

**Bryssel den 7 mars 2025
(OR. en)**

6463/25

**SOC 91
EMPL 63
EDUC 49
MI 121
COMPET 124
JAI 285
GENDER 23**

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	6 mars 2025
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2025) 90 final
Ärende:	MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA RÅDET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN Kompetensunionen

För delegationerna bifogas dokument – COM(2025) 90 final.

Bilaga: COM(2025) 90 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

Kompetensunionen

Kompetensunionen

Europa har invånarna att tacka för sin konkurrenskraft. Humankapitalet är nyckeln till EU:s välstånd, ekonomiska resiliens och unika sociala marknadsekonomi. Det är nyckeln till att öka produktivitetstillväxten, göra industrierna mer konkurrenskraftiga och innovativa, locka ytterligare investeringar och skapa en dynamisk inre marknad och en ökad ekonomisk säkerhet. Att sätta människorna främst och investera i kompetens lönar sig många gånger om. Mot bakgrund av den globala konkurrensen om talanger och EU:s krympande arbetsföra befolkning är Europas konkurrenskraft beroende av framtidsinriktad kompetens, som bidrar till socioekonomisk och territoriell sammanhållning. Humankapitalet är också avgörande för att främja beredskap och säkerhet i det nuvarande geopolitiska läget.

För att vara konkurrenskraftigt och förberett inför framtiden måste EU stödja och rusta sina medborgare med de färdigheter och den kompetens som krävs för att lyckas inom lärande, arbete och privatliv, vilket framhålls i konkurrenskraftskompassen för EU ¹. Europas sociala marknadsekonomi, med dess starka förankring i utbildning, forskning, innovation och demokrati, kan fungera som en solid grund.

1. Problemet: behovet av mer och högre kompetens

Kompetensunionen ² syftar till att stödja utvecklingen av högkvalitativa, inkluderande och anpassningsbara utbildnings- och kompetenssystem för att öka EU:s konkurrenskraft. Här är en förbättrad kompetensinventering på EU-nivå avgörande för en ändamålsenlig och målinriktad politik.

Kompetensbrist och kompetensklyftor, långsam omställning och fragmenterad och ineffektiv styrning hämmar EU:s konkurrenskraft, vilket understryks i Draghis³, Lettas⁴ och Niinistö⁵ rapporter. Dessa omständigheter hämmar produktivitetstillväxt och innovation och hindrar utfasningen av fossila bränslen och digitaliseringen.

1.1 Kompetensbrist och kompetensklyftor

Europa får inte fram tillräckligt många kvalificerade personer med examen från högre utbildning och yrkesutbildning, och ger inte heller tillräckligt många människor möjlighet att vidareutbilda sig eller omskola sig under sitt arbetsliv. Dessutom har Europa svårt att locka till sig talanger i den globala konkurrensen. Kompetensbristen är ofta större i mindre utvecklade och avlägsna regioner och i yttersta randområden. Personer med funktionsnedsättning eller invandrarbakgrund stöter ofta

¹ [Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, En konkurrenskraftskompass för EU, COM\(2025\) 30 final.](#)

² Kompetens bör ges en vid tolkning genom hela meddelandet. Det omfattar kompetens, kunskap och färdigheter för livet, dvs. betydligt mer än den kompetens som behövs på arbetsmarknaden.

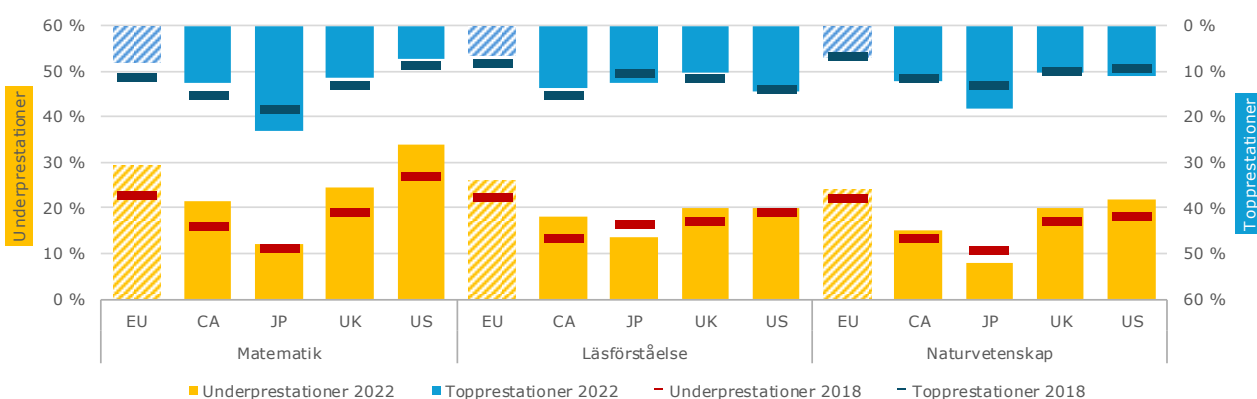
³ *The future of European Competitiveness*, rapport av Mario Draghi.

⁴ *Much more than a market – Speed, Security, Solidarity, Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens*, rapport av Enrico Letta.

⁵ *Safer Together: Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness*, rapport av Finlands före detta president, Sauli Niinistö, i egenskap av särskild rådgivare till Europeiska kommissionens ordförande.

på ytterligare hinder när det gäller att utveckla sina kompetens. Detta gör att det finns outnyttjad potential i EU:s arbetskraft.

Det börjar i skolan: Europa har halkat efter när det gäller grundläggande färdigheter. Den senaste Pisaundersökningen visar att 15-åringarnas resultat i matematik, läsförståelse och naturvetenskap har försämrats och fortsätter att följa en nedåtgående trend⁶. På samma sätt saknar nästan hälften av Europas unga grundläggande digitala färdigheter.



Källa: Europeiska kommissionen, 2024: <https://op.europa.eu/sv/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-en>

Inom yrkesutbildningen: Yrkesutbildning har traditionellt sett varit en väg till ett högkvalitativt arbete och en givande karriär inom medelkvalificerade yrken. Efterfrågan på yrkeskvalifikationer är hög, särskilt i yrken där det fortfarande råder akut brist på arbetskraft⁷. Grön kompetens är en av många välbehövliga färdigheter som förvärvas genom yrkesutbildning. Denna är avgörande för en framgångsrik grön omställning och en cirkulär ekonomi. På det stora hela är två tredjedelar av de mest utbredda bristyrkena i EU hantverksyrken som i regel kräver yrkesutbildning⁸. Bristen inom dessa områden och inom andra nyckelsektorer som jordbruk och fiske kan till och med förvärras, eftersom andelen unga arbetstagare (under 30 år) inom dessa yrken är låg, vilket gör behovet av generationsskifte mer akut.

Inom högre utbildning: Över hälften av alla nya arbetstillfällen fram till 2035 kommer att finnas inom högkvalificerade yrken. Trots det får Europa inte fram tillräckligt många högkvalificerade talanger. Europa måste investera och stödja en sammanslagning av resurser inom högre utbildning för att öka tillgången till innovation, spetskunskap och hög kompetens, bland annat genom gemensamma utbildningsprogram inom allianser mellan lärosäten, såsom europeiska universitetsallianser.

⁶ Rapporten från Pisaundersökningen 2022 beskriver försämrade utbildningsresultat och djupare ojämlikhet.

⁷ EURES Report on labour shortages and surpluses 2023: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

⁸ Ökade kompetenskyftor är också ett problem som måste åtgärdas för att bevara kulturarvet.

Det fortsätter inom vuxenutbildningen: Fortbildning och omskolning kommer att vara avgörande för människor under hela livet och karriären. Var femte vuxen har dock svårt att läsa och skriva⁹, och mindre än 40 % av den vuxna befolkningen studerar¹⁰, vilket är långt under det mål på 60 % som fastställts för 2030. Denna andel är mycket lägre bland lågkvalificerade vuxna (18,4 %). Nästan hälften av den vuxna befolkningen saknar grundläggande digitala färdigheter, trots att mer än 90 % av jobben kräver dem¹¹. Tidsbrist, ekonomiska skäl, omsorgsansvar och motivation är några av de faktorer som hindrar vuxna från att delta i vidareutbildning.

Skillnader mellan könen: Även om det generellt är fler unga kvinnor än män som tar examen från högre utbildning är det nästan dubbelt så många män som kvinnor som studerar naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM), både inom högre utbildning och inom yrkesutbildningen. Detta har stor inverkan på könssegregeringen på arbetsmarknaden och begränsar EU:s innovationspotential.

