



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 10.12.2021
COM(2021) 770 final

2021/0402 (NLE)

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet

{SWD(2021) 367 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

I kommissionens politiska riktlinjer¹ anger kommissionens ordförande Ursula von der Leyen att hon vill ”riva hindren för lärande och förbättra tillgången till utbildning av hög kvalitet” och påminner om betydelsen av inkludering och kvalitet inom livslångt lärande, vilket tillkännagavs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter². Därefter föreslog kommissionen en strategi för att underlätta kompetensutvecklingen på en snabbt föränderlig arbetsmarknad och tillkännagav ett nytt initiativ om mikromeriter i den europeiska kompetensagendan³ (juli 2020). I meddelandet om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025⁴ (september 2020) tillkännagav kommissionen ett förslag till rådets rekommendation för att bygga upp förtroendet för mikromeriter i Europa. Enligt meddelandet skulle rekommendationens mål vara att ha alla åtgärder för mikromeriter på plats senast 2025. En åtgärd för en europeisk modell för mikromeriter ingår därför i kommissionens arbetsprogram för 2021⁵ inom ramen för huvudmålet ”Främjande av vår europeiska livsstil”⁶. Förslaget till rådets rekommendation om mikromeriter läggs fram tillsammans med kommissionens förslag till rådets rekommendation om individuella utbildningskonton.

(1) Utmaningar som ska hanteras genom den föreslagna rekommendationen

Med en snabbt föränderlig arbetsmarknad i Europa måste människor kontinuerligt uppdatera sina kunskaper, färdigheter och kompetenser för att överbrygga klyftan mellan sin utbildning och efterfrågan på marknaden.

Covid-19-krisen har lett till en snabb ökning av efterfrågan på korta, skräddarsydda utbildningar⁷. Denna efterfrågan på nya former av lärande har lett till en motsvarande ökning av intresset för ”mikromeriter” som intyg på resultaten av dessa mindre utbildningar.

Denna efterfrågan förväntas fortsätta under återhämtningen från pandemin och under de följande åren. Den gröna och den digitala omställningen, som underlättas av finansieringsprogrammet Next Generation EU, har också skapat ny efterfrågan på kompetenshöjning och omskolning bland inlärare, arbetstagare och arbetssökande. Dessa människor vill säkerställa sin anställbarhet och karriärutveckling. De vill också få tillgång till ytterligare studier och främja sin egen personliga utveckling.

Lärandemöjligheter av mindre omfattning än för traditionella kvalifikationer utvecklas snabbt i Europa och i världen av en mängd olika offentliga och privata tillhandahållare som svar på efterfrågan på mer flexibla och elevinriktade utbildningsformer. Dessa olika slags utbildningar bygger på livslångt lärande och äger rum i olika miljöer (på arbetet, hemma, bland personer som redan arbetar och bland dem som för närvarande inte arbetar⁸). Mikromeriter gör det möjligt att på ett riktat och flexibelt sätt förvärva och erkänna

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_sv_0.pdf.

² https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf.

³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223#upskilling>.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0625>.

⁵ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_1&format=PDF.

⁶ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_1&format=PDF.

⁷ Cedefop (2020), ”Coronavirus boosts interest in online learning”.

⁸ OECD (2021), ”Micro-credential innovations in higher education: Who, What and Why?”, OECD Education Policy Perspectives, nr. 39, OECD Publishing, Paris.

kunskaper, färdigheter och kompetenser för att tillgodose nya och framväxande behov i samhället och på arbetsmarknaden. Mikromeriter ersätter inte traditionella kvalifikationer. De kompletterar traditionella kvalifikationer och möjliggör livslångt lärande för alla. Eftersom mikromeriter är flexibla kan de utformas och ges av olika tillhandahållare i många olika formella, icke-formella och informella lärandemiljöer.

Det saknas ännu en gemensam definition av mikromeriter och normer för att beskriva och erkänna dem. Detta ger upphov till oro över deras värde, kvalitet, erkännande, transparens och ”portabilitet” (portabilitet mellan och inom utbildningssektorer, portabilitet på arbetsmarknaden och portabilitet mellan länder)⁹. Detta begränsar förtroendet, förståelsen, den bredare acceptansen och utnyttjandet, vilket i sin tur begränsar mikromeriternas möjligheter att främja flexibla utbildnings- och karriärvägar.

Mikromeriter kan också användas som en del av riktade åtgärder för att stödja inkludering och underlätta tillgången till utbildning och karriärmöjligheter för fler olika inlärare. Dessa omfattar missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med funktionsnedsättningar, de äldre, lågkvalificerade/lågutbildade, minoriteter, personer med invandrarbakgrund, flyktingar och personer som har begränsade möjligheter på grund av geografiskt läge och/eller sin socioekonomiskt missgynnsamma situation). Mikromeriter kan också användas på ett riktat sätt för att hantera utmaningar inom utbildningssystemen och arbetsmarknaderna, däribland könsspecifika och andra diskriminerande stereotyper (t.ex. när det gäller studieval och inom utbildningsmetoder och utbildningsmaterial), så att övergångarna mellan skola och arbete blir smidigare.

Förslagets mål och räckvidd:

I allmänhet kommer kommissionens förslag till rådets rekommendation om mikromeriter att bidra till genomförandet av principerna 1 och 4 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter genom att bredda lärandemöjligheterna för alla och underlätta flexibla utbildningsvägar under hela livet samt främja rätten till skräddarsytt stöd i rätt tid för att förbättra anställbarheten eller utsikterna till egenföretagande, inbegripet rätten till stöd för utbildning och omskolning.

Förslaget syftar särskilt till att

- göra det möjligt att förvärva de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs på en föränderlig arbetsmarknad och i ett föränderligt samhälle för att till fullo dra nytta av både en socialt rättvis återhämtning från covid-19 och en rättvis omställning till den gröna och digitala ekonomin,
- göra det lättare för tillhandahållare av mikromeriter att öka flexibiliteten i utbildningsutbudet för att möjliggöra individanpassade utbildnings- och karriärvägar,
- främja inkluderande och lika möjligheter och bidra till motståndskraft, social rättvisa och välbefinnande för alla i en situation av demografiska förändringar och under de ekonomiska cyklernas alla faser.

För att uppnå dessa mål fastställs en europeisk strategi i förslaget till rådets rekommendation, enligt vilken medlemsstaterna bör

- tillämpa en gemensam EU-definition, standarder och centrala principer för mikromeriternas utformning, utfärdande och portabilitet,

⁹ Europeiska kommissionen (2020), [Final report: A European approach to micro-credentials](#). Output of the Micro-credentials Higher Education Consultation Group (inte översatt till svenska).

- utveckla ekosystemet för mikromeriter,
- utnyttja mikromeriternas möjligheter att främja livslångt lärande och anställbarhet.

Målet är att medlemsstater, berörda parter och de olika tillhandahållarna (från utbildningsinstitutioner till privata företag) inom olika sektorer, områden och länder ska utveckla, använda och jämföra mikromeriter på ett enhetligt sätt.

Förslaget syftar till att underlätta det pågående arbete med mikromeriter som utförs av medlemsstaterna, berörda parter och olika grupper av tillhandahållare i EU. Förslaget ger viktiga resurser och viktig vägledning för dessa tillhandahållare och andra som är intresserade av mikromeriter. Resurserna och vägledningen kommer att främja mikromeriternas värde, kvalitet, erkännande, transparens, portabilitet och användning på ett konsekvent och enhetligt sätt. De kommer därför att bidra till en kultur av livslångt lärande och öka människors anställbarhet.

