

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 16.12.2008
KOM(2008) 868 slutlig

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

**Ny kompetens för nya arbetstillfällen
Att förutse och matcha kompetensbehoven på arbetsmarknaden**

{SEK(2008) 3058}

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Ny kompetens: nyckeln till fler och bättre jobb.....	3
1.1.	Möta utmaningen	3
1.2.	Ett kompetenslyft på alla nivåer och ökad anställbarhet.....	3
1.3.	Matcha kompetens och arbetsmarknadens behov	4
1.4.	Bättre analyser, prognoser och matchning av kompetensbehov	5
2.	En första analys av kompetensbehoven på arbetsmarknaden fram till 2020	6
2.1.	Långsiktiga utvecklingstendenser för nya arbetstillfällen och utbudet på arbetskraft. 6	
2.1.1.	En expanderande arbetsmarknad alltmer dominerad av tjänstesektorn	6
2.1.2.	Risk för arbetskraftsbrist och behovet av ett ökat arbetskraftsdeltagande.....	7
2.2.	Utvecklingstendenser i fråga om kompetensbehov och yrken.....	7
2.2.1.	Högre kompetenskrav för alla yrken.....	7
2.2.2.	Fler högkvalificerade jobb och risk för polarisering på arbetsmarknaden.....	8
3.	Prognoser och matchning: Ny kompetens för nya arbetstillfällen.....	12
3.1.	Bättre matchning mellan kompetens och arbetsmarknadens behov	12
3.2.	Bättre prognoser och planering i EU.....	13
3.3.	Ett fördjupat internationellt samarbete.....	15
3.4.	Mobilisering av gemenskapens instrument.....	15

1. NY KOMPETENS: NYCKELN TILL FLER OCH BÄTTRE JOBB

1.1. Möta utmaningen

På grund av den allvarliga finanskrisen råder mycket stor osäkerhet kring världsekonomin utveckling. Men för att EU ska kunna återhämta sig måste vi satsa på att stärka humankapitalet och öka arbetstagarnas anställbarhet genom att höja kompetensen. Det räcker inte med ett kompetenslyft – det är lika viktigt att åstadkomma bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens på arbetsmarknaden.

Som en del av den europeiska plan för ekonomisk återhämtning som kommissionen lagt fram¹ för att mildra effekterna av den omedelbara krisen i EU och bana väg för en ekonomisk uppgång har kommissionen inlett ett omfattande europeiskt initiativ för stöd till sysselsättningen. Initiativet syftar till att främja sysselsättning och återintegration på arbetsmarknaden för friställda arbetstagare genom aktiveringsåtgärder, omskolning och kompetenshöjning.

Det behövs ett kompetenslyft för att trygga EU:s ekonomiska återhämtning på kort sikt och tillväxt och produktivitet på längre sikt, för att säkra jobben och EU-medlemsstaternas förmåga att anpassa sig och för att garantera rättvisa, jämställdhet och social sammanhållning.

I hela EU skapas mycket goda möjligheter till långsiktiga arbetstillfällen genom övergången till en ekonomi med låga koldioxidutsläpp och den växande betydelsen av kunskapsekonomin, särskilt spridningen av IKT och nanoteknik. Globaliseringen, befolkningens åldrande, urbaniseringen och förändringar i samhällsstrukturen leder till allt snabbare förändringar i fråga om kompetensbehov och efterfrågan på arbetsmarknaden. Att utveckla ny kompetens för att utnyttja möjligheten till återhämtning fullt ut är en prioriterad fråga och en utmaning inte bara för EU och nationella myndigheter, utan även för utbildningsanordnare, näringslivet, arbetstagare och studerande.

Befolkningens kompetensprofil och sysselsättningens fördelning på olika näringsgrenar varierar betydligt mellan olika medlemsstater och regioner. Att förbättra övervakning, analys och planering samt matchningen av kompetens är avgörande både för möjligheterna att hantera krisens konsekvenser för sysselsättningen och EU-arbetskraftens långsiktiga utsikter på arbetsmarknaden.

1.2. Ett kompetenslyft på alla nivåer och ökad anställbarhet

En kompetenshöjning är mycket viktig ur rättvisesynpunkt, eftersom lågutbildade är mer utsatta på arbetsmarknaden och riskerar att drabbas först av krisen. Att höja kompetensen är inte en lyx för högkvalificerade arbetstagare med högteknologiska jobb utan en nödvändighet för alla. Högutbildade fortbildar sig i sju gånger så stor utsträckning som lågutbildade vuxna, och alltför lite görs för att höja och anpassa den allt äldre arbetskraftens kompetens. Medlemsstaternas utbildnings- och sysselsättningspolitik måste inriktas mer på att höja och anpassa arbetstagarnas

¹ Kommissionens meddelande KOM(2008) 800.

kompetens och tillhandahålla bättre möjligheter till lärande på alla nivåer i syfte att utveckla en kompetent arbetskraft som kan anpassa sig till ekonomins behov. Det ligger också i högsta grad i företagets intresse att investera i humankapital och förbättra personalförvaltningen. Jämställdhet är också en viktig faktor när det gäller anpassning till nya kompetensbehov.

Att skapa rättvisare och effektivare utbildningssystem i EU är nödvändigt för att man ska kunna ta till vara de mänskliga och ekonomiska resurserna, öka arbetstagarnas anställbarhet och minska orättvisorna². Ett kompetenslyft medför omedelbara kostnader och ekonomiska hänsyn måste tas, men de fördelar som skapas på längre sikt för näringslivet, de offentliga finanserna och den sociala situationen kan uppväga de initiala kostnaderna. En kvalificerad arbetskraft bidrar inte bara till produktiviteten; investeringar i bra system för livslångt lärande kan till stor del uppväga den ekonomiska kostnad som ett kompetensunderskott medför. Den ekonomiska nedgången skapar visserligen ett ökat tryck på offentliga och privata utgifter, men det är inte lämpligt just nu att minska investeringarna i utbildning, kompetens och aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

Utbildningssystemen måste generera ny kompetens som behövs för de nya arbetstillfällena som sannolikt kommer att skapas samt förbättra anpassningsförmågan och anställbarheten för vuxna som redan ingår i arbetskraften. Insatser för att tillhandahålla god förskole- och grundskoleutbildning för alla, höja utbildningsnivån och förebygga att ungdomar hoppar av skolan är nödvändiga för att se till att människor förvärvar viktig kompetens, även de grundläggande kunskaper och färdigheter som krävs för fortsatt kompetensutveckling³.

