

I

(Lagstiftningsakter)

BESLUT

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT (EU) 2023/936

av den 10 maj 2023

om ett Europaår för kompetens

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA BESLUT

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Kvalificerad arbetskraft är avgörande för att säkerställa en socialt rättvis grön och digital omställning och för att stärka unionens hållbara konkurrenskraft och motståndskraft mot negativa externa chocker såsom covid-19-pandemin eller konsekvenserna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina. Mer adekvata och bättre matchade färdigheter öppnar nya möjligheter och ger enskilda människor möjlighet att delta fullt ut på arbetsmarknaden, i samhället och i demokratin, att utnyttja och dra nytta av de möjligheter som den gröna och den digitala omställningen erbjuder och att utöva sina rättigheter.
- (2) I hela unionen rapporterar arbetsgivare att det är svårt att hitta arbetstagare med nödvändig kompetens. I Europeiska arbetsmyndighetens rapport *Report on labour shortages and surpluses* (Rapport om brist och överskott på arbetskraft) och i Europeiska unionens cybersäkerhetsbyrås rapport *Cybersecurity skills development in the EU* (Utvecklingen av kompetens inom cybersäkerhet i EU) identifierades 28 yrken såsom klassificerade som yrken där det föreligger kompetensbrist 2021, inklusive inom hälso- och sjukvård, hotell- och restaurangbranschen, byggsektorn och tjänstesektorn, och identifierade brist på it- och säkerhetsspecialister, särskilt cybersäkerhetsexperter, och arbetstagare med en bakgrund inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Det största hindret för att den gröna och den digitala omställningen ska lyckas är i allt högre grad bristen på arbetstagare med rätt kompetens. Bristen på arbetskraft kan, i vissa fall, också bero på oattraktiva jobb och dåliga arbetsvillkor. För att åstadkomma en välfungerande arbetsmarknad är det viktigt att ta itu med de problemen genom att erbjuda arbetstillfällen av hög kvalitet och föra en politik för att bibehålla personal. I många medlemsstater förväntas befolkningens åldrande accelerera under det kommande årtiondet i takt med att *baby boom*-generationens årskullar går i pension, vilket ökar behovet av att utnyttja den fulla potentialen hos alla vuxna i arbetsför ålder, oavsett ursprung, genom kontinuerliga investeringar i deras kompetens och genom att aktivera fler människor, särskilt kvinnor och ungdomar, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS) och som står inför särskilda

⁽¹⁾ EUT C 100, 16.3.2023, s. 123.

⁽²⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 30 mars 2023 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 24 april 2023.

utmaningar som hindrar dem från att delta på arbetsmarknaden. Effektiva och omfattande kompetensstrategier, ökad tillgång till utbildningsmöjligheter för missgynnade grupper samt åtgärder mot stereotyper, särskilt könsstereotyper, skulle bidra till att öka sysselsättningen och minska kompetensbristen. I syfte att säkerställa en socialt rättvis och inkluderande omställning kan sådana åtgärder kompletteras med lösningar för personer som inte kan omskola och kompetensutveckla sig.

- (3) Tillgången till kompetent personal och erfarna chefer, som spelar en viktig roll för unionens hållbara tillväxt, förblir det allvarligaste problemet för en fjärdedel av unionens 25 miljoner små och medelstora företag, som utgör ryggraden i unionens ekonomi och välbefinnande, utgör 99 % av alla företag och sysselsätter 83 miljoner människor. I kommissionens meddelande av den 10 mars 2020 med titeln *En SMF-strategi för ett hållbart och digitalt EU* erkänns de små och medelstora företagens viktiga roll för unionens konkurrenskraft och välbefinnande.
- (4) Bristen på en tillräckligt kvalificerad arbetskraft och det låga deltagandet av vuxna i arbetsför ålder i utbildningsverksamhet minskar möjligheterna på arbetsmarknaden och resulterar i social och ekonomisk ojämlikhet som utgör en stor utmaning för unionen. Bristen på en tillräckligt kvalificerad arbetskraft och det låga deltagandet i utbildningsverksamhet indikerar också att det finns en outnyttjad potential för omskolning och kompetenshöjning för att bidra till att minska den ökande bristen på arbetskraft inom sektorer som tillverkning och tjänster, särskilt inom ekonomisk verksamhet som rör hotell- och restaurangbranschen och tillverkning av datorutrustning och elektronisk utrustning samt inom vårdsektorn. Deltagandet i vuxenutbildning i unionen har dock stagnerat under det senaste årtiondet och 21 medlemsstater har inte nått upp till målet på unionsnivå för 2020. För många vuxna i arbetsför ålder, till exempel de med atypiska anställningsformer, anställda i små och medelstora företag, arbetslösa, de som står utanför arbetskraften eller lågkvalificerade personer, är möjligheterna till kompetensutveckling alltför ofta utom räckhåll. Att öka möjligheterna till omskolning och kompetenshöjning för de grupperna och för alla vuxna i arbetsför ålder skulle också bidra till att uppnå unionens sysselsättningsmål på 78 % för vuxna mellan 20 och 64 år för vilka sysselsättningsgraden var 73,1 % 2021. Ytterligare insatser behövs för att effektivt stödja lågutbildade vuxna och stödja arbetslösa personer i enlighet med rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: Nya möjligheter för vuxna ⁽³⁾, och rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden ⁽⁴⁾.
- (5) Princip nr 1 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*) anger att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden. Princip nr 4 i pelaren hänvisar till aktivt stöd för anställning, att upprätthålla var och ens rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande, inbegripet rätten att få hjälp med att utbilda eller omskola sig. Princip nr 5 i pelaren om trygghet och anpassningsbar anställning betonar att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning. I artikel 14.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) anges att alla har rätt till utbildning och till tillgång till yrkesutbildning och fortbildning.
- (6) Princip 3 i pelaren understryker att alla, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, har rätt till likabehandling och lika möjligheter, inklusive sysselsättning och utbildning. Europaåret för kompetens bör genomföras på ett sätt som är inkluderande och aktivt främjar jämlikhet för alla. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som antogs av kommissionens i dess meddelande av den 4 mars 2021, påpekas att genom att öka deltagandet av grupper som för närvarande är underrepresenterade är det möjligt att uppnå mer inkluderande sysselsättningsstillväxt.

