

Bryssel den 19 februari 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Föreg. dok. nr:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Ärende:	Sammanlänkning av utbildning, arbetsmarknad och samhälle – Mot en ny kompetensagenda för Europa

Inför riktlinjedebatten om den nya kompetensagendan vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 7 mars 2016 bifogas för delegationerna ett diskussionsunderlag från ordförandeskapet.

Information om uppföljningen:

Utkastet till resolution om främjande av socioekonomisk utveckling och delaktighet i EU genom utbildning: utbildningens bidrag till den europeiska planeringsterminen 2016, som ska antas av rådet (utbildning, ungdom, kultur och idrott) den 24 februari, innehåller även ett antal uttalanden om kompetens som är av betydelse för den här debatten.

Ordföranden i rådet (utbildning, ungdom, kultur och idrott) och ordföranden i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) kommer att sammanfatta slutsatserna från respektive debatt.

Sammanlänkning av utbildning, arbetsmarknad och samhälle

Mot en ny kompetensagenda för Europa

Diskussionsunderlag från ordförandeskapet inför riktlinjedebatten

vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor)

den 7 mars 2016

Det kommande initiativet **Ny kompetensagenda för Europa** som aviserades i Europeiska kommissionens arbetsprogram för 2016¹ kommer att behandla kompetensutveckling och kompetensunderskott med fokus på anställbarhet, rörlighet, konkurrenskraft och rättvis och balanserad tillväxt. Agendan kommer särskilt att se på de framtida kompetensbehoven, på alla nivåer, för att möta utmaningarna och använda den senaste utvecklingen på bästa sätt, särskilt på det digitala området, och se till att människor kan utveckla och uppgradera sina färdigheter för att hålla jämna steg med en arbetsmarknad och ett samhälle i ständig förändring. Den kommer att föreslå särskilda EU-åtgärder och stödja samordnade politiska insatser av medlemsstaterna som syftar till att främja en aktiv inblandning av berörda aktörer inom utbildning, yrkesutbildning och på arbetsmarknaden.

Det är mot denna bakgrund som det nederländska ordförandeskapet anordnar riktlinjedebatter vid rådets möte (utbildning, ungdom, kultur och idrott) i februari och vid rådets möte (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i mars för att öka medvetenheten och understryka hur brådskande de frågor som står på spel är när det gäller kompetens i en bredare mening. **Detta kommer att göra det möjligt för ministrarna att diskutera Europeiska unionens roll i syfte att främja kompetensnivån i medlemsstaterna. Ministrarna uppmanas att ta upp frågor och överväganden som de menar bör behandlas inom ramen för kompetensagendan. Debatterna kommer att bidra till utformningen av detta viktiga och strategiska EU-initiativ.**

¹ 13486/15

Mot en gemensam kompetensagenda

Att utveckla talang och kompetens driver på innovation och konkurrenskraft och utgör en god grund för hög produktivitet. Det är även det bästa sättet att minska arbetslöshet, fattigdom och socialt utanförskap². Detta är än viktigare eftersom den europeiska ekonomin står inför utmaningar av långsiktig och strukturell karaktär. Vi ser starka trender som omvandlar våra ekonomier och samhällen. Globaliseringen och tekniska framsteg, särskilt robotisering och IKT, **förändrar våra liv, arbeten, arbetets innehåll och det sätt på vilket vi kommunicerar och samarbetar** med varandra. Nya affärsmodeller och möjligheter för entreprenörskap växer fram, liksom innovativa och atypiska anställningsformer.

Även om globalisering och tekniska framsteg tenderar att öka ekonomisk tillväxt och välfärd kan de leda till en ny era av ekonomisk och social otrygghet. Arbeten och arbetets innehåll förändras också med tiden. De kompetenser som krävs för framgång på arbetsmarknaden ändras snabbt och inbegriper **digital, avancerad teknisk samt social kompetens**. Samtidigt föreligger ett behov av **social och analytisk kompetens för jobb som inte är rutinjobb**. Jobb inom arbetsmarknadens mellansegment, som till hög grad tenderar att kännetecknas av rutinkompetens, riskerar i större utsträckning att ersättas genom automatisering. Deras andel av arbetskraften har sjunkit i många europeiska länder.³ En viktig utmaning är att tillgodose arbetsmarknadens behov av högre kompetens och kompetenshöjning och samtidigt tillhandahålla stöd till dem som riskerar att förlora sina jobb.

² Europeiska kommissionen, *Årlig tillväxtöversikt 2016*, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning och Salamons, "Job polarization in Europe", *American Economic Review*, 99(2), 2009, s. 58–63.