1.3. Matcha kompetens och arbetsmarknadens behov

För att motverka ökad arbetslöshet krävs bättre matchning mellan kompetens och arbetsmarknadens behov. Bristande matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens på arbetsmarknaden är ett växande problem i de flesta medlemsstater. Ofullständig information och stela strukturer gör att arbetstagarna och företagen inte får rätt kompetens på rätt områden, vilket skadar i synnerhet de mindre företagens konkurrenskraft. Den kompetensmix som högskolorna och utbildningssystemen i EU producerar är inte tillräcklig för att stödja en genuint innovationsdriven ekonomi. Ungdomars utbildnings- och yrkesval påverkas fortfarande i alltför hög grad av traditionella könsroller. Insatser för att skapa en jämnare könsfördelning i sektorer och yrken där det ena könet dominerar kan bidra till att lösa problemet med kompetensunderskott i framtiden, t.ex. inom tekniska yrken och arbetsledning⁴.

Om hindren för den fria rörligheten för arbetstagare i EU (även administrativa sådana) undanröjs och människor får bättre information om utvecklingen på arbetsmarknaden och kompetensbehoven, skulle det bidra till att främja rörlighet över yrkesgränser, sektorsgränser och geografiska gränser. Det skulle också

² Kommissionens meddelande "Effektiva och rättvisa utbildningssystem i Europa", KOM(2006) 481, 8.9.2006.

³ Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/962/EG av den 18 december 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande.

⁴ Kommissionens jämställdhetsrapport 2009 (ännu ej publicerad). Kommissionens meddelande om att främja unga människors fulla deltagande i utbildning, arbetsliv och samhälle, KOM(2007) 498 slutlig, 4.9.2007.

möjliggöra en bättre matchning mellan arbetstagarnas kompetens och tillgängliga arbeten. Utlandsvistelser i samband med utbildning (t.ex. genom Erasmus- och Leonardo-programmen) bidrar till att ge människor en öppen inställning till rörlighet senare i livet. Bättre och mer effektiv arbetsökning förutsätter bättre samordning mellan olika politikområden och arbetsmarknadsinstitutioner, särskilt offentliga arbetsförmedlingar och de sociala trygghetssystemen.

Kommissionen och den europeiska paktens för invandring och asyl betonar att rörlighet i arbetslivet och geografisk rörlighet för arbetstagare från tredjeländer kan bidra till att avhjälpa obalansen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden och se till att deras kompetens tas till vara på bästa sätt⁵. God integration av invandrare och deras barn är en viktig faktor för EU-medlemsstaternas ekonomiska och sociala utveckling.

1.4. Bättre analyser, prognoser och matchning av kompetensbehov

Det krävs en bättre bevakning av och planering för kompetensbehov och behoven på arbetsmarknaden för att underlätta människors återinträde på arbetsmarknaden och matchningen med lediga platser och för att ge kompetensutvecklingen en inriktning som gynnar möjligheterna på arbetsmarknaden på lång sikt. Medlemsstaternas och EU:s kapacitet i fråga om prognoser, planering och matchning av framtidens kompetensbehov på arbetsmarknaden måste förbättras avsevärt för att möjliggöra effektiva sysselsättningspolitiska och utbildningspolitiska åtgärder och underlätta individuella yrkesval. Förbättrad kapacitet på detta område kan spela en viktig roll för att genomföra lämpliga integrerade flexicurity-åtgärder inom ramen för tillväxt- och sysselsättningsstrategin, vilket också framhålls av EU:s arbetsgrupp för flexicurity (flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden)⁶.

I mars 2008 betonade Europeiska rådet att investeringar i humankapital och modernisering av arbetsmarknaderna är ett av fyra prioriterade områden i Lissabonstrategin och uppmanade kommissionen att ”lägga fram en övergripande utvärdering av de kompetenskrav som kommer att vara nödvändiga i Europa fram till 2020 och därvid beakta konsekvenserna av teknisk förändring och åldrande befolkning samt föreslå åtgärder för att föregripa framtida behov”.

Med anledning av uppmaningen från Europeiska rådet görs i kapitel 2 i meddelandet en första analys av kompetensbehoven fram till 2020. Denna analys bör dock inte vara en engångsinsats. Den måste följas av fortsatta strategiska insatser eftersom nya tillväxtsektorer som kan skapa nya jobb växer fram, och analyserna måste uppdateras regelbundet för att den senaste utvecklingen ska kunna beaktas.

Kapitel 3 beskriver därför olika sätt att successivt öka kapaciteten och sätter in analysen beträffande kompetens och arbetsmarknadens behov i sammanhanget av EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi. Utöver detta initiativ föreslår kommissionen också att det införs en uppdaterad strategisk ram för europeiskt

⁵ Kommissionens meddelande ”En gemensam invandringspolitik för Europa”, KOM(2008) 359, 17.6.2008.

⁶ Kommissionens meddelande ”Gemensamma principer för ”flexicurity”, KOM(2007) 359, 27.6.2007. Rapport till rådet från EU:s arbetsgrupp för flexicurity, december 2008.

samarbete på utbildningsområdet för att bistå medlemsstaterna när det gäller att höja kompetensen genom livslångt lärande.