I förslaget respekteras till fullo mikromeriternas mångfald och flexibilitet. Därför föreslås inte nya system eller typer av mikromeriter. Syftet är att göra det lättare för medlemsstaterna och tillhandahållarna att i) utnyttja mikromeriternas möjligheter att främja livslångt lärande och ii) göra det mesta möjliga av befintliga verktyg för att utveckla mikromeriter.

Förslaget syftar inte till att ersätta befintliga nationella processer för organisering av utbildning, sysselsättning eller arbetsmarknader. Mikromeriter kompletterar dem. Dessutom bygger förslaget till rådets rekommendation på (och rekommenderar att man vid behov anpassar) befintliga regler om administrativa processer och styrmekanismer på nationell och institutionell nivå (t.ex. när det gäller kvalitetssäkring och erkännande).

• **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Förslaget till rådets rekommendation är anpassat till och kompletterar andra unionsinitiativ för livslångt lärande och anställbarhet.

Som uppföljning till meddelandet om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025¹⁰ och den europeiska kompetensagendan¹¹ antogs handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter¹² den 4 mars 2021. Enligt denna handlingsplan är mikromeriter ett innovativt instrument som ”kan underlätta flexibla utbildningsvägar och stödja arbetstagare i deras arbete eller under yrkesövergångar”. Mikromeriter är också centrala för att uppnå målet att 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år senast 2030. Detta är ett av EU:s tre överordnade mål, som välkomnades av EU:s ledare vid det sociala toppmötet i Porto¹³ genom Portoförklaringen¹⁴ av den 8 maj 2021 och genom Europeiska rådets slutsatser¹⁵ av den 25 juni 2021.

Förslaget till rådets rekommendation om mikromeriter kommer att antas samtidigt med kommissionens förslag till rådets rekommendation om individuella utbildningskonton. Syftet med båda åtgärderna är att ge enskilda personer möjlighet att utveckla sina färdigheter och få dem erkända under hela livet.

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0625>.

¹¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223#upskilling>.

¹² C(2021) 102 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_sv.

¹³ Pressmeddelande om Portoförklaringen: <https://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.

¹⁴ <https://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.

¹⁵ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2021-INIT/sv/pdf>.

Kommissionen har också antagit en rekommendation om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder)¹⁶. Syftet med denna rekommendation är att främja övergångar på arbetsmarknaden och en sysselsättningsskapande återhämtning från covid-19, särskilt genom att stödja kompetenshöjnings- och omskolningsmöjligheter. I detta sammanhang kan korta utbildningskurser – särskilt sådana som intygas genom mikromeriter – spela en viktig roll för att öka arbetstagarnas anställbarhet.

I resolutionen av den 18 februari 2021 om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030)¹⁷ efterlyser rådet följande åtgärder:

”Stärka den viktiga roll som systemen för högre utbildning och yrkesutbildningssystemen spelar när det gäller att stödja livslångt lärande och nå ut till alltmer heterogena studentgrupper. Undersöka konceptet med och användningen av mikromeriter, vilket kan bidra till att bredda lärandemöjligheterna och skulle kunna stärka den roll som högre utbildning och yrkesutbildning spelar inom ramen för livslångt lärande genom att tillhandahålla fler flexibla och modulbaserade lärandemöjligheter och erbjuda mer inkluderande utbildningsvägar.”

I rådets slutsatser om rättvisa och inkludering inom utbildningen i syfte att främja en framgångsrik utbildning för alla¹⁸ uppmanar rådet medlemsstaterna att

”[u]ppmuntra tillhandahållandet av lärandemöjligheter för alla inlärare så att de kan delta i flexibla utbildningsvägar under hela livet, bland annat genom validering av tidigare lärande, även i icke-formella och informella miljöer och inom ramen för flexibla strategier, inbegripet genom att undersöka konceptet med och användningen av en europeisk strategi för mikromeriter, samtidigt som man inte undergräver den centrala principen om fullständiga utbildningsprogram i den grundläggande utbildningen”.

I slutsatserna betonas också att den högre utbildningen kan ”engagera vuxna ytterligare, främja kompetenshöjning och omskolning och spela en roll i det livslånga lärandet via flexibla alternativ till fullständiga program, genom att undersöka konceptet med och användningen av en europeisk strategi för mikromeriter”.

I rådets slutsatser om initiativet Europauniversitet¹⁹ uppmanar rådet kommissionen och medlemsstaterna att ”gemensamt utforska vilka åtgärder som krävs för att göra det möjligt att testa användningen av mikromeriter inom högre utbildning för att bidra till att bredda möjligheterna till lärande och stärka lärosätenas roll i det livslånga lärandet”.

I rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft²⁰ uppmanas kommissionen att ”[u]ndersöka idén om och användningen av mikromeriter, även inom yrkesutbildning, tillsammans med medlemsstaterna och berörda parter, bland annat inom ramen för rådgivande gruppen för den europeiska referensramen för kvalifikationer, enligt förslaget i den nya kompetensagendan för Europa”.

¹⁶ C(2021) 1372 final.

¹⁷ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=uriserv:OJ.L_.2021.080.01.0001.01.SWE.

¹⁸ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2021.066.01.0001.01.SWE.

¹⁹ EUT C 221, 10.6.2021 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52021XG0610\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52021XG0610(01)).

¹⁹ EUT C 221, 10.6.2021 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8658-2021-INIT/sv/pdf>.

²⁰ EUT C 417, 2.12.2020, s. 1

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Förslaget till rådets rekommendation är förenligt med artiklarna 165 och 166 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget)²¹.

Enligt artikel 165.1 i EUF-fördraget ska unionen ”bidra till utvecklingen av en utbildning av god kvalitet genom att främja samarbetet mellan medlemsstaterna och genom att vid behov stödja och komplettera deras insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera medlemsstaternas ansvar för undervisningens innehåll och utbildningssystemens organisation”. I artikel 165.2 i EUF-fördraget anges det dessutom att unionens insatser inom utbildning delvis kommer att vara inriktade på att ”främja rörligheten för studerande och lärare, bl.a. genom att verka för ett akademiskt erkännande av examensbevis och studietider”.

Enligt artikel 166.1 ska unionen ”genomföra en yrkesutbildningspolitik som ska understödja och komplettera medlemsstaternas insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera medlemsstaternas ansvar för yrkesutbildningens innehåll och organisation”.

I artikel 149 i kombination med artikel 292 i EUF-fördraget fastställs den rättsliga grunden för en samordnad sysselsättningsstrategi och för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft. I artikel 149 föreskrivs åtgärder ”för att främja samarbete mellan medlemsstaterna och stödja deras insatser på sysselsättningsområdet genom initiativ som syftar till att utveckla utbyte av information och beprövade erfarenheter, tillhandahålla jämförande analys och rådgivning, främja nyskapande tillvägagångssätt och utvärdera erfarenheter, särskilt med hjälp av pilotprojekt”.

Detta förslag respekterar fullt ut medlemsstaternas ansvar för de egna utbildningssystemens organisation (inklusive undervisningens innehåll och deras kulturella och språkliga mångfald) och för organiseringen av sysselsättning och arbetsmarknader. Detta förslag återspeglar EU:s kompletterande och stödjande roll och det europeiska samarbetets frivilliga karaktär i dessa system. Initiativet respekterar fullt ut unionens befogenheter.

• Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Syftet med detta förslag är att stödja och förbättra den pågående undersökningen och utvecklingen av mikromeriter i medlemsstaterna, med full respekt för subsidiaritetsprincipen, i enlighet med artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), genom att överlåta beslut om omfattning och genomförandeform till medlemsstaterna.

Medlemsstaterna är helt och hållet ansvariga för undervisningens innehåll och för utbildnings-, sysselsättnings- och arbetsmarknadssystemens organisation. Mikromeriterna varierar dock i hög grad mellan olika länder och sektorer i fråga om definitioner, format och andra särdrag. Gemensamma strategier för att utveckla och använda mikromeriter på EU-nivå kan stödja och stärka nationella insatser. Dessa gemensamma strategier kan också skapa förtroende bland medlemsstater och berörda parter. Därför är det viktigt att man enas om dessa gemensamma strategier så att det inte används olika definitioner och standarder för mikromeriter, vilket skulle hämma deras kvalitet, transparens, gränsöverskridande jämförbarhet, erkännande och portabilitet på EU:s inre marknad.

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

Ett EU-initiativ på detta område är också motiverat för att möjliggöra ekonomisk och social konvergens uppåt inom den ekonomiska och monetära unionen och EU i stort. Eftersom efterfrågan på kompetens förändras snabbt inom och mellan sektorer, av vilka somliga i hög grad påverkas av den gröna och den digitala omställningen, kan ökad tillgång till utbildningsmöjligheter också förbättra arbetsmarknadernas motståndskraft mot chocker som covid-19-krisen.

- **Proportionalitetsprincipen**

Detta förslag är förenligt med proportionalitetsprincipen i artikel 5.4 i EU-fördraget.

Varken innehållet i eller utformningen av förslaget till rådets rekommendation går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. De föreslagna åtgärderna står i proportion till de eftersträvade målen, eftersom de tar hänsyn till medlemsstaternas praxis och de nationella systemens mångfald. De åtaganden som medlemsstaterna gör är dessutom frivilliga och varje medlemsstat har frihet att besluta om vilken strategi de ska anta. Förslaget stöder den undersökning av mikromeriter som redan pågår i flera medlemsstater. Förslaget bygger på en differentierad modell som återspeglar medlemsstaternas olika ekonomiska, finansiella och sociala förhållanden och deras olika utbildnings-, sysselsättnings- och arbetsmarknadssystem.

- **Val av instrument**

För att uppnå ovanstående mål ska rådet enligt EUF-fördraget, särskilt artiklarna 165.4, 166.4 och 149 i kombination med artikel 292, anta rekommendationer på grundval av ett förslag från kommissionen. En rekommendation från rådet är ett lämpligt instrument på utbildnings-, sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdena, där EU har ett stödjande ansvar. Rekommendationer har ofta använts för EU:s åtgärder på dessa områden. En rekommendation från rådet är ett rättsligt instrument som signalerar att medlemsstaterna ställer sig bakom åtgärderna i rekommendationen och som ger en stark politisk grund för samarbete på dessa områden, samtidigt som medlemsstaternas befogenheter respekteras fullt ut.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Ej tillämpligt.

- **Samråd med berörda parter**

Kommissionen genomförde ett omfattande samråd under 2020 och 2021 för att samla in synpunkter från berörda parter. Efter en insamling av inledande synpunkter från experter på området genomfördes 53 riktade samråd 2020 och 2021 för att alla berörda parter och allmänheten skulle kunna delta.

En viktig fas i detta samråd var det öppna offentliga samrådet från april till juli 2021, som mottog över 500 bidrag från 43 länder och över 90 ståndpunktsdokument.

Under hela samrådsprocessen utvärderade kommissionen nationella insatser och EU:s insatser för att utveckla mikromeriter.

De berörda parterna var eniga om att det krävs en europeisk strategi för mikromeriter. Det fanns dock motstridiga intressen och perspektiv i samband med olika aspekter, såsom i)

arbetsdefinitionen av mikromeriter, ii) kvalitetssäkring och flexibilitet samt iii) mikromeriternas funktion.

De allra flesta berörda parterna stödde den definition av mikromeriter som kommissionen lade fram för samråd. Ett förslag var att hänvisa till mikromeriter som ”mindre utbildningar” i stället för ”korta utbildningar” för att frigöra definitionen från alla kopplingar till en tidsperiod. Det föreslagna standardsättet att beskriva en mikromerit mottogs också väl av de flesta deltagarna, som ansåg att de föreslagna standardbeskrivningarna antingen var väsentliga eller kunde rekommenderas.

De berörda parterna ansåg att det var unionens huvuduppgift i detta sammanhang att föreslå en enhetlig strategi för mikromeriter på EU-nivå. De berörda parterna ansåg också att EU särskilt bör säkerställa rättvisa och transparenta erkännandeförfaranden och tillhandahålla en tydlig definition av mikromeriter.

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Förslaget bygger på många olika rapporter och studier om kompetenshöjning och omskolning. I förslaget beaktas också covid-19-pandemins och den gröna och den digitala omställningens effekter på utbildningssystemen och anställbarheten. Särskilda bidrag till detta initiativ kom från i) Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, ii) Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning, iii) Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen, iv) relevanta Erasmus+-projekt, v) en rapport från expertnätverket som arbetar med utbildningens sociala aspekter (Neset) och vi) en rapport från en samrådsgrupp om mikromeriters funktion inom den högre utbildningen. Denna information ingår i det medföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

- **Konsekvensbedömning**

Ingen konsekvensbedömning har gjorts, med hänsyn till i) att verksamheten kompletterar medlemsstaternas initiativ, ii) den föreslagna verksamhetens frivilliga karaktär och iii) de förväntade effekternas omfattning. Förslaget bygger på särskilda studier, samråd med medlemsstaterna, ett offentligt samråd och många särskilda samråd med berörda parter.

I det medföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar beskrivs ett brett spektrum av aktuella forskningsrön tillsammans med europeiska berörda parter åsikter och erfarenheter till stöd för den föreslagna rekommendationen. I arbetsdokumentet ges också exempel på befintliga strategier och projekt på detta område, som utvecklas snabbt.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Ej tillämpligt.

- **Grundläggande rättigheter**

Detta förslag till rådets rekommendation respekterar de grundläggande rättigheterna. Det främjar de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna²², nämligen rätten till utbildning och till tillträde till yrkesutbildning och fortbildning (artikel 14) och rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8).

²² EUT C 326, 26.10.2012
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta initiativ kommer inte att kräva några ytterligare medel från unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner och arrangemang för övervakning, utvärdering och rapportering**

Som stöd för genomförandet föreslår kommissionen att den i samarbete med medlemsstaterna utarbetar särskilt vägledningsmaterial, handböcker och andra konkreta produkter. Detta ska bygga på dokumentation, ömsesidigt lärande och god praxis. Medlemsstaterna rekommenderas att så snart som möjligt genomföra de principer som anges i rekommendationen och att lägga fram en plan med motsvarande åtgärder som de kommer att vidta på nationell nivå. Kommissionen har för avsikt att rapportera om användningen av rekommendationen via tillämpliga unionsramar för övervakning och rapportering.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Ej tillämpligt.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

I rekommendationen föreslås vägledning och åtgärder gällande mindre utbildningar som leder till mikromeriter som medlemsstaterna kan använda för att främja deras kvalitet, transparens och användning. I förslaget beskrivs en rad rekommendationer till medlemsstaterna, i linje med nationella prioriteringar och förhållanden. I förslaget uppmanas också kommissionen att stödja medlemsstaterna och berörda parter, särskilt genom att underlätta samarbetet och utarbeta praktisk vägledning och praktiska verktyg som främjar utvecklingen och användningen av mikromeriter. I rekommendationen beskrivs också kommissionens åtagande att komplettera och stödja medlemsstaternas åtgärder på detta område.