Kompetensklyftor inom ekonomi och företagande: Européerna saknar den kompetens inom ekonomi och företagande som krävs för att investera mer och starta nya framgångsrika företag och få dem att växa. Detta innebär en avsevärd begränsning av EU:s innovations- och tillväxtpotential.

Global konkurrens om talanger: EU är mindre attraktivt för talangfulla tredjelandsmedborgare än andra OECD-medlemmar som Kanada, USA och Australien¹². Dessutom har några av EU:s främsta talanger bättre möjligheter utomlands att starta nya företag eller nå framgångar inom den akademiska världen.

Akuta kompetensklyftor och risk för brist på arbetskraft i sektorer som genomgår en snabb omställning och under kriser: Europa står inför kompetensklyftor och en potentiell brist på arbetskraft i kritiska sektorer i händelse av katastrofer och kriser. Det behövs ytterligare kartläggning av arbetskraftsbehoven, utbildning av nya arbetskraftssegment och ett större inflöde av kvalificerad arbetskraft.

1.2 Omställningen går för långsamt

Utbildningssystemen i Europa hänger inte med i de snabba tekniska omställningarna och den nya kompetens som behövs för att fasa ut de fossila bränslena i ekonomin¹³ och minska beroendet inom strategiska sektorer.

Europa står inför en allt större utmaning när det gäller att tillgodose efterfrågan på kvalificerade talanger inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Detta gäller särskilt inom strategiska sektorer som ren och cirkulär teknik, digital teknik, flyg- och rymdsektorn samt försvar, bland annat inom traditionella sektorer som i allt högre grad förlitar sig på digitala verktyg som kräver STEM-kompetens. Vi utbildar högkvalificerade yrkesutövare men inte tillräckligt

⁹ *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?*, Survey of Adult Skills 2023, OECD: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Statistik över vuxenutbildning, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ I rapporten *State of the Digital Decade 2024* betonas att endast 55,6 % av EU:s befolkning har åtminstone grundläggande digitala färdigheter (jämfört med målet på 80 %) och att antalet IKT-specialister i nuvarande takt kommer att uppgå till knappt 12 miljoner 2030, vilket är långt under målet på 20 miljoner.

¹² Talent attractiveness 2023, OECD: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

¹³ EU:s handlingsplan för fordonsindustrin syftar till att ta itu med de utmaningar som finns i samband med innovation och ledarskap inom framtidens teknik, omställningen till ren energi och utfasningen av fossila bränslen samt den kompetens som krävs för att klara dem.

många för att täcka behoven. Nästan fyra av fem små och medelstora företag i EU har svårt att hitta arbetstagare med den kompetens som krävs – och nystartade företag och expanderande företag påverkas allvarligt – särskilt inom banbrytande teknik som AI, halvledare och kvantdatorteknik. Dessa brister påverkar alla sektorer, inklusive transport, livsmedel och energi, vilket begränsar den ekonomiska tillväxten och hämmar innovation.

Det finns ett nära samband mellan försämringen av 15-åringars grundläggande färdigheter och bristen på specialiserade lärare i matematik och naturvetenskap. Detta belyser det akuta behovet av att locka lärare och bättre stödja dem genom kontinuerlig fortbildning på dessa kritiska områden. I takt med att de yngre generationernas behov och förväntningar utvecklas kan det också behövas en ny vision för utbildnings- och karriärvägar för att anpassa sig till de förändrade förhållandena inom arbetsliv och innovation.

Lika viktigt är det att rusta människor – i alla åldrar i Europas alla hörn – med den kompetens som krävs för att hantera akuta samhällsutmaningar – såsom klimatförändringar, påfrestningar på demokratiska institutioner och hot mot vår inre säkerhet, inbegripet cybersäkerhet och hybridhot. Samtidigt är det viktigt att se till att människor kan tillvarata möjligheterna med den gröna och den digitala omställningen.

I slutändan måste Europa bättre utnyttja befintliga färdigheter genom att bli bättre på att erkänna kvalifikationer över gränserna och tillvarata kompetens som förvärvats utanför den formella utbildningen. Många människor har svårt att tillgodoräkna sig sin kompetens när de flyttar inom EU eller anländer från tredjeländer, vilket leder till underutnyttjad talang.

1.3 Fragmenterad styrning och kompetensinventering

Kompetenspolitiken är nära kopplad till utbildnings-, arbetsmarknads-, ekonomi- och finanspolitiken samt social integration. Dessa områden styrs dock ofta av olika ministerier eller departement, både på nationell och regional nivå, med sina egna prioriteringar.

Dessutom finns det brister i samordningen när en mängd berörda parter arbetar med kompetens ur en rad olika perspektiv: utbildningsväsen, näringsliv, offentliga arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter och det civila samhället.

Denna fragmentering hämmar smarta investeringar och omöjliggör tillräcklig kompetensinventering.

Otillräcklig konsolidering, bristande framsyn och brist på effektivt samarbete mellan olika organ med kunskap om kompetensinventering gör det svårt att matcha den framtida tillgången och efterfrågan på kompetens, bland annat i syfte att underlätta laglig migration.

Samtidigt som medlemsstaternas insatser för utbildning och kompetens har ökat är utmaningarna alltför stora och brådskande för att medlemsstaterna ska kunna hantera dem på egen hand. Åtgärder på EU-nivå kan påskynda den omställning i fråga om kompetens och utbildning som Europa behöver för att ta itu med bristerna i kompetens, rörlighet och beslutsfattande. Det är också av största vikt att involvera kandidatländer, liksom potentiella kandidatländer och grannskapsländer, i reformerna och i relevanta initiativ som fastställs i kompetensunionen, eftersom dessa länder också står inför liknande utmaningar.

Detta är tre anledningar till att Europa radikalt behöver förändra sina ambitioner och åtgärder. Kompetensunionen är en ambitiös strategi för utbildning och kompetens i EU. Den bygger på en

ny samarbetsmodell för att lägga fram djärva lösningar baserade på en rad tydliga mål (avsnitt 2), viktiga åtgärder (avsnitt 3), finansiella medel (avsnitt 4) och effektivare styrning (avsnitt 5).

2. Kompetensunionens mål

Kompetensunionen syftar till att säkerställa att **alla i Europa**, oavsett var de befinner sig, **kan bygga en solid grundkompetens och delta i livslång fortbildning och omskolning**, i enlighet med den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Dess mål är att stödja de europeiska utbildningssystemen för att ge alla, inklusive alla ungdomar, oavsett bakgrund och bostadsort, lika möjligheter att få tillgång till utbildning, livslångt lärande, arbetstillfällen av hög kvalitet och hantera omställningar och kriser. En starkare utbildningsgrund och kompetens ligger också till grund för EU:s värden såsom demokrati, mänskliga rättigheter, solidaritet, social delaktighet och mångfald, och hjälper människor att bli mer motståndskraftiga mot felaktig information och desinformation, radikalisering och rekrytering till brottslighet och ger dem möjlighet att bidra till ett grönare, rättvisare och mer sammanhållet Europa.

Det andra målet är att hjälpa **företag att vara konkurrenskraftiga** och motståndskraftiga och göra det lättare för arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, att hitta människor med den kompetens de behöver för att skapa hållbar tillväxt och arbetstillfällen av hög kvalitet. Kompetensunionen är också en uppmaning till företag att investera i fortbildning och omskolning av sina arbetstagare i alla generationer för att anpassa sig till ständigt föränderliga utmaningar och möjligheter. Samtidigt konstateras att företag – särskilt små och medelstora företag och nystartade/expanderande företag – behöver rätt incitament och stöd för att kunna genomföra dessa investeringar.

Slutligen kommer kompetensunionen att bidra till att se till att **färdigheter och kvalifikationer – oavsett var i Europa de förvärvas – är transparenta och tillförlitliga och att de erkänns** på hela den inre marknaden. Detta gör det möjligt för enskilda att utöva sin rätt till fri rörlighet och för arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, att effektivt rekrytera över gränserna. Den är också en uppmaning till medlemsstaterna att arbeta för ett snabbt erkännande av färdigheter och kvalifikationer som förvärvats utanför EU.

3. Kompetensunionens nyckelåtgärder

För att uppnå de mål som anges ovan kommer kompetensunionen att

- **bygga upp kompetens för en hög arbets- och livskvalitet** genom en stark utbildningsgrund, med en inkluderande strategi för livslångt lärande,
- **fortbilda och omskola** en flexibel arbetsstyrka som klarar den digitala omställningen och omställningen till ren energi, särskilt personer med lägre och medelhög kompetens,
- **skapa rörlighet för kompetens** med fri rörlighet för människor i hela EU för att frigöra den inre marknadens fulla potential,
- **locka, utveckla och behålla** talanger.