⁽³⁾ EUT C 484, 24.12.2016, s. 1.

⁽⁴⁾ EUT C 67, 20.2.2016, s. 1.

- (7) I kommissionens meddelande av den 1 juli 2020 med titeln *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (den europeiska kompetensagendan)*, efterlyses en kompetensrevolution för att säkerställa ekonomisk återhämtning, för att stärka Europas globala konkurrenskraft och sociala rättvisa och att omvandla den gröna och den digitala omställningen till möjligheter för alla. Den europeiska kompetensagendan syftar till att främja kollektiva åtgärder för kompetens, till att säkerställa att utbildningsinnehållet anpassas till arbetsmarknadens nya behov och bättre matcha utbildningsmöjligheterna med människors ambitioner för att uppmuntra spridningen av sådana utbildningsmöjligheter bland befolkningen i arbetsför ålder. Europaparlamentet välkomnade målen och åtgärderna i den europeiska kompetensagendan i sin resolution av den 11 februari 2021 ⁽⁵⁾.
- (8) Den 25 juni 2021 välkomnade Europeiska rådet i sina slutsatser unionens överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i linje med Portoförklaringen av den 8 maj 2021, och välkomnade därigenom ambitionen att säkerställa att sysselsättningsgraden ska vara minst 78 % och att minst 60 % av alla vuxna deltar i utbildning varje år senast 2030.
- (9) Den 14 september 2022 tillkännagav kommissionens ordförande i sitt tal om tillståndet i unionen att kommissionen skulle föreslå att 2023 ska vara Europaåret för kompetens. Hon pekade på problemet med brist på arbetskraft inom vissa sektorer och betonade vikten av investeringar i yrkesutbildning och kompetensutveckling. Hon underströk också att det måste vara en del av lösningen att locka rätt kompetens till unionen, och att det därvid krävs att man påskyndar och underlättar erkännandet av kvalifikationer för tredjelandsmedborgare. Genom Europaåret för kompetens strävar kommissionen efter att öka takten i och främja genomförandet av de många åtgärder som den redan har vidtagit för att stärka omskolning och kompetenshöjning i unionen för att ta itu med bristen på arbetskraft. Europaåret är avsett att genom omskolning och kompetenshöjning stödja en hållbar tillväxt i unionens sociala marknadsekonomi med syftet att öka dess konkurrenskraft och bidra till skapandet av arbetstillfällen av hög kvalitet.
- (10) Den 15 september 2021 tillkännagav kommissionens ordförande i sitt tal om tillståndet i unionen att en strukturerad dialog skulle inledas på högsta nivå för att stärka åtagandena om digitala färdigheter och digital utbildning. Medlemsstaterna utsåg nationella samordnare för den processen. Europaåret för kompetens bygger vidare på den strukturerade dialogen och utvidgar dess inriktning i linje med målen i detta beslut.
- (11) Europaåret för kompetens följer på Europaåret för ungdomar 2022, där syftet var att ge egenmakt åt, uppmärksamma, stödja och samarbeta med ungdomar, inbegripet unga med begränsade möjligheter, i en värld efter covid-19-pandemin med målet att skapa långsiktigt positiva effekter för unga. Europaåret för ungdomar 2022 betonade vikten av färdigheter när det gäller att hitta sysselsättning av god kvalitet för unga och öka deras sysselsättningsmöjligheter.
- (12) Genom att främja omskolning och kompetenshöjning i hela unionen kan Europaåret för kompetens ha en bredare positiv inverkan på samhället och demokratin, eftersom en mer kvalificerad arbetskraft också innebär mer aktiva och engagerade medborgare. Omskolning och kompetenshöjning ger arbetstagarna den kompetens som krävs för att de ska kunna dra nytta av bättre arbetstillfällen av hög kvalitet, öka sitt välbefinnande på arbetsplatsen och komma vidare i sin personliga och yrkesmässiga utveckling, samtidigt som detta stärker ekonomins konkurrenskraft och bidrar till skapandet av arbetstillfällen av hög kvalitet.
- (13) Eftersom arbetsgivare, arbetstagarer, företrädare för arbetstagarer och arbetsgivare, nationella, europeiska och internationella arbetsmarknadsparter, handelskamrar och andra berörda parter bäst vet vilka färdigheter som behövs i deras industriella ekosystem måste en förstärkning av deras kollektiva åtgärder för kompetensutveckling vara en del av lösningen. Den sociala dialogen spelar därför en viktig roll när det gäller att förutse kompetensbehoven på arbetsmarknaden. Kompetenspakten, som kommissionen lanserade 2020 som den första åtgärden inom ramen för den europeiska kompetensagendan, sammanför företag, arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare, offentliga arbetsförmedlingar och andra viktiga aktörer inom kompetens, både privata och offentliga. Hittills har mer än 700 organisationer anslutit sig till kompetenspakten och 12 storskaliga partnerskap inom strategiska sektorer har inrättats inom dess ansvarsområden, med utfästelser om att ta fram sex miljoner utbildningsmöjligheter. Kompetenspaktens medlemmar har tillgång till särskilda tjänster för att uppnå konkreta resultat. Den regionala och lokala dimensionen är också viktig, i synnerhet i gränsregioner där det krävs riktade