I punkterna 1–2 rekommenderas medlemsstaterna att anta en europeisk strategi för mikromeriter för att i) bredda möjligheterna till lärande, ii) förbereda tillhandahållare av mikromeriter och iii) främja inkluderande och lika möjligheter. Mikromeriterna kommer också att göra det lättare att uppnå målet att 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år i enlighet med handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, vilket välkomnas av EU:s ledare.

I punkterna 3–4 klargörs att förslagets tillämpningsområde är att upprätta en gemensam europeisk strategi för att tillhandahålla mikromeriter. Denna gemensamma strategi kommer att omfatta en definition av mikromeriter och vägledning för utformningen, utfärdandet och beskrivningen av mikromeriter.

Punkt 5 innehåller definitioner för rekommendationen.

I punkt 6 rekommenderas medlemsstaterna att anta standardiserade uppgifter på unionsnivå för att beskriva en mikromerit samt unionsprinciper för utformning och utfärdande av mikromeriter enligt bilagorna I och II.

I punkterna 7–10 fastställs åtgärder för att utveckla ”ekosystem för mikromeriter” inom föränderliga utbildningssystem, arbetsmarknader och samhällen.

Punkterna 11–15 innehåller rekommendationer om användningen av mikromeriter inom utbildningssystem, kompetenshöjande åtgärder samt sysselsättningspolitik och aktiv arbetsmarknadspolitik för olika typer av inlärare, arbetstagare, arbetssökande med flera, så att de till fullo kan dra nytta av både en socialt rättvis återhämtning från covid-19 och en rättvis omställning till den gröna och digitala ekonomin.

I förslaget föreslås det dessutom att användningen av mikromeriter ska främjas för att hjälpa vissa målgrupper att återinträda på arbetsmarknaden, särskilt personer med minimiinkomst, långtidsarbetslösa och lågkvalificerade. I meddelandet föreslås också att användningen av mikromeriter ska främjas bland egenföretagare och plattformsarbetare som kanske inte har tillgång till traditionell utbildning, men som behöver riktat stöd för sin yrkesutveckling. Mikromeriter kan också användas för att erkänna resultaten av obligatorisk eller erfordrad utbildning för vissa arbeten och yrken, t.ex. inom första hjälpen, manuell hantering och användning av maskiner för specifika arbeten och yrken²³.

I punkterna 16–19 välkomnas kommissionens avsikt att stödja utvecklingen och användningen av mikromeriter genom att i) utveckla eller anpassa EU:s verktyg och tjänster, ii) stödja samarbete mellan medlemsstaterna och berörda parter, iii) utveckla Europass-plattformen, och iv) stödja ytterligare forskning om användningen av den europeiska strategin för mikromeriter.

Genomförandet kommer att stödjas genom befintliga EU-verktyg som tillgodoser enskilda personers och organisationers behov, inbegripet Europass och Europass digitala referenser för lärande för att mikromeriterna ska vara portabla och äkta. Genomförandet kommer också att stödjas genom det europeiska studentkortsinitiativet, som kommer att göra det möjligt för studenter att elektroniskt och säkert presentera sina mikromeriter för andra utbildningsinstitutioner. Slutligen kommer EU:s finansieringsprogram och finansieringsinstrument att underlätta utnyttjandet av korta utbildningar som leder till mikromeriter.

I punkterna 20–22 fastställs rapporteringsmekanismerna för genomförandet av rekommendationen.

I det medföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar beskrivs ett brett spektrum av aktuella forskningsrön tillsammans med europeiska berörda parter åsikter och erfarenheter till stöd för den föreslagna rekommendationen. I arbetsdokumentet ges också exempel på befintliga strategier och projekt på detta område, som utvecklas snabbt.

²³ I detta förslag berörs inte erkännandet av reglerade yrken enligt direktiv 2005/36/EG.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION,

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 149, 292, 165 och 166,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) Allt fler människor i Europa behöver uppdatera sina kunskaper, färdigheter och kompetenser för att överbrygga klyftan mellan sin formella utbildning och behoven i ett samhälle och en arbetsmarknad i snabb förändring. Återhämtningen från covid-19-pandemin samt den gröna och den digitala omställningen har gjort att sättet vi lever, utbildar oss och arbetar på förändras allt snabbare. Pandemin har försämrat karriärmöjligheterna för både ungdomar och vuxna. Den har också ökat arbetslösheten och försämrat det fysiska, psykiska och känslomässiga välbefinnandet för hundratals miljoner människor i Europa.
- (2) En av de största utmaningarna för europeiska företag och arbetsgivare är den bristande tillgången på rätt kompetens på EU:s arbetsmarknad. Samtidigt står arbetstagarna inför aldrig tidigare skådade förändringar när det gäller hur arbetet organiseras. Dessutom förändras uppgiftsprofiler och kompetenskrav radikalt på grund av den gröna och den digitala omställningen. Så som anges i rådets beslut om riktlinjer för sysselsättningspolitiken²⁴ bör medlemsstaterna ”göra det möjligt för alla att förutse och bättre anpassa sig till arbetsmarknadens behov, framför allt genom kontinuerlig kompetenshöjning och omskolning”. Detta är nödvändigt för att arbetstagarna ska kunna möta behoven på sitt nuvarande jobb eller övergå till nya jobb och expanderande sektorer, till exempel de gröna och digitala sektorerna, särskilt mot bakgrund av den åldrande befolkningen.
- (3) Människor behöver tillgång till god undervisning och utbildning som ges på olika sätt och i olika miljöer för att utveckla sin personliga, sociala, kulturella och yrkesmässiga kompetens. Utbildningssystemen måste bli flexibla och man måste hitta lösningar för att erbjuda lärande som är mer elevinriktat, tillgängligt och inkluderande till fler olika grupper. Icke-formella utbildningsanordnare möter också detta behov genom att tillhandahålla nya och innovativa möjligheter till kompetenshöjning och omskolning.
- (4) Effektivt livslångt lärande är avgörande för att alla ska ha den kompetens de behöver för att kunna utvecklas i samhället, på arbetsmarknaden och i sitt privatliv. Människor måste ha tillgång till god och relevant utbildning, kompetenshöjning och omskolning under hela livet. Möjligheter till livslångt lärande bör ingå i utbildningsinstitutionernas långsiktiga strategi så att de kan reagera snabbare på arbetsgivarnas och inlärnarnas

²⁴ EUT L 344, 19.10.2020, s. 4.

snabbt föränderliga behov. Detta skulle göra det möjligt för flera olika typer av inlärare (inklusive utexaminerade från dessa institutioner och andra vuxenstuderande) att höja sin kompetens och omskola sig. Lärosäten, yrkesutbildningsinstitutioner och andra tillhandahållare av mikromeriter måste samarbeta för att snabbt använda de senaste forskningsrönen när de utformar och uppdaterar lärandemöjligheter.

