



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 1.7.2020
COM(2020) 274 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och
motståndskraft**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

”Att investera i människorna är den bästa framtidsinvesteringen. Utbildning och kompetens är motorerna som driver Europas konkurrenskraft och innovation. Men Europa är ännu inte fullt förberett. Jag arbetar för att alla de verktyg och medel som står till vårt förfogande används för att komma i balans.”

Ordförande Ursula von der Leyen

”Alla har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att behålla och tillägna sig färdigheter som gör att man kan delta fullt ut i samhället och klarar omställningar i arbetslivet.”

Första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Vi lever i en tid av förändringar. Den samtidiga gröna och digitala omställningen innebär en förändring av hur vi lever, arbetar och interagerar. EU:s omställning till en resurseffektiv, cirkulär, digitaliserad och klimatneutral ekonomi och den omfattande utvecklingen av artificiell intelligens och robotteknik förväntas skapa nya arbetstillfällen¹ samtidigt som andra jobb förändras eller till och med försvinner. Den demografiska förändringen kommer att innebära att EU måste utnyttja hela sin kompetens och all sin mångfald. Samtidigt kommer den att skapa nya arbetstillfällen i silverekonomin och omsorgsekonomin. Det här visar att det krävs **en omfattande förändring av människors kompetens** om man ska få ut mesta möjliga av omställningarna.

Covid-19-pandemin har skyndat på den digitala omställningen. Distansarbete och distansundervisning har blivit verklighet för miljontals människor i EU men har i många fall också avslöjat begränsningarna i vår nuvarande digitala beredskap. Pandemin har förstärkt den brist på digital kompetens som redan fanns och nya ojämlikheter visar sig eftersom många människor inte har de digitala färdigheter som krävs, eller arbetar på arbetsplatser eller går i skolor som har kommit efter i digitaliseringen.

Pandemin har också i hög grad påverkat karriärmöjligheterna för många människor i EU. EU:s BNP förväntas för närvarande sjunka med över 7 % under 2020 och arbetslösheten förväntas bli 9 %, en ökning från 6,6 % i slutet av 2019. Vissa länder drabbas ännu hårdare. Kommissionens uppskattningar² visar att vissa sektorer förväntas genomgå stora förluster i reall bruttoföreläggsvärde under 2020, mellan 20 och 40 % jämfört med 2019 års nivåer. Dessutom fick vissa sektorer känna av en nedgång på över 70 % i omsättningen under andra kvartalet 2020. Länder och regioner vars ekonomi i hög grad är beroende av dessa sektorer kommer att få stora problem att återhämta sig.

För att klara denna utmaning och kunna driva på de dubbla omställningarna har kommissionen föreslagit ett ambitiöst återhämtningspaket som ska bidra till uppbyggnaden av ett EU som präglas av hållbarhet, motståndskraft och rättvisa för nästa generation³. När EU inleder vägen mot återhämtning är det ett måste att förbättra och anpassa kompetensen. Detta kommer också att vara avgörande om EU, som geopolitisk aktör, även fortsättningsvis ska inneha en ledande ställning i en global återhämtning.

¹ Före covid-19-pandemins utbrott uppskattades att 1 miljon arbetstillfällen skulle skapas fram till 2030. Utveckling inom sysselsättning och sociala frågor i Europa 2019. Man uppskattade också att den här tekniken skulle skapa närmare 60 miljoner nya arbetstillfällen världen över under de kommande fem åren.

² Fastställande av återhämtningsbehov; SWD(2020) 98 final

³ COM(2020) 442 final.

Nu mer än någonsin behöver EU ett paradigmskifte i fråga om kompetens. Ett skifte som ger en kraftfull kompetensagenda för sysselsättning så att man kan genomföra de dubbla omställningarna och samtidigt återhämta sig från covid-19-pandemins socioekonomiska konsekvenser och genomföra följande:

- **Stärka den hållbara konkurrenskraften:** Kompetens och livslångt lärande är avgörande för långsiktig och hållbar tillväxt, produktivitet och innovation och är därför en viktig faktor för konkurrenskraften hos företag av alla storlekar, framför allt små och medelstora⁴. Om människor får möjlighet att förvärva rätt kompetens kan de arbeta mer ändamålsenligt och utnyttja avancerad teknik⁵. Det undanröjer också större hinder för företagsinvesteringar⁶, förhindrar obalans mellan efterfrågan och tillgång på arbetsmarknaden⁷ och lägger grunden för forskning och utveckling och företagsbaserad innovation. Det är bara med rätt kompetens som EU kan stärka sin position i den globala konkurrensen och få en hållbar ekonomisk nystart som är inriktad på den gröna och den digitala omställningen. Det innebär framför allt resultat för EU:s tillväxtstrategi, den europeiska gröna given, och inom strategiska sektorer och ekosystem som fastställs i EU:s nya industristrategi.
- **Säkerställa social rättvisa:** Att få möjlighet till kompetensutveckling och omskolning är viktigt för de flera miljoner arbetstagare som drivs in i korttidsarbete eller arbetslöshet, oavsett vilken kompetensnivå eller vilka kvalifikationer de har. EU:s återhämtning kan bara lyckas om den är sammanhållen och om ingen lämnas utanför. Att ha rätt kompetens innebär att man har lättare att få och behålla ett jobb och att klara övergångar på arbetsmarknaden. Det kräver dock att alla får samma tillgång till extra kompetensutveckling, oavsett kön, ras, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, och att även lågutbildade och lågkvalificerade vuxna och personer med invandrarbakgrund inkluderas. Alla regioner bör omfattas – storstäder, landsbygd, kustområden och avlägsna områden i hela EU.
- **Bygga upp motståndskraften:** Under de senaste månaderna har ett antal yrken utsatts för hårda påfrestningar. Det gäller särskilt hälso- och sjukvårdspersonal men också arbetare i frontlinjen inom detaljhandel, transport, sociala tjänster och sanitetstjänster samt lärare och utbildare. Det är mycket viktigt att ha tillräckligt med kompetent personal inom dessa strategiska branscher för att invånarna ska få ändamålsenlig tillgång till grundläggande hälso- och sjukvård, sociala tjänster och utbildning under en krisperiod. För den enskilde innebär ökad motståndskraft genom kompetens att beroendet av marknadsförhållandena minskar och att personens egen potential att ta sig igenom privata och yrkesmässiga omställningar ökar. Dessutom har covid-19-pandemin visat på behovet att vara digitalt förberedd för att kunna fortsätta utbildnings- och affärsverksamhet. Utmaningar för it-infrastrukturen och e-systemen har visat på behovet att förbättra vår kapacitet för beredskap och insatser på cybersäkerhetsområdet.

Om vi ska lyckas måste livslångt lärande bli verklighet i EU. Alla i EU bör ha tillgång till attraktiva, innovativa och inkluderande utbildningsprogram – även eftersom kompetens snabbt blir föråldrad. Utbildning från tidig ålder förblir av grundläggande

⁴ Europeiska kommissionen (2017), Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education, Note for the Eurogroup, 6 november 2017.

⁵ Woessmann, L., The Economic Case for Education, EENEE Analytical Report No. 20, Ifo-institutet och universitetet i München, 2017.

⁶ I Europeiska investeringsbankens undersökning 2017 angav närmare 80 % av företagen brist på kvalificerad personal som ett hinder för investeringar.

⁷ Europeiska kommissionen (2014), *De ekonomiska argumenten för utbildning*. Bakgrundsdocument från kommissionen till den politiska diskussionen i rådet den 12 december 2014.

betydelse, men det är bara början på ett livslångt lärande – från förskola och barnomsorg, genom grundskola och gymnasium, teknisk utbildning, yrkesutbildning och högre utbildning till vuxenutbildning. **Livslångt lärande**, även vid högre ålder, är det som kommer att göra skillnaden. Ändå är det mindre än två av fem vuxna som deltar i någon utbildning varje år. Det är inte tillräckligt för att blåsa nytt liv i ekonomin och utnyttja alla fördelar med den gröna och den digitala omställningen. Alla människor i EU bör få möjlighet till och belönas för kompetensutveckling och omskolning.

Kompetens för arbete ska vara den vägledande principen i denna strävan. Det innebär att man börjar med att kartlägga varje enskild persons kompetens, erbjuder målinriktad utbildning som uppfyller särskilda kompetensutvecklings- och omskolningsbehov och hjälper personen att hitta ett jobb inom ett område som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Även om det mesta ansvaret för kompetenspolitiken ligger på nationell, regional och lokal nivå har EU en viktig roll. Många människor arbetar i mindre företag som ingår i värdekedjor som sträcker sig över hela Europa. Inom alla sektorer – från bilindustri till textilindustri, från läkemedel till energi – finns det en europeisk kompetenskedja. En förstärkning av denna kedja innebär att den inre marknaden stärks och motståndskraften i vår ekonomi ökar. EU kan uppmuntra och stödja medlemsstaterna att genomföra politiska åtgärder som går i denna riktning och som på ett ändamålsenligt sätt hanterar de dubbla omställningarna och stärker ekonomins och samhällets motståndskraft.

EU ger också värdefullt stöd via sin budget. I kommissionens förslag till ett nytt återhämtningsinstrument, **Next Generation EU**⁸, utnyttjas EU:s budget för att stödja medlemsstaternas återhämtning och få igång ekonomin igen. Med en omarbetad långtidsbudget på 1,1 biljoner euro som förstärks med ett tillfälligt Next Generation EU-instrument på 750 miljarder euro, mobiliserar EU för att investera i en hållbar, inkluderande och rättvis återhämtning. Investeringar i kompetens står i centrum för dessa förslag. Det ger medlemsstaterna helt nya möjligheter till att finansiera en kompetenspolitik som stärker motståndskraften mot ekonomiska chocker och ökar förmågan att snabbare återhämta sig från den nuvarande nedgången och anpassa sig till de dubbla omställningarna.

Denna nya kompetensagenda inleddes med kompetensagendan⁹ som antogs 2016, och den tar tillvara potentialen i EU:s återhämtningsplan. Den omfattar följande fem block:

⁸ COM(2020) 441 final/2.

⁹ COM(2016) 381 final.



Uppmana till gemensamma åtgärder, mobilisera företag, arbetsmarknadens parter och aktörer att åta sig att samarbeta, särskilt inom EU:s industriekosystem och mellan värdekedjor



Definiera en tydlig strategi för att garantera att kompetens leder till arbete



Hjälpa människor att utveckla sin kompetens livet igenom i en miljö där livslångt lärande är normen



Mobilisera
**ekonomiska medel
för investering i
kompetens**



Sätta upp ambitiösa mål
för kompetensutveckling
och omskolning under de
kommande fem åren

Den nya kompetensagendan är ett resultat av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och framför allt dess första princip om rätten till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande. Den är också fast förankrad i den **europeiska gröna given**¹⁰, den nya **digitala strategin**¹¹ och den nya **industristrategin och strategin för små och medelstora företag**¹² eftersom kompetens är en förutsättning för att dessa ska lyckas. Dessutom stöder den också förslaget till rådets rekommendation om **en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti** som kommissionen antog i dag, och den tar hänsyn till resultaten i **rapporten om de demografiska förändringarnas konsekvenser**¹³. I **den nya handlingsplanen för den cirkulära ekonomin** och **EU:s strategi för biologisk mångfald 2030** framhålls också kompetensens viktiga roll i omställningen till grön ekonomi.