⁽⁵⁾ EUT C 465, 17.11.2021, s. 110.

åtgärder för att stödja effektiva gränsöverskridande arbetsmarknader för att hitta arbetstagare med rätt kompetens. På samma sätt står missgynnade och avlägsna områden, inbegripet de yttersta randområdena, inför särskilda utmaningar eftersom tillgången till arbetsmarknaden och möjligheterna till omskolning och kompetenshöjning är begränsade.

- (14) I rådets resolution av den 26 februari 2021 om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030) ⁽⁶⁾ fastställs som en av ramens strategiska prioriteringar *Att göra livslångt lärande och rörlighet till en verklighet för alla*, liksom konkreta åtgärder som syftar till att förvärva eller uppdatera färdigheter (omskolning och kompetenshöjning) under hela arbetslivet.
- (15) Rådets rekommendationer av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton ⁽⁷⁾ och en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet ⁽⁸⁾ hjälper människor att påbörja och fortsätta på en utbildningsväg på ett mer flexibelt och målinriktat sätt. Rådets resolution av den 29 november 2021 om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030 ⁽⁹⁾ förespråkar formella, icke-formella och informella utbildningsmöjligheter som kan tillhandahålla alla de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs för att skapa en inkluderande, hållbar, socialt rättvis och mer motståndskraftig union. Vuxenutbildning betonas som en viktig del av det livslånga lärandet. Lärande, yrkesvägledning av hög kvalitet och möjligheter till självbedömning av kompetens hör till de åtgärder som behövs för att stödja människor på deras utbildningsväg.
- (16) Den förstärkta aktiva arbetsmarknadspolitik som förespråkas i kommissionens rekommendation av den 4 mars 2021 om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder) ⁽¹⁰⁾ syftar till att stödja övergångar till ny sysselsättning i samband med återhämtningen efter covid-19-krisen och en bättre matchning av kompetens på arbetsmarknaden, med stöd av arbetsförmedlingar med tillräcklig administrativ kapacitet.
- (17) Rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft ⁽¹¹⁾ stöder moderniseringen av yrkesutbildningssystemen för att ge ungdomar och vuxna de kunskaper, färdigheter och kompetenser som de behöver för att komma till sin rätt på den föränderliga arbetsmarknaden och i samhället, så att de är rustade att hantera återhämtningen och en rättvis omställning till en grön och digital ekonomi i tider av demografiska förändringar och under alla konjunkturcykler. Den främjar yrkesutbildning som en potentiell drivkraft för innovation och tillväxt, som är flexibel när det gäller att anpassa sig till förändringar på arbetsmarknaden, tillhandahålla färdigheter för yrken där efterfrågan är stor och stödja delaktighet och lika möjligheter. Det är viktigt att göra yrkesutbildningar mer attraktiva genom kommunikations- och upplysningskampanjer, kompetenscentrum för yrkesutbildning, särskilda ekosystem för yrkesutbildning och tävlingar i yrkesskicklighet, såsom EuroSkills.
- (18) Färdigheter för den gröna omställningen och omskolning och kompetenshöjning av arbetskraften kommer att behövas i samband med övergången till en modern, resurseffektiv, cirkulär, inkluderande, resiliert och konkurrenskraftig ekonomi, såsom anges i kommissionens meddelande av den 11 december 2019 med titeln *Den europeiska gröna given*, som stakar ut vägen mot klimatneutralitet i unionen senast 2050. I kommissionens meddelande av den 14 juli 2021 med titeln *55 %-paketet ("Fit for 55"): nå EU:s klimatmål 2030 för klimatneutralitet* konstateras att den gröna omställningen endast kan lyckas om unionen har den kvalificerade arbetskraft som den behöver för att kunna förbli konkurrenskraftig, och lyfter fram flaggskeppsinitiativen i den europeiska kompetensagendan för att utrusta människor med den kompetens som krävs för den gröna och den digitala omställningen.
- (19) Unionsindustrins pågående gröna och digitala omställning och därtill hörande arbetsmarknadsbehov kräver investeringar för att utveckla starka system för yrkesutbildning i hela unionen, främja problemlösande kompetenser och kompetenser för ny teknik, såsom smart produktion och smarta maskiner, avancerad robotteknik, molntjänster, artificiell intelligens, databehandling och sakernas internet.