Kompetensunionen kommer att bygga vidare på åtgärder som redan vidtagits inom ramen för det **europiska utbildningsområdet**¹⁴, den **europiska kompetensagendan**¹⁵ och det **europiska forskningsområdet**. Baserat på detta kommer kommissionen att samarbeta med utbildnings-, sysselsättnings- och arbetsmarknadsaktörer, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter för att integrera styrningen av utbildning och kompetens i kompetensunionen. Kommissionen, som i enlighet med artiklarna 165 och 166 i EUF-fördraget fullt ut respekterar medlemsstaternas huvudansvar för denna fråga, kommer att agera inom ramen för sina befogenheter när den genomför dessa åtgärder.

A. Bygga upp kompetens för livet genom en solid utbildningsgrund

Den kraftiga försämringen av våra ungdomars **grundläggande färdigheter** – inklusive digitala färdigheter – är en tidsinställd bomb i våra utbildningssystem och för Europas konkurrenskraft. Pisaundersökningen 2022 belyser oroväckande tendenser: 30 % av EU:s 15-åringar saknar

¹⁴ Resolution om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet (2021–2030), [EUT C 497, 10.12.2021](#).

¹⁵ Den europeiska kompetensagendan: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en?prefLang=sv.

grundläggande kunskaper i matematik, medan omkring 25 % har svårigheter med läsförståelse och naturvetenskap¹⁶. Omkring 43 % av eleverna i årskurs 8 saknar grundläggande digital kompetens, vilket bekräftar en nedåtgående trend¹⁷.

EU är på det stora hela på god väg att nå EU:s mål för 2030 om att minska andelen elever som lämnar skolan med högst grundskoleutbildning till under 9 %. Samtidigt löper pojkar, ungdomar med funktionsnedsättning och elever med invandrarbakgrund större risk att lämna skolan i förtid. Dessutom är EU längre ifrån att nå EU-målet om att få ned andelen underpresterande elever till under 15 % till 2030 jämfört med för tio år sedan. **Socioekonomisk bakgrund** är fortfarande en stark förklarande variabel när det kommer till utbildningsresultat. Mindre gynnade elever löper 6,1 gånger större risk att allvarligt underprestera i grundläggande färdigheter jämfört med mer gynnade elever¹⁸. Det finns **skillnader mellan könen** när det gäller läsförståelse, och flickor i alla EU-länder tenderar i högre utsträckning att vara bland dem som presterar bäst. Samtidigt är det något vanligare att pojkar underpresterar i naturvetenskap. Skillnader kan konstateras mellan **landsbygd** och städer, särskilt när det gäller läsförståelse¹⁹ och digitala färdigheter²⁰. På landsbygden är andelen unga som har en högskoleexamen begränsad jämfört med i städer²¹.

Det innebär att EU riskerar att hamna på efterkälken i den globala tekniska konkurrensen, där behoven av artificiell intelligens (AI), automatisering och cybersäkerhet omformar industrier och samhällen. Inom försvars-, rymd- och fusionsteknik är avancerad STEM-kompetens avgörande för att minska beroendet av leverantörer utanför EU och utveckla nästa generations kapacitet. Mellan 2015 och 2022 minskade dock antalet personer med doktorsexamen i STEM-ämnena med 7 %. Inom naturvetenskap, matematik och statistik var minskningen 13,1 % och i informations- och kommunikationsteknik (IKT) 25,5 %. Andelen personer med doktorsexamen ökade bara inom ingenjörsvetenskap, tillverkning och byggverksamhet (+ 9,4 %).

Åtgärder för att lyfta fram STEAM, dvs. en studieinriktning som integrerar naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap, humaniora och matematik genom att sudda ut gränserna mellan olika vetenskapsgrenar främjar dessutom kreativt tänkande. Denna kompetens efterfrågas i hög grad av arbetsgivarna²². Den underlättar även digital och finansiell kompetens genom att rusta studenterna med den kompetens som krävs för att förstå hur de digitala och finansiella systemen fungerar.

Samtidigt finns det ett akut behov av att ta itu med **skillnaderna mellan könen**, eftersom kvinnor fortfarande är underrepresenterade i många STEM-ämnena, bland annat i ingenjörsvetenskap och datavetenskap, medan män är underrepresenterade inom exempelvis hälso- och sjukvård, välfärd och läraryrket.

Det är mycket viktigt att göra **läraryrket** mer attraktivt och könsbalanserat, ta itu med lärarbristen, särskilt i STEM-ämnena, och behålla talanger, samt se till att lärarna är bättre rustade att hantera underprestationer och tekniska förändringar. Till exempel är endast 40 % av lärarna beredda att

¹⁶ *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results.*

¹⁷ *International Computer and Information Literacy Study (ICILS) in Europe, 2023.*

¹⁸ *Utbildningsöversikten 2024.*

¹⁹ Mer information om skolutbildning på landsbygden finns i OECD (2021), *Delivering quality education in rural communities.*

²⁰ Även om den har ökat under de senaste åren kvarstår en skillnad på 15 % (COM(2024) 450 slutlig).

²¹ Eurostat, 2022.

²² Världsekonometiskt forum, *The Future of Jobs Report, 2023*: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

använda digital teknik i undervisningen. Medan 68 % av tonåringarna redan använder AI saknar utbildningssystemen de ramar som krävs för att effektivt integrera AI i lärandet²³.

Att bygga upp färdigheter för livet, inbegripet mediekunskap, digital kompetens, kritiskt tänkande eller grundläggande cybersäkerhet, är avgörande för Europas övergripande **beredskap** inför kriser, bland annat när det gäller demokratisk motståndskraft. Här behöver eleverna också starka grundläggande och avancerade färdigheter, särskilt inom STEM, men även medborgarutbildning och medborgarkompetens. Det finns ett behov av att öka riskberedskapen i utbildningssystemen för att säkerställa att EU och dess medlemsstater kan fortsätta att fungera under alla omständigheter och tillhandahålla centrala samhällsfunktioner.

Icke-formellt och informellt lärande, ungdomsarbete, kulturinitiativ, idrottsdeltagande och frivilligarbete kan också ge människor värdefulla möjligheter att utveckla kunskaper, färdigheter, attityder och beteenden för att växa och bli aktiva medborgare.

Nyckelåtgärder på EU-nivå samt nationell, regional och lokal nivå

★ Utveckla en solid utbildningsgrund

- Öka stödet till grundläggande läs- och skrivkunnighet, matematik, naturvetenskap, digitala färdigheter och medborgarutbildning genom en **handlingsplan för grundläggande färdigheter**. Genom att på försök införa ett **stödsystem för grundläggande färdigheter** kommer kommissionen att samarbeta med intresserade medlemsstater om en ram för effektiva insatser, med stöd av EU-medel, för barn och ungdomar som har svårt att förvärva grundläggande färdigheter. Ett **uropeiskt pris för innovativa skolor** kommer att uppmärksamma skolor som är exceptionellt innovativa när det gäller att ändra i undervisningsplaner för att undervisa elever i STEM-ämnena och samhällskunskap, bland annat genom samarbete med näringslivet och lokala myndigheter. Kommissionen föreslår att det befintliga målet för grundläggande färdigheter kompletteras på följande sätt: **Senast 2030**
 - **bör andelen personer som underpresterar i läs- och skrivkunnighet, matematik, naturvetenskap och digitala färdigheter vara mindre än 15 %, medan andelen toppresultat inom läs- och skrivkunnighet, matematik och naturvetenskap bör vara minst 15 %.**
- Baserat på en översyn av handlingsplanen för digital utbildning kommer kommissionen att lägga fram en **färdplan för 2030 om den digitala utbildningens och kompetensens framtid** för att främja lika tillgång till digital utbildning för alla. Ett robust ekosystem för digital utbildning i EU kommer att öka beredskapen för framtiden och innebära långsiktiga partnerskap inom EU-baserad utbildningsteknik och självständigt utvecklade europeiska lösningar. Ett initiativ om **AI inom utbildning** kommer att fastställa en ram för AI-kompetens och stödja integreringen av AI i utbildningen, ta itu med behovet av onlinesäkerhet och digitalt välbefinnande, bekämpa desinformation och felaktig information och samtidigt främja innovation inom utbildningen. Ramen för digital kompetens kommer att uppdateras i slutet av 2025 för att ta hänsyn till ny framväxande teknik, inbegripet AI.
- Tillhandahålla stöd genom en **strategisk plan för utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik** för att vända trenden med sjunkande resultat i STEM-ämnena i skolan och locka fler studenter att studera och göra karriär inom STEM. Att locka