2. EN FÖRSTA ANALYS AV KOMPETENSBEHOVEN PÅ ARBETSMARKNADEN FRAM TILL 2020

Den oförutsedda finanskrisen under andra halvåret 2008 visar hur svårt det är att göra prognoser. En stor del av den kompetens och de arbeten som kommer att höras till EU-medborgarnas vardag 2020 – bl.a. till följd av användningen av s.k. ren teknik – kan vi inte ens föreställa oss idag. En prognos kan visserligen inte ge en exakt bild av framtiden, men den kan visa allmänna utvecklingstendenser och visa på behovet av politiska åtgärder⁷.

Tre viktiga slutsatser kan dras av kommissionens analys. Ett – på lång och medellång sikt finns stor potential att skapa sysselsättning i EU, både genom nya arbetstillfällen och arbetstillfällen som tillkommer på grund av t.ex. pensionsavgångar (ersättningsarbetstillfällen). Två – kompetens- och kvalifikationskraven kommer att öka betydligt för alla typer av arbeten och befattningar på alla nivåer. Tre – det krävs en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens på arbetsmarknaden på lång sikt.

Denna första analys grundar sig främst på en omfattande prognos för framtidens kompetensbehov som utfördes i juni 2008 av Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop)⁸. Ytterligare uppgifter, metodbeskrivning och en redogörelse för medlemsstaternas prognoser finns i det arbetsdokument som åtföljer detta meddelande.

2.1. Långsiktiga utvecklingstendenser för nya arbetstillfällen och utbudet på arbetskraft

2.1.1. En expanderande arbetsmarknad alltmer dominerad av tjänstesektorn

Analysen från Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning visar att antalet tillgängliga jobb kan uppgå till omkring 100 miljoner i EU-25⁹ under perioden mellan 2006 och 2020. Utöver de 19,6 miljoner nya arbetstillfällen som skapas kan ytterligare 80,4 miljoner arbetstagare behövas för att ersätta arbetstagare som går i pension eller lämnar arbetsmarknaden.

När det gäller sysselsättningen i EU kommer den långsamma men stadiga övergången från jordbruk och traditionell tillverkning till tjänstesektorn sannolikt att fortsätta trots den aktuella ekonomiska nedgången. År 2020 kommer närmare tre fjärdedelar av alla arbetstillfällen att finnas inom tjänstesektorn.

Många nya jobb kommer sannolikt att skapas inom tjänstesektorn under perioden fram till 2020, särskilt när det gäller företagstjänster. Den primära sektorn kan förlora

⁷ Mer information om prognoser och deras begränsningar och metodik finns i kommissionens arbetsdokument.

⁸ *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*, Cedefop, Luxemburg, 2008.

⁹ Denna preliminära bedömning omfattar inte Bulgarien och Rumänien. Dessa länder kommer att inkluderas i den första uppdateringen av prognoserna.

2,9 miljoner jobb, medan läget troligen kommer att stabiliseras inom byggnadssektorn. Tillverkningsindustrin kan komma att förlora 800 000 arbetstillfällen netto trots en ökning inom maskinteknik. Med tanke på den stora efterfrågan på ersättningsarbetskraft kommer det dock fortfarande att finnas många tillgängliga jobb inom tillverkningsindustrin, som alltså kommer att förbli en mycket väsentlig sektor för ekonomin i EU.

I ett kortare tidsperspektiv kan en mer detaljerad bild ges av utvecklingen inom tjänstesektorn. Fram till 2015 förväntas de bästa möjligheterna till nya jobb finnas inom företagstjänster (t.ex. IT, försäkringsbranschen och konsultverksamhet), hälso- och sjukvård och socialt arbete, distribution, personliga tjänster, hotell och restaurang och, i mindre utsträckning, utbildning (diagram 1). Utsikterna för företagstjänster och andra sektorer kan behövs justeras med tanke på finanskrisen.

Övergången till en ekonomi med låga koldioxidutsläpp kommer också att påverka sysselsättningen, särskilt inom energi, vatten- och avfallshantering, byggnad, transport, industri, jordbruk och skogsbruk. Enligt ILO kommer den globala marknaden för ekologiska varor och tjänster sannolikt att fördubblas och uppgå till 2 740 miljarder dollar 2020¹⁰.

2.1.2. Risk för arbetskraftsbrist och behovet av ett ökat arbetskraftsdeltagande

Befolkningsutvecklingen kommer att påverka arbetskraftsutbudet i betydande utsträckning, men under ett antal år framöver kommer detta delvis att kompenseras genom ökat arbetskraftsdeltagande¹¹. Enligt Eurostats uppskattning kommer befolkningen i arbetsför ålder (15-64 år) i EU att nå en topp 2012, och därefter minska i takt med att efterkrigstidens stora barnkullar går i pension. Eftersom kvinnors och äldre arbetstagares arbetskraftsdeltagande kommer att fortsätta stiga, kommer den effektiva arbetskraften sannolikt att öka långsamt fram till 2020. Därefter kommer effekterna av befolkningens åldrande att uppväga det ökade arbetskraftsdeltagandet, och det kommer att leda till en liten men stadig minskning av det totala arbetskraftsutbudet i EU. Detta kommer att påverka medlemsstaterna på olika sätt.

Migration kan till viss del kompensera de minskade födelsetalen, men kan inte lösa problemet – inte minst för att invandrare på längre sikt tenderar att anamma bosättningslandets demografiska mönster. Bristande matchning i kvalitativt hänseende på arbetsmarknaden i EU kommer därför sannolikt att förvärras av kvantitativa brister, och det kommer att behövas en god matchning mellan kompetens och arbetsmarknadens behov för att humankapitalet ska kunna tas till vara effektivt.

2.2. Utvecklingstendenser i fråga om kompetensbehov och yrken

2.2.1. Högre kompetenskrav för alla yrken

Flera samverkande faktorer kommer att stimulera efterfrågan på bättre och mer anpassad kompetens. Globaliseringen och den ökade internationella handeln,

¹⁰ Green jobs : facts and figures, ILO, 2008.