Utmaningar som måste bemötas

En stor del av EU:s befolkning **har inte en tillräcklig nivå när det gäller grundläggande kompetens** för att vara anställbara och ta del av samhällslivet. Nära 70 miljoner vuxna i Europa har inte tillräckligt hög kompetens när det gäller läs- och skrivkunnighet eller räkneförmåga. En av fem 15-åringar är lågpresterande inom dessa grundläggande färdigheter. En betydande andel av EU:s medborgare har endast låg eller ingen digital kompetens trots att dessa färdigheter är grundläggande för att fullt ut kunna delta i dagens samhälle.⁴

Det finns en växande insikt om att inte endast kunskap och kognitiva färdigheter har betydelse i samhället utan att så kallade **övergripande färdigheter (av vissa kallade kompetens för 2000-talet) och social och emotionell kompetens är avgörande** för ekonomisk och social framgång. Kreativitet, problemlösning, kritiskt tänkande, entreprenörskap, att arbeta tillsammans och att lära att lära ses alltmer som framtidskompetenser.⁵ Dessutom är digitala färdigheter också av vital betydelse för att kunna fungera i den digitala ekonomin och det digitala samhället. Det optimala vore om utbildnings- och yrkesutbildningsanstalter kunde ge människor den kompetens som behövs för framväxande yrken i stället för att bara förbereda dem för ett specifikt yrke.

Kompetensunderskottet och kompetensglappet har ökat i många sektorer och regioner i Europa och är ett allvarligt problem.⁶ Detta hämmar anställbarhet, tillväxt, konkurrenskraft och den enskildes välbefinnande. Nära 40 % av företagen rapporterar om svårigheter att hitta personal med rätt kompetens, även *digital kompetens*.⁷ Dessa svårigheter kan vara resultatet av år av ekonomisk kris, men troligen också av de snabbt föränderliga arbetsmönstren i den digitala ekonomin.

⁴ Se även OECD-rapporten *Skills for Social Progress*, 2015.

⁵ Se även 2015 års gemensamma rapport om *Utbildning 2020* och OECD-rapporten *Skills for Social Progress*, 2015.

⁶ T.ex. *Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market*, Cedefop, 2015.

⁷ *Third European Company Survey* (2013), Eurofound

Även när kompetens finns tillhanda är det inte alltid som den upptäcks eller utnyttjas på lämpligt sätt.⁸ Samtidigt ser vi att människor på grund av den ekonomiska krisen är mer benägna att acceptera jobb under sin kvalifikations- eller kompetensnivå. Cirka 25 % av alla anställda högkvalificerade yngre vuxna beräknas vara överkvalificerade för sitt jobb.⁹ Detta får i sin tur konsekvenser för sysselsättningsmöjligheterna för lågkvalificerade personer, som möter en hårdare konkurrens på arbetsmarknaden.

Slutligen innebär **den betydande tillströmningen av migranter** till samhället och ekonomin en **utmaning för Europeiska unionen**. Integreringen på arbetsmarknaden av migranter som redan befinner sig i EU och behovet av att hantera konsekvenserna av det ökande inflödet av flyktingar skapar utmaningar som särskilt påverkar ett antal medlemsstater.¹⁰

Framtidsperspektiv

Det behövs akuta åtgärder för att förbättra kompetensen hos dagens generationer och aktivera och till fullo utnyttja deras kompetens för att frigöra Europas tillväxtpotential och stärka den sociala integrationen.¹¹

För det första behövs ett starkt engagemang av aktörerna på arbetsmarknaden för att säkerställa en bättre övergång från utbildning till arbetsmarknad. Utbildningsanstalter, offentliga arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter, arbetsgivare, arbetstagare och (lokala) myndigheter spelar alla inom sina respektive ansvarsområden en avgörande roll i hanteringen av (framtida) kompetensutmaningar. Utbildningsanstalter bör ha ett nära samarbete med näringslivet för att erbjuda utbildning som matchar arbetsmarknadens behov och även för att ge studenter den allmänna kompetens som krävs för att fullt ut delta i samhället och skaffa sig ny kompetens senare under karriären (dvs. "lära sig att lära"). Arbetsgivare och arbetstagare bör själva ta ansvar och skapa **arbetsmiljöer där kontinuerlig kompetensutveckling, genom såväl formellt som informellt lärande, utgör en naturlig del av arbetet**. Myndigheter på samtliga nivåer bör stödja detta genom att skapa välfungerande system för utveckling, aktivering och utnyttjande av kompetens.

⁸ *Matching skills and jobs in Europe: insights from Cedefop's European skills and jobs survey, 2015.*

⁹ Se föregående fotnot.

¹⁰ *Gemensam rapport om sysselsättningen 2016.*

¹¹ *Gemensam rapport om sysselsättningen 2016.*

För det andra behövs ett starkt engagemang av aktörerna på arbetsmarknaden för att säkerställa att kompetensutveckling identifieras och att arbetskraften därefter förses med rätt kompetens under hela arbetslivscykeln. Detta bidrar till en mer konkurrenskraftig och robust europeisk ekonomi samt till att förbättra den sociala integrationen. Investeringen i kompetens får inte upphöra i och med att man lämnar den formella utbildningen. För att förbättra anställbarheten och bemöta framtida utmaningar bör samhällena bli mer engagerade. Lärande, yrkesutbildning och kompetensutveckling bör utgöra en integrerad del av arbetet. Näringsliv och arbetstagare spelar en huvudroll eftersom de själva till stor del drar nytta av fördelarna. Företagen måste fortsätta att vara kreativa och stärka sin innovativa kapacitet, med skillnader i förhållande till företagens art och storlek och behovet av särskild kompetens och kunskap ("yrkesskicklighet"), utöver mer allmänna färdigheter.