Den har kopplingar till andra politiska initiativ som stöder strategin för livslångt lärande. Den kommer att följas av ytterligare förslag som ger nya impulser på utbildningsområdet, särskilt ett initiativ som senast 2025 ska förverkliga det **europeiska området för utbildning** genom att undanröja hinder för utbildning i hela unionen och främja innovativ och inkluderande utbildning för alla. Det **europeiska forskningsområdet** främjar också kompetensutveckling och omskolning, särskilt inom den akademiska världen. Tillsammans kommer dessa initiativ att bidra till en kultur av livslångt lärande och främja en efterfrågestyrd strategi för att stärka samarbetet med näringslivet och öka människors anställbarhet.

¹⁰ Meddelande från kommissionen – *Den europeiska gröna given*, COM(2019) 640 final.

¹¹ EU:s digitala strategi, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final och COM(2020) 103 final.

¹³ COM(2020) 241 final.

1. SAMARBETE I EN KOMPETENSPAKT

Det finns stora fördelar med att främja gemensamma åtgärder för att maximera effekten av kompetensinvesteringar. Kompetenspolitik och åtgärder delas mellan många aktörer. Ministerier, utbildningsinstitutioner, näringslivet, forskningsorganisationer, arbetsmarknadens parter, handelskammare och arbetsförmedlingar är bara några av alla dem som bidrar till att förverkliga kompetensutveckling och omskolning. Samordnade åtgärder kan skapa klarhet för enskilda och företag i hela värdekedjan, minska kostnaderna och fokusera på prioriteringar.

I ett lyckat kompetensprogram kombineras de olika faserna och följer arbetstagaren i omskolning eller kompetensutveckling – från att kartlägga kompetensbehovet vad gäller de dubbla omställningarna, bygga upp dessa kompetenser genom målinriktade utbildningsprogram och stödja användningen av kompetensen på arbetsplatsen eller på ett nytt jobb.

Den första byggstenen i kompetensagendan är att främja samarbete genom en kompetenspakt.

Åtgärd 1: Kompetenspakt

Pakten ska mobilisera en samordnad satsning på kvalitativa kompetensinvesteringar för alla i arbetsför ålder i hela unionen.

Kompetenspakten ska föra samman alla aktörer, privata såväl som offentliga, som delar målet med kompetensutveckling och omskolning för arbetskraften i EU för att ge dem möjlighet att delta i de dubbla omställningarna. Alla dessa aktörer kommer att underteckna en **stadga** med de viktigaste principerna¹⁴ för arbetskraftens kompetensutveckling och omskolning, inom deras organisationer men också inom deras värdekedja eller ekosystem. Stadgan ska utformas i samarbete med aktörerna.

Pakten kommer att underlätta det offentlig-privata samarbetet. Den kommer framför allt att etablera **storskaliga partnerskap**, bland annat på regional nivå, inom strategiska industriekosystem¹⁵ och prioriterade områden som fastställs i den europeiska gröna given för att uppnå ambitiösa resultat. Dessa partnerskap kommer att inbegripa alla aktörer, särskilt små och medelstora företag som har svårt att få tillgång till kompetens. Aktörerna kommer att uppmuntras att samla expertkunskap, resurser (exempelvis utbildningsanläggningar inom värdekedjan) och finansiering för konkreta kompetensutvecklings- och omskolningsåtgärder med tydliga resultat som ger människor möjlighet att behålla sitt jobb, byta jobb eller hitta nytt jobb.

Pakten ska också **underlätta tillgången till information om EU-finansiering** för kompetens genom att erbjuda en enda kontaktpunkt på EU-nivå.

Pakten kommer att lanseras under den europeiska veckan för yrkeskompetenser i november 2020 där de europeiska arbetsmarknadsparterna, Europaparlamentet, ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen, aktörer från strategiska industriekosystem och andra intressenter kommer att delta.

Miguel leder ett litet företag som tillhandahåller specialdelar till elbilar, ett område där den tekniska utvecklingen går snabbt. Tack vare kompetenspakten anslöt sig hans företag till ett partnerskap som omfattar hela leveranskedjan. Hans personal kan nu dra nytta av avancerad utbildning som tagits fram i samarbete med ett forskningsinstitut, i anläggningar som ägs av

¹⁴ Detta ska omfatta aspekter gällande antidiskriminering och jämställdhet.

¹⁵ Enligt EU:s industristrategi som antogs i mars 2020.

större företag.

Arbetsmarknadens parter inom en viss sektor är överens om att i varje berört företag utse ett antal **utbildningsambassadörer**. Det är anställda som informerar sina kolleger om utbildningsmöjligheter och om rätten till utbildning, och motiverar dem att utnyttja dessa möjligheter. Framför allt lågutbildade personer kan vara ovilliga att tala med sina överordnade om sina utbildningsbehov. Ambassadörerna ska hjälpa till att övervinna detta hinder.

Kompetenspakten ska skapa broar mellan befintliga EU-initiativ för samarbete och, där det är relevant, bli den enda kontaktpunkten för följande initiativ:

- **I strategin för branschsamverkan kring kompetens** fastställs och introduceras sektorsspecifik kompetensinventering, de främsta yrkesmässiga behoven, yrkesprofiler och utbildningsprogram. Tanken med kompetens för arbete är djupt rotad i strategierna och de kommer att utökas, breddas till fler sektorer och få en förstärkt budget. Processen kommer att påskyndas avsevärt för att säkerställa att den ger resultat som är i fas med företagens och enskilda personers kompetensbehov. Den omarbetade strategin kommer också att omfatta en länk till anställningsmöjligheter i slutet av utbildningsprogrammet.
- **Den förstärkta europeiska alliansen för lärlingsutbildning** Som angavs i meddelandet *Stöd till ungdomssysselsättning – en väg till jobb för nästa generation*¹⁶ kommer, trots den nuvarande ekonomiska nedgången, nya utfästelser att mobiliseras om att upprätthålla utbudet av lärlingsutbildningar och utveckla lärlingsprogram. Den förnyade alliansen kommer att lansera nya nationella lärlingsutbildningskoalitioner, låta lärlingar komma till tals och stärka den sociala dialogen.
- **Koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen** kommer att samla in utfästelser från medlemsstater, företag, arbetsmarknadens parter, ideella organisationer och utbildningsanordnare om nya utbildningsprogram, rekrytering eller omskolning av befintlig arbetskraft för att förbättra de digitala färdigheterna. Ett uttåg nyligen i samband med covid-19 har fått mer än 70 nya utfästelser¹⁷. Genom att stärka det administrativa stödet till koalitionen kommer kommissionen att tillhandahålla en enda kontaktpunkt där man kan dela digitalt innehåll, bästa praxis och utbildningsmöjligheter, även för små och medelstora företag.

Kompetenspakten är sektorsövergripande och öppen för alla aktörer. **Inledningsvis kommer den att inriktas på de industriekosystem som drabbats hårt av den nuvarande krisen och de prioriterade områden som fastställs i den europeiska gröna given, för vilka ambitiösa kompetensutvecklings- och omskolningsstrategier kommer att vara viktiga för att driva på återhämtningen. Andra ekosystem och områden kommer att omfattas senare.**

- **Hälsa:** Med covid-19-pandemin har vi fått en påminnelse om hur beroende vi är av sjukvårdspersonal, som varit tvungna att inhämta kunskaper och genomgå utbildning i smittbegränsning, karantänprotokoll, användning av skyddsutrustning och ansvar för klinisk hantering. Hälsa- och sjukvårdssektorn står för 10 % av den totala sysselsättningen i EU, och enligt prognoser förväntas en ökning med mer än 830 000 nya jobb som tillsammans med nyanställningar i samband med avgångar innebär 8 miljoner arbetstillfällen under de kommande 10 åren¹⁸. För att tillgodose hälso- och

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Utfästelser är åtaganden från privata eller offentliga organisationer om att direkt bidra till att minska den brist på digital kompetens som finns i Europa, exempelvis att åta sig att tillhandahålla utbildning eller praktikplatser eller tillgång till utveckling av den digitala kompetensen. Utfästelserna finns på följande webbsida: <https://pledgeviewer.eu/>

¹⁸ Cedefop: Kompetenskarta, hälso- och sjukvårdspersonal.

sjukvårdsorganisationernas behov av att införa ny digital teknik, såsom artificiell intelligens, som förbättrar vårdkvaliteten och ökar ändamålsenligheten i medlemsstaternas hälsovårdssystem, kommer efterfrågan på grundläggande och avancerade digitala färdigheter att öka avsevärt fram till 2030¹⁹. Detta visar på en betydande kompetensbrist som bara kommer att bli värre på grund av den åldrande befolkningen och det ökande antalet fall av kroniska sjukdomar. Det är mycket viktigt att motverka denna brist för att garantera hög motståndskraft och rättvisa i de nationella välfärdssystemen i hela EU.

- **Bygg och anläggning:** Covid-19-pandemin har drabbat den här sektorn hårt²⁰. Den består mest av små företag och mikroföretag som ger lokal sysselsättning (mer 90 % är små och medelstora företag²¹). Den här sektorn har 12 miljoner arbetstagare men har svårt att locka till sig ungdomar och utbildade personer²². Kompetensbristen märks inom miljövänlig design, teknik och miljövänliga material. När återhämtningen kommer igång måste kompetensutvecklingen inriktas på energi- och resurseffektivitet, decentraliserade förnybara energilösningar, cirkularitet, digitalisering och renovering av befintliga byggnader, i överensstämmelse med tillgänglighetskraven²³. Tillgången på kompetenta byggarbetare är avgörande om renoveringsvågen i den europeiska gröna given ska lyckas.
- **Fordonsindustri och transport** De reserestriktioner som införts under covid-19-pandemin har gett betydande konsekvenser för sektorerna luftfart, järnväg, sjöfart, inlandssjöfart och vägtrafik, och har i hög grad påverkat transportsektorn med dess över 9 miljoner arbetstagare i EU²⁴. Åtgärderna för att begränsa spridningen gav betydande störningar i fordonsindustrin och dess omfattande leveranskedja, och det ledde till fabriksnedstängningar som påverkade minst 1,1 miljoner jobb²⁵. Fordonssektorn står för 7 % av BNP i EU. Den hade redan genomgått större strukturförändringar och ställts inför krav att investera i digitalisering, grön teknik (t.ex. batterier²⁶ som kan leda till elektrifiering av transporter och alternativa bränslen), bättre förbindelser och automatisering och att omvandla befintliga affärsmodeller och värdekedjor. Transportsektorn, och framför allt fordonssektorn, behöver en tydlig agenda för att främja en rad nya kompetenser, exempelvis stordataanalyser, programvaruutveckling, artificiell intelligens, robotteknik, kemi, elektroteknik och många mjuka kompetenser. Maximalt utnyttjande av dessa kompetenser i ekosystem och leveranskedjor bör uppmuntras, till exempel vid införandet av infrastrukturen för elladdning.
- **Turism:** Covid-19-pandemin har inneburit en minskning av verksamheten med 80 % och om inte snabba åtgärder vidtas riskerar 6 miljoner jobb att gå förlorade²⁷. Kompetensbehovet omfattar marknadsföring på internet, återvinning och avfallshantering, vatten- och energitjänster vid omställningen till mer hållbar turism, tvärkulturell förståelse och kommunikation samt nya hygienregler²⁸. Optimeringen av resenärernas upplevelse kommer att grundas på en kombination av digitala data och

¹⁹ EIT Health och McKinsey, 2020, *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*.