¹¹ Se kommissionens första rapport om befolkningsutvecklingen, SEK(2007) 638, 11.5.2007.

övergången mot en ekonomi med låga koldioxidutsläpp, användning av ny teknik, särskilt IKT, samt förändringar i arbetsorganisationen som delvis följer av teknikens utveckling och kompetenshöjningen¹².

Under det kommande årtiondet kommer efterfrågan på högkvalificerade och anpassningsbara arbetstagare att öka, samtidigt som allt fler jobb kräver en viss kompetens. Den allmänna utvecklingen i riktning mot högre kompetenskrav avspeglas i den utbildningsnivå som efterfrågas, även om detta är ett mycket ungefärligt mått på kompetensnivå.

Mellan 2006 och 2020 kommer andelen arbeten som kräver hög utbildning i EU-25 sannolikt att öka från 25,1 % till 31,3 %. Andelen arbeten som krävs medelhöga kvalifikationer kommer också troligen att öka något, från 48,3 % till 50,1 %. Det motsvarar 38,8 miljoner respektive 52,4 miljoner tillgängliga jobb på hög respektive medelhög nivå. Samtidigt minskar andelen lågkvalificerade jobb från 26,2 % till 18,5 %, trots 10 miljoner tillgängliga jobb (diagram 2).

De flesta jobben i kvalificerade icke manuella yrken kommer att kräva högkvalificerad arbetskraft. Arbetstagare med medelhög utbildning kommer i allt högre grad att vara verksamma inom kvalificerade yrken. Eftersom utbildningsnivån ökar snabbare än förändringarna på arbetsmarknaden kommer endast hälften av de arbeten som inte kräver någon särskild yrkesutbildning att innehas av lågutbildade arbetstagare (diagram 3).

Inom tjänstesektorn sker en tydlig utveckling i riktning mot krav på bredare kompetens på alla nivåer för icke rutinmässiga uppgifter. De som arbetar med IKT måste t.ex. utveckla sitt kunnande när det gäller marknadsföring och ledarskap, och arbetstagarna inom tjänstesektorn behöver bli mer kundinriktade och tillägna sig digital kompetens. Inom många kunskapsintensiva sektorer krävs både ledningskompetens och vetenskapligt kunnande. Inom social omsorg och utbildning behövs kompetensutveckling för att förbättra kvaliteten på tjänsterna.

Det avspeglar det faktum att arbetsgivarna i allt högre grad efterfrågar viktiga övergripande färdigheter, som problemlösnings- och analysförmåga, förmåga att arbeta självständigt och att kunna kommunicera, språkkunskaper och, mer generellt, den kompetens som krävs för icke rutinmässiga arbetsuppgifter.

2.2.2. Fler högkvalificerade jobb och risk för polarisering på arbetsmarknaden

Prognoserna för antalet nya arbetstillfällen netto tyder på en polariserad utveckling mellan olika yrken, med stark betoning på högkvalificerade arbeten. Under perioden fram till 2020 kan 17,7 miljoner nya jobb skapas i EU-25 inom högkvalificerat icke manuellt arbete, t.ex. chefer inom administration, marknadsföring, logistik och försäljning, IT-systemadministratörer, lärare och tekniker. Prognoserna visar också att antalet arbetstillfällen inom vissa kvalificerade yrken kommer att öka enbart i liten utsträckning eller till och med minska, medan nettoökningen av antalet arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning kommer att vara betydande (5 miljoner), särskilt inom tjänstesektorn – t.ex. säkerhetspersonal, hushållstjänster, butikspersonal och städpersonal (diagram 4).

¹²

Kommissionens arbetsdokument, s. 18.

Ny teknik och arbetsorganisationens utveckling verkar leda till en betydande sysselsättningsökning i båda ändar av spektrumet (dock särskilt på den högre nivån). Ny teknik klarar varken de ”icke rutinmässiga” arbetsuppgifter som är typiska för högkvalificerade arbeten (dvs. kognitiva och kommunikativa uppgifter) eller de lågkvalificerade arbetsuppgifter som utförs särskilt inom tjänstesektorn (t.ex. av vårdpersonal eller lastbilschaufförer). Rutinuppgifter på medelhög nivå och monotona arbetsuppgifter kan dock automatiseras, datoriseras eller läggas ut på entreprenad.

En sådan polarisering är visserligen märkbar i vissa medlemsstater, men den är inte entydig och tendensen till polarisering i fråga om nettoarbetstillfällena torde till stor del komma att uppvägas genom en hög efterfrågan på ersättningsarbetskraft med medelhög utbildning, även om efterfrågan på ersättningsarbetskraft också kommer att accentuera de ökade kraven när det gäller efterfrågan på kompetens.