⁽⁶⁾ EUT C 66, 26.2.2021, s. 1.

⁽⁷⁾ EUT C 243, 27.6.2022, s. 26.

⁽⁸⁾ EUT C 243, 27.6.2022, s. 10.

⁽⁹⁾ EUT C 504, 14.12.2021, s. 9.

⁽¹⁰⁾ EUT L 80, 8.3.2021, s. 1.

⁽¹¹⁾ EUT C 417, 2.12.2020, s. 1.

- (20) Användningen av digitala verktyg och digital teknik ökar i alla aspekter av livet och kan skapa en digital klyfta. Digitala färdigheter är avgörande för deltagande på arbetsmarknaden, men också för livskvaliteten och ett aktivt åldrande. I unionen kräver mer än 90 % av yrkena grundläggande digitala kunskaper, samtidigt som omkring 42 % av medborgarna i unionen, bland annat 37 % av arbetstagarna, saknar grundläggande digitala färdigheter. Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2022/2481 ⁽¹²⁾ fastställer målet att se till att minst 80 % av unionens befolkning har åtminstone grundläggande digitala färdigheter senast 2030, och anger ett mål på 20 miljoner anställda informations- och kommunikationstekniksspecialister (IKT-specialister) senast 2030, inklusive bättre jämvikt mellan kvinnor och män. Kommissionens meddelande av den 17 januari 2018 om handlingsplanen för digital utbildning betonar också bristen på kapacitet hos specialiserade utbildningsprogram att utbilda ytterligare IKT-expertiser. I sitt meddelande av den 30 september 2020 om handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027 betonar kommissionen att tekniska medel bör användas för att underlätta tillgången till och öka flexibiliteten i utbildningsmöjligheter, inbegripet omskolning och kompetenshöjning.
- (21) I kommissionens meddelande av den 5 maj 2021 med titeln *Uppdatering av industristrategin 2020: en starkare inre marknad för EU:s återhämtning* efterlyses beslutsamma åtgärder för att göra livslångt lärande till en realitet för alla och säkerställa att utbildningen håller jämna steg med och uppnår resultat för den gröna och den digitala omställningen. I meddelandet understryks det att kompetent arbetskraft är avgörande för att säkerställa att de omställningarna är framgångsrika, och stödjer den europeiska industrins konkurrenskraft och skapar arbetstillfällen av hög kvalitet. Där erkänns också vikten av starka partnerskap mellan unionen, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter och av samarbete mellan, och inom, industriella ekosystem. I kommissionens meddelande av den 9 december 2021 med titeln *Bygga upp en ekonomi som fungerar för människor: en handlingsplan för den sociala ekonomin* betonas att den sociala ekonomin kan spela en avgörande roll eftersom den är en viktig drivkraft för social rättvisa och inkluderande grön och digital omställning samt en viktig drivkraft för social innovation, bl.a. när det gäller omskolning och kompetenshöjning.
- (22) Att locka kvalificerade tredjelandsmedborgare kan bidra till att åtgärda bristen på kompetens och arbetskraft i unionen. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 ⁽¹³⁾ är ett viktigt framsteg för att stärka förutsättningarna för att locka högkvalificerade begåvningar till arbetsmarknaden. I sitt meddelande av den 23 september 2020 om den nya migrations- och asylopakten lägger kommissionen också särskild tonvikt på arbetskraftsmigration och på integrationen av tredjelandsmedborgare. I det sammanhanget syftar kommissionen i sitt meddelande av den 27 april 2022 med titeln *Att locka kompetens och talang till EU* till att stärka den rättsliga ramen och unionens åtgärder på detta område. Den föreslår en omarbetning av rådets direktiv 2003/109/EG ⁽¹⁴⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU ⁽¹⁵⁾ i syfte att förenkla förfarandena för inresa till unionen för arbetstagare från tredjeländer på alla kompetensnivåer och att stärka deras rättigheter och deras skydd mot arbetskraftsexploatering. Kommissionen kommer fortsätta att inrätta en EU-talangreserv för att underlätta jobbmatchningen med tredjelandsmedborgare och arbetar också för att lansera skräddarsydda talangpartnerskap med vissa viktiga partnerländer för att främja den internationella arbetskraftens rörlighet och utvecklingen av talanger på ett ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt sätt. Dessutom fortsätter unionen att vara den ledande bidragsgivaren till global finansiering av utbildning, med särskild inriktning på lärarutbildning, flickors utbildning och yrkesutbildning. Detta arbete, inom ramen för kommissionens och den höga representantens gemensamma meddelande av den 1 december 2021 om *Global Gateway*, kompletterar målen i detta beslut.
- (23) Förtroende för och tydligheten i kvalifikationer, oavsett om de förvärvats i unionen eller i ett tredjeland, är avgörande för att underlätta erkännandet av dem. Unionsverktyg såsom den europeiska referensramen för kvalifikationer, Europass, Esco, verktyget för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU, europeiska digitala