²⁰ OECD, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity*, figur 1

²¹ 2017 var 94 % av företagen inom byggbranschen små och medelstora företag, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² European Builders Construction, webbsida om kompetens

²³ Direktiv (EU) 2019/882 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster.

²⁴ *Transport in Figures 2019* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

²⁵ Den europeiska bilindustriföreningen (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry*

²⁶ Ett strategiprojekt om den kompetens som behövs inom batterisektorn, Albatts, har inletts och det kommer att bli viktigt, inte bara för fordonsindustrin utan även för den växande energilagringsektorn.

²⁷ COM(2020) 550 final. *Turism och transport under 2020 och framåt*.

²⁸ C(2020) 3251 *EU-vägledning om successivt återupptagande av turisttjänster och om hälsoprotokoll i besöksnäringen – Covid-19* 2020/C 169/01.

mänskliga tjänster . Med den befintliga strategin²⁹ har redan dessa kompetensbrister och nya arbetsprofiler identifierats. Den måste nu utvecklas eftersom tekniska innovationer och sociala trender förändras snabbare än vad vissa företag kan hinna med. Personalen måste kunna arbeta i olika avdelningar, på olika nivåer och använda olika verktyg och applikationer.

2. KOMPETENS FÖR ARBETE: ANPASSAD POLITIK SOM GER RESULTAT

Det andra blocket i kompetensagendan behandlar begreppet ”kompetens för arbete” och innehåller en omfattande strategi för kompetensutveckling och omskolning för hela värdekedjan.

Det inleds med en tillförlitlig kompetensinventering för att tillhandahålla utbildning som är relevant för arbetsmarknaden. Detta måste ingå i de nationella kompetensstrategierna och i utbildningssystemen. Enskilda företag bör också kunna ta fram interna processer för att fastställa kompetensbrist och åtgärder för att hantera kompetensutveckling för sin egen arbetskraft.

I detta avsnitt beskrivs de viktigaste inslagen i strategin ”kompetens för arbete”, som syftar till att stödja arbetskraften i EU att dra full nytta av den gröna och den digitala omställningen.

2.1. Bättre kompetensinventering – grunden för kompetensutveckling och omskolning

Det första steget för att se till att människor kan tillägna sig de färdigheter de behöver för sitt nuvarande eller ett framtida jobb är att ha uppdaterad information om kompetensbehoven. Ofta kommer dock kompetensinventeringen för sent för att bidra till valen. Det är nödvändigt att ha en tillgänglig, lättförståelig, målinriktad och uppdaterad kompetensinventering. Förutom uppföljningsstudier av nyutexaminerade och administrativ datamatchning har artificiell intelligens och stordataanalys stor potential. AI och stordata kan användas för att definiera nya yrkesprofiler inom olika sektorer utifrån de specifika färdigheter som krävs.

Europeiska unionens byrå för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop) har genomfört pilotprojekt om användning av stordataanalyser för platsannonser i syfte att undersöka vilken kompetens arbetsgivarna efterfrågar på regional nivå³⁰, medan strategin för samarbete mellan sektorer har tittat på kompetensbehoven inom nyckelsektorer. Utifrån dessa lyckade erfarenheter krävs nya satsningar för att ytterligare fördjupa kompetensinventeringen, där man ta hänsyn till både regionala och sektorsmässiga aspekter, sammanför resultaten och lägger fram dem på ett lättillgängligt sätt, även för utbildningsinstitutioner och -organisationer.

Åtgärd 2: Förstärkt kompetensinventering

För att stärka och sprida kompetensinventeringen kommer kommissionen att vidta följande åtgärder:

- Stödja utvecklingen av ny och fördjupad kompetensinventering, inbegripet på regional nivå
-

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

³⁰ Cedefop. Skills Ovate, Nuts 2-nivå.

och sektorsnivå. Med utgångspunkt i Cedefops pilotstudie av stordataanalys ska ett nytt permanent onlineverktyg skapas med information i realtid som alla intresserade aktörer kan ta del av³¹. Partnerskap som tillåter användning av data från privata jobbportaler och nationell kompetensinventering ska undersökas.

- Centralisera och i hög grad sprida kompetensinventering genom kompetenspakten, i synergi med det europeiska forskningsområdet.
 - Främja deltagandet av arbetsmarknadens parter i arbetsmarknadsprognoser och kartläggning av utbildningsbehov för utveckling av kompetensinventeringen.
 - Uppmuntra till användning av kompetensinventering inom offentliga och privata arbetsförmedlingar och särskilt uppmuntra de offentliga arbetsförmedlingarna att tidigt upptäcka kompetensbrister och trender kopplade till växande sysselsättningsmöjligheter, bland annat genom att bättre utnyttja potentialen i utbyten inom EU och migration från tredjeländer.
 - Lägga fram kompetensinventering som anpassas efter den enskildes behov i Europass, EU:s plattform där människor kan hantera sitt lärande och sin karriär. Detta kommer att hjälpa enskilda personer i deras val gällande studier, utbildning och arbete och även hjälpa vägledare och mentorer, bland annat de offentliga arbetsförmedlingarna.
-

2.2. Främja nationella kompetensstrategier, arbetsförmedlingarnas roll och laglig migration

Kompetens för arbete kräver nationella kompetensstrategier, som inbegriper alla berörda parter. Nationella kompetensstrategier, som utformas och genomförs på ett förvaltningsövergripande sätt, ger satsningar som sträcker sig över olika områden: sysselsättning, utbildning, forskning, industri och regional utveckling. De bör inbegripa arbetsmarknadens parter, civilsamhället, aktörer inom undervisning och utbildning och på arbetsmarknaden och bygga vidare på befintliga nationella kompetensstrategier.

Mot bakgrund av den pågående krisen och dess konsekvenser för arbetslösheten, särskilt för unga människor, kan arbetsförmedlingarna, både de offentliga och de privata, på ett avgörande sätt bidra till de nationella kompetensstrategierna i samarbete med offentliga utbildningsorgan och anordnare av utbildning och med de nationella koalitioner för digital kompetens och digitala arbetstillfällen. De offentliga arbetsförmedlingarna kan ha en större uppgift när det gäller att vägleda personer till mer och bättre kompetensutveckling och omskolning och öka utbildningssystemens relevans för arbetsmarknaden. Med nationella kompetensstrategier ska den nationella och regionala politiken och investeringen anpassas efter gemensamt avtalade större utmaningar. De ska också leda medlemsstaterna i de projekt som de medfinansierar med EU-medel.

Att skaffa rätt kompetens för de dubbla omställningarna och reagera rätt på de demografiska utmaningarna kan också ske med en strategi för laglig migration, inriktad på att locka till sig och behålla talanger. Medlemsstaterna är fortfarande behöriga att besluta om hur många migrerande arbetstagare de kan ta emot men en stark EU-ram kan hjälpa dem att locka till sig de arbetskraftsmigranter som EU behöver och på så sätt se till att arbetskraftsmigrationen gynnar alla. För att kanalisera laglig migration till regioner och yrken med brist på kvalificerad arbetskraft krävs bättre matchning och tydliga förfaranden. Mer behöver göras för att förbättra de lagliga vägarna in i EU och erkännandet av tredjelandsmedborgares kompetens på EU:s arbetsmarknad. Detta ska göras i partnerskap med tredjeländer så att både utveckling och rörlighet främjas genom

³¹ Onlineverktyget ska ge detaljerad och uppdaterad kompetensinventering, särskilt på regional nivå och sektorsnivå, med en ögonblicksbild av arbetsmarknadens kompetensbehov i realtid. Detta kan upprepas med mycket korta intervall och gör det möjligt att identifiera trender i kompetensbehov och upptäcka nya kompetensbehov.

ökade investeringar i kompetens. Slutligen är det också viktigt att på ett mer strategiskt sätt använda potentialen och kompetensen hos tredjelandsmigranter som redan är bosatta i EU. Trots en högre utbildningsnivå har de fortfarande genomsnittligt lägre utbildningsnivåer, vilket utgör ett hinder för långsiktig integrering på arbetsmarknaden.

Åtgärd 3: EU-stöd för strategiska nationella kompetensutvecklingsåtgärder

Kommissionen kommer att stödja alla medlemsstater när det gäller att förbereda helhetsinriktade, förvaltningsövergripande, nationella kompetensstrategier. Detta ska bygga på det arbete som redan utförts med OECD i elva medlemsstater och på andra befintliga strategier på medlemsstatsnivå. Kommissionen kommer att stödja inrättandet eller översynen av strategier där så behövs och hjälpa till att övervaka framstegen med att genomföra dem. Kommissionen kommer att uppmuntra till att bryta med könsrollsmönstren och andra diskriminerande stereotyper. Den kommer att lägga särskilt fokus på vikten av generella färdigheter och företagarfärdigheter samt färdigheter som behövs för den digitala och den gröna omställningen, som dem som erhålls genom studier i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

Kommissionen kommer att samarbeta med det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar för att utveckla evenemang för ömsesidigt lärande för att lyfta fram den kompetens som behövs på arbetsmarknaden, särskilt för arbetslösa och arbetstagare med korttidsarbete. Aktiviteterna kommer också att inriktas på att öka tillhandahållandet av vägledningstjänster, även för personer som har jobb och framför allt för utsatta grupper, och på att minska kompetensbristen, bland annat inom det digitala området. Dessutom kommer man att undersöka möjligheterna att fullt ut utnyttja gränsöverskridande samarbete.

Genom den kommande migrations- och asylpakten ska kommissionen sikta på att stärka de lagliga vägarna in i EU, däribland genom att återuppta förhandlingarna om blåkortsdirektivet för att locka högkvalificerade arbetstagare. Pakten ska också ge tillförlitliga erbjudanden om lagliga migrationstillstånd som en del i nya kompetenspartnerskap med tredjeländer och utforska nya instrument för laglig migration.

På grund av en mycket hög andel lågutbildade vuxna i en medlemsstat har dess nationella kompetensstrategi belyst behovet att främja en kultur med vuxenutbildning och förbättra deltagandet och samstämmigheten. Till följd av detta har **Peter** som arbetar inom hotell- och turistnäringen fått möjlighet att delta i ett nytt yrkesutbildningsprogram för vuxna i sin hemregion. Programmet lägger ny vikt vid de digitala och generella färdigheter som i allt högre grad efterfrågas för arbetstagare inom turistsektorn.

2.3. Framtidssäkra yrkesutbildningen

Organisationer som anordnar utbildning måste tillhandahålla relevanta färdigheter under hela det livslånga lärandet. Från allra första början av EU-samarbetet har yrkesutbildning varit i fokus och har sedan dess blivit en del av den bredare europeiska samarbetsramen för utbildning och det europeiska området för utbildning. Numera går ungefär hälften av alla unga studerande i EU en yrkesutbildning, och på allt högre nivå³². Europa behöver smidiga, motståndskraftiga och framtidssäkrade yrkesutbildningssystem som kan stödja unga människor när de ska in på den föränderliga arbetsmarknaden, och se till att vuxna får tillgång till yrkesutbildningsprogram som är anpassade till den gröna och den digitala omställningen.