Ovanstående till trots deltar endast en av tio i **livslångt lärande**. Det bör bli gängse bruk att anställda **investerar löpande i sin egen anställbarhet** och, om nödvändigt, inför en övergång till andra arbetsuppgifter eller jobb. Det är inte tillräckligt att endast en av tio deltar i **livslångt lärande**. Vi måste anstränga oss ytterligare för att engagera fler arbetstagare i livslångt lärande. Deltagandet i livslångt lärande och utbildning som följer på grundläggande utbildning är inte jämnt fördelat i samhället, och i synnerhet lågutbildade äldre arbetstagare och anställda med tillfälliga kontrakt deltar i mycket lägre utsträckning. Kontinuerlig kompetensutveckling bör vara en prioritet för både arbetstagare och näringsliv i syfte att skapa inkluderande, engagerade samhällen, där människor har möjlighet att arbeta längre.

För det tredje, om kompetens och kvalifikationer uppfattas och utnyttjas effektivt medför de en större rörlighet för arbetskraften, en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på EU:s arbetsmarknader och slutligen bättre ekonomiska och sociala resultat. Det finns dock en bristande kunskap om och i viss utsträckning **bristande tillit till värdet av kvalifikationer** som förvärvats i en annan medlemsstat eller utanför EU. Detta skapar hinder för arbetstagares rörlighet i EU och för integrering av arbetstagare från länder utanför EU. Det är ett hinder för den inre marknaden och avskräcker EU-arbetstagare från att ta sig in på andra medlemsstaters arbetsmarknader.

Kompetens leder till bättre ekonomiska och sociala resultat endast om den utnyttjas effektivt. En särskild utmaning för politik på kompetensområdet är att **länka samman olika lärandemiljöer**. Vi lär oss när allt kommer omkring inte bara i skolan utan även parallellt med och/eller efter att ha slutfört vår grundläggande utbildning. Detta sker i informella lärandemiljöer (t.ex. "lära genom att göra") på arbetet, hemma, i sociala sammanhang och av kollegor. Genombrott har gjorts när det gäller **validering av icke-formellt och informellt lärande**.¹² Det gäller särskilt lågkvalificerade personer som är arbetslösa eller riskerar att bli arbetslösa samt dem som behöver byta yrkesbana, för att fastställa utvecklingsbehov eller få tillgång till omskolningsprogram. Möjligheterna till och graden av validering av icke-formellt och informellt lärande varierar dock kraftigt mellan medlemsstaterna.¹³

Kompetens spelar även en viktig roll i hanteringen av den rådande migrantsituationen i Europa. Det är viktigt att **verka för att migranter kommer in på arbetsmarknaden** för att säkerställa att de faktiskt integreras i värdsamhället och att de kan bidra positivt till EU:s ekonomi. Riktad politik på kompetensområdet kan vara till hjälp i detta avseende.

Ett antal **initiativ och instrument** finns på plats på EU-nivå, men det är viktigt att bedöma huruvida dessa fortfarande är ändamålsenliga och vilka förbättringar och anpassningar som kan göras på europeisk, nationell och regional nivå.

¹² Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande.

¹³ 2014 års europeiska inventering om validering av icke-formellt och informellt lärande.

Debattupplägg

Ministrarna ombeds att dela med sig av sina förväntningar och lämna bidrag och vägledning gällande den kommande kompetensagendan med utgångspunkt i en eller flera av nedanstående frågor.

1. **Utformning av kompetensagendan**

Vad bör EU fokusera på och hur kan Europeiska kommissionen bäst bidra till detta? Skulle det vara till hjälp att utarbeta riktmärken för bedömning av medlemsstaternas resultat och bör dessa i så fall användas inom ramen för den europeiska planeringsterminen?

2. **Övergång från utbildning till sysselsättning**

Hur kan sysselsättningspolitik och arbetsgivare bidra till att förbättra kompetenssammansättningen för personer på väg in på arbetsmarknaden? På vilket sätt kan arbetstagarorganisationer, arbetsgivare, utbildningsanstalter och myndigheter underlätta övergången från utbildning till sysselsättning?

3. **Behålla anställda på arbetsmarknaden**

Hur kan (partnerskap mellan) näringsliv, utbildningssektorn och myndigheter, med beaktande av tendenserna till robotisering och digitalisering och dessas effekter på arbetsmarknadens mellansegment (jobbpolarisering), anpassa sig till en föränderlig ekonomi och tillsammans löpande investera i att hålla arbetskraftens kompetens aktuell? Hur bör arbetsgivare uppmuntras ytterligare att ta sitt ansvar för löpande investeringar i alla arbetstagare, inbegripet tillfälligt anställda och egenföretagare?

4. **Tillvarata arbetskraftens fulla potential**

Hur kan kompetens som förvärvats genom icke-formellt och informellt lärande bättre erkännas och utnyttjas? Hur kan effektiva strategier utarbetas som leder till ett högre deltagande av lågutbildade äldre arbetstagare och anställda med tillfälliga kontrakt?