- (5) Mikromeriter kan användas för att intyga resultaten av små, skräddarsydda utbildningar. De gör att människor på ett målinriktat och flexibelt sätt kan skaffa sig kunskap, färdigheter och kompetens för att möta nya behov i samhället och på arbetsmarknaden, utan att ersätta traditionella kvalifikationer. Mikromeriter kan utformas och ges av en mängd tillhandahållare i olika lärandemiljöer (både formella, icke-formella och informella).
- (6) Trots att de används i allt större utsträckning finns det ingen gemensam definition eller gemensamma standarder för mikromeriter i Europa. Detta begränsar förståelsen och användningen av mikromeriter och därmed deras potential att underlätta flexibla utbildnings- och karriärvägar.
- (7) I den europeiska pelaren för sociala rättigheter²⁵ anges som den första principen att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden, överallt i Europeiska unionen. Enligt den fjärde principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har var och en rätt att få individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande. I denna rätt ingår rätten att få hjälp med att utbilda eller omskola sig. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter nämns mikromeriter som innovativa instrument som ”kan underlätta flexibla utbildningsvägar och stödja arbetstagare i deras arbete eller under yrkesövergångar”. Mikromeriter kan bidra till genomförandet av EU:s överordnade mål som ska ha uppnåtts 2030, inklusive målen att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år och att en sysselsättningsgrad på minst 78 % ska uppnås. Båda dessa mål välkomnades av EU:s stats- och regeringschefer, arbetsmarknadens parter och det civila samhället på det sociala toppmötet i Porto och därefter av Europeiska rådet den 25 juni 2021²⁶.
- (8) Parallellt med handlingsplanen antog kommissionen en rekommendation om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder)²⁷. Rekommendationen ger medlemsstaterna konkret politisk vägledning för att ta fram enhetliga åtgärdspaket som ska underlätta övergångar på arbetsmarknaden och främja en sysselsättningsskapande återhämtning från covid-19-krisen. Den politiska vägledningen omfattar kompetenshöjnings- och omskolningsmöjligheter samt stödåtgärder.
- (9) Den europeiska kompetensagendan²⁸ innehåller tolv huvudåtgärder, varav en är ett nytt initiativ om en europeisk strategi för mikromeriter. Syftet med detta nya initiativ är att stödja kvaliteten, insynen och användningen av mikromeriter i hela EU. Kompetensagendan innehåller även ett initiativ om individuella utbildningskonton

²⁵ EUT C 428, 13.12.2017, s. 3.

²⁶ ”I detta sammanhang välkomnar Europeiska rådet, i linje med Portoförklaringen, EU:s överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter”, Europeiska rådet (2021), Europeiska rådets slutsatser av den 24–25 juni 2021 (EUCO 7/21).

²⁷ C(2021) 1372 final.

²⁸ COM(2020) 274 final.

som ska bidra till att täppa till befintliga luckor i tillgången till utbildning för vuxna i arbetsför ålder och ge individer möjlighet att klara övergångar på arbetsmarknaden. Mikromeriter kan användas som en del av den utbildning som erbjuds individer för att stödja dessa individuella utbildningskonton.

- (10) I meddelandet om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025²⁹ tillkännagavs att kommissionen kommer att ta fram en europeisk strategi för mikromeriter, för att bidra till att bredda lärandemöjligheterna och stärka rollen för lärosäten och yrkesutbildningsinstitutioner inom ramen för livslångt lärande.
- (11) I rådets rekommendation om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft uppmanas kommissionen att ”undersöka idén om och användningen av mikromeriter”.
- (12) I rådets slutsatser om initiativet Europauniversitet – Brobyggande mellan högre utbildning, forskning, innovation och samhället: att bana väg för en ny dimension inom den europeiska högre utbildningen³⁰ betonas att mikromeriter kan ”bidra till att bredda lärandemöjligheterna för att ta emot icke-traditionella inlärare, och tillgodose efterfrågan på ny kompetens på arbetsmarknaden, göra lärandet mer flexibelt och modulbaserat, stödja tillgången till högre utbildning och engagera inlärare, oavsett deras tidigare kvalifikationer eller bakgrund, samt främja möjligheter till omskolning och kompetensutveckling, samtidigt som högkvalitativ utbildning säkerställs”.
- (13) Utbildningsministrarna i det europeiska området för högre utbildning åtog sig i Romkommunikén inom ramen för den mellanstatliga Bolognaprocessen³¹ att hjälpa sina lärosäten att i) diversifiera sitt utbildningsutbud, och ii) förnya utbildningsinnehållet och utbildningsvägarna. Många lärosäten erbjuder eller planerar att erbjuda mindre utbildningsmoduler, utöver sina fullständiga utbildningsprogram. Dessa mindre moduler gör det möjligt för inlärare att skaffa sig nya eller djupare kulturella, yrkesmässiga och generella färdigheter och kompetenser i olika skeden i livet. Man kommer genom samarbete inom Bolognaprocessen att undersöka hur och i vilken utsträckning dessa mindre, flexibla utbildningsmoduler – inklusive de som ger mikromeriter – kan fastställas, utvecklas, genomföras och erkännas med hjälp av gemensamma verktyg.
- (14) Utbildningssystemen bör ta hänsyn till alla inlärares individuella behov, förmågor och kapacitet. De bör också erbjuda lärandemöjligheter för alla, inbegripet i icke-formella och informella miljöer, så som framhålls i rådets slutsatser om rättvisa och inkludering inom utbildningen³². Väl utformade mikromeriter kan användas som en del av riktade åtgärder för att stödja inkludering och tillgång till utbildning för flera olika typer av inlärare. Dessa omfattar missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med funktionsnedsättningar, de äldre, lågkvalificerade/lågutbildade, minoriteter, personer med invandrarbakgrund, flyktingar och personer som har begränsade möjligheter på grund av geografiskt läge och/eller sin socioekonomiskt missgynnsamma situation). Mikromeriter kan också användas för att förhindra att ungdomar slutar skolan i förtid och för att stödja övergången från skola till arbete. Den förväntade ökningen av antalet flyktingar och asylsökande innebär att strategier behöver tas fram för att effektivt integrera dessa grupper i utbildnings- och arbetssystemen. Vägledning och ömsesidigt

²⁹ COM(2020) 625 final.

³⁰ EUT C 221, 10.6.2021, s. 9.

³¹ Ministerkommunikén från Rom av den 19 november 2020.

³² EUT C 221, 10.6.2021, s. 8.

lärande i hela EU avseende utformningen av mikromeriter kan främja inkludering och säkerställa att inlärare från alla samhällsgrupper kan dra nytta av fördelarna.