³² Yrkesutbildningsprogrammen spänner över olika utbildningsnivåer. I absoluta tal är det största antalet yrkesstuderande (8,5 miljoner) inskrivna på program på gymnasienivå. Detta ska jämföras med 1,5 miljoner studerande på eftergymnasial nivå (utom högskola och universitet), 1,2 miljoner på korta högskole- och universitetskurser, 1,2 miljoner på kandidatnivå och 0,7 miljoner på masternivå inom yrkesutbildningsprogram. Källa: Gemensam datainsamling av Unesco-Oecd-Eurostat (UOE) om utbildning.

Åtgärd 4: Förslag till rådets rekommendation om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft

I dag antar kommissionen ett förslag till rådets rekommendation om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft. Initiativet innebär följande:

- I initiativet föreslås en moderniserad EU-politik för yrkesutbildning, i syfte att ge ungdomar och vuxna den kompetens de behöver för att utvecklas på arbetsmarknaden och för att stödja den gröna och den digitala omställningen, inbegripet generella färdigheter som säkerställer inkludering och lika möjligheter och som gör den europeiska yrkesutbildningen till en global referens för kompetensutveckling.
- Initiativet presenterar principer för att genomföra denna vision, däribland starkare fokus på övergångsmöjligheter till andra utbildningsområden, ökad rörlighet i utbildningssyfte och ett nära partnerskap med arbetsgivare. Det främjar också yrkesutbildning som ett attraktivt val för både kvinnor och män, och främjar inkludering av utsatta grupper.
- Det sätter upp mål för yrkesutbildningssystem för att öka tillgången på arbetsplatsförlagt lärande, möjligheter till utbyte och anställbarhet för yrkesutbildade.
- I initiativet läggs ett antal åtgärder fram som ska genomföras på EU-nivå för att stödja reformer av yrkesutbildningen, framför allt när det gäller att öka den digitala beredskapen hos yrkesutbildningsinstitutioner, även för yrkeslärare, och öka antalet lärlingsutbildningar och yrkeskunskapscentrum med koppling till strategier för smart specialisering och/eller regionala innovations- och tillväxtstrategier.³³

Vad är ett yrkeskunskapscentrum?

Det finns många olika typer av yrkeskunskapscentrum, som kan se mycket olika ut. Trots det kan två allmänna typer urskiljas: 1. Yrkeskunskapscentrum som är specialutformade eller utsedda enheter inom ramen för nationella/regionala system för spetskompetens inom yrkesutbildningen. 2. Yrkeskunskapscentrum som drivs av enskilda yrkesutbildningsanordnare och fungerar som yrkeskunskapscentrum för en region, en del av en region eller en bransch³⁴. De stöder företagariinitiative och fungerar som kunskaps- och innovationsnav för företag, särskilt för små och medelstora företag. I förslaget till rekommendation föreslås att minst 50 yrkeskunskapscentrum³⁵ inrättas för att vara referenspunkter av världsklass för såväl grundläggande utbildning av unga som fortsatt kompetensutveckling och omskolning av vuxna³⁶.

Exempelvis kan ett yrkeskunskapscentrum som arbetar inom kulturella och kreativa näringar, som finansieras av Erasmus, etablera ett nätverk av kunskapsproducenter (forskare och yrkesutbildningsanordnare) och företag med partner i andra länder. Nätverket inrättar innovationsnav för att stödja små och medelstora företag inom olika sektorer, kvalificerade yrkesutövare och studerande inom yrkesutbildning. Det ska utveckla och introducera ett utbildningsprogram med inriktning på entreprenörskap, problemlösning, kritiskt tänkande och process-/produktinnovation, men även företagskuvöser för yrkesstuderande och personal inom kulturella och kreativa näringar och utbildare.

³³ I syfte att stödja spetskompetens och internationalisering inom yrkesutbildning kan man i europeiska yrkesbasprofiler fastställa en viss andel av det gemensamma utbildningsinnehållet på EU-nivå. Profilererna har – som en del av Europassplattformen och om möjligt kompletterade med digitala inlärningsverktyg – potential att avsevärt underlätta utbytesmöjligheter för studerande och arbetstagare, liksom automatiskt erkännande av kvalifikationer och utveckling av gemensamma läroplaner för yrkesutbildning, kvalifikationer och mikromeriter.

³⁴ Europeiska kommissionens kartläggning av yrkeskunskapscentrum:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sv&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵ Denna ambition bygger på kommissionens förslag till nästa fleråriga budgetram.

³⁶ Denna satsning ska samordnas med det europeiska forskningsområdet.

2.4. Införande av initiativet Europauniversitet och kompetensutveckling för forskare

Högre utbildning är ett viktigt verktyg för att ge studenterna den kompetens de behöver i framtiden. Universiteten skapar den avancerade kunskap och de färdigheter som hjälper samhället att hitta nya sätt att ta itu med stora utmaningar. De förser människor med den kompetens på hög nivå som gör det möjligt för dem att stärka sin yrkesmässiga, sociala och personliga utveckling. Den snabbt föränderliga arbetsmarknaden och samhällsförändringarna kräver att också institutionerna för högre utbildning förändras och anpassas efter den ekonomiska verkligheten för att säkerställa att studenterna får den utbildning och de färdigheter som krävs på arbetsmarknaden och särskilt sådana som behövs för de dubbla omställningarna.

Forskare ligger i framkant när det gäller vetenskap och innovation och de behöver särskilda färdigheter. Det finns mer att göra för att fastställa detta och den grundläggande kompetens som de behöver för en lyckad karriär inom och utanför den akademiska världen, även för att främja utbyten för forskare i Europa.

Åtgärd 5: Införande av initiativet Europauniversitet och kompetensutveckling för forskare

När **initiativet Europauniversitet ska införas** ska kommissionen i nära samarbete med aktörerna och medlemsstaterna genomföra följande:

- Delta i det fullständiga genomförandet av initiativet Europauniversitet inom ramen för Erasmusprogrammet (2021–2027) och Horisont Europa, bland annat genom att undanröja hinder för ett ändamålsenligt och djupare gränsöverskridande samarbete mellan institutioner för högre utbildning och fördjupa samarbetet med ekonomiska aktörer, särskilt för att främja de dubbla omställningarna. Initiativet Europauniversitet kommer att fastställa standarder för förändringen av högre utbildningsinstitutioner inom det europeiska området för utbildning och det europeiska forskningsområdet, och göra det livslånga lärandet och kompetensrörlighet till verklighet.
- Undersöka alternativ som härrör från deras forskning och innovation för att bidra till att undanröja hinder för ett ändamålsenligt gränsöverskridande samarbete mellan institutioner för högre utbildning, där man utnyttjar de erfarenheter man fick under pilotansökningsomgångar för Erasmus+ och Horisont 2020. Kommissionen ska fastställa stödområden för nationella åtgärder, undersöka konkreta förslag till en europeisk examen och stadga för Europauniversitet (för att komma till rätta med gränsöverskridande rättsliga frågor) och för ett europeiskt system för erkännande och kvalitetssäkring.
- Samarbeta med Europeiska institutet för innovation och teknik och andra initiativ som rör det europeiska forskningsområdet för att sammanföra ledande organisationer från näringsliv, utbildning och forskning, särskilt genom kunskaps- och innovationsgrupper för att utveckla innovativ undervisning och innovativt lärande, utbilda nästa generation innovatörer och följa med i förändringen av institutionerna för högre utbildning så att de blir mer entreprenörsinriktade.
- Sammanföra den akademiska världen och näringslivet genom att testa ett nytt kunskapsutbyte inom efterfrågestyrd kompetens för att tillgodose företagets forsknings- och innovationsbehov, som ett komplement till samarbetet mellan universitet och företag.

För att **kompetensutveckla forskare** ska kommissionen i nära samarbete med berörda aktörer och medlemsstaterna

- utveckla en europeisk kompetensram för forskare och stödja utvecklingen av en uppsättning grundläggande färdigheter för forskare,
- fastställa en klassificering av färdigheter för forskare, som ska möjliggöra statistisk övervakning av kompetenscirkulation och tillsammans med medlemsstaterna avtala en uppsättning indikatorer för övervakning och statistisk analys,

-
- utveckla läroplaner för öppen vetenskap och vetenskapsförvaltning för forskare.
-

2.5. Kompetens för den gröna och den digitala omställningen för både arbete och andra behov

Morgondagens jobb kräver kompetens för de dubbla omställningarna. Den gröna omställningen kräver investeringar i människors kompetens för att öka antalet yrkesverksamma som konstruerar och behärskar grön teknik, inklusive digital teknik, utvecklar gröna produkter, tjänster och affärsmodeller, skapar innovativa naturbaserade lösningar och bidrar till att minimera verksamheters miljöpåverkan³⁷. Europa kan bara bli en klimatneutral kontinent, ett resurseffektivt samhälle och en cirkulär ekonomi om befolkningen och arbetskraften är väl insatta och förstår hur man tänker och agerar grönt.

För att uppnå en människocentrerad digital omställning krävs också en stegvis förändring av digitala färdigheter. Redan nu behöver såväl män som kvinnor digitala färdigheter både privat och på jobbet: inom vissa yrkeskategorier kräver mer än 90 % av jobben specifika typer av digital kompetens³⁸. Pandemin och dess konsekvenser för människors liv och för ekonomin har visat hur viktig digitaliseringen är inom alla ekonomiska sektorer och på alla samhällsområden i EU. Nästan fyra av tio anställda började distansarbete när åtgärderna för att begränsa smittspridningen pågick³⁹. Mellan 2005 och 2016 skapades 40 % av de nya arbetstillfällena i starkt digitaliserade sektorer⁴⁰. Den snabbt ökande efterfrågan på digitala experter kan dock inte tillgodoses. Exempelvis saknas 291 000 personer inom cybersäkerhet⁴¹.

Dessutom kommer spridningen av digital teknik inom alla ekonomiska sektorer, även inom icke-tekniska sektorer, att kräva personal med digitala färdigheter på alla kompetensnivåer och i alla åldrar. Covid-19-pandemin och åtgärder mot smittspridning har varit en skarp påminnelse om att Europas arbetskraft – och mer allmänt hela befolkningen – snabbt måste öka sin digitala kompetens⁴². Detta var särskilt tydligt inom utbildningssektorn, för studenter, lärare och utbildare.

Åtgärd 6: Kompetens för den gröna och den digitala omställningen

Kommissionen kommer att stödja förvärvandet av **kompetens för den gröna omställningen** med följande åtgärder:

- Fastställa en klassificering av kompetens för den gröna omställningen, som ska möjliggöra statistisk övervakning av miljöanpassningen av yrken.
 - Tillsammans med medlemsstaterna komma överens om en uppsättning indikatorer för övervakning och statistisk analys av utvecklingen av grön kompetens.
 - Ta fram en europeisk kompetensram för utbildning om klimatförändringar, miljöfrågor, omställning till ren energi och hållbar utveckling, där de olika nivåerna av grön kompetens kommer att specificeras.
-

³⁷ Genomförandet av EU:s bioekonomistrategi är ett bra exempel i denna riktning med åtgärder som möjliggör kompetensutveckling, synergier med utbildning och livslångt lärande.