²³ [Vodafone Foundation 2025, AI In European Schools.](#)

fler flickor och kvinnor till studier i STEM-ämnen, inklusive digitala studier och karriärer, är ett centralt mål i denna plan. Dessutom föreslår kommissionen ett strategiskt mål för andelen inskrivna studenter inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik: **Senast 2030**

- **bör andelen studenter som är inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom grundläggande yrkesutbildning på medelhög nivå vara minst 45 %²⁴, varav minst en av fyra studenter är kvinnor²⁵,**
 - **bör andelen studenter som är inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom högre utbildning vara minst 32 %²⁶, varav minst två av fem studenter är kvinnor²⁷,**
 - **bör andelen studenter som är inskrivna på doktorandutbildningar inom informations- och kommunikationsteknik vara minst 5 %²⁸, varav minst en av tre studenter är kvinnor.**
- Göra det mer attraktivt att arbeta i **läraryrken eller akademiska yrken** genom
- en **EU-agenda för lärare** som hjälper medlemsstaterna att hantera bristen på lärare, förbättra lärarnas arbetsvillkor och förbättra deras karriärmöjligheter,
 - en **europaisk kompetensram för akademisk personal** inom högre utbildning som kompletterar den befintliga europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp). För att uppvärdera de pedagogiska rollerna i den akademiska världen behövs ett ökat erkännande av innovativ undervisning, nya möjligheter till livslångt lärande genom mikromeriter, inrättandet av gränsöverskridande utbildningsmöjligheter eller etableringen av samarbete med arbetsgivare²⁹.

★ Utveckla ett attraktivt och innovativt yrkesutbildningssystem

Öka yrkesutbildningens attraktionskraft, kvalitet och inkludering genom en europeisk strategi för yrkesutbildning. Strategin kommer att fokusera på yrkesutbildningens betydelse för att främja EU:s konkurrenskraft och innovation, dess ekonomiska, territoriella och sociala sammanhållning, och en förnygring av arbetskraften, genom att komma till rätta med kompetensbrist och kompetensglapp, öka yrkesutbildningens attraktionskraft, kvalitet och relevans på arbetsmarknaden och stödja mobilitet och internationalisering. Strategin kommer också att ta itu med könsstereotyper och andra stereotyper i samband med valet av studieinriktning. Den kommer att bygga vidare på yrkesutbildningens fördelar och

²⁴ Andelen studenter som var inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom grundläggande yrkesutbildning på medelhög nivå var 36,2 % 2022 (senast tillgängliga uppgifter). EU-målet för 2030 bygger på en genomsnittlig årlig ökning på cirka 1,1 procentenheter.

²⁵ Andelen kvinnor som var inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom grundläggande yrkesutbildning på medelhög nivå (av den totala inskrivningen inom STEM) var 16,1 % 2022 (senast tillgängliga uppgifter). EU-målet för 2030 bygger på en genomsnittlig årlig ökning på cirka 1,1 procentenheter.

²⁶ Andelen studenter som var inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom högre utbildning nivå var 27,1 % 2022 (senast tillgängliga uppgifter). EU-målet för 2030 bygger på en genomsnittlig årlig ökning på cirka 0,6 procentenheter.

²⁷ Andelen kvinnor som var inskrivna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom högre utbildning (av den totala inskrivningen inom STEM) var 31,8 % 2022 (senast tillgängliga uppgifter). EU-målet för 2030 bygger på en genomsnittlig årlig ökning på cirka 1 procentenhet.

²⁸ En ökning från 3,7 % 2022.

²⁹ [Rådets rekommendation av den 25 november 2024 om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning.](#)

arbetsmarknadsresultat så att yrkesutbildningen blir en utbildningsväg som värderas lika högt som högre utbildning, även för kvinnor.

★ Skapa ett inkluderande och framtidsinriktat system för högre utbildning

- Lägga fram ett initiativ för **ökad tillgänglighet till högre utbildning** för ett bredare spektrum av studerande och åldrar – i syfte att möta den ökande efterfrågan på personer med högskoleexamen på arbetsmarknaden, en trend som förväntas bli betydligt starkare i framtida yrken – och främja stödtjänster för studenters välbefinnande och tillhandahålla riktat stöd för att de ska lyckas. Det kommer att hjälpa lärosäten och deras personal att genomföra de principer, riktlinjer och indikatorer för ökad tillgänglighet och den sociala dimension av högre utbildning som antogs som en del av Bolognaprocessen 2024.
- Främja **utbildning i entreprenörskap** på alla nivåer, med mer specialiserade moduler – även gränsöverskridande sådana – vid universiteten, i samarbete med deras innovativa ekosystem. Detta hjälper studenterna att bygga upp den kompetens och det tänkesätt som behövs för att starta företag och skapa arbetstillfällen.

Nyckelåtgärder

Handlingsplan för grundläggande färdigheter [första kvartalet 2025]

Stödprogram för grundläggande färdigheter (pilotprogram) [2026]

Färdplan för 2030 om den digitala utbildningens och kompetensens framtid [fjärde kvartalet 2025]

Initiativet AI inom utbildning [2026]

Strategisk plan för utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik [första kvartalet 2025]

EU-agenda för lärare [2026]

Europeisk kompetensram för akademisk personal [2026]

Europeisk strategi för yrkesutbildning [2026]

Ökad tillgänglighet till högre utbildning [2027]

Strategi för rättvisa mellan generationerna [första kvartalet 2026]

B. Fortbilda och omskola för att säkerställa framtidsinriktad kompetens

Den omställning som pågår är snabbare och mer omfattande än någonsin tidigare. Kompetens har alltid varit en av Europas konkurrensfördelar. Rätt verktyg för fortbildning och omskolning – på ett ansvarsfullt och effektivt sätt – kommer att hjälpa europeiska företag och arbetsgivare att vara konkurrenskraftiga, underlätta övergången mellan arbeten och se till att ingen lämnas utanför.

Fortbildning och omskolning är ett gemensamt ansvar. Offentliga myndigheter på EU-nivå samt nationell, regional och lokal nivå har ett ansvar, men det har även företag, arbetsmarknadens

parter, utbildningsanordnare, organisationer i det civila samhället, lokalsamhällen och enskilda personer.

Prognoser för framtidens arbetsmarknad gör det ännu mer angeläget att vidta åtgärder för att säkerställa den kompetens som Europa behöver. Kommissionen har redan identifierat 42 yrken där det råder brist på arbetskraft i hela EU. Störst brist är det inom byggbranschen, transportsektorn, vissa hälso- och sjukvårdsyrken som sjuksköterskor och specialisläkare, samt vård- och omsorgspersonal³⁰. Denna brist kommer sannolikt att öka med AI, robotteknik, datadrivna processer och industrier inom omställningen till ren energi³¹.

Det är fortfarande för få som deltar i vuxenutbildning. Endast 39,5 % av alla vuxna utbildar sig varje år³², vilket är långt under EU:s överordnade mål på 60 % till 2030. Lågkvalificerade vuxna, som har störst behov av utbildning, deltar i ännu mindre utsträckning. Det är i genomsnitt också färre som deltar i utbildning i mindre utvecklade regioner och i övergångsregioner. Kvinnor och utsatta grupper, såsom personer med funktionsnedsättning, möter ytterligare hinder som gör att de inte deltar i utbildning. Här kommer färdplanen för kvinnors rättigheter att främja lika möjligheter och tillgång till fortbildning och omskolning.

Vi måste stärka äldre medborgare som är villiga att fortsätta att bidra till arbetsmarknaden. Dessutom bör vi stödja politiska initiativ som gynnar flera generationer. Generationsöverskridande arbetsplatser tillgodoser olika behov, investerar i kunskaps- och kompetensutbyte mellan unga och äldre och är i slutändan till nytta för hela samhället.

En stor del av fortbildningen är kompetensutveckling som tillhandahålls av arbetsgivaren. Under 2020 erbjöd 67,4 % av företagen utbildning, men deltagandet varierar avsevärt mellan olika sektorer, branscher och länder. De offentliga arbetsförmedlingarna tillgodoser inte i tillräcklig utsträckning vuxnas utbildningsbehov för att kunna omskola sig till nya yrken eller sektorer.

Ett stort hinder för att utbilda lågkvalificerade vuxna är bristen på motivation³³. Negativa erfarenheter av skolbaserat lärande kan ha en avskräckande effekt. Här behövs alternativa metoder som involverar flera olika aktörer för att få vuxna att delta i lärande i betrodda eller nya miljöer.

