aanbieders van onderwijs en opleiding, en door een gezamenlijke aanpak met alle geledingen van de overheid te ontwikkelen op Unie-, nationaal, regionaal en lokaal niveau en de erkenning van vaardigheden en kwalificaties te vergemakkelijken;
- 3) de aspiraties, behoeften en vaardigheden van mensen, waaronder tijdens perioden van mobiliteit verworven vaardigheden, af te stemmen op de behoeften en kansen op de arbeidsmarkt, en met name op de behoeften en kansen die worden geboden door de groene en de digitale transities, opkomende nieuwe sectoren en de belangrijkste sectoren die van de COVID-19-pandemie moeten herstellen, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de integratie van meer mensen in de arbeidsmarkt, met name van vrouwen en jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, laaggeschoolde personen, oudere werknemers, personen met een handicap, mensen uit een kansarm milieu, mensen met een diverse achtergrond, mensen die in afgelegen en ultraperifere gebieden wonen en ontheemden uit Oekraïne;
- 4) mensen uit derde landen aan te trekken die beschikken over de vaardigheden die in de lidstaten nodig zijn, door de leermogelijkheden, in voorkomend geval met inbegrip van het taalonderwijs en taalopleidingen, de ontwikkeling van vaardigheden en de mobiliteit te bevorderen, en door de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken.



### Artikel 3

#### Soorten maatregelen

1. De soorten maatregelen die genomen moeten worden om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te verwezenlijken, omvatten activiteiten op Unieniveau en — voortbouwend op bestaande mogelijkheden — op nationaal, regionaal of lokaal niveau, in voorkomend geval in samenwerking met derde landen, waaronder:

- a) online en fysieke conferenties, forumdiscussies en andere evenementen ter bevordering van het debat over de rol en de bijdrage van het beleid inzake vaardigheden om te komen tot concurrerende en duurzame economische groei in het licht van de demografische veranderingen, alsmede de groene en de digitale transitie, waarmee tevens actief en betrokken burgerschap wordt ondersteund, en om betrokken belanghebbenden te mobiliseren teneinde ervoor te zorgen dat de toegang tot onderwijs, opleiding en leermogelijkheden een realiteit wordt in het veld;
- b) werkgroepen, technische bijeenkomsten en andere evenementen ter bevordering van discussie en wederzijds leren over de acties en benaderingen die belanghebbenden uit de overheids-, particuliere en derde sector kunnen volgen, met inbegrip van de opstelling, publicatie en verspreiding van goede praktijken, richtsnoeren en andere ondersteunende documenten die uit die evenementen voortvloeien;
- c) initiatieven die gericht zijn op onder meer particulieren, werkgevers, in het bijzonder kmo's, kamers van koophandel en industrie, de sociale partners, overheidsinstanties, en aanbieders van onderwijs en opleidingen, om het aanbod, de financiering en het gebruik van mogelijkheden voor om- en bijscholing te bevorderen en de voordelen en het potentieel van geschoolde arbeidskrachten maximaal te benutten;
- d) informatie, uitgebreide communicatie- en bewustmakingscampagnes over Unie-initiatieven voor om- en bijscholing en permanente educatie ter bevordering van de uitvoering en de resultaten van dergelijke initiatieven in het veld en het gebruik ervan door potentiële begunstigen;
- e) de intensivering van de dialoog met de sociale partners en bestaande groepen en netwerken van belanghebbenden, onder meer via gevestigde onlineplatforms op nationaal, regionaal en lokaal niveau, alsmede het bieden van mogelijkheden voor belanghebbenden om bij het Europees Jaar van de Vaardigheden betrokken te raken;
- f) de bevordering van de ontwikkeling van nationale, sectorale en bedrijfsspecifieke vaardighedenstrategieën en -opleidingen, onder meer door middel van sociale dialoog en betrokkenheid van sociale partners;
- g) de tenuitvoerlegging en, zo nodig, de verdere ontwikkeling van instrumenten voor informatie met betrekking tot vaardigheden en de bevordering en verspreiding van de toepassing ervan bij het in kaart brengen van de huidige en toekomstige behoeften aan vaardigheden, met name in verband met de groene en de digitale transitie, de belangrijkste sectoren die van de COVID-19-pandemie moeten herstellen, de energiecrisis en de gevolgen van de aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne;
- h) de bevordering en voortzetting van de tenuitvoerlegging van hulpmiddelen en instrumenten voor meer transparantie op het gebied van kwalificaties, onder meer met betrekking tot buiten de Unie toegekende kwalificaties, en voor de validering van niet-formele en informele leertrajecten;
- i) de bevordering van programma's, financieringsmogelijkheden, projecten, acties en netwerken die van belang zijn voor publieke, particuliere en niet-gouvernementele belanghebbenden die betrokken zijn bij de vormgeving, verspreiding en uitvoering van mogelijkheden voor om- en bijscholing, leertrajecten, en beroepsopleiding.