³⁸ [ICT for work: Digital Skills in the Workplace: undersökning som genomfördes av Ecorys och Dansk Teknologisk Institut för Europeiska kommissionen 2017](#)

³⁹ [Eurofound's undersökning "Living, working and COVID-19", april 2020.](#)

⁴⁰ OECD (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#), OECD Publishing, Paris. Jfr. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#), ruta 2.1.

⁴¹ ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#), mars 2020.

⁴² Kommissionens index för digital ekonomi och digitalt samhälle (Desi) övervakar på årsbasis nivån av grundläggande och avancerade digitala färdigheter i alla medlemsstater och i EU.

- Stödja utvecklingen av grundläggande grön kompetens för arbetsmarknaden som vägledning för utbildning inom ekonomin i syfte att skapa en generation av klimat-, miljö- och hälsomedvetna yrkesgrupper och ekonomiska aktörer.
- Bidra till att integrera miljö- och klimathänsyn i skolan, högre utbildning, yrkesutbildning och fortbildning.

Kommissionen kommer att stödja **digitala färdigheter för alla**, särskilt genom följande åtgärder:

- Uppdatera handlingsplanen för digital utbildning och lägga fram en vision om att förbättra den digitala kompetensen, de digitala färdigheterna och den digitala kapaciteten på alla utbildningsnivåer och för alla nivåer av digital kompetens (från låg till avancerad nivå). Utifrån erfarenheterna från covid-19-krisen på områden som distansstudier är syftet med åtgärdsplanen att stödja utvecklingen av solid digital kompetens och organisationsmässig kapacitet i utbildningssystem (inbegripet distansstudier) samtidigt som man fullt ut utnyttjar potentialen i ny teknik, data, innehåll, verktyg och plattformar som gör utbildningen redo för den digitala tidsåldern.
- Genomföra programmet för ett digitalt Europa, vars syfte är att bygga upp EU:s strategiska digitala kapacitet, stärka investeringar i superdatorer, artificiell intelligens, cybersäkerhet och utvecklingen av avancerad digital kompetens.
- Stödja digitala intensivkurser för små och medelstora företag och program för ”digitala volontärer” för att kompetensutveckla den nuvarande arbetsstyrkan på digitala områden, vilket redan har meddelats i EU:s strategi för små och medelstora företag. Kommissionen kommer också att stödja och koppla samman förmedlare för små och medelstora företag, så som kluster, Enterprise Europe Network och digitala innovationsnav för att bidra till kompetensutvecklingen av personal i små och medelstora företag, även på området hållbarhet.
- Stödja EU:s it-kurser för att snabbt komma igång, och ge korta intensivutbildningar med fokus på jämn könsfördelning,

Anna leder ett litet logistikföretag. Genom att delta i it-kurser för att snabbt komma igång har hon och hennes team fått den nya kompetens som de behöver för att planera och använda klimatvänliga leveransvägar.

Kompetens inom matematik, ingenjörsvetenskap, naturvetenskap och teknik (Mint) är avgörande vid genomförandet av de dubbla omställningarna. I en tid med snabb teknisk innovation behöver företagen arbetskraft med hög kompetens inom de så kallade Mint-ämnena (matematik, ingenjörsvetenskap, naturvetenskap och teknik). Sådan kompetens krävs för att kunna använda ny teknik och en hög grad av Mint-kompetens är avgörande för att främja innovation inom banbrytande IKT-områden som AI eller cybersäkerhet. Det är dock bara en av fem unga personer i Europa som har examen från högre utbildning i dessa ämnen, och mindre än två miljoner tar examen i dessa ämnen varje år⁴³. Den här siffran måste öka, och det skulle kunna ske genom att man främjar Mint-utbildningar, framför allt bland unga kvinnor. För närvarande är det bara hälften så många kvinnor som män som tar examen inom Mint-områden i EU, även om det förekommer kraftiga variationer mellan medlemsstaterna⁴⁴. Att man börjar på en Mint-utbildning i stället för någon annan högre utbildning beror ofta på resultaten från gymnasiet⁴⁵, men eftersom flickor presterar bättre än pojkar i digital kompetens⁴⁶, är det tydligt att allmänna sociala uppfattningar och attityder också spelar roll⁴⁷. Det finns ett

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates

⁴⁴ Data on STEM tertiary graduates, Eurostat [educ_uae_grad04].

⁴⁵ OECD, [Why don't more girls choose STEM careers](#)

⁴⁶ [International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\), 2018.](#)

⁴⁷ Europeiska kommissionen 2016, [Does the EU need more STEM graduates?](#), avsnitt 3.3.1.

behov av att bättre förklara för unga studerande, och framför allt flickor, vilka möjligheter som erbjuds om man väljer en Mint-utbildning.

Ett betydande antal människor i Europa har **entreprenörsanda**, bland annat finns en ökande tendens till socialt företagande. Det främjar sysselsättningen och bidrar till ekonomisk tillväxt genom ökad konkurrens, produktivitet och innovation. För att entreprenörsandan ska förverkligas krävs en stegvis förändring så att fokus läggs på utvecklingen av företagarfärdigheter. Yrkesvägledningssystem bör omfatta en företagardimension. Ökad medvetenhet om socialt företagande och andra socialekonomiska affärsmodeller kan också bidra till att öka intresset för företagande. Socialekonomi är något nytt inom jobbskapande, till exempel i samband med cirkulär ekonomi, men stöder också social delaktighet och grön omställning.

Förutom teknisk kompetens behöver arbetsmarknaden alltmer generella färdigheter som samarbete, kritiskt tänkande och kreativ problemlösning. Det ökade inflytandet från robotar och algoritmer på arbetsmarknaden ökar ytterligare behovet av ”mänskliga” färdigheter såsom empati och anpassning till förändringar i komplexa miljöer. Dessa färdigheter är också särskilt viktiga med tanke på den växande silverekonomin och omsorgsekonomin på grund av de demografiska förändringarna och den höga efterfrågan på arbetsmarknaden. Även om skolorna har en viktig uppgift även här, utvecklas ofta dessa färdigheter utanför det formella lärandet, på arbetet eller livet igenom. Det kan vara svårt att identifiera, känna igen och förmedla dessa färdigheter, och det är därför som det i nästa fas av EU:s åtgärd för generella färdigheter måste göras mer för att fånga upp dem.

Åtgärd 7: Öka antalet personer med examen Mint-ämnen samt främja entreprenörskunskaper och generella färdigheter

För att bidra till den nödvändiga ökningen av antalet personer med **examen i Mint-ämnen** kommer kommissionen att vidta följande åtgärder:

- Göra studier och karriärer inom Mint mer attraktiva, med riktade insatser för att locka flickor och kvinnor, och genom att uppmuntra en tvärvetenskaplig och innovativ undervisnings- och lärandestrategi i skolor, yrkesutbildning och högre utbildning.
- Som en del av meddelandet om det europeiska området för utbildning vidta åtgärder för lärare för att bidra till att avhjälpa bristen på lärare i Mint-ämnen i EU:s länder och regioner.
- Främja vetenskaplig utbildning via forsknings- och innovationsåtgärder, t.ex. genom att utveckla en ram för nyckelkompetens och bedömning. Sprida forskningsresultat om vetenskaplig utbildning i partnerskap med Europeiska skoldatanätet och använda sociala portaler för att sammanföra skolor från olika europeiska länder, i synnerhet sådana som har erfarenhet av samarbete mellan formellt och informellt lärande (*open schooling*).
- Främja en integrerad ram för livslångt lärande, bland annat mellan gymnasie- och högskolesystem, utbildning och näringsliv i partnerskap med yrkesverksamma inom näringslivet, samt vidare eftersträva open schooling och forskningsbaserade metoder, tävlingar och medborgarforskning.

För att främja **företagarkompetens** kommer kommissionen att lansera en europeisk åtgärd för företagarkompetens, som är inriktad på utveckling av företagande och en mer motståndskraftig arbetskraft. Åtgärden kommer att omfatta följande:

- Utnyttja och koppla samman befintliga nätverk för att tillhandahålla ett europeiskt företagarett till blivande företagare, med fokus på unga kvinnliga företagare och möjligheter till egenföretagande inom den digitala och gröna ekonomin, inbegripet en
-

kunskapsplattform med webbaserade verktyg för företagarkompetens och samarbetsmöjligheter⁴⁸.

- Stöd för finansieringsprogram för företagarkompetens, europeisk rörlighet för företagare och systematisk användning av EntreComp – den europeiska kompetensramen för entreprenörskap.
- Främja företagarkompetens på alla utbildningsnivåer – från grund- och gymnasieskolan, till yrkesutbildning och högre utbildning för att ge studenter den kunskap och motivation som krävs för att sporra till företagande.

Denna åtgärd ska komplettera kommissionens kommande handlingsplan för den sociala ekonomin, som bland annat främjar företagarmöjligheter inom den sociala ekonomin, t.ex. genom att hjälpa lokala samhällen, skapa en lokal grön giv och aktivera sårbara grupper.

För att främja **generella färdigheter** kommer kommissionen att vidta följande åtgärder:

- Tillhandahålla en strategisk ram för erkännande av generella färdigheter för att stödja verksamma inom validering i Europa.
- Utveckla resurser för att stödja den validering av generella färdigheter som genomförs av arbetsgivare och arbetsförmedlingar. Detta ska omfatta utnyttjande av EU-omfattande webbkurser och relaterade mikromeriter för valideringsutövare, och inrättande av ett nätverk av pionjärorganisationer inom validering som kan utbyta bästa praxis.

EU:s årliga tävling för unga forskare (EUCYS) är ett av Europas främsta evenemang för att få fram unga forskartalanger. Nationella vetenskapliga tävlingar (för ungdomar i åldern 14–20 år) anordnas först och vinnarna får sedan tävla med sina europeiska konkurrenter.

Covid-19-pandemin och åtgärderna för att förhindra spridningen har visat hur viktigt det är med livskunskap och att vi har anpassningsförmåga, kan hantera förändringar och tar hand om varandra på samhällsnivå. I detta sammanhang är det viktigt med resiliens, mediekompetens och medborgarkompetens, samt finans-, miljö- och hälsokunskaper. Öppna, demokratiska samhällen är beroende av aktiva medborgare som kan skilja på information från olika källor, identifiera desinformation och fatta väl underbyggda beslut, och är motståndskraftiga och agerar på ett ansvarsfullt sätt.

Den **europeiska agendan för vuxenlärande** har underlättat det europeiska samarbetet på detta område under det senaste årtiondet. Mer behöver göras för att hjälpa människor att förvärva dessa färdigheter och för att förbättra kompetenshöjningsmöjligheterna⁴⁹ för vuxna, särskilt för dem med lägre kompetens och kvalifikationer. Med detta avses något mer än att få den kompetens som krävs för ett arbete – det omfattar även frivilligarbete och äldre personer som också behöver nya färdigheter.