- (15) Mikromeriter kan också stödja yrkesmässig utveckling och rörlighet för personer med atypiska anställningsformer, till exempel personer inom plattformsekonomin³³. De som arbetar via plattformar har dålig tillgång till utbildning eftersom de räknas som egenföretagare.
- (16) Mikromeriter kan aktivt bidra till genomförandet av EU:s politiska initiativ för att främja den gröna och den digitala omställningen. Mikromeriter kan i) stödja målen i den uppdaterade handlingsplanen för digital utbildning³⁴ för att tillhandahålla flexibla och tillgängliga utbildningar i digitala färdigheter, och ii) bidra till målen i kommissionens plan för den digitala kompassen 2030 om en befolkning med digital kompetens och en högkvalificerad digital yrkeskår till 2030. Mikromeriter kan också aktivt bidra till genomförandet av den europeiska gröna given³⁵, vilken är EU:s tillväxtstrategi som syftar till att starta om ekonomin och samhället i EU och få in dem på en hållbar väg.
- (17) Genom rådets rekommendation om den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande³⁶ skapades en gemensam referensram för att hjälpa enskilda och organisationer att jämföra både olika kvalifikationssystem och kvalifikationsnivåerna i dessa system. I egenskap av europeisk referensram är den öppen för alla typer och nivåer av kvalifikationer. Den är också öppen för mikromeriter som ingår i de nationella referensramarna för kvalifikationer.
- (18) I rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande³⁷ uppmanades medlemsstaterna att senast 2018, i enlighet med nationella omständigheter och särdrag, och som de finner lämpligt, ha inrättat arrangemang för validering av icke-formellt och informellt lärande. Dessa arrangemang för validering gör det möjligt för enskilda att få kunskap, färdigheter och kompetens som förvärvats via icke-formellt och informellt lärande validerade. Arrangemangen innebär också att enskilda kan erhålla en fullständig kvalifikation eller, i tillämpliga fall, en partiell kvalifikation. I utvärderingen från 2020 av rekommendationen³⁸ fastställs att kopplingarna mellan validering och mikromeriter behöver utvecklas ytterligare.
- (19) I Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2018/646 av den 18 april 2018 om en gemensam ram för tillhandahållande av bättre tjänster för kompetens och kvalifikationer (Europass)³⁹ läggs grunden för att tillhandahålla webbaserade verktyg som gör det möjligt för människor att styra sin karriärutveckling och sitt livslånga lärande med autentiseringstjänster för meriter som säkerställer mikromeriternas portabilitet.
- (20) För att mikromeriter ska vara relevanta, utvecklade och uppdaterade krävs i) samarbete och samverkan mellan nationella myndigheter och

³³ Begreppet *onlinebaserad plattformsekonomi* avser all ekonomisk verksamhet som utförs till följd av faktiska eller planerade affärstransaktioner på den inre marknaden och som direkt eller indirekt stöds av onlineplattformar, särskilt onlinebaserade förmedlingstjänster och sökmotorer (C(2018) 2393 final, 26.4.2018, s. 1).

³⁴ COM(2020) 624 final.

³⁵ COM(2019) 640 final.

³⁶ EUT C 189, 15.6.2017.

³⁷ EUT C 398, 22.12.2012.

³⁸ SWD(2020) 121 final.

³⁹ EUT L 112, 2.5.2018.

utbildningsorganisationer, och ii) en sektorsspecifik och sektorsövergripande dialog mellan arbetsmarknadens parter (denna dialog bör inbegripa organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare från såväl den privata som den offentliga sektorn, små och medelstora företag samt tjänstemän och chefer).

- (21) Denna rekommendation respekterar till fullo principerna om subsidiaritet och proportionalitet.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

Mål

1. Medlemsstaterna rekommenderas att anta en europeisk strategi för mikromeriter med målsättningen att
 - (a) göra det möjligt för enskilda att förvärva den kunskap, de färdigheter och den kompetens som de behöver för att ha framgång på arbetsmarknaden och i samhället, för att dra full nytta av en socialt rättvis återhämtning och en rättvis omställning till en grön och digital ekonomi,
 - (b) hjälpa tillhandahållare av mikromeriter att vid behov göra sitt utbildningsutbud mer transparent och flexibelt så att enskilda har möjlighet att välja personanpassade utbildnings- och karriärvägar,
 - (c) främja inkludering och lika möjligheter och bidra till att skapa resiliens, social rättvisa och välbefinnande för alla, mot bakgrund av de demografiska förändringarna och under alla faser av konjunkturcykeln.
2. Medlemsstaterna bör använda mikromeriter för att uppnå målet att 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år, vilket fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och har välkomnats av EU:s stats- och regeringschefer.

Tillämpningsområde

3. Denna rekommendation omfattar mikromeriter samt politik som kan stödja en ändamålsenlig utformning och användning av dem.
4. Mikromeriter kan användas för att komplettera och förbättra ekosystem för utbildning, livslångt lärande och anställbarhet. De åtgärder som beskrivs i denna rekommendation är inte avsedda att ersätta eller stå i vägen för grundläggande högre utbildning, yrkesutbildning eller traditionella kvalifikationer. Genom förslaget fastställs en gemensam europeisk strategi för befintligt och nytt tillhandahållande av mikromeriter i Europeiska unionen samt en definition och vägledning för utformning, utfärdande och beskrivning av mikromeriter, i syfte att öka deras kvalitet, transparens och användning.

Definitioner

5. I denna rekommendation gäller följande definitioner:
 - (a) *mikromerit*: uppgift om läranderesultat som en inlärare har uppnått efter en mindre utbildning. Dessa läranderesultat har bedömts mot transparenta och tydligt beskrivna standarder. Kurser som leder till mikromeriter är utformade för att ge inlärare särskilda kunskaper, färdigheter och kompetenser som motsvarar samhälleliga, personliga, kulturella eller arbetsmarknadsrelaterade behov. Mikromeriter ägs av inläraren, kan delas och är portabla. De kan vara fristående eller kombineras till större meriter. De stöds av kvalitetssäkring enligt överenskomna standarder inom relevant sektor eller verksamhetsområde.

- (b) *tillhandahållare av mikromeriter*: varje aktör, inklusive utbildningsinstitutioner och utbildningsorganisationer, arbetsmarknadens parter (dvs. organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare), arbetsgivare och industri, det civila samhällets organisationer och nationella myndigheter, som utformar, tillhandahåller och utfärdar mikromeriter för formellt, icke-formellt och informellt lärande.
- (c) *lärandemiljöer*: de olika fysiska, onlinebaserade, blandade⁴⁰, virtuella och digitala platser, sammanhang och kulturer där människor lär sig, vilket omfattar alla miljöer där formellt, icke-formellt och informellt lärande kan äga rum.
- (d) *formellt lärande*: lärande som äger rum i en organiserad och strukturerad miljö, särskilt avsedd för lärande, och som vanligtvis leder till en kvalifikation, för det mesta i form av ett intyg eller utbildningsbevis; detta omfattar systemen för allmän utbildning, grundläggande och tertiär yrkesutbildning och högre utbildning⁴¹.
- (e) *icke-formellt lärande*: lärande som äger rum utanför den formella utbildningen genom planerad verksamhet vad gäller mål och tid för lärande och där det finns visst stöd till lärandet.⁴²
- (f) *informellt lärande*: lärande till följd av dagliga aktiviteter och upplevelser som inte är organiserade eller strukturerade vad gäller mål, tid eller lärandestöd; det kan vara oavsiktligt ur inlärares perspektiv⁴³.
- (g) *portabilitet*: den meriterades möjlighet att lagra sin mikromerit i valfritt system och att dela meriten med valfri part (både nationella och transnationella) och förmågan för alla parter i utbytet att förstå meritens innehåll och kunna kontrollera att den är autentisk.
- (h) *stapelbarhet*: möjligheten att kombinera olika mikromeriter och logiskt stapla dem på varandra.
- (i) *bedömning*: den process eller metod som används för att utvärdera, mäta och slutligen beskriva individers kompetens som förvärvats i formella, icke-formella eller informella miljöer. En bedömning kan certifieras av en tredje part, inlärares själv (självbedömning) eller av båda tillsammans.

Definition och standardiserade uppgifter på unionsnivå för att beskriva en mikromerit

6. Medlemsstaterna bör anta följande:

- (a) Definitionen av mikromerit som anges i punkt 5 a.
- (b) Standardiserade uppgifter på unionsnivå för att beskriva en mikromerit (enligt beskrivningen i bilaga I), inklusive följande obligatoriska uppgifter:
 - (1) Identifiering av inlärares.