2. De Commissie kan andere activiteiten vaststellen die kunnen bijdragen tot de in artikel 2 genoemde doelstellingen en toestaan dat naar het Europees Jaar van de Vaardigheden wordt verwezen om die activiteiten te promoten, voor zover zij bijdragen tot de verwezenlijking van de desbetreffende doelstellingen. Ook andere instellingen van de Unie en de lidstaten kunnen dergelijke activiteiten vaststellen en deze aan de Commissie voorleggen.

### Artikel 4

#### Coördinatie op nationaal niveau

Het is aan de lidstaten om de deelname aan het Europees Jaar van de Vaardigheden op nationaal en regionaal niveau te regelen. Daartoe wijst elke lidstaat in overeenstemming met de nationale omstandigheden en praktijken een nationale coördinator of coördinerende instantie aan die bevoegd is op het gebied van arbeidsmarktbeleid en vaardigheden. De nationale coördinator of coördinerende instantie is het contactpunt voor de samenwerking op het niveau van de Unie, coördineert op holistische wijze de activiteiten in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden in de respectieve lidstaten en maakt daarbij de deelname van relevante belanghebbenden mogelijk.

*Artikel 5***Coördinatie op het niveau van de Unie**

1. Op het niveau van de Unie wordt het Europees Jaar van de Vaardigheden transversaal gecoördineerd om synergieën tot stand te brengen tussen de verschillende programma's en initiatieven van de Unie op het gebied van vaardigheden.
2. De Commissie maakt bij de tenuitvoerlegging van het Europees Jaar van de Vaardigheden gebruik van de expertise en bijstand van de betrokken agenschappen van de Unie, en in het bijzonder van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, de Europese Arbeidsautoriteit, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, de Europese Stichting voor opleiding, en het Agentschap van de Europese Unie voor cyberbeveiliging.
3. De Commissie belegt bijeenkomsten van de nationale coördinatoren of vertegenwoordigers van de coördinerende instanties om de in artikel 3 bedoelde activiteiten te coördineren. Die bijeenkomsten bieden de gelegenheid om informatie uit te wisselen over de tenuitvoerlegging van het Europees Jaar van de Vaardigheden op het niveau van de Unie en op nationaal niveau. Vertegenwoordigers van het Europees Parlement en de betrokken agenschappen van de Unie kunnen als waarnemers aan deze bijeenkomsten deelnemen.
4. De Commissie werkt nauw samen met de sociale partners, het maatschappelijk middenveld, aanbieders van onderwijs en opleiding, arbeidsmarktinstanties, lerenden en vertegenwoordigers van organisaties of instanties die actief zijn op het gebied van vaardigheden, onderwijs, opleiding en permanente educatie om te helpen bij de tenuitvoerlegging van het Europees Jaar van de Vaardigheden op het niveau van de Unie.

*Artikel 6***Samenwerking op internationaal niveau**

Met het oog op het Europees Jaar van de Vaardigheden werkt de Commissie, waar nodig, samen met derde landen en bevoegde internationale organisaties, en in het bijzonder met de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, de Organisatie van de Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur en de Internationale Arbeidsorganisatie, alsmede met andere internationale belanghebbenden, en waarborgt zij daarbij de zichtbaarheid van de deelname van de Unie.

*Artikel 7***Monitoring en evaluatie**

De Commissie dient uiterlijk op 31 mei 2025 een verslag in bij het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de tenuitvoerlegging, de resultaten en de algehele beoordeling van de initiatieven die in dit besluit zijn opgenomen en in de lidstaten en in de Unie als geheel zijn uitgevoerd. Dat verslag bevat ideeën voor verdere gezamenlijke inspanningen op het gebied van vaardigheden om ervoor te zorgen dat het Europees Jaar van de Vaardigheden langetermijneffecten sorteert.

*Artikel 8***Inwerkingtreding**

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

Gedaan te Straatsburg, 10 mei 2023.

*Voor het Europees Parlement*

*De voorzitter*

R. METSOLA

*Voor de Raad*

*De voorzitter*

J. ROSWALL

---