Åtgärd 8: Livskunskap

Kommissionen kommer tillsammans med medlemsstaterna att arbeta på nya prioriteringar för den europeiska agendan för vuxenlärande för att komplettera den förnyade ramen för europeiskt samarbete på utbildningsområdet och stödja FN:s mål för hållbar utveckling. Den syftar till att skapa övergripande, högkvalitativa och inkluderande vuxenutbildningssystem som når ut till alla, även äldre och särskilt de som har störst behov av tillgång till lärande, bland annat genom distansstudier och e-lärande. Icke-formellt lärande av olika slag, generationsövergripande, interkulturellt och lokalt lärande prioriteras. Lokala lärcentrum, bibliotek och samhället i stort

⁴⁸ [I jämställdhetsstrategin framhävs stödet till kvinnligt företagande inom ramen för EU:s sammanhållningspolitik](#)

⁴⁹ EUT C 484/01 24.12.2016

samt det civila samhället kommer att uppmuntras att samarbeta för att motivera vuxna och göra det möjligt för vuxna att studera, och på så sätt stödja motståndskraften i krislägen.

Krzysztof, 74 år, är inskriven på en kurs i digitala färdigheter på sitt lokala bibliotek. Han har lärt sig att boka läkartid och köpa tågbiljetter på nätet. Hans nya passion är lokalsamhällets chattgrupp, där han för närvarande organiserar en kampanj för att få fler gronområden.

3. UTVECKLA VERKTYG SOM GER MÄNNISKOR MÖJLIGHETER ATT UTVECKLA KOMPETENS UNDER HELA LIVET

Den tredje byggstenen i kompetensagendan är till för att utveckla de verktyg som behövs för att ge alla, oavsett om de är anställda, arbetslösa eller står utanför arbetskraften, möjlighet att bygga upp sin kompetens under hela livet. Kompetens kan hjälpa individen att avancera i karriären och klara övergångar på arbetsmarknaden. Det är bara genom att skapa en verklig kultur av livslångt lärande som vi kan säkerställa en konkurrenskraftig ekonomi och ett samhälle präglad av sammanhållning och garantera rätten till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande, i enlighet med den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

3.1. Alla ska ha möjlighet att delta i lärande – individuella utbildningskonton

Brist på tid för utbildning, utbildningskostnader samt bristande kunskap om behovet av utbildning eller utbildningsmöjligheter är de största hindren för kompetensutveckling och omskolning⁵⁰. Direkta incitament för människor att utbilda sig, t.ex. individuella utbildningskonton, kan göra livslångt lärande till verklighet. De tillhandahåller finansiering för att anpassa sig till nya kompetensbehov i ett arbete eller för att byta yrke eller sektor, inklusive en flytt till en annan medlemsstat. Individuella utbildningskonton skulle kunna säkerställa att utbildningsrättigheter blir överförbara från arbete till arbete (eller från arbete till arbetslöshet och vidare till arbete) och införandet av dem skulle kunna kombineras med betydande förbättringar av systemen för vägledning och validering samt kvaliteten på och insynen i utbildningsutbudet.

Där individuella utbildningskonton förekommer, varierar finansieringen av dem från ett land till ett annat, i enlighet med de strategiska val som görs på nationell nivå. I Frankrike finansieras de till exempel i första hand genom en arbetsgivaravgift, medan Nederländerna planerar att använda sig av offentlig finansiering. När kommissionen utvärderar dessa utbildningskonton kommer detta centrala element att beaktas och särskild uppmärksamhet kommer att ägnas åt att säkerställa att det lämpar sig för små och medelstora företag.

Individuella utbildningskonton skulle också kunna säkerställa att tillräckliga resurser för utbildning finns tillgängliga vid konjunkturedgångar. Det gör det möjligt för enskilda att ackumulera utbildningsrättigheter över en längre period, så att de kan använda dem under perioder med låg ekonomisk aktivitet, t.ex. under perioder med förkortad arbetstid när de har mer tid för utbildning. Detta förhindrar försämrad kompetens vid ofrivillig inaktivitet och hjälper enskilda personer att skaffa sig den kompetens de behöver för att klara övergångar på arbetsmarknaden.

⁵⁰ Baserat på data från EU:s undersökning om vuxenutbildning.

Åtgärd 9: Initiativ om individuella utbildningskonton

Kommissionen kommer att bedöma hur ett eventuellt europeiskt initiativ om individuella utbildningskonton kan bidra till att täppa till befintliga luckor i tillgången till utbildning för vuxna i arbetsför ålder och ge dem möjlighet att klara övergångar på arbetsmarknaden.

Kommissionen kommer också att bedöma vilka stödtjänster och andra faktorer som kan främja individuella utbildningskonton. Detta kunde inbegripa vägledning, validering och öppenhet i fråga om kvaliteten på utbildningsmöjligheterna samt bestämmelser om ledighet för utbildning. I sitt arbete kommer kommissionen att inleda omfattande samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och alla berörda aktörer.

3.2. Utvärdering av resultat av lärande – Mikromeriter

Att ge arbetstagarna möjlighet till kompetensutveckling och omskolning under hela livet innebär också att se till att alla erfarenheter av lärande värderas på ett korrekt sätt. Arbetstagarna genomgår i allt högre grad korta och skraddarsydda utbildningar och det måste gå att få erkännande av resultaten. Sådana kurser kan erbjudas av olika utbildningsanordnare – t.ex. institutioner för högre utbildning, tillhandahållare av yrkesutbildning, forskningsorganisationer, näringslivet, arbetsmarknadens parter, handelskammare, branschorganisationer eller organisationer i det civila samhället.

Med **mikromeriter**⁵¹ får man erkännande av resultaten av sådana korta kurser, ofta på det digitala området, och resultaten sparas. De kan öka övergångsmöjligheterna mellan olika utbildningsvägar och -system och öka flexibiliteten. De kan göra lärandet mer anpassat till individuella behov, och på så sätt främja mer innovativa och inkluderande strategier och underlätta tillträde till arbetsmarknaden och övergångar på arbetsmarknaden. De kan också underlätta ytterligare lärande, eftersom de kan kumuleras för att uppnå mer omfattande examenshelheter, vilket gör det möjligt för enskilda personer att samla utbildningsresultat över tid och oberoende av institutioner, branscher och gränser och även online via system för e-lärande. Hittills finns det dock inga europeiska standarder för att stödja kvaliteten, insynen och användningen av mikromeriter i hela EU.

Åtgärd 10: En europeisk strategi för mikromeriter

Kommissionen kommer att föreslå ett nytt initiativ för att stödja kvaliteten, insynen och användningen av mikromeriter i hela EU. Den kommer att göra följande:

- Tillsammans med alla berörda aktörer (offentliga eller privata utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter, handelskammare och arbetsgivare) utveckla europeiska standarder med minimikrav på kvalitet och öppenhet. Detta kommer att bygga upp förtroendet för mikromeriterna och underlätta deras överförbarhet och erkännande i hela EU.
- Undersöka införandet av mikromeriter i referensramarna för kvalifikationer, i dialog med nationella kvalifikationsmyndigheter.
- Göra det lättare för enskilda att via Europass och dess digitala referenser spara och visa upp förvärvade mikromeriter för arbetsgivare.

Detta initiativ bygger bland annat på resultaten av utvärderingen av rådets rekommendation från 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande, som offentliggörs parallellt med

⁵¹ Mikromeriter kan definieras som dokumenterade bevis som bekräftar en persons läranderesultat i en utbildning i mindre omfattning, och som för användaren kommer att synliggöras genom ett certifikat, ett tjänstekort eller ett godkännandeintyg (utfärdat i digital form eller i pappersformat).

denna kompetensagenda.

Ivana är en erfaren lagerchef på en stormarknad. En ny programvara öppnar möjligheter för mindre avfall – om hon och hennes personal kan lära sig att använda den. Genom att följa en kort, riktad utbildningsmodul som tillhandahålls av hennes branschorganisation, kommer hon att tilldelas en mikromerit som bevis på sin nya kompetens – redo att användas i hennes nuvarande jobb eller hos en framtida arbetsgivare.

3.3. Att presentera sina färdigheter – den nya Europassplattformen

När en enskild individ väl har ett intyg som styrker kompetensen måste den gå att visa upp när han eller hon ansöker om jobb eller vidareutbildning. Ny teknik öppnar möjligheter för att presentera kompetens utöver den traditionella meritförteckningen och koppla samman människor med lärande- och jobbmöjligheter.

Det nya Europasset lanseras samtidigt som kompetensagendan och har utvecklats för att bli EU:s onlineverktyg för att hjälpa människor att presentera sina färdigheter och kvalifikationer, och på ett proaktivt sätt vägleda dem till ett jobb eller en lärandemöjlighet. Med det följer kostnadsfria verktyg och information på alla officiella EU-språk för studerande, arbetstagare och arbetsökande, så att de kan sköta varje etapp i sina karriärer och sitt lärande.

Åtgärd 11: Den nya Europassplattformen

Den nya Europassplattformen kommer att hjälpa människor att hantera sin karriär på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Med moderniserade verktyg och information om lärande och arbete i Europa kommer det upgraderade verktyget att

- vägleda användarna i att bedöma och beskriva sina färdigheter och förmedla sina kvalifikationer och sin erfarenhet till utbildningsanordnare och arbetsgivare, så att de kan ta nästa steg i utbildning eller arbete,
- föreslå Europassanvändare lämpliga arbetstillfällen (via Eures⁵² och Euraxess⁵³ jobbportaler) och utbildningsmöjligheter,
- utnyttja kompetensinventering för att ge skräddarsydd information om kompetenstrender och behov för användare vid planering av en karriär eller flytt till ett annat land,
- göra det möjligt för utbildningsinstitutioner att utfärda digitala examens- och utbildningsbevis för elever i ett digitalt format som omfattar hela EU via Europass digitala referenser, vilket underlättar erkännandet,
- stödja ett s.k. snabbspår för erkännande, för att minska den administrativa bördan och risken för bedrägeri genom att stödja automatisk äkthetsprövning av kvalifikationer för arbetsgivare och utbildningsanordnare, och
- hjälpa lagligt bosatta migranter att visa upp sin kompetens och sina kvalifikationer och underlätta erkännandet av dem genom bättre information⁵⁴. EU:s verktyg för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU kommer att kopplas till det nya Europasset. Den används för närvarande i mottagningscentrumen och av organisationer

⁵²Eures är den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet som underlättar fri rörlighet för arbetstagare i hela EU. Den tillhandahåller en jobbdatabas på nätet och omfattande information om rörlighet inom EU för arbetsökande och arbetsgivare. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

⁵³ EURAXESS - Researchers in Motion <https://euraxess.ec.europa.eu/> erbjuder information och stödtjänster till professionella forskare, för att stödja rörlighet och karriärutveckling för forskare, och samtidigt stärka det vetenskapliga samarbetet mellan Europa och övriga världen.

⁵⁴ Lagligt bosatta migranter har svårt att visa bevis på kompetens och kvalifikationer som förvärvats utanför EU. Se även det gemensamma forskningscentrumets rapport (2020): *Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU*.

som vägleder och stöder integrationen av asylsökande och flyktingar.