⁽¹²⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2022/2481 av den 14 december 2022 om inrättande av policyprogrammet för det digitala decenniet 2030 (EUT L 323, 19.12.2022, s. 4).

⁽¹³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁽¹⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

lärandeintyg, Eures-portalen och relevanta unionskompetensramar är en utgångspunkt för att bidra till att öka tydligheten och jämförbarheten när det gäller kompetenser och kvalifikationer. För att arbetsmarknaderna ska fungera väl måste kompetenser förstås och värderas, oavsett om de förvärvats i formella, icke-formella eller informella sammanhang. Att ytterligare stärka kartläggning och dokumentation av kompetens samt vägledning för att synliggöra kompetens är avgörande steg i riktning mot bättre insyn och överförbarhet av alla färdigheter, inbegripet övergripande färdigheter såsom språkkunskaper, kritiskt tänkande, entreprenörskap, kreativitet, interkulturell kompetens, lagarbete och mediekompetens.

- (24) I många medlemsstater är de offentliga och privata investeringarna i omskolning och kompetenshöjning överlag otillräckliga. Många arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, tillhandahåller inte eller finansierar inte utbildning för sin personal, och personer med atypiskt arbete har sämre eller ingen tillgång till arbetsgivarfinansierad utbildning. Sådana ojämlikheter kan undergräva människors välfärd och hälsa, minska den ekonomiska konkurrenskraften, leda till missade möjligheter och hinder för innovation och riskera att lämna människor på efterkälken i den gröna och den digitala omställningen till mer hållbara ekonomiska verksamheter. Att avsätta resurser för att se till att de anställda kan arbeta med den senaste tekniken är viktigt för företagens konkurrenskraft. Det behövs ett stödjande ramverk som frigör och stimulerar arbetsgivarnas finansiella investeringar i kompetens och synliggör det ekonomiska värdet av omskolning och kompetenshöjning. Till exempel syftar stödpaketet för små och medelstora företag till att underlätta tillgången till finansiering och kompetens. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152⁽⁶⁾ föreskriver vidare att medlemsstaterna är skyldiga att, om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagare, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.
- (25) Tidigare har unionen upplevt betydande ökning av de offentliga investeringarna i grundläggande utbildning. Hittills har detta dock inte matchats med motsvarande ökning av investeringarna och en utveckling av en heltäckande strategi för att stödja fortsatt kompetensutveckling under hela arbetslivet. I rådets slutsatser av den 8 juni 2020 uppmanas medlemsstaterna att "undersöka möjliga modeller för offentlig och privat finansiering av livslångt lärande och utveckling av färdigheter på individuell nivå", och kommissionen att stödja medlemsstaterna i de insatserna.
- (26) Betydande ekonomiskt unionsstöd finns tillgängligt för omskolning och kompetenshöjning, till exempel genom Europeiska socialfonden+ (ESF+), faciliteten för återhämtning och resiliens, Europeiska regionala utvecklingsfonden, Fonden för en rättvis omställning, InvestEU-programmet (InvestEU), programmet för ett digitalt Europa, Erasmus+, Horisont Europa, programmet för miljö och klimatpolitik (Life), moderniseringsfonden och instrumentet för grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete – Europa i världen. ESF+ är fortfarande unionens viktigaste finansieringsverktyg för att investera i ökad och bättre kompetens hos arbetskraften, särskilt genom att stödja institutioner och tjänster för att bedöma och förutse kompetensbehov och kompetensutmaningar, och stödja omskolning och kompetenshöjning för arbetstagare som erbjuds av den offentliga och den privata sektorn. Syftet med den förstärkta ungdomsgarantin är att alla unga ska få ett erbjudande om sysselsättning av god kvalitet, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom de första fyra månaderna efter att de har blivit arbetslösa eller har lämnat den formella utbildningen. Reformerna och investeringarna som ingår i medlemsstaternas nationella planer för återhämtning och resiliens inom ramen för faciliteten för återhämtning och resiliens har en framträdande kompetensdimension som ofta är kopplad till aktiva arbetsmarknadsåtgärder, i synnerhet stöd till ungdomssysselsättning. I de nationella återhämtnings- och resiliensplaner som kommissionen och rådet hittills har godkänt har omkring 20 % av de sociala utgifterna avsatts för "sysselsättning och kompetens".
- (27) Återhämtningsstödet för sammanhållning och till Europas regioner (React-EU) var det första instrumentet inom återhämtningspaketet NextGenerationEU som gjorde utbetalningar med avseende på medlemsstaternas återhämtning. Det bidrog till att skapa arbetstillfällen och investera i kompetens i de mest behövande regionerna. Arbetstagare som förlorar sina arbeten på grund av storskaliga omstruktureringar kan också få stöd från Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter för uppsagda arbetstagare för att hitta nya arbeten, t.ex. genom vidareutbildning och skräddarsydd yrkesvägledning och rådgivning.