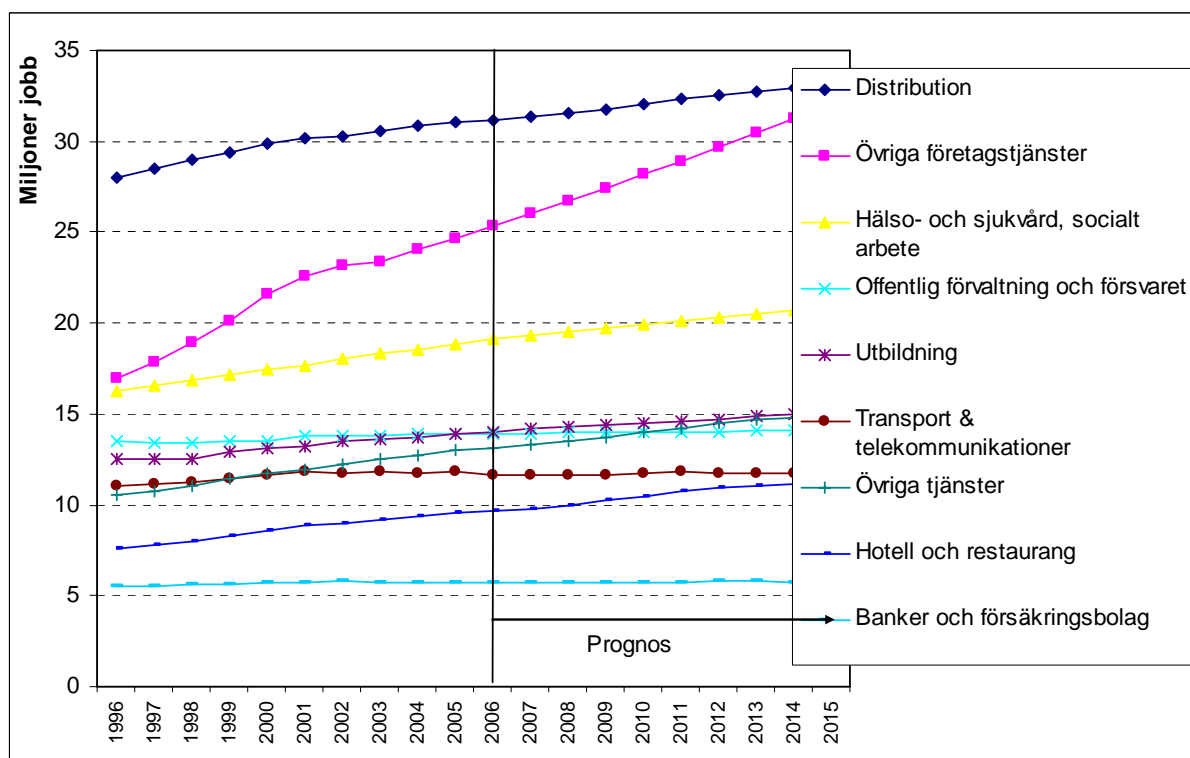
Sådana förändringar av efterfrågan på arbetsmarknaden väcker frågor som rör löneskillnaderna mellan olika arbeten. Sedan 1980 har löneandelen tydligt ökat för högutbildade arbetstagare och minskat för lågutbildade, samtidigt som lönenivåerna för arbetstagare med låg respektive medelhög utbildning har närmat sig varandra¹³.

De arbeten i tjänstesektorn som betecknas som lågkvalificerade omfattar ganska krävande icke rutinmässiga arbetsuppgifter, men hittills har de nya kompetenskraven för dessa arbeten endast avspeglats i ringa utsträckning i lönestrukturen. Detta påverkar även jämställdheten eftersom kvinnor (särskilt invandrarkvinnor) är överrepresenterade inom serviceyrken¹⁴.

¹³ Kommissionens arbetsdokument, s. 30.

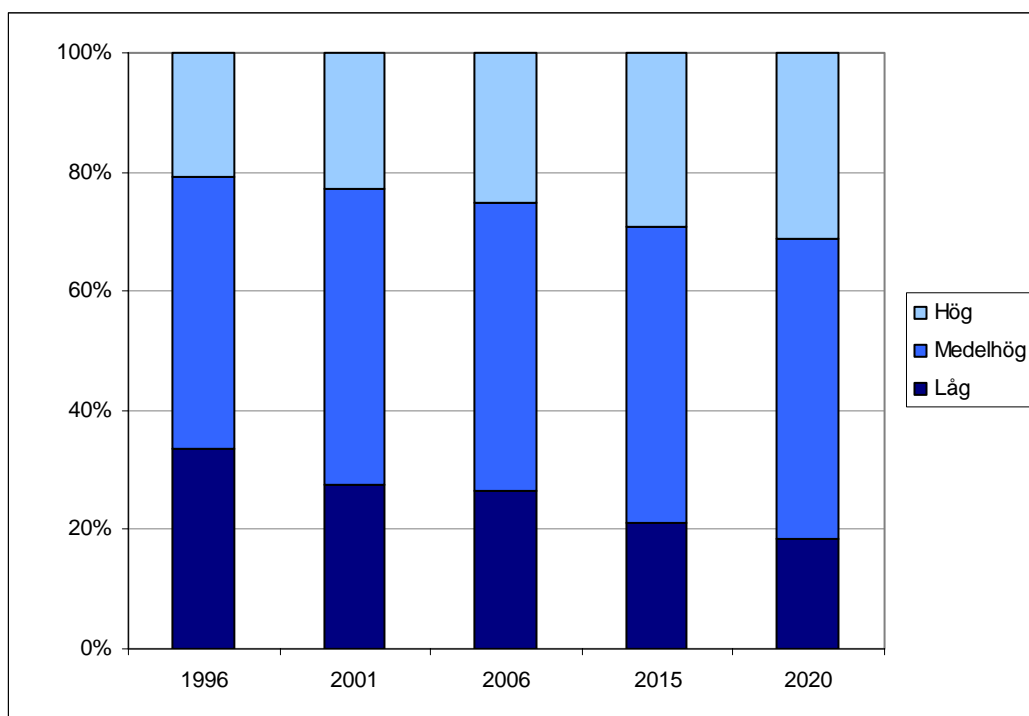
¹⁴ Kommissionens arbetsdokument, s. 31.