Daniela har arbetat som bilmekaniker på en rad olika arbetsplatser efter att ha slutat skolan och är osäker på vad hon ska göra med sin karriär. Tack vare det nya Europasset kan Daniela skapa en personlig Europass-profil för att registrera alla sina färdigheter och erfarenheter och lagra sina examensbevis och intyg. Europass kommer att föreslå jobb och kurser till Daniela och hon kan få tillgång till information om vägledningstjänster i närheten, samt information om studier och arbete i hela EU.

4. AMBITIÖSA KOMPETENSMÅL

Med denna agenda lägger kommissionen fram en ny och dynamisk strategi för kompetenspolitiken på EU-nivå, som syftar till att vägleda medlemsstaterna och hjälpa dem att genomföra den dubbla omställningen och säkerställa återhämtningen från de socioekonomiska konsekvenserna av covid-19-pandemin. **Om detta ska lyckas måste livslångt lärande för alla bli verklighet i Europa, i alla medlemsstater och i alla regioner.**

För att uppnå resultat och ta hänsyn till den takt som behövs för återhämtningen och de allt snabbare omställningarna, föreslår kommissionen att kvantitativa mål ska fastställas på grundval av befintliga indikatorer⁵⁵, och att efterlevnaden ska övervakas fram till 2025.

Vi måste först och främst öka andelen vuxna som deltar i lärande – endast därigenom kan idén om livslångt lärande tryggas. För att säkerställa att återhämtningen och den dubbla omställningen blir socialt rättvisa föreslår kommissionen också tydliga mål för lågutbildade vuxnas och arbetslösas deltagande i lärande.

- **Senast 2025 bör 120 miljoner vuxna i EU delta i utbildning varje år. Detta motsvarar 50 % av den vuxna befolkningen och omkring 540 miljoner utbildningsaktiviteter för denna grupp under femårsperioden.**
- **Senast 2025 bör 14 miljoner lågutbildade vuxna i EU delta i utbildning varje år. Detta motsvarar 30 % av denna grupp och omkring 60 miljoner utbildningsaktiviteter för gruppen under femårsperioden.**

Övervakning av denna indikator, i kombination med de åtgärder som anges i detta meddelande, kommer också att bidra till att minska andelen lågutbildade vuxna, som ligger på 22 % (2019) och alltså är sämre i EU än bland de globala konkurrenterna.

- **Senast 2025 bör 2 miljoner arbetssökande eller en av fem nyligen ha deltagit i utbildning. Detta motsvarar omkring 40 miljoner utbildningsaktiviteter för denna grupp under femårsperioden⁵⁶.**

Vad gäller innehållet i utbildningen kommer det att krävas en mängd olika färdigheter för att säkerställa att återhämtningen och den dubbla omställningen lyckas. Digitala färdigheter är av avgörande betydelse för att kunna arbeta, studera och sköta sociala kontakter, vilket ytterligare accentuerats genom åtgärderna för att hindra spridningen av covid-19. Därför är det fjärde målet som ska övervakas andelen vuxna med åtminstone grundläggande digitala färdigheter.

⁵⁵ Tillgängliga indikatorer gör det ofta inte möjligt att få fram utbildningens kvalitativa aspekter. Denna kompetensagenda driver naturligtvis också en kvalitativ förändring genom att främja principen om att skaffa kompetens för arbete.

⁵⁶ Under förutsättning att den genomsnittliga studietiden är tre månader.

→ **Senast 2025 bör 230 miljoner vuxna ha åtminstone grundläggande digitala färdigheter, vilket omfattar 70 % av den vuxna befolkningen i EU.**

Den gröna omställningen måste vara rättvis och särskild uppmärksamhet måste ägnas åt de arbetstagare och regioner som drabbats särskilt hårt. Kompetens är av avgörande betydelse för denna strävan. I detta skede finns det inga kvantitativa indikatorer för grön kompetens, men kommissionen kommer att utarbeta sådana indikatorer (åtgärd 6).

Medlemsstaterna, utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter, företag, företrädare för studerande och alla berörda aktörer uppmanas att inom ramen för den europeiska planeringsterminen diskutera hur dessa mål kan uppnås.

Framstegen mot målen kommer att övervakas regelbundet i den europeiska planeringsterminen⁵⁷. Framstegen kommer att offentliggöras i den årliga gemensamma sysselsättningsrapporten och tjäna som analysunderlag för mer preciserade landsspecifika rekommendationer om kompetens och utbildning. När så är möjligt kommer kommissionen att övervaka målen efter kön, geografiska områden och utsatta grupper utöver lågutbildade och arbetslösa, t.ex. i fråga om personer med funktionsnedsättningar.

Indikatorer	Mål för 2025	Nuvarande nivå (senaste tillgängliga år)	Ökning (i %)
Andelen vuxna 25–64 år i utbildning under den senaste tolv månaderna (i %) ⁵⁸	50 %	38 % (2016)	+ 32 %
Andelen lågutbildade vuxna 25–64 år i utbildning under de senaste tolv månaderna (i %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+ 67 %
Andelen arbetslösa vuxna 25–64 år som nyligen deltagit i utbildning (i %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+ 82 %
Andelen vuxna 16–74 år med åtminstone grundläggande digitala färdigheter (i %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+ 25 %

Dessutom bör möjligheterna till utbyte i utbildningssyfte för yrkesstuderande inom hela EU stärkas ytterligare, såsom föreslås i nya Erasmus + och i rådets rekommendation om

⁵⁷ De fyra indikatorerna är länkade till den sociala resultattavlan som åtföljer den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Utöver de två indikatorerna på vuxnas deltagande i utbildning under de senaste tolv månaderna och grundläggande digitala färdigheter, som redan finns i den sociala resultattavlan, föreslås ytterligare två indikatorer för lågutbildade vuxnas och arbetslösa vuxnas deltagande i utbildning. Dessa indikatorer är välkända eftersom de också har godkänts av sysselsättningskommittén 2018 (den gemensamma sysselsättningsrapporten 2019) och har använts i den europeiska planeringsterminen sedan dess. Indikatorn för digitala färdigheter är densamma som används i indexet för digital ekonomi och digitalt samhälle (Desi).

⁵⁸ Indikatorn visar andelen vuxna 25–64 år som har deltagit i minst en formell eller icke-formell utbildning (med undantag för praktisk utbildning på arbetsplatsen) under de senaste tolv månaderna före intervjun. Den aktuella källan till uppgifterna för denna indikator är EU:s undersökning om vuxenutbildning. Från och med 2022 ska uppgifterna för denna indikator komma från EU:s arbetskraftsundersökning.

⁵⁹ Definitionen av och källorna till denna indikator motsvarar den första indikatorn för vuxnas deltagande i utbildning. Den största skillnaden är inriktningen på lågutbildade vuxna, dvs. vuxna som har högst grundskoleutbildning. Indikatorn mäter andelen lågutbildade vuxna som rapporterar att de deltagit i formell eller icke-formell utbildning under en period på tolv månader.

⁶⁰ Uppgifterna kommer från EU:s arbetskraftsundersökning. Med nyligen avses deltagande i formell eller icke-formell utbildning under de senaste fyra veckorna.

⁶¹ Källan till denna indikator är EU:s gemenskapsundersökning om IT -användningen i hushållen och individuellt.

yrkesutbildning, där kommissionen föreslår att yrkesstuderandes utbyten i EU ska öka från 6 % till 8 %.

5. SÄTT BOLLEN I RULLNING – FRIGÖR INVESTERINGAR

För att uppnå dessa ambitiösa mål senast 2025 krävs en betydande mobilisering av privata och offentliga investeringar i kompetens. Det övergripande målet för vuxnas lärande skulle kunna uppnås med ytterligare investeringar på uppskattningsvis **48 miljarder euro per år**⁶².

Dessutom kommer genomförandet av kompetensagendan att kräva ytterligare finansiering för att säkerställa att de olika åtgärderna genomförs på EU-nivå och på nationell, regional och lokal nivå.

5.1.EU:s budget till stöd för och frigörande av investeringar i humankapital⁶³

Kommissionens förslag för Next Generation EU innehåller avsevärda resurser som en del av ett betydande budgetinitiativ i syfte att hantera de ekonomiska och sociala följderna av krisen. Kommissionen kommer att se till att dess **instrument används på ett vettigt sätt för att stödja och frigöra investeringar i humankapital och främja jämställdhet och delaktighet.** Medlemsländerna kommer att uppmuntras att använda EU:s finansiella resurser för att införa nationella system för arbetskraftens kompetensutveckling och omskolning.

På kort sikt kommer EU att finansiera sammanhållningspolitiken med 55 miljarder euro för 2020–2022, via **React-EU** finansierat av **Next Generation EU** och det nuvarande förslaget till en anpassad budgetram för 2020. Detta kommer att göra det möjligt för **Europeiska socialfonden** att rikta ytterligare finansiering till de kompetenshöjande möjligheter som följer med den gröna och den digitala omställningen.

Dessutom ger **faciliteten för återhämtning och resiliens**, med 560 miljarder euro i bidrag och lån, medlemsstaterna gott om möjligheter att finansiera satsningar på kompetensutveckling och omskolning. Kommissionens förslag till landsspecifika rekommendationer 2020 handlade om omedelbara åtgärder för att mildra de socioekonomiska konsekvenserna av pandemin och identifierade kompetens, utbildning och fortbildning som en prioritering på kort sikt för 22 medlemsstater. **De nationella återhämtnings- och resiliensplanerna som medlemsstaterna kommer att förbereda för att få tillgång till finansiering från denna facilitet bör återspegla kompetens som en prioritering för programplaneringen.**

Under hela perioden 2021–2027 kommer **Europeiska socialfonden +**, med en föreslagen budget på 86 miljarder euro, att förbli en viktig finansieringskälla för nationella kompetenshöjnings- och omskolningsåtgärder.

De 24,6 miljarder euro som föreslås för **Erasmus +** kommer dessutom att bidra till kompetensutveckling och finansiera vissa av de åtgärder som beskrivs ovan, t.ex. Europauniversiteten, yrkeskunskapscentrumen och strategierna för branschsamverkan kring kompetens. Dessutom kan Erasmus + stödja en betydande ökning av fysiska och

⁶²Denna uppskattning bygger på det antal ytterligare vuxenstuderande som behövs i varje land för att nå målet på 50 % för deltagande (jämfört med nuvarande nivåer för deltagande), i kombination med de landspecifika schablonbeloppen per arbetstimme för ersättning från Europeiska socialfonden enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 2019/2170 och enligt en utbildningstid på 100 timmar per år.

⁶³ Beloppen i detta avsnitt anges i 2018 års priser.

virtuella utbyten i utbildningssyfte i hela EU, vilket öppnar nya möjligheter till lärande som kanske inte är tillgängliga på hemorten.

Horisont Europa kommer att spela en central roll i återhämtningen, särskilt för den dubbla omställningen, industrin och små och medelstora företag, men också genom att stödja universitet och forskare och stödja kompetenscirkulation och utbyten. Det nya **programmet för ett digitalt Europa** kommer att investera i utvecklingen av det akademiska utbudet på digitala områden, liksom särskilda utbildningsmöjligheter på områden som data, it-säkerhet och artificiell intelligens, för att åtgärda den nuvarande bristen på arbetskraft inom dessa områden.