En dialog mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer – europeisk, nationell och lokal – är avgörande för att forma kompetensutvecklingen genom kollektiva förhandlingar, driva utbildnings- och utvecklingsfonder, tillhandahålla vägledningstjänster och matcha arbetstillfällen med rätt kompetens. Detta kommer att främjas ytterligare.

³⁰ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv (COM(2023) 716).

³¹ Arbetskraften inom energisektorn måste öka med 50 % fram till 2030 för att bygga ut förnybar energi, nät och teknik för energieffektivitet.

³² *VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union*, Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

³³ Bristen på motivation bland vuxna var ett återkommande problem som alla medlemsstater konstaterade under Europaåret för kompetens.

Nyckelåtgärder från den offentliga sektorn på EU-nivå, nationell nivå eller regional nivå

★ Fortbilda och omskola vuxna

- **Fortsätta att stödja genomförandet av individuella utbildningskonton**³⁴ för att ge alla människor möjlighet att fortbilda och omskola sig, oavsett anställningsstatus. Individuella utbildningskonton kan hjälpa människor som påverkas av omställningarna att skaffa sig den kompetens som krävs för att byta yrke. Många medlemsstater inför sådana system på prov, men de kommer att ytterligare behöva byggas ut, utvärderas och konsolideras under de kommande åren.
- **Utöka användningen av mikromeriter** som flexibla lärandelösningar, i enlighet med den europeiska strategin³⁵, för att säkerställa att de är tillförlitliga, begripliga, digitala och jämförbara mellan sektorer och länder. Detta kommer att kräva ett aktivt deltagande av alla typer av mikromeritgivare, särskilt privata utbildningsanordnare, inte bara utbildningsinstitutioner. I förekommande fall bör mikromeriter kopplas till nationella och europeiska referensramar för kvalifikationer. Genom vägledning om kvalitetssäkringsinstrument kommer förtroendet för och användningen av mikromeriter i rekryteringsprocesser att öka. Syftet är också att öka antalet gemensamma mikromeriter som utfärdas av yrkeskunskapscentrum, europeiska universitetsallianser och EU:s kompetensakademier, och att öka deras affärsmässiga användning vid rekrytering och karriärutveckling, med särskilt fokus på strategiska sektorer.
- **Stödja ömsesidigt lärande för medlemsstaterna om innovativa lokala lärandemiljöer** för att engagera och motivera vuxna med låga grundläggande färdigheter att fortbilda sig genom att verka i miljöer där de känner sig mer bekväma. Uppmuntra medlemsstaterna att samarbeta med offentliga arbetsförmedlingar och socialtjänst för att hjälpa vuxna att förbättra sina grundläggande färdigheter och aktivera dem vid behov. Här skulle man kunna prova generationsöverskridande metoder.
- Utveckla och inrätta ett pilotprojekt för **kompetensgaranti** för att se till att arbetstagare i sektorer som genomgår omstrukturering eller riskerar arbetslöshet har möjlighet att vidareutveckla sina karriärer inom andra sektorer och/eller företag. Genom att främja deras fortbildning och omskolning, i enlighet med relevanta nationella, regionala och/eller sektoriella omställningsstrategier, kommer kompetensgarantin att förbättra deras sysselsättningsutsikter och öka deras anställningstrygghet.
- Som en del av översynen av den allmänna gruppundantagsförordningen³⁶ bedöma **om de regler för statligt stöd som är tillämpliga på utbildning** behöver uppdateras för att ge industrin, inbegripet den sociala ekonomin, större incitament att investera i fortbildning och omskolning av arbetstagare, för en rättvis omställning.

³⁴ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (2022/C 243/03).

³⁵ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (2022/C 243/02).

³⁶ Kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 av den 17 juni 2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget, i ändrad lydelse konsoliderad text <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

★ Utnyttja offentlig-privata partnerskap och främja samarbete inom strategiska sektorer

- **Stärka och effektivisera kompetenspakten** för att stödja strategiska sektorer i deras fortbildning och omskolning, bland annat genom de storskaliga partnerskapen i enlighet med konkurrenskraftskompassen, given för en ren industri och unionens framtida strategi för beredskap. En förstärkning av de storskaliga partnerskapen kommer att stödja utvecklingen av sektorsspecifika lösningar³⁷. Den förstärkta pakten kommer att ta itu med fragmenteringen av initiativ och förbättra kopplingarna mellan dem, såsom EU:s kompetensakademier, den europeiska alliansen för lärlingsutbildning, yrkeskunskapscentrum och europeiska universitetsallianser. Sektorsövergripande synergier mellan paktens medlemmar kommer att stärkas, liksom kunskaps- och resursutbytet längs värdekedjan (till exempel kompetensinventering, yrkesprofiler, utbildningsplaner, utbildningsmoduler). Paktens medlemmar har åtagit sig att fortbilda 25 miljoner arbetstagare fram till 2030. Kommissionen uppmanar paktens medlemmar att åtminstone fördubbla sina åtaganden.
- **Se över och genomföra vissa av EU:s kompetensakademier.** En översyn kommer att göras av befintliga akademier, inklusive nettonollindustriakademier, för att bedöma deras framgångsfaktorer. Utifrån denna analys kommer ett visst antal akademier att inrättas, baserade på de mest framgångsrika modellerna, för att tillhandahålla den kompetens som industrin behöver för den gröna och den digitala omställningen och given för en ren industri. De bör inriktas på strategiska sektorer, såsom försvar, fordonsindustri, den cirkulära ekonomin, vindkraft, energinät, livsmedel och digitala områden, såsom AI, kvantteknik, virtuella världar och halvledare. Kommissionen kommer i juni 2025 att lansera ett nätverk mellan industrin och den akademiska världen inom ramen för EU-akademien för cyberkompetens och främja cybercampus för cybersäkerhetskompetens i olika medlemsstater och regioner. Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT) kommer att rusta en miljon studerande fram till 2028 med den kompetens som behövs inom strategiska sektorer, i samarbete med företag, med särskilt fokus på könsfördelningen.
- Pilotåtgärder, bland annat genom Erasmus+, programmet för ett digitalt Europa och EIT, för att inrätta **transnationella partnerskap mellan universitet och näringsliv** för att utbilda människor inom sektorer med allvarlig kompetensbrist. Sådana partnerskap skulle till exempel kunna stödja särskilda gemensamma program eller gemensamt utveckla mikromeriter och stödja entreprenörskap och mentorskap för nystartade och expanderande företag. EU:s strategi för uppstarts företag och expanderande företag kommer att innehålla ytterligare åtgärder för att hjälpa nystartade och expanderande företag att behålla och locka till sig de talanger som de behöver för att starta sina företag och få dem att växa i EU.
- Utöka den **europeiska alliansen för lärlingsutbildning** för att uppnå 700 åtaganden fram till 2030, inklusive personer utanför arbetsmarknaden och lärlingsutbildningar för vuxnas fortbildning och omskolning.

Nyckelåtgärder

³⁷ Det finns storskaliga partnerskap inom följande sektorer: rymd- och försvarsindustrin, jordbruksbaserade livsmedel, byggindustrin, den kreativa och kulturella sektorn, den digitala industrin, energiintensiva industrier, hälso- och sjukvård, elektronik, mobilitets-, transport- och fordonssektorn, ekosystemen för närhet och social ekonomi, förnybar energi, detaljhandeln, textilindustrin och turism.

Pilotprojekt om en kompetensgaranti för arbetstagare [2025]

Införande av vissa kompetensakademier efter en översyn av befintliga akademier [2026]

Pilotprojekt för transnationella partnerskap mellan universitet och näringsliv för sektorer med allvarlig kompetensbrist [2026]

C. Skapa rörlighet för och fördelning av kompetens för att frigöra den inre marknadens fulla potential

Den inre marknaden utgör en unik ram för ”rörlighet” – fri rörlighet för personer och deras kompetens. EU har utarbetat lagstiftning om fri rörlighet för reglerade yrken och ett antal verktyg för öppenhet och arbetsmarknad, till exempel den europeiska referensramen för kvalifikationer, Europass, Esco³⁸ och Eures³⁹. Dessutom har det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter utvecklats för eftergymnasial utbildning inom ramen för Bolognaprocessen.

Det finns dock fortfarande hinder som försvårar en sömlös portabilitet och gör att människors kompetens och kvalifikationer inte erkänns. Genom att underlätta valideringen av kompetens och erkännandet av kvalifikationer och genom att stärka det transnationella samarbetet kommer kompetensunionen att stödja en balanserad gränsöverskridande mobilitet och fri rörlighet för kunskaper och kompetens. Detta kommer att möjliggöra fler matchningar mellan människors kompetens och de arbeten de tar när de flyttar i EU, minska kompetensflykten och motverka avfolkningstendenser i regioner där befolkningstätheten riskerar att minska.