⁴⁰ Blandat lärande är när en skola, lärare eller elev i formell utbildning använder flera olika metoder i inlärningsprocessen.

⁴¹ Definitionen har tagits från rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (EUT C 398, 22.12.2012).

⁴² Definitionen har tagits från förordningen av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott (EUT L 189, 28.5.2021).

⁴³ Definitionen har tagits från förordningen av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott (EUT L 189, 28.5.2021).

- (2) Namnet på mikromeriten.
 - (3) Det utfärdande organets land/region.
 - (4) Utfärdande organ.
 - (5) Datum för utfärdande.
 - (6) Läranderesultat.
 - (7) Beräknad arbetsinsats för att uppnå läranderesultatet (om möjligt uttryckt i det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter).
 - (8) Nivå (och cykel, i tillämpliga fall) för den utbildning som leder till mikromeriten (enligt den europeiska referensramen för kvalifikationer eller referensramen för kvalifikationer i det europeiska området för högre utbildning), i tillämpliga fall.
 - (9) Typ av bedömning.
 - (10) Form av deltagande i lärandeaktiviteten.
 - (11) Typ av kvalitetssäkring som utförts för mikromeriten.
- (c) Unionsprinciperna för utformning och utfärdande av mikromeriter (enligt beskrivningen i bilaga II).

Utveckling av ekosystemet för mikromeriter

7. Medlemsstaterna bör främja befintlig och ny utveckling av mikromeriter i formella lärandemiljöer, bland annat genom att
 - (a) stödja lärosätenas undersökningar om hur mikromeriter kan erbjuda olika inlärare lärandemöjligheter, särskilt genom att bygga ut ett attraktivt, inkluderande och elevinriktat utbud av aktiviteter för livslångt lärande, inklusive genom de europeiska universitetsalliansernas⁴⁴ aktiviteter,
 - (b) stödja yrkesutbildningsanordnares undersökningar om hur mikromeriter kan användas inom fortsatt yrkesutbildning för att stödja kompetenshöjning och omskolning för vuxna, inklusive genom verksamhet vid yrkeskunskapscentrum,
 - (c) säkerställa att det finns offentliga medel för utveckling och tillhandahållande av små utbildningsprogram som leder till mikromeriter, på alla utbildningsnivåer, samtidigt som man tar hänsyn till institutionell autonomi för att gynna mångfald och kreativitet.
8. Medlemsstaterna bör stödja pågående och ny utveckling av mikromeriter i icke-formella och informella lärandemiljöer, bland annat genom att
 - (a) stödja tillhandahållandet och utformningen av mikromeriter, inklusive genom tillgång till offentliga medel, av andra tillhandahållare än de som anges i punkt 7 (dessa omfattar företag, arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer, lokala myndigheter och privata tillhandahållare),
 - (b) främja utvecklingen av mikromeriter som utformats och godkänts av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare genom social dialog,

⁴⁴ EUT C 221, 10.6.2021.

- (c) anpassa förfaranden för erkännande av tidigare utbildning och för validering av icke-formellt och informellt lärande så att mikromeriter kan tilldelas.
9. Medlemsstaterna uppmanas arbeta för att mikromeriterna ska vara av god kvalitet och transparenta, bland annat genom att
- (a) tillämpa, anpassa och utveckla kvalitetssäkringsmekanismer för mikromeriter som utfärdas av olika typer av tillhandahållare,
 - (b) stödja användningen av kompetensinventeringssystem för analys av arbetsmarknadens behov och demografiska förändringar så att de kan identifiera eventuella behov av att utveckla eller uppdatera mikromeriter,
 - (c) säkerställa att tillhandahållare offentliggör kataloger över de mikromeriter som de erbjuder, inklusive eventuella principer för erkännande av mikromeriter som utfärdas av andra tillhandahållare,
 - (d) integrera mikromeriter i eventuella nationella referensramar och system för kvalifikationer.
10. Medlemsstaterna bör främja och stödja effektivt samarbete, effektiv styrning och effektiva partnerskap mellan i) utbildningsinstitutioner, ii) arbetsmarknadens parter, iii) arbetsgivare och industri, iv) det civila samhällets organisationer, och v) nationella myndigheter. Ovanstående samarbete, styrning och partnerskap bör leda till identifiering av behov, gemensam utveckling och uppdatering av mikromeriter.

Frigörande av mikromeriternas potential

11. Medlemsstaterna bör integrera mikromeriter i både utbildningssystem och kompetensåtgärder, bland annat genom att
- (a) ta upp mikromeriter i nationella kataloger över utbildningar som erbjuds,
 - (b) använda mikromeriter för att förbättra tillgången till utbildning för alla inlärare, inklusive missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med funktionsnedsättningar, de äldre, lågkvalificerade/lågutbildade, minoriteter, personer med invandrarbakgrund, flyktingar och personer som har begränsade möjligheter på grund av geografiskt läge och/eller sin socioekonomiskt missgynnsamma situation),
 - (c) använda mikromeriter för att stödja övergången från gymnasie- eller yrkesutbildning till högre utbildning och slutförandet av program som leder till examen,
 - (d) använda mikromeriter för att ytterligare förbättra grundläggande och avancerade digitala färdigheter och kompetenser för fler olika typer av inlärare, i enlighet med handlingsplanen för digital utbildning,
 - (e) använda mikromeriter för att stödja utvecklingen av utbildningsmöjligheter i miljömässig hållbarhet, som en del av det nationella genomförandet av rådets rekommendation om lärande för miljömässig hållbarhet,
 - (f) främja utbildningsinstitutioners och andra utbildningsanordnares användning av mikromeriter – i samverkan med deras omgivande kunskaps- och innovationsekosystem – för att öka mikromeriternas relevans och positiva effekter för ekonomin i deras städer och regioner,

- (g) främja förståelsen och användningen av mikromeriter genom fortsatt yrkesmässig utveckling för såväl utbildare (t.ex. inom ramen för Erasmus+ lärarakademier) som akademiker och forskare,
 - (h) främja användningen av mikromeriter så att de senaste forskningsrönen snabbt omvandlas till lärandemöjligheter, för att stärka synergieffekterna mellan det europeiska området för utbildning och det europeiska forskningsområdet,
 - (i) undersöka användningen av mikromeriter inom det europeiska området för utbildning för att utmana könsstereotyper och andra diskriminerande stereotyper i fråga om studieval och inom utbildningsmetoder och utbildningsmaterial.
12. Medlemsstaterna bör integrera mikromeriter i sin sysselsättningspolitik och aktiva arbetsmarknadspolitik (dvs. arbetsförmedlingar, utbildningsstöd och anställningsincitament), framför allt genom att
- (a) använda mikromeriter för att i) åtgärda kompetensglapp och kompetensbrister i vissa ekonomiska sektorer och regioner, och ii) höja arbetstagares kompetens eller omskola dem för färdigheter och jobb som efterfrågas på arbetsmarknaden, särskilt mot bakgrund av den gröna och den digitala omställningen,
 - (b) ta upp kurser som leder till mikromeriter i nationella register över erkända utbildningsmöjligheter som kan kopplas till individuella utbildningskonton och andra system för utbildningsstöd,
 - (c) främja användningen av mikromeriter som ett sätt att uppdatera och uppgradera färdigheterna för egenföretagare och atypiska arbetstagare, inklusive personer som arbetar via plattformar,
 - (d) undersöka användningen av mikromeriter i riktade initiativ för att stödja och motivera missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med minimiinkomst, långtidsarbetslösa och lågutbildade) att återvända till arbetsmarknaden,
 - (e) undersöka hur mikromeriter kan användas i system för att genomföra ungdomsgarantin till stöd för unga, inklusive i förberedande utbildning och högkvalitativa fortbildningserbjudanden,
 - (f) undersöka hur mikromeriter kan användas i samband med det nationella genomförandet av rekommendationen om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder),
 - (g) undersöka hur mikromeriter kan användas för att uppfylla lagstadgade krav på kompetenshöjning och omskolning i vissa jobb eller arbetstyper (t.ex. för licenser, obligatorisk utbildning och tillstånd).
13. Medlemsstaterna bör stödja det europeiska nätverket av nationella informationscentrum (Enic–Naric) i utvecklingen av förfaranden för erkännande av mikromeriter som utfärdas av olika typer av tillhandahållare, bland annat genom att undersöka möjligheten till automatiskt erkännande av mikromeriter⁴⁵.