Andra resurser kan direkt stödja kompetensutveckling och omskolning av den europeiska arbetskraften. **Medlemsstaternas investeringar i infrastruktur med hög social inverkan** för allmän och yrkesinriktad utbildning, inbegripet digital infrastruktur, kan ytterligare stödjas av **Europeiska regionala utvecklingsfonden** och **InvestEU**, som inom ramen för dess del för sociala investeringar och kompetens (med en föreslagen budgetgaranti på 3,6 miljarder euro) kan stödja bland annat investeringar i kritisk infrastruktur på utbildningsområdet.

När det gäller den gröna omställningen identifierade kommissionen investeringar i kompetens för en grön omställning som en prioritering för alla 27 medlemsstater vid användningen av **fonden för en rättvis omställning och dess föreslagna totala budget på 40 miljarder euro**. Inom ramen för mekanismen för en rättvis omställning kan lånefaciliteten för den offentliga sektorn, som förväntas mobilisera mellan 25 och 30 miljarder euro, också investera i kompetens⁶⁴. Det har föreslagits att taket för **Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter** ska fördubblas i den framtida budgetramen för att stödja kompetensutveckling för arbetstagare och egenföretagare som sägs upp vid industriell omstrukturering. Andra program, t.ex. **moderniseringsfonden**, kommer också att finansiera kompetensutvecklings- och omskolningsprogram för att hjälpa arbetstagare i regioner och sektorer som påverkas av den gröna omställningen.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att öka stödet till kompetensutveckling och omskolning och att utnyttja det unika tillfället att mobilisera tiotals miljarder euro i EU:s framtida budget i detta syfte och prioritera de insatser som nämns nedan, särskilt reformer som förbättrar utbudet och användningen av program för att bygga upp kompetens.

Kommissionen kommer aktivt att samarbeta med nationella myndigheter och andra aktörer för att se till att tillräckliga EU-resurser avsätts för att stödja de olika aspekter av kompetensagendan som anges i detta meddelande. Kommissionen kommer särskilt att uppmuntra och stödja medlemsstaterna att prioritera investeringar i kompetens inom ramen för faciliteten för återhämtning och resiliens och övervaka framstegen genom den europeiska planeringsterminen.

En översikt över insatser som kan stödjas med den framtida EU-budgeten för att genomföra kompetensagendan, inklusive kompetenspakten, framförallt genom att utnyttja resurserna från Next Generation EU, omfattar bl.a. följande:

⁶⁴ Förslag till förordning om lånefaciliteten för den offentliga sektorn inom ramen för mekanismen för en rättvis omställning, COM(2020) 453 final.

<p>Investeringar i företagsinterna utbildningscentrum, där företagen i en värdekedja kan förena sina resurser för skräddarsydd personalutbildning.</p>
<p>Fullständigt införande av utvidgade strategier för branschsamverkan kring kompetens på nationell och regional nivå</p>
<p>Utveckling och utnyttjande av system för kompetensprognoser, med information om behov av kompetensutveckling och omskolning på nationell/regional nivå och sektorsnivå, inbegripet för den dubbla omställningen, som omfattar alla faser av insamling, analys och spridning av information.</p>
<p>Utarbetande och genomförande av nationella kompetensstrategier, utformade och verkställda i form av en myndighetsövergripande strategi, som kompletterar den dubbla omställningen, anpassar insatserna inom en rad politikområden och med starkt deltagande av berörda parter, inbegripet arbetsmarknadens parter, det civila samhället och aktörer på arbetsmarknaden samt utbildningssektorn.</p>
<p>Genomförande av yrkesutbildnings- och lärlingsutbildningsreformer som kan inbegripa investeringar i nya kursplaner för ökad arbetsmarknadsrelevans, integrering av grön och digital kompetens, flexibilitet och modulsystem, utvidgning av yrkesutbildningsprogram på hög nivå, inrättande av system för kvalitetssäkring och uppföljning av utexaminerade, utbildning av lärare inom yrkesutbildning, utbytestöd till lärare och utbildare inom yrkesutbildning och skapande av yrkeskunskapscentrum som är kopplade till strategier för smart specialisering och/eller regionala innovations- och tillväxtstrategier.</p>
<p>Direkta subventioner för lärlingar i små och medelstora företag inbegripet ersättning, rekryteringsbonusar och tillfälligt slopade arbetsgivaravgifter (upp till tolv månader) samt utbildarnas lön och/eller deras sociala avgifter för att stabilisera och förbättra tillgången på ändamålsenliga lärlingsutbildningar av hög kvalitet.</p>
<p>Investeringar i utrustning och teknik för digitalt lärande och den allra senaste industriella utrustningen och tekniken för utbildningsanordnare.</p>
<p>Incitament för att utveckla digitalt innehåll för lärande och centrala kursplansmoduler enligt arbetsmarknadens behov, med fokus på digital och grön kompetens, bland annat genom internetbaserade utbildningsplattformar.</p>
<p>Utformning och tillhandahållande av korta kurser för att omskola arbetstagare för de nya typer av jobb och nya kompetenskrav som följer på den gröna och den digitala omställningen, inbegripet utvecklandet av jump start-kurser inom it och digitala intensivkurser för små och medelstora företag för att möjliggöra korta intensivutbildningar som motverkar bristen på it-kompetens.</p>
<p>Utformning och tillhandahållande av masterutbildningar för att utbilda digitala experter i avancerade digitala färdigheter som krävs för den digitala omställningen och masterutbildningar för att utbilda experter på grön kompetens för den gröna ekonomins behov.</p>
<p>Regionala och lokala knutpunkter för entreprenörskompetens för att stödja nystartade företag, anställda med entreprenörsanda och innovatörer.</p>
<p>Investeringar i kvalitativa, rättvisa och arbetsmarknadsrelevanta utbildningssystem för att se till att människor har de nyckelkompetenser som behövs på arbetsmarknaden och i samhället.</p>
<p>Investeringar i lokala vuxenutbildningscentrum, där människor i alla åldrar kan få utbildning, utbyta erfarenheter och bygga upp samhällen med motståndskraft och sammanhållning.</p>
<p>Upprättande, utprovning och drift av ett system för att tillhandahålla individuella utbildningskonton.</p>
<p>Incitament för att stödja deltagande i utbildning, t.ex. studielån eller stipendier till vuxna, finansiering av studieledigheter, utbildningsbidrag för arbetslösa.</p>
<p>Stödja utbildningsprogram som åtföljer system med förkortad arbetstid för att skydda anställda och egenföretagare, särskilt mot arbetslöshet.</p>

5.2.En bättre ram för att frigöra investeringar i kompetens från medlemsstaterna och den privata sektorn

EU-medel kan fungera som en katalysator, men investeringar i kompetens måste finansieras genom andra offentliga och privata investeringar. Detta lönar sig: varje euro som investeras i kompetensutveckling och omskolning ger minst två euro i intäkter eller besparingar⁶⁵. I detta syfte, och utöver konkreta finansieringsmöjligheter genom EU-program, kommer kommissionen att genomföra ett antal åtgärder för att stödja offentliga och privata investeringar i kompetens och humankapital.

Åtgärd 12: En bättre ram för att frigöra investeringar i kompetens från medlemsstaterna och den privata sektorn

För att skapa incitament för investeringar i kompetens kommer kommissionen att genomföra följande:

- Fortsätta diskutera frågan om hur **finanspolitiska ramar** kan bidra till att skapa mer motståndskraftiga samhällen, stödja reformer och investeringar i humankapital och kompetens som en del av den pågående offentliga debatt som inleddes genom kommissionens översyn av den ekonomiska styrningen och med tanke på återhämtningen, samtidigt som hållbarheten i de offentliga finanserna säkras.
- Sträva efter att öka de stora företagens **rapportering om humankapital**, bland annat i fråga om arbetstagarnas kompetensutveckling. Kommissionen kommer också att undersöka andra sätt att öka insynen i företagens investeringar när det gäller att utbilda sina anställda, till exempel genom att presentera investeringarna mer synligt i sina räkenskaper.
- Bearbeta **statistiken över offentliga och privata investeringar i den vuxna befolkningens kompetens** tillsammans med nationella statistikbyråer, bland annat genom att utveckla s.k. satelliträkenskaper för att öka insynen i rapporteringen om kompetens i nationalräkenskaperna och budgetarna.
- Bedöma **innovativa finansieringsmekanismer som kan frigöra ytterligare investeringar i kompetens**. I det föreslagna utökade InvestEU förutses möjligheten att finansiera kompetens- och utbildningsverksamhet, även genom pilotprojekt för goda resultat på det sociala området, som ett sätt att mobilisera privata investeringar för sociala mål. Tillsammans med Europeiska investeringsbanksgruppen och andra genomförandepartners kommer kommissionen därför att undersöka potentialen hos olika typer av system för sociala kontrakt, t.ex. **sociala obligationer**, för att öka investeringarna i kompetens.

Vad är en social obligation?

En social obligation är en innovativ finansieringsmekanism där myndigheterna ingår avtal med leverantörer av sociala tjänster, såsom sociala företag eller ideella organisationer, och med investerare som betalar för att uppnå på förhand fastställda sociala resultat, t.ex. i fråga om kompetens⁶⁶. Målet är att finansiera sociala tjänster. Särskilt sådana som är inriktade på innovativa lösningar på sociala problem eller förebyggande åtgärder.

Genom denna mekanism anskaffar den offentliga myndigheten eller en förmedlande organisation medel från privata investerare, välgörenhetsorganisationer eller stiftelser. Dessa medel delas ut till tjänsteleverantörer för att täcka deras driftskostnader. Om de mätbara resultat som man kommit överens om i förväg uppnås, ska de offentliga myndigheterna göra utbetalningar till den förmedlande organisationen eller direkt till investerarna.

⁶⁵ *A Strategist's Guide to Upskilling*, PwC, 15 juli 2019.

⁶⁶ *Understanding Social Impact Bonds*, OECD:s arbetsdokument 2016, s. 4.

SLUTSATS

Det är dags att agera nu. Med denna uppmaning till handling vill kommissionen ställa kompetens i fokus för EU:s politiska agenda under de kommande fem åren för att förverkliga rätten till livslångt lärande och verkställa den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. En djärv politik krävs för ekonomisk återhämtning och för att stärka Europas globala konkurrenskraft, liksom för att gå vidare med den gröna och den digitala omställningen. Kommissionen kommer att göra följande:

- Föreslå företag, arbetsmarknadens parter och andra aktörer att SAMARBETA inom ramen för en ambitiös kompetenspakt.
- Utveckla KOMPETENS FÖR ARBETE genom en framåtblickande strategi för kompetensutveckling, baserad på sund kompetensinventering och modern och dynamisk utbildning och fortbildning som står i direkt relation till arbetsmarknadens och samhällets behov.
- GE MÄNNISKOR MÖJLIGHETER att bygga upp den individuella kompetensen genom att ta fram innovativa verktyg som gör lärandet mer flexibelt och tillgängligt.

För att omsätta denna ambition i praktiken föreslår kommissionen ambitiösa kvantitativa mål som gör det möjligt att mäta framstegen på årsbasis. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna och alla berörda parter att bidra till en **kompetensrevolution** och till fullo utnyttja de helt nya möjligheter som Next Generation EU erbjuder.