Kompetensunionen kommer att tillsammans med medlemsstaterna arbeta för en europeisk examen som erkänns av alla medlemsstater och tillhandahålla utbildning av högsta kvalitet genom att sammanföra resurser genom transnationellt och tvärvetenskapligt samarbete med stöd av Erasmus+.

Nyckelåtgärder på EU-nivå samt nationell, regional och lokal nivå

★ Underlätta portabilitet av kompetens och kvalifikationer

- Utveckla ett **initiativ för kompetensportabilitet** för att skapa fler möjligheter för arbetstagare och företag att utnyttja den inre marknadens potential fullt ut. Först kommer kommissionen att undersöka behovet av ett potentiellt **lagstiftningsförslag** för att undanröja hinder för arbetstagares rörlighet, bland annat i oreglerade yrken. Det skulle kunna bygga på befintliga verktyg för öppenhet som syftar till att säkerställa förståelse, jämförbarhet, förtroende och erkännande av kompetens och kvalifikationer i alla medlemsstater. Det skulle också kunna främja gemensamma europeiska format för interoperabla digitala meriter för att möjliggöra förståelse och erkännande av kompetens och kvalifikationer. För det andra kommer kommissionen, med utgångspunkt i genomföranderapporten om direktivet om yrkeskvalifikationer, att överväga åtgärder för att ytterligare underlätta, utöka och modernisera förfarandena för erkännande av reglerade yrken, särskilt genom att utnyttja digitala verktyg. För det tredje kommer kommissionen att undersöka möjligheterna att föreslå gemensamma

³⁸ Europeisk klassificering av färdigheter/kompetenser, kvalifikationer och yrken.

³⁹ Europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar.

regler för enklare förfaranden för erkännande och validering av tredjelandsmedborgares kvalifikationer och kompetens.

- **Utveckla en gemensam europeisk ram för automatiskt erkännande av studiemeriter och studieperioder utomlands** inom skola, yrkesutbildning och högre utbildning. Undersöka möjligheten för EU att ansluta sig till konventionen om erkännande av bevis avseende **högre utbildning i Europaregionen** (Lissabonkonventionen)⁴⁰. Syftet är att minska mobila studerandes osäkerhet om erkännandet av deras kvalifikationer och läranderesultat och undvika långdragna och oförutsägbara administrativa förfaranden. Det skapar lika villkor för alla studerande, oberoende av utbildningssektor och ursprungsland.

★ **Framtidsinriktade europeiska kvalifikationer**

- **Underlätta utvecklingen av innovativa gemensamma europeiska utbildningsprogram**, bland annat inom **ämbesområden som rör strategiska sektorer** och viktiga tekniska områden, såsom AI, kvantteknik, halvledare, data- eller cybersäkerhet, eventuellt genom en **europeisk examen/märkning**⁴¹ baserad på gemensamma kriterier. Detta initiativ kommer att främja framtidsinriktad kompetens och samla expertis och kunskap från högre utbildningsanstalter i hela EU, utöver vad en enskild institution kan erbjuda.
- **Underlätta rörligheten för personer som studerar och arbetar inom yrkesutbildningen** genom att inleda arbetet mot en eventuell **europeisk examen/märkning för yrkesutbildning**. Examen kan omfatta grundläggande yrkesutbildning på gymnasienivå och eftergymnasial nivå. Medlemsstaterna och yrkesutbildningsanordnare kommer med stöd av Erasmus+ att inleda ett pilotprojekt för att testa en sådan europeisk examen/märkning för yrkesutbildning under 2025–2026.

★ **Fördjupa det gränsöverskridande samarbetet för att tillhandahålla framtidsinriktad kompetens och kvalifikationer**

- Undersöka möjligheten att utveckla en lämplig **europeisk rättslig status för allianser mellan lärosäten**, och en **investeringsväg för europeiska universitetsallianser** för att säkerställa hållbart samarbete och hållbar finansiering, samla resurser och stärka partnerskapen med företag och forskningsinstitutioner inom deras innovationsekosystem.
- Stärka det gränsöverskridande samarbetet inom ramen för **yrkeskunskapscentrum** och bidra till nationella reformer inom yrkesutbildningen genom offentlig-privata partnerskap. Fortsätta att stödja inrättandet av yrkeskunskapscentrum under 2026–2029 på grundval av en utvärdering.
- Inleda ett pilotprojekt med **europeiska skolallianser** 2026 för att öka elevernas och lärarnas rörlighet, det gränsöverskridande samarbetet mellan skolor och skolmyndigheter samt innovation. Allianserna kommer att fungera som provbänkar för innovativa undervisningsmetoder, undervisningsplaner och kompetensramar, särskilt för grundläggande färdigheter. Allianserna kommer att hjälpa deltagande skolor att bli utbildningsorganisationer för ändamålsenlig undervisning i grundläggande färdigheter. Detta kommer även att ske i samarbete med lokala myndigheter.

⁴⁰ [CETS 165 – Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region.](#)

⁴¹ [Meddelande från kommissionen, A Blueprint for a European degree.](#)

★ Främja mobilitet för alla studerande

- Stärka **Erasmus+** för att göra det mer inkluderande och tillgängligt för alla, med särskilt fokus på elever med begränsade möjligheter – även inom yrkesutbildningen. En större utåtriktad verksamhet kommer att ge större utrymme för kompetensutveckling och därmed tydligare bidra till att bygga upp ett motståndskraftigt, konkurrenskraftigt och sammanhållet Europa.

Nyckelåtgärder

Initiativ för kompetensportabilitet [2026]

En gemensam europeisk ram för automatiskt erkännande av studiemeriter och studieperioder utomlands inom skola, yrkesutbildning och högre utbildning [2027]

Lansering av innovativa gemensamma europeiska utbildningsprogram med en europeisk examen/märkning [2026]

Rättslig status för europeiska universitetsallianser [2027]

Pilotprojekt med en europeisk examen för yrkesutbildning [2025–2026]

Pilotprojekt med europeiska skolallianser [2026]

D. Locka till sig och behålla kompetens från tredjeländer för att ta itu med kompetensbristen och utveckla topptalanger i Europa

Europas arbetsföra befolkning förväntas minska med en miljon vuxna varje år fram till 2050. Det krävs insatser för att uppmuntra så många människor i arbetsför ålder som möjligt att delta på arbetsmarknaden, undanröja kvarstående hinder och nå ut till grupper med begränsade möjligheter. Trots det innebär den minskande befolkningstätheten att EU:s befolkning inte kommer att räcka för att minska bristen på arbetskraft och optimera EU:s innovationspotential. Kandidatländernas gradvisa integration i delar av den inre marknaden kommer att stärka EU-ekonomins konkurrenskraft i dagens hårda globala konkurrens. Det strategiska stödet till utbildning i partnerländer inom ramen för Global Gateway-strategin har en omdanande effekt och gör det möjligt att öka hållbarheten, samtidigt som det bidrar till att öka de europeiska företagens konkurrenskraft, särskilt i investeringsländer.

Som ett komplement till åtgärderna för att aktivera och fortbilda EU:s arbetskraft måste EU bli en global magnet för talanger, för att både locka till sig och behålla dem. För att upprätthålla och stärka sin ställning inom utbildning, forskning och innovation måste Europa stärka sin attraktionskraft för toppforskare, specialister på strategiska områden, akademiker och studenter i hela världen, samt specialister på strategiska områden, till exempel de som är kopplade till nästa våg av spetsteknik. EU:s förmåga att konkurrera på global nivå är inte bara beroende av att behålla inhemska talanger utan också av att aktivt locka talanger från länder utanför Europa. Genom att erbjuda en utbildnings- och forskningsinfrastruktur i världsklass, konkurrenskraftiga karriärmöjligheter och en stödjande reglerings- och finansieringsmiljö kan EU bli de största talangernas förstahandsval. Europeiska forskningsrådets spetsforskningsbidrag kan vara avgörande för EU:s möjligheter att locka till sig och behålla begåvade forskare från hela världen genom att tillhandahålla långsiktig och flexibel finansiering för att bedriva spetsforskning i Europa.

Denna ambition kommer att kombineras med åtgärder för att säkerställa tillgången till och tillhandahållandet av arbetstillfällen av god kvalitet, särskilt i sektorer där arbetstagarna löper

större risk för orättvisa, ohälsosamma och osäkra arbetsförhållanden. En korrekt tillämpning av reglerna för arbetskraftens rörlighet, bland annat med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten, är av yttersta vikt för att bygga upp en välfungerande inre marknad. Detta gäller alla arbetstagare, inklusive tredjelandsmedborgare, och särskilt i samband med utstationering av arbetstagare och i långa och komplexa underleverantörskedjor.

Tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta i EU bör stödjas i sin integration och med goda arbetsvillkor ges förutsättningar att utnyttja sin talang fullt ut. Samarbetet med partnerländerna om arbetskraftens internationella rörlighet och kompetensutveckling bör också stärkas.

Kompetensunionen kommer att säkerställa att Europa går i främsta ledet när det gäller att locka till sig globala talanger för innovation och främjar mångfald och inkludering, samtidigt som hänsyn tas till behovet av att bedöma säkerhetsrelaterade konsekvenser för strategiska sektorer, såsom cybersäkerhet, flyg- och rymdteknik och försvar.

Nyckelåtgärder på EU-nivå samt nationell, regional och lokal nivå

★ En ram för att göra EU till en talangmagnet

- När den antagits av medlagstiftarna, inrätta **EU:s talangreserv**, en **EU-omfattande plattform som underlättar internationell rekrytering** av arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför EU och som har den kompetens som krävs för att arbeta i yrken där det råder brist i hela EU **på alla kompetensnivåer**.
- **Göra Europa attraktivt för de bästa forskarna i hela världen** genom att förebygga och motverka kompetensflykt från EU för både europeiska och internationella forskare genom att göra följande:
 - **Erbjuda utmärkta vetenskapliga arbets- och anställningsvillkor och karriärmöjligheter**, särskilt genom att fokusera på att minska otryggheten i början av forskarkarriären genom Marie Skłodowska-Curie-åtgärden **”Choose Europe”**. Ett pilotprojekt kommer att inledas under 2025. De sökande kommer att kunna koppla Marie Skłodowska-Curie-bidrag till uttagningar som leder till långsiktiga befattningar vid universitet och forskningsinstitutioner efter projektets slut.
 - Stödja genomförandet av den **nya ramen för forskarkarriärer**⁴² och den europeiska stadgan för forskare, som är särskilt relevanta för att behålla forskare i Europa och locka tillbaka de forskare som lämnat Europa.
- **Göra de europeiska utbildningssystemen attraktiva för begåvade studenter**.
 - Kommissionen föreslår ett nytt mål: **Senast 2030 bör antalet studerande från länder utanför EU som kommer till EU för att studera och skaffa sig en högskoleexamen vara minst 350 000 per år**⁴³.
 - Lansera pilotprojekt med **virtuella studiemässor**, särskilt inom STEM-ämnena och andra strategiska ämnesområden, och anordna fysiska kampanjer under rubriken **”Studera i**

⁴² Proposal for a Council Recommendation on the European Research Area Policy Agenda 2025-2027 (ej översatt till svenska).

⁴³ EU-målet för 2030 avser antalet rörliga högskoleutbildade studenter i EU från länder utanför EU. 2022 var denna siffra 248 827 studenter (senast tillgängliga uppgifter), vilket innebär att det för att nå målet på EU-nivå för 2030 krävs en ökning med cirka 41 % fram till 2030. Enligt en linjär prognos kommer antalet studenter att vara omkring 328 000 år 2030, vilket innebär att det för att nå EU-målet för 2030 krävs en ökning med cirka 7 % jämfört med den linjära utvecklingen.

Europa” för att locka studenter från ledande institutioner i tredjeländer att studera nyckelämnena i Europa, med hjälp av stipendier inom **Erasmus Mundus** och **programmet för ett digitalt Europa**, samt **europiska universitetsallianser**.

- **Göra det lättare att locka till sig och integrera kvalificerade tredjelandsmedborgare.**
 - Kommissionen kommer senare i år att lägga fram en **viseringsstrategi** som kommer att innehålla åtgärder för att **locka fler toppstudenter, forskare och utbildade arbetstagare från tredjeländer**, till exempel genom ett bättre genomförande av direktivet om studerande och forskare⁴⁴ och blåkortsdirektivet. Det behövs också starkare stöd till medlemsstaterna och deras konsulat för att säkerställa att viseringar för längre vistelse och uppehållstillstånd kan utfärdas i god tid. EU-finansiering kommer att möjliggöra bättre samordning mellan migrations- och utbildningsmyndigheter.
 - En viktig faktor för att locka talanger är att skapa de rätta förutsättningarna i Europa för deras integration och att stödja familjelivet. Kommissionen kommer senare i år att se över **EU:s handlingsplan för integration och inkludering** och undersöka olika sätt att bättre stödja åtgärder för integration och familjeåterförening, särskilt för kvalificerade arbetstagare och forskare.
 - Utbildningsprogram för ökad anställbarhet är avgörande för att tillgodose behoven av arbetskraft i Europa och bidra till kompetensutveckling i partnerländerna. Sådana program håller på att utvecklas inom ramen för **talangpartnerskapen** och bör vidareutvecklas som en del av de **multifunktionella Legal Gateway-kontoren**. Dessa inrättas tillsammans med intresserade medlemsstater för att ge arbetsgivarna ytterligare stöd att hitta den kompetens de behöver, särskilt inom sektorer av gemensamt intresse, såsom byggverksamhet, omsorg, IKT, transport, bioekonomi, turism, jordbruk eller kultur. Sådana program bör bygga på ett offentlig-privat partnerskap och vara till ömsesidig nytta för både EU och partnerländerna. Den kommande nya pakten för Medelhavsområdet erbjuder särskilda möjligheter i detta avseende.

Nyckelåtgärder

Lansering av it-plattformen för EU:s talangreserv

Marie Skłodowska-Curie-åtgärden ”Choose Europe” [fjärde kvartalet 2025]

En ny viseringsstrategi [fjärde kvartalet 2025]

Inrättande av multifunktionella Legal Gateway-kontor [2026]

4. Investeringar i utbildning och kompetens – mobilisering av offentliga och privata investeringar

Utbildning och kompetens är en investering – inte en kostnad – som ger avkastning många gånger om. Investeringar i en välutbildad befolkning och arbetsstyrka ger inte bara människor möjlighet att få tillgång till och behålla arbeten av hög kvalitet. Det är också en investering i EU:s

⁴⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (omarbetning).

konkurrenskraft och beredskap, ökad ekonomisk och inkluderande tillväxt och motståndskraft, social och territoriell sammanhållning och, i slutändan, en förstärkning av den europeiska sociala modellen och skyddet av europeiska värden och demokrati.

I den nuvarande sjuåriga budgeten (2021–2027) anslås investeringar i utbildning och kompetens genom program som Europeiska socialfonden+ (ESF+), som stöder kompetens med 42 miljarder euro, faciliteten för återhämtning och resiliens (67,7 miljarder euro för både investeringar i humankapital och infrastruktur), Europeiska regionala utvecklingsfonden (8,7 miljarder euro), Erasmus+ (26,1 miljarder euro), Fonden för en rättvis omställning (2,3 miljarder euro) och InvestEU (som mobiliserar över 1 miljard euro). Det är viktigt att medlemsstaterna utnyttjar halvtidsöversynen av de sammanhållningspolitiska programmen 2021–2027 för att öka sina investeringar i utbildning och kompetens, till stöd för ambitiösa reformer för att genomföra kompetensunionen.

Framtida EU-finansiering kommer att fortsätta att stödja investeringar i utbildning och kompetens på EU-nivå. Genom att dra nytta av bästa praxis, pilotprojekt och lärdomar på EU-nivå, och genom en bättre samordning med EU:s politiska prioriteringar, kommer vi att maximera mervärdet av investeringar i sektorer som är av avgörande betydelse för EU:s konkurrenskraft.

EU-budgeten är bara en del av bilden. Med tanke på utmaningens omfattning – och belöningen i form av konkurrenskraft, välbefinnande och motståndskraft – är det mycket viktigt att utöver EU-medel mobilisera finansiering och initiativ inom både den offentliga och den privata sektorn.

Under 2022 uppgick de offentliga utgifterna på alla utbildningsnivåer till 4,7 % av BNP (EU-genomsnitt). 0,1 % av BNP gick till vuxenutbildning.

Medlemsstaterna och den privata sektorn måste investera mer i utbildning, fortbildning och omskolning.