⁽⁶⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

- (28) I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning ⁽¹⁷⁾ erkänns att omskolning och kompetenshöjning av arbetstagare och arbetsökande är ett instrument som behövs för att säkerställa en rättvis och inkluderande grön omställning och mildra de negativa konsekvenserna av den omställningen. I rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet ⁽¹⁸⁾ fastställs särskild vägledning för att hjälpa medlemsstaterna att utforma och genomföra åtgärds paket om relevanta sysselsättningsaspekter och sociala aspekter, inbegripet omskolnings- och kompetenshöjningsstrategier. Dessutom främjar rådets rekommendation av den 16 juni 2022, om lärande för den gröna omställningen och hållbar utveckling ⁽¹⁹⁾, politik och program för att säkerställa att studerande i alla åldrar tillägnar sig kunskaper och färdigheter för att dra nytta av en föränderlig arbetsmarknad, leva ett hållbart liv och vidta åtgärder för en hållbar framtid.
- (29) InvestEU, inom ramen för politikområdet ”Sociala investeringar och kompetens”, stöder efterfrågan på och utbudet av kompetens, förbättrar slutmottagarnas kompetens eller kompetensutnyttjande och främjar marknader för kompetensinvesteringar. InvestEU stöder också allmänna investeringar i utbildning och relaterade tjänster. Dessutom stöder programmet för en rättvis omställning under InvestEU investeringar, inbegripet sådana som syftar till att stödja omskolning och kompetenshöjning av arbetstagare, i regioner som har en godkänd plan för en rättvis omställning i enlighet med förordning (EU) 2021/1056 och projekt som gynnar dessa regioner, förutsatt att de är avgörande för den gröna och den digitala omställningen i dessa territorier.
- (30) Skräddarsydd expertis genom kommissionens instrument för tekniskt stöd kan hjälpa medlemsstaterna att genomföra reformer kopplade till nationella eller regionala strategier för kompetens och omvandla tillfällig unionsfinansiering till varaktiga förbättringar av de möjligheter till omskolning och kompetenshöjning som finns tillgängliga. Ömsesidigt lärande, underlättat av kommissionen, kan också stödja processen.
- (31) Meddelandet från kommissionen av den 3 mars 2021 med titeln *En jämlikhetsunion: Den europeiska strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030* syftar till att säkerställa personer med funktionsnedsättnings fulla deltagande i samhället, på lika villkor som andra i unionen och i tredjeländer, och stöder genomförandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Inom den föreslagna ramen för strategin åtar sig kommissionen att se till att personer med funktionsnedsättning kan delta i utbildning och lära sig nya färdigheter, vilket är en grundläggande förutsättning för sysselsättning och oberoende.
- (32) På unionsnivå skulle de nödvändiga anslagen för genomförandet av detta beslut fastställas i budgeten för de bidragande programmen i enlighet med de fleråriga budgetramarna 2014–2020 och 2021–2027. Utan att det påverkar Europaparlamentets och rådets befogenheter i egenskap av budgetmyndighet bör målet vara att tillhandahålla finansiering för genomförandet av detta beslut om minst 9,3 miljoner EUR för rörelsekostnader. Det finansiella stödet till Europaåret för kompetens bör tillhandahållas av berörda unionsprogram och instrument, förutsatt att medel är tillgängliga, och i enlighet med tillämpliga regler. Finansieringen av Europaåret för kompetens bör inte inverka negativt på finansieringen av projekt i de nuvarande unionsprogrammen och bör inrikta sig på att säkerställa ett varaktigt arv för Europaåret för kompetens.
- (33) Eftersom målen för detta beslut inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av detta besluts omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta beslut inte utöver vad som är nödvändigt för att man skall uppnå dessa mål.
- (34) För att säkerställa ett snabbt genomförande av Europaåret för kompetens bör detta beslut av brådskande skäl träda i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

⁽¹⁷⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1056 av den 24 juni 2021 om inrättande av Fonden för en rättvis omställning (EUT L 231, 30.6.2021, s. 1).

⁽¹⁸⁾ EUT C 243, 27.6.2022, s. 35.

⁽¹⁹⁾ EUT C 243, 27.6.2022, s. 1.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Innehåll

Perioden 9 maj 2023–8 maj 2024 ska utses till *Europaåret för kompetens*.