Diagram 1. Sysselsättningsutvecklingen i tjänstesektorn fram till 2015, EU-25



Källa: Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), 2008

Diagram 2. Arbetstillfällena efter utbildningsnivå över tiden, EU-25



Källa: Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), 2008

Diagram 3. Prognos för sysselsättningen 2020 efter typ av arbete och utbildningsnivå, EU-25

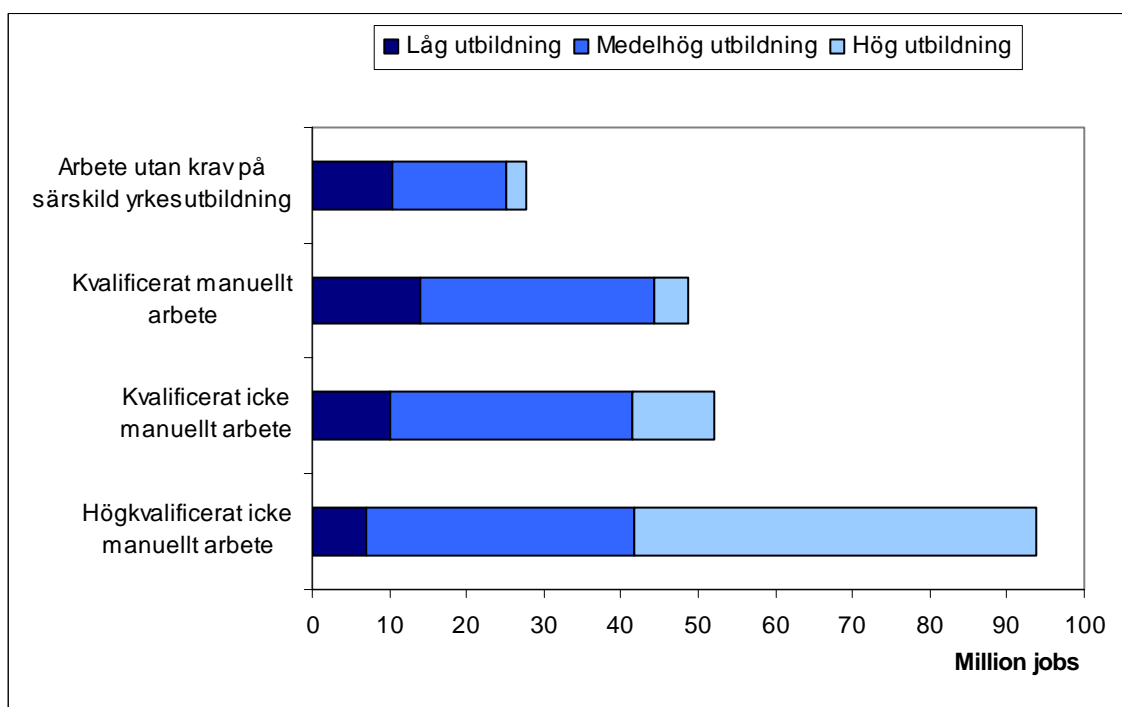
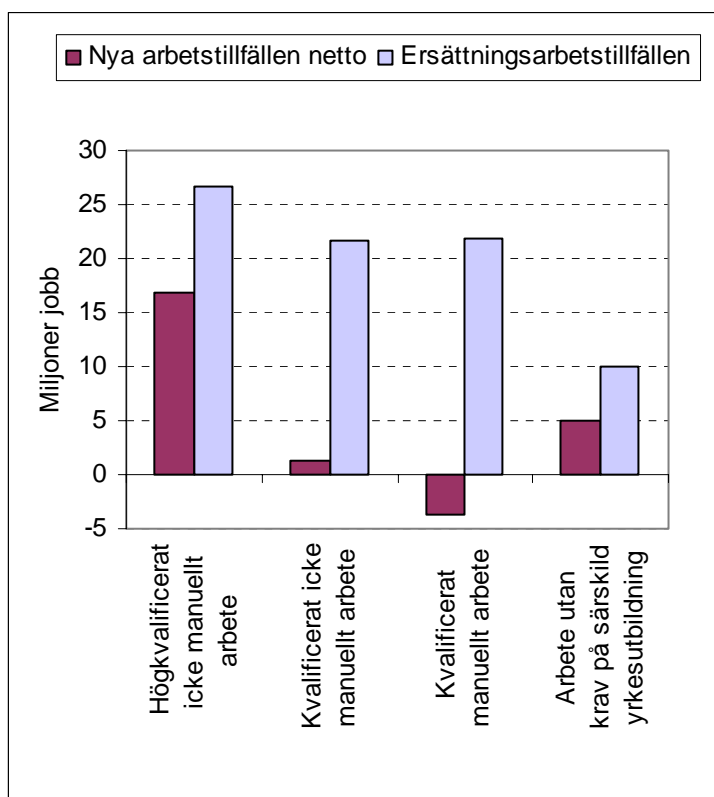


Diagram 4. Nya arbetstillfällen mellan 2006 och 2020 efter typ av arbete, EU-25



Källa: Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), 2008

3. PROGNOSE OCH MATCHNING: NY KOMPETENS FÖR NYA ARBETSTILLFÄLLEN

För att bättre möta dessa utmaningar är det nödvändigt att ta fram mer omfattande information om framtida kompetensbehov och yrkeskrav i EU och att underlätta planering och matchning. Behovet att höja befolkningens kompetens och åstadkomma en bättre matchning med arbetsmarknadens behov får en central betydelse i EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi, för att göra det möjligt att hantera krisens omedelbara sociala och arbetsmarknadsrelaterade konsekvenser och bidra till EU:s konkurrenskraft och rättvisa på längre sikt. Initiativet finansieras via befintliga budgetar och program och består av fyra skilda delar.