⁴⁵ I enlighet med rådets rekommendation om att främja automatiskt ömsesidigt erkännande av kvalifikationer inom högre utbildning och gymnasial utbildning samt resultat av studieperioder utomlands.

14. Medlemsstaterna bör säkerställa att information och råd om identifiering och urval av mikromeriter vid behov ingår i vägledningstjänster för livslångt lärande. Detta omfattar vägledningstjänster vid universitets karriärcentrum, offentliga arbetsförmedlingar, privata arbetsförmedlingar, socialtjänster och andra vägledningstjänster (sysselsättning, karriär, utbildning, handledning). Att låta vägledning om mikromeriter ingå i dessa tjänster bör tillgodose behoven hos alla inlärare, inklusive de från missgynnade eller utsatta grupper.
15. Medlemsstaterna bör göra följande:
- (a) Fastställa åtgärder genom att bygga vidare på relevanta nationella arrangemang och finansiella ramar för att genomföra denna rekommendation. Detta bör inbegripa åtgärder med både nationell resursfördelning, i förekommande fall, och kopplingar till individuella utbildningskonton (med vederbörlig hänsyn till ansvar och autonomi för utbildnings- och arbetsmarknadsorganisationer i det nationella sammanhanget).
 - (b) På bästa sätt utnyttja unionens medel och instrument för att stödja de nödvändiga reformerna, från det stödjande ramverket till utveckling och användning av mikromeriter. Detta inbegriper faciliteten för återhämtning och resiliens, återhämtningsstödet för sammanhållning och till Europas regioner (React-EU), Europeiska socialfonden+, Erasmus+, Europeiska solidaritetskåren, Europeiska regionala utvecklingsfonden, InvestEU, Horisont Europa, programmet Interreg Europa, programmet för ett digitalt Europa, mekanismen för en rättvis omställning, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och moderniseringsfonden, samt begäran om skräddarsydd expertis genom instrumentet för tekniskt stöd.

Stöd från kommissionen

Rådet välkomnar kommissionens avsikt att göra följande:

16. Utveckla och anpassa, vid behov, befintliga unionsverktyg och unionstjänster för att stödja utvecklingen av mikromeriter från alla typer av tillhandahållare, bland annat genom att
- (a) stödja utarbetandet av riktlinjer för hur man kan öka insynen och använda de nuvarande EU- och Bolognainstrumenten inom högre utbildning när det gäller intern och extern kvalitetssäkring av mikromeriter,
 - (b) undersöka hur användarguiden om det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter kan anpassas inom högre utbildning för att integrera mikromeriter,
 - (c) undersöka hur man kan anpassa och utveckla EU:s kompetens- och kvalifikationsverktyg för att integrera mikromeriter i yrkesutbildningssystemen,
 - (d) stärka rollen för Enic–Naric i erkännandet av mikromeriter för fortbildning och/eller sysselsättning genom att ta fram vägledning och utbildning,
 - (e) utarbeta anvisningar om hur mikromeriter bör ingå i nationella referensramar för kvalifikationer,
 - (f) stödja utvecklingen av det europeiska studentkortsinitiativet så att studerande elektroniskt kan dela sina mikromeriter på ett säkert sätt med andra utbildningsinstitutioner.

17. Stödja samarbete mellan medlemsstaterna och berörda parter, bland annat genom att
- (a) främja europeiskt samarbete om kvalitetssäkring av mikromeriter,
 - (b) ge de europeiska universitetsallianserna och yrkeskunskapscentrumen incitament att använda mikromeriter i syfte att främja och uppmuntra utnyttjandet av mikromeriter inom utbildningssamfundet i allmänhet,
 - (c) främja spridningen av mikromeriter inom Erasmus + lärarakademier och andra lärarutbildningsanordnare för att möta lärarnas behov av fortsatt yrkesmässig utveckling,
 - (d) främja spridningen av mikromeriter inom kompetenspakten och anknutna samarbetsinitiativ, inklusive strategin för branschsamverkan kring kompetens, den stärkta europeiska alliansen för lärlingsutbildning och koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen,
 - (e) stödja samarbete och utbyte av bästa praxis mellan offentliga arbetsförmedlingar och arbetsgivare i fråga om hur mikromeriter bör användas för att stödja anställbarhet inom ramen för nätverk för offentliga arbetsförmedlingar,
 - (f) underlätta samarbetsprojekt mellan arbetsmarknadens parter om hur mikromeriter bör införas och användas för att tillgodose kompetensbehoven på europeisk, nationell, lokal och regional nivå samt inom olika sektorer.
18. Stödja det tekniska genomförandet av rekommendationen genom att undersöka ytterligare utveckling av Europass-plattformen, i syfte att ge
- (a) information om lärandemöjligheter som leder till mikromeriter och tillhandahållare som är anslutna till den europeiska strategin för mikromeriter,
 - (b) stöd för autentisering av mikromeriter genom europeiska digitala lärandeintyg,
 - (c) stöd för portabilitet, stapelbarhet, interoperabilitet, utbyte och delning av uppgifter om mikromeriter genom en europeisk öppen standard som anger ett gemensamt format för mikromeriter.
19. Stödja ytterligare forskning om i) användningen av den europeiska strategin för mikromeriter, inklusive om hur de används av utbildningsanordnare, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter, ii) särskilda resultat och fördelar för inlärarna, och iii) deras mervärde jämfört med och som komplement till traditionell utbildning.
20. Medlemsstaterna och kommissionen bör tillsammans arbeta för att förbättra omfattningen och relevansen av den pågående insamlingen av uppgifter om mikromeriter på unionsnivå. Detta arbete bör inriktas på i) investeringar i vuxenutbildning i nationalräkenskaperna och budgetarna, och ii) ytterligare belägg för de faktorer som påverkar människors incitament och motivation till att delta i utbildning.

Rapportering

21. Medlemsstaterna bör genomföra denna rekommendation så snart som möjligt och lägga fram en plan senast den (inför datum tolv månader efter rådets antagande) om motsvarande åtgärder som ska vidtas på nationell nivå för att bidra till uppnåendet av rekommendationens mål senast 2025.
22. Kommissionen bör bedöma och utvärdera de framsteg som görs i genomförandet av denna rekommendation via relevanta unionsramar för övervakning och rapportering,

i samarbete med medlemsstaterna och efter samråd med berörda parter, och rapportera till rådet inom fem år från rekommendationens antagande.

Utfärdad i Bryssel den

På rådets vägnar
Ordförande