Artikel 2

Mål

I enlighet med principerna nr 1, 4 och 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som bidrar till målen i den europeiska kompetensagendan och unionens överordnade mål som fastställs i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, ska det övergripande målet för Europaåret för kompetens vara att fortsätta att främja omskolning och kompetenshöjning, i enlighet med nationell behörighet, rätt och praxis. Genom att ytterligare stärka andan av omskolning och kompetenshöjning ska Europaåret för kompetens syfta till att stärka konkurrenskraften hos europeiska företag, särskilt små och medelstora företag, och bidra till att skapa arbetstillfällen av god kvalitet, i syfte att på ett socialt rättvist och inkluderande sätt förverkliga den gröna och den digitala omställningens potential, och därigenom främja lika tillgång till kompetensutveckling och minska ojämlikheter och segregering i utbildning samt bidra till kontinuerligt lärande och karriärutveckling, ge människor möjlighet att få tillgång till arbetstillfällen av god kvalitet och att delta fullt ut i ekonomin och samhället. Mer specifikt ska verksamheten under Europaåret för kompetens främja kompetenspolitik och investeringar för att se till att ingen hamnar på efterkälken i den gröna och den digitala omställningen och den ekonomiska återhämtningen, och särskilt för att ta itu med bristen på arbetskraft genom att täppa till luckor och kompetensglapp för att ge arbetskraften och samhället mer inflytande så att de kan utnyttja de möjligheter som den gröna och den digitala omställningen erbjuder, genom att göra följande:

1. Främja ökade, effektivare och inkluderande investeringar på alla nivåer, bland annat från offentliga och privata arbetsgivare, i synnerhet små och medelstora företag, i alla former av omskolning och kompetenshöjning samt utbildning för att utnyttja den fulla potentialen hos nuvarande och framtida arbetskraft i unionen, bland annat stödja människor i hanteringen av övergångar från arbete till arbete, i aktivt åldrande och i att dra nytta av de nya möjligheter som den pågående ekonomiska omställningen medför.
2. Stärka kompetensens relevans och tillhandahållande genom att nära samarbeta med, och främja samarbete mellan, branschövergripande och branschvisa arbetsmarknadsparter, offentliga och privata arbetsförmedlingar, företag, enheter i det civila samhället, ideella leverantörer av sociala tjänster och utbildningsanordnare samt genom att utveckla gemensamma strategier i alla offentliga myndigheter på unionsnivå, nationell, regional och lokal nivå och genom att underlätta ett erkännande av färdigheter och kvalifikationer.
3. Matcha människors ambitioner, behov och kompetens, även den kompetens som förvärvats under perioder av rörlighet, med behov och möjligheter på arbetsmarknaden, särskilt sådana som erbjuds genom den gröna och den digitala omställningen, framväxande nya sektorer och i de huvudsektorer som behöver återhämtning efter covid-19-pandemin, och säkerställa att ett särskilt fokus riktas mot att integrera fler människor på arbetsmarknaden, särskilt kvinnor och unga, och i synnerhet de som varken arbetar eller studerar (UVAS), lågutbildade personer, äldre arbetstagare, personer med funktionsnedsättning, personer från mindre gynnade förhållanden och olika bakgrunder, personer som bor i avlägsna områden och i de yttersta randområdena samt fördrivna personer från Ukraina.
4. Locka människor från tredjeländer med de färdigheter som behövs i medlemsstaterna, genom att främja möjligheterna till lärande, vid behov inbegripet språkutbildning, kompetensutveckling och rörlighet och genom att underlätta erkännandet av kvalifikationer.