3.1. Bättre matchning mellan kompetens och arbetsmarknadens behov

De offentliga myndigheterna på nationell, regional och lokal nivå, näringslivet och arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare och individer skulle gynnas av regelbunden information om kortsiktiga förändringar på arbetsmarknaden i EU och om lediga platser i EU och prognoser för kompetensbehov. För att främja yrkesmässig och geografisk rörlighet kommer kommissionen att göra följande:

- Under 2009 inrätta ett europeiskt övervakningsverktyg för arbetsmarknaden (*European Labour Market Monitor*) som ska tillhandahålla regelbunden och aktuell information om utvecklingstrender på kort sikt på den europeiska arbetsmarknaden. Man kommer att samla in, analysera och sprida information om lediga platser och registrerade arbetssökande genom EU-nätverket för offentliga arbetsförmedlingar och med tiden även från andra källor som branschorganisationer, företag och rekryteringsbyråer.
- Under 2009 utveckla ett flerspråkigt standardlexikon över yrken och kompetens för att få fram bättre och mer begriplig information om lediga platser och förbättra matchningen mellan arbetssökande och lediga platser.
- Under 2009 införa *Match and Map*, en användarvänlig och tydlig nättjänst för medborgarna som ger kvalitativ information om yrken, kompetens och inlärnings- och utbildningsmöjligheter i hela EU. Som en del av Eures, som också har kopplingar till Ploteus och Euraxess-portalerna¹⁵, ger det nya verktyget en tydlig geografisk kartläggning av de lediga platser i EU som matchar användarens profil, återkoppling om varför kompetensen inte matchar tillgängliga arbeten samt information om inlärningsmöjligheter.

3.2. Bättre prognoser och planering i EU

De flesta medlemsstaterna håller redan på att utveckla prognos- och planeringsverktyg¹⁶. Dessa initiativ varierar dock betydligt i fråga om omfattning och metodik och behöver samordnas. Därför bör de resurser och den expertis som finns vid Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor utnyttjas. Kommissionen kommer att göra följande:

- Göra regelbundna och systematiska bedömningar av utbud och efterfrågan på arbetskraft i EU på lång sikt (fram till 2020), med uppdelning på sektorer, yrken, kvalifikationsnivå och länder. Aktuella prognoser kommer att publiceras varannat år med början 2010, vid behov med tidiga varningar om risk för obalanser på arbetsmarknaden.
- Förbättra EU:s kapacitet för metodik, analys och ömsesidigt lärande när det gäller kompetens- och arbetsmarknadsprognoser. Från och med 2009 kommer kommissionen att inom Progress-programmet och programmet för livslångt lärande utveckla nya metoder för att mäta kompetens.

¹⁵ Eures, den europeiska arbetsförmedlingsportalen (<http://eures.europa.eu>) omfattar idag 1,2 miljoner lediga platser, över 300 000 cv:n och 17 700 registrerade arbetsgivare. Portalen innehåller också den information som behövs för rörlighet i arbetslivet i EU. Ploteus, portalen om möjligheter till lärande i Europa, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) har över 800 000 besökare varje år. Webbplatsen Euraxess för forskares rörlighet har en jobbportal (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) som riktar sig till arbetsgivare och arbetstagare med forskningsprofil. Där utannonseras 5 000 lediga platser varje år.

¹⁶ En fullständig redogörelse för nationella initiativ finns i kapitel 3 i kommissionens arbetsdokument.

- Öka EU:s kapacitet när det gäller att bedöma vilka konsekvenser övergången till en ekonomi med låga koldioxidutsläpp kommer att få för sysselsättningen.

Näringslivet har en viktig roll när det gäller att analysera kompetensbehoven och bör därför delta aktivt i initiativet. Kommissionen kommer att göra följande:

- Främja dialog mellan företag och utbildningsanordnare i syfte att inrätta partnerskap för att tillgodose kompetensbehoven på medellång sikt och kartlägga arbetsgivarnas förväntningar på högskolestuderande och högskoleutbildade genom kvalitativa framtidsstudier som Tuning Educational Structures in Europe.
- Öka företagets kunskaper, medvetenhet och engagemang när det gäller att förutse kompetensbehoven genom ett undersökningsverktyg för arbetsgivare och kvalitativa undersökningar om kompetensbehoven inom företag, främst små och medelstora företag.
- Stödja plattformar för företag, utbildningsanordnare och rekryteringsspecialister för gemensam utformning av utbildningskurser och anordna ett årligt evenemang på temat ”Partnerskap för kompetens och sysselsättning” för att ge erkännande åt de mest innovativa partnerskapen för matchning av utbud och efterfrågan på kompetens.

Sektorsnivån är särskilt viktig när det gäller att undersöka anpassningen till förändringar. Kommissionen har redan i samarbete med EU-institutionerna, arbetsmarknadens parter och Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor och Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning utarbetat en prognosmetodik för att förutse kompetensbehoven inom olika sektorer. Denna metodik används för att ta fram scenarier för de olika sektorernas utveckling och för konsekvenserna för sysselsättning och arbetsmarknad. Kommissionen kommer att göra följande:

- Analysera kompetensbehoven och arbetsmarknadens behov inom viktiga sektorer. Kring halvårsskiftet 2009 kommer omfattande resultat att finnas tillgängliga för 16 sektorer som tillsammans står för 75 % av det totala antalet arbetstillfällen i den privata sektorn i EU. Detta kommer att ge en utförlig bild av efterfrågan på arbetskraft och dess konsekvenser för omstruktureringen.
- Tillsammans med berörda aktörer (främst befintliga branschspecifika kommittéer för den sociala dialogen) diskutera möjligheten att inrätta branschspecifika råd för kompetens och arbetsmarknad på EU-nivå för att samla in tillgänglig information i medlemsstaterna och i olika regioner och ge vägledning på grundval av information från berörda aktörer och från utbildningssystemen.

Kommissionen kommer att tillsätta en liten expertgrupp för att stödja initiativet genom att samla expertis från medlemsstaterna, näringslivet och arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare, forskningsvärlden och internationella institutioner.

Under ett år kommer expertgruppen att ställa sina sakkunskaper till förfogande och ge råd om analys, gemensamma metoder och politiska åtgärder.