Artikel 3

Typer av åtgärder

1. De typer av åtgärder som ska vidtas för att uppnå målen i artikel 2 i ska inbegripa verksamhet på unionsnivå, och bygga på befintliga möjligheter på nationell, regional eller lokal nivå, i relevanta fall i samarbete med tredjeländer, såsom:
 - a) konferenser, forumdiskussioner och andra evenemang, på nätet och fysiskt, för att främja debatten om kompetenspolitikens roll och bidrag för att uppnå en konkurrenskraftig, hållbar ekonomisk tillväxt mot bakgrund av de demografiska förändringarna, den gröna och den digitala omställningen, och på sätt också stödja ett aktivt och engagerat medborgarskap, och för att mobilisera berörda parter för att säkerställa att tillgången till utbildning och möjligheterna till lärande blir verklighet,
 - b) arbetsgrupper, tekniska möten och andra evenemang för att främja diskussion och ömsesidigt lärande om de åtgärder och strategier som offentliga och privata aktörer och aktörer inom tredje sektorn kan använda sig av, inbegripet utarbetande, offentliggörande och spridning av god praxis, riktlinjer och andra ytterligare styrkande dokument som härrör från evenemangen,
 - c) initiativ som bland annat riktar sig till enskilda personer, arbetsgivare, i synnerhet små och medelstora företag, handels- och industrikammare, arbetsmarknadens parter, offentliga myndigheter och utbildningsanordnare för att främja tillhandahållande, finansiering och utnyttjande av möjligheter till omskolning och kompetenshöjning för att maximera fördelarna med och potentialen hos en kvalificerad arbetskraft,
 - d) informationskampanjer, omfattande kommunikations- och upplysningskampanjer om unionsinitiativ för omskolning och kompetenshöjning samt kontinuerligt lärande, som främjar genomförandet och utförandet av sådana initiativ lokalt och hjälper potentiella stödmottagare att utnyttja dem,
 - e) ökad dialog med arbetsmarknadens parter och befintliga grupper och nätverk av berörda parter, inbegripet via etablerade onlineplattformar på nationell, regional och lokal nivå och garanterade möjligheter för berörda parter att engagera sig i samband med Europaåret för kompetens,
 - f) främjande av utformningen av nationella, branschövergripande och företagsspecifika kompetensstrategier och utbildningar, bland annat genom social dialog och deltagande av arbetsmarknadens parter,
 - g) genomförande och vid behov utveckling av ytterligare verktyg för kompetensbevakning, samtidigt som man främjar och sprider tillämpningen av dem för att identifiera nuvarande och framtida kompetensbehov, särskilt kopplade till den gröna och den digitala omställningen, de huvudsektorer som behöver återhämtning efter covid-19-pandemin, energikrisen och effekterna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina,
 - h) främjande och fortsatt genomförande av verktyg och instrument för att öka tydligheten i kvalifikationer, inbegripet kvalifikationer som förvärvats utanför unionen, samt för att validera icke-formellt och informellt lärande,
 - i) främjande av program, finansieringsmöjligheter, projekt, åtgärder och nätverk av relevans för offentliga, privata och icke-statliga aktörer som deltar i utformningen, spridningen och genomförandet av möjligheter till omskolning och kompetenshöjning samt lärande, utbildning och yrkesutbildning.
2. Kommissionen får identifiera andra verksamheter som kan bidra till de mål som anges i artikel 2 och tillåta att hänvisningar till Europaåret för kompetens görs i marknadsföringen av de verksamheterna i den mån de bidrar till att uppnå dessa mål. Andra unionsinstitutioner och medlemsstaterna får också identifiera sådana andra verksamheter och föreslå dem för kommissionen.

Artikel 4

Samordning på nationell nivå

Det ska vara medlemsstaternas ansvar att organisera deltagandet i Europaåret för kompetens på nationell och regional nivå. För detta ändamål ska varje medlemsstat utse en nationell samordnare eller ett samordningsorgan, i enlighet med nationella förhållanden och praxis, med behörighet på området arbetsmarknadspolitik och yrkeskompetens. Den nationella samordnaren eller det nationella samordningsorganet ska vara kontaktpunkt för samarbete på unionsnivå och ska på ett holistiskt sätt samordna Europaåret för kompetens verksamheter i respektive medlemsstat, så att relevanta aktörer kan delta.

Artikel 5

Samordning på unionsnivå

1. Samordningen av Europaåret för kompetens på unionsnivå ska ske på ett övergripande sätt i syfte att skapa synergier mellan unionens olika program och initiativ på kompetensområdet.
2. Kommissionen ska förlita sig på sakkunskap och stöd från relevanta unionsbyråer vid genomförandet av Europaåret för kompetens, särskilt från Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning, Europeiska arbetsmyndigheten, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen och Europeiska unionens cybersäkerhetsbyrå.
3. Kommissionen ska sammankalla möten för de nationella samordnarna eller företrädarna för samordningsorganen för att samordna den verksamhet som avses i artikel 3. De mötena ska tjäna till att utbyta information om genomförandet av Europaåret för kompetens på unionsnivå och nationell nivå. Företrädare för Europaparlamentet och relevanta unionsbyråer får delta i dessa möten som observatörer.
4. Kommissionen ska ha en nära dialog med arbetsmarknadens parter, det civila samhället, utbildningsanordnare, arbetsmarknadsorgan, studerande och företrädare för organisationer eller organ som är verksamma på området kompetens, utbildning och kontinuerligt lärande för att bistå vid genomförandet av Europaåret för kompetens på unionsnivå.

Artikel 6

Samarbete på internationell nivå

Kommissionen ska inom ramen för Europaåret för kompetens vid behov samarbeta med tredjeländer och behöriga internationella organisationer, särskilt Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, Förenta nationernas organisation för utbildning, vetenskap och kultur och Internationella arbetsorganisationen samt med andra internationella berörda parter, och samtidigt se till att unionens deltagande synliggörs.

Artikel 7

Övervakning och utvärdering

Kommissionen ska senast den 31 maj 2025 lägga fram en rapport för Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om genomförandet, resultaten och den övergripande bedömningen av de initiativ som föreskrivs i detta beslut och som genomförs i medlemsstaterna och i unionen som helhet. Den rapporten ska inbegripa idéer om ytterligare gemensamma insatser på kompetensområdet för att skapa ett varaktigt arv från Europaåret för kompetens.

Artikel 8

Ikraftträdande

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

Utfärdat i Strasbourg, 10 maj 2023

På Europaparlamentets vägnar
R. METSOLA
Ordförande

På rådets vägnar
J. ROSWALL
Ordförande