3.3. Ett fördjupat internationellt samarbete

EU och andra ekonomier påverkas av globala utvecklingstendenser och utmaningar, som i sin tur får konsekvenser för arbetsmarknaderna i EU. Politisk dialog och utbyte av erfarenheter med partner på det globala planet kan bidra till EU:s förmåga att möta dagens och morgondagens utmaningar. Utöver det fortlöpande samarbetet med de 46 medlemsländerna i Bolognaprocessen för reformer inom högre utbildning kommer kommissionen att förstärka samarbetet med tredjeländer och internationella institutioner. Kommissionen kommer särskilt att göra följande:

- Aktivt delta i OECD:s nya program för att kartlägga vuxenbefolkningens kompetens (PIAAC), utöver de pågående programmen PISA och AHELO för utbildningsresultat inom grundläggande utbildning respektive högre utbildning. Kommissionen kommer också att samarbeta med OECD för att utveckla kvalitativa undersökningar om kompetensbehovens utveckling och indikatorer för bristande matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens.
- Samarbeta med ILO särskilt i syfte att utveckla en plattform för gemensamt utnyttjande av kunskap och för att undersöka klimatförändringspolitikens övergripande konsekvenser i fråga om kompetens och arbetsmarknaden.
- Stärka pågående bilaterala dialoger med tredjeländer (särskilt Kina, Indien, USA och Kanada) för att starta gemensam forskning och samarbete om prognoser och metodik.
- Utveckla den politiska dialogen med grannländerna och inom ramen för det östliga partnerskapet och unionen för Medelhavsområdet med stöd av Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning, främst för att utveckla yrkesutbildningssektorn och ramar för nationella kvalifikationer.

3.4. Mobilisering av gemenskapens instrument

Att bana väg för en ekonomisk återhämtning genom ett omfattande kompetenslyft kan bara lyckas genom en samlad insats av alla berörda parter i medlemsstaterna och med stöd av gemenskapens politik, finansiella instrument och processer:

- Tillväxt- och sysselsättningstrategin och programmen för ömsesidigt lärande inom ramen för den öppna samordningsmetoden ger övergripande politiska ramar för det nya initiativet Ny kompetens för nya arbetstillfällen. Kommissionens plan för ekonomisk återhämtning, med starkare betoning på flexicurity-åtgärder och fokus på aktiveringsåtgärder, omskolning och kompetenshöjning, är viktig för att främja anställbarhet och återintegration på arbetsmarknaden.
- De uppdaterade strategiska ramarna för samarbete på utbildningsområdet kan stimulera innovativa partnerskap mellan utbildningsanordnare och sociala och ekonomiska aktörer i syfte att främja mer flexibla och efterfrågestyrda system. Den praktiska tillämpningen av den europeiska ramen för kvalifikationer kommer sannolikt att öka kvalifikationernas tydlighet och underlätta tillgång till vidareutbildning. Köpenhamnsprocessen för samarbete inom yrkesinriktad

utbildning kommer att omfatta en ny prioritering om att förbättra anknytningen till arbetsmarknaden.

- Den ”femte friheten” – fri rörlighet för kunskap – som efterfrågades vid Europeiska rådets vårmöte 2008 kommer att stödja genomförandet av initiativet Ny kompetens för nya arbetstillfällen. Detta kommer att främja rörlighet för kunskapsarbetare mellan olika sektorer och länder och därigenom bidra till att matcha utbud och efterfrågan när det gäller högutbildade arbetstagare.
- Ny kompetens för nya arbetstillfällen är helt i linje med Europeiska socialfondens verksamhet. Flera medlemsstater har i programplaneringen för Europeiska socialfonden 2007–2013 redan fastställt som ett prioriterat område utveckling av åtgärder och tjänster som rör kompetensbehov och bristande matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, inklusive insatser som syftar till att skapa en jämnare könsfördelning och tillhandahålla vägledning vid utbildningsval. Kommissionen kommer att ge medlemsstaterna politisk vägledning för optimal användning av ESF-medlen.
- Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) kan också bidra till att utveckla kompetens och prognosmetodik genom att främja teknikprognoser, innovation, forskning och utveckling och infrastruktur för kommunikation samt genom samarbete över gränserna mellan olika utbildningsorganisationer.
- Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling investerar i innovation, ny teknik, forskning och utveckling och stöder kompetensutveckling för jordbrukare, skogsbrukare och livsmedelsindustrin samt landsbygdsbefolkningen i vidare bemärkelse genom utbildning, information och spridning av kunskap.
- Kommissionens förslag om ändring av förordningen om Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter kommer att göra det möjligt att förstärka insatserna för att höja kompetensen.
- Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare kan också bidra till att som komplement till Europeiska socialfonden höja och anpassa invandrarnas kompetens, särskilt genom att stödja förberedelserna (t.ex. yrkesutbildning och språkinläring) i ursprungslandet och språkkurser i bosättningslandet.

Den sociala dialogen på europeisk nivå är ett viktigt instrument för att motivera arbetsmarknadens parter att investera i rätt kompetens genom utbildning och livslångt lärande. Kommissionen kommer att uppmana arbetsmarknadens parter att utarbeta gemensamma initiativ för att främja prognoser och kompetenshöjning och initiativ som åtföljer omstruktureringar på kort sikt.

Ett kompetenslyft är av avgörande betydelse för Europas framtid och det är även en bättre matchning mellan kompetens och arbetsmarknadens behov, särskilt med tanke på den senaste utvecklingen. I initiativet Ny kompetens för nya arbetstillfällen betonas behovet av en effektivare utbildningspolitik och en modernare

arbetsmarknad genom en strategi för flexibilitet och trygghet. Initiativet innebär en samlad insats för en omfattande kartläggning av framtida kompetensbehov och behov på arbetsmarknaden, i partnerskap med medlemsstaterna, näringslivet och andra berörda parter. Initiativet syftar till att bidra till en ekonomisk återhämtning och stödja tillväxt- och sysselsättningsstrategin, mildra effekten av den aktuella krisen när det gäller arbetstillfällen och kompetens och stärka konkurrenskraft och rättvisa på lång sikt. Kommissionen kommer att i partnerskap med medlemsstaterna löpande utvärdera åtgärdernas effektivitet, och en första rapport kommer att läggas fram under 2010.