Nyckelåtgärder på EU-nivå, nationell nivå och regional nivå och inom den privata sektorn

- Fullt ut utnyttja möjligheterna med **InvestEU** och i samarbete med Europeiska investeringsbanksgruppen lansera den nya gemensamma plattformen **”EU Invest in Talent”** som är öppen för alla internationella finansinstitut och nationella utvecklingsbanker. Den omfattar en kombination av EU-finansiering och lån från viktiga investerare för att främja investeringar på alla utbildningsnivåer i Europa och för att öka finansieringen och ge större genomslag. Inom ramen för plattformen **samordna privata initiativ och öka privata investeringar** i utbildning, fortbildning och omskolning i viktiga industriella ekosystem genom att stärka kompetenspakten och EU:s kompetensakademier och genom att inrätta transnationella partnerskap mellan universitet och näringsliv. Yrkeskunskapscentrum och europeiska universitetsallianser är också utmärkta verktyg för att få den privata sektorn att öka sina investeringar i utvecklingen av framtidsinriktad kompetens.
- **Uppmuntra medlemsstaterna att utnyttja** den nyligen införda **möjligheten till en förlängd anpassningsbana** i den reviderade ramen för ekonomisk styrning för att inkludera

tillväxtfrämjande reformer och investeringar i reformer av utbildning, fortbildning och omskolning, som bidrar till att öka produktiviteten och deltagandet på arbetsmarknaden.

- **Fortsätta och stärka arbetet med sociala investeringar**, bland annat med navet för sociala investeringar⁴⁵, genom att främja ömsesidigt lärande och tekniskt stöd till medlemsstaterna för att genomföra reformer och investeringar på områdena socialpolitik, arbetsmarknad och kompetens och förbättra kapaciteten att mäta deras sociala och ekonomiska avkastning på produktivitet och finanspolitisk hållbarhet.
- **Utforska bästa praxis för att ytterligare stödja arbetstillfällena av hög kvalitet** och främja omskolning av arbetsstyrkan genom offentlig upphandling.
- **Utvärdera utbildningsinvesteringars kvalitet och relevans** med hjälp av lärandelaboratoriet om kvalitetsinvesteringar i utbildning⁴⁶.
- **Uppmuntra medlemsstaterna att på lämpligt sätt utnyttja de finansieringsmöjligheter** för utbildning som erbjuds genom ESF+.

5. Styrning

För att förverkliga kompetensunionen kommer det att krävas högre ambitioner, kollektivt ansvar och egenansvar, framsynhet, samordnad styrning, investeringar och effektivt genomförande av reformer på flera nivåer. Därför kommer kompetensunionen att bygga på en stark struktur och styrning, som bidrar till prioriteringen om att utveckla ett starkt humankapital, som en övergripande möjliggörande faktor, till stöd för EU:s prioriteringar om konkurrenskraft och beredskap. Här kommer kompetensunionen att anpassas till den **nya styrmekanism** för konkurrenskraft som beskrivs i konkurrenskraftskompassen. Den kommer att göra det möjligt att snabbt och effektivt integrera kompetensfrågor, bland annat i de konkreta sektorer som identifierats som kritiska för Europas konkurrenskraft.

Styrningen av kompetensunionen, som kommer att genomföras fullt ut så snart som möjligt, kommer att bygga på en stark, aktuell, relevant, enhetlig och samordnad plattform för kompetens- och utbildningsinventering – **det europeiska observatoriet för kompetensinventering**. I syfte att förenkla och konsolidera en väl underbyggd och flexibel beslutsprocess på detta område kommer kompetensunionen att bygga på ett nära samarbete mellan alla berörda parter, till exempel arbetsmarknadens parter, den privata sektorn och utbildningsinstitutionerna, genom en **högnivåstyrelse för europeisk kompetens**.

Eftersom humankapital, utbildning och kompetens är en central fråga för att säkerställa EU:s konkurrenskraft har kommissionen för avsikt att lägga fram **en ny rekommendation till EU-27 om utbildning och kompetens i den europeiska planeringsterminen**. Rekommendationen skulle bygga på synpunkter från observatoriet och högnivåstyrelsen för att vägleda medlemsstaterna och alla relevanta aktörer inom humankapital, utbildning och kompetens och bidra till att säkerställa att reformer och investeringar – både offentliga och privata – tillgodoser de största behoven på ett strategiskt och effektivt sätt.

De viktigaste inslagen i styrningen av kompetensunionen beskrivs nedan.

⁴⁵ Se rådets slutsatser om arbetsmarknads-, kompetens- och socialpolitiska åtgärders betydelse för motståndskraftiga ekonomier (11066/24) och frivilliga vägledande principer för EU:s medlemsstater för att bedöma de ekonomiska effekterna av reformer och investeringar på områdena arbetsmarknad, kompetens och socialpolitik (10779/24).

⁴⁶ [Lärandelaboratoriet om kvalitetsinvesteringar i utbildning](#).

★ Tillhandahålla de data som krävs för en väl underbyggd politik: ett europeiskt observatorium för kompetensinventering

En korrekt och läglig kompetensinventering är avgörande för att säkerställa väl underbyggda politiska åtgärder och effektiv finansiering. Genom ett nyinrättat europeiskt observatorium för kompetensinventering kommer kommissionen att tillhandahålla strategiska data och framsyn om (nuvarande och framtida) kompetenstillgång, kompetensanvändning och kompetensbehov i konkreta sektorer och regioner och utbildningssystemens resultat. Denna lägliga datarapportering kommer att göra det möjligt att få tidig varning om kompetensbrist inom kritiska eller strategiska sektorer för EU.

Kommissionen⁴³ vidtar åtgärder för att förbättra kompetensinventeringen och datainsamlingen i nära samordning med Eurostat och relevanta EU-observatorier och EU-byråer⁴⁷ (Eurofound, Europeiska arbetsmyndigheten och Cedefop), som samlar in en mängd data, bland annat den årliga rapporten om brist och överskott på arbetskraft och onlineverktyget för analys av lediga platser, som gör inventeringar och kompetensprognoser i nära realtid. Andra relevanta datakällor är de sektorsvisa kompetensinventeringar som görs genom kompetenspakten och kompetensallianserna, den europeiska uppföljningen av utexaminerade, utbildningsöversikten, det europeiska observatoriet för sektorn för högre utbildning, observatoriet för forsknings- och innovationskarriärer (Reico), det europeiska dataområdet för kompetens och Eurydice-nätverket.

Det europeiska observatoriet för kompetensinventering kommer att göra det möjligt att centralisera alla dessa detaljerade, jämförbara realtidsdata i en enda kontaktpunkt, vilket ger högnivåstyrelsen det underlag den behöver och bidrar till arbetet inom den europeiska planeringsterminen.

★ Driva fram förändring – en högnivåstyrelse för europeisk kompetens

Kommissionen kommer att inrätta en särskild europeisk **högnivåstyrelse för europeisk kompetens** med utgångspunkt i resultatet från det europeiska observatoriet för kompetensinventering för att stödja arbetet på politisk nivå. Styrelsen, som leds av Europeiska kommissionen, kommer att samla de viktigaste berörda parterna, däribland företagsledare, utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter, för att ge EU:s beslutsfattare heltäckande, sektorsövergripande insikter och vägledning om kompetens. Syftet är att säkerställa en samordnad vision och identifiera de djärva åtgärder som krävs för att stärka vårt humankapital, med utgångspunkt i resultatet från det europeiska observatoriet för kompetensinventering.

Styrelsen kommer att stödja kommissionen i arbetet med en rekommendation till EU-27 om humankapital och de landsspecifika rekommendationerna. I förekommande fall kommer den att beakta rekommendationerna från styrelsen för det digitala decenniet om digitala grundläggande färdigheter samt från andra relevanta organ. Genom att sammanföra de viktigaste berörda parterna kommer styrelsen att underlätta snabba åtgärder på fältet, samtidigt som diskussioner och samråd med olika organ och institutioner på EU-nivå och nationell nivå förenklas och förkortas. Styrelsen kommer att ha en dynamisk och flexibel struktur som snabbt kan reagera när EU:s sektoriella kompetenslandskap förändras och sammankalla berörda parter beroende på de olika brådskande frågor som ska diskuteras.

⁴⁷ Ett data lakehouse håller för närvarande på att byggas upp för att samla alla byråernas data och det samordnas av Eurofound. Det är i en pilotfas och arbetet är för närvarande inriktat på att samla data om kompetens.

★ En särskild rekommendation till EU-27 om humankapital: utbildning och kompetens i den europeiska planeringsterminen

Kompetens är en viktig möjliggörande faktor för hållbar konkurrenskraft. Kompetensunionen kommer därför att förankras i den styrmekanism för konkurrenskraft som kommer att omfatta samordningsverktyget för konkurrenskraft och den rationaliserade europeiska planeringsterminen.

Införandet av ramen för social konvergens i den europeiska planeringsterminen⁴⁸ 2024 ledde till ökat fokus på sociala obalanser och risker för uppåtgående social konvergens. Ytterligare skräddarsydda analyser och råd om medlemsstaternas politik för humankapital kan läggas till ramen för social konvergens för att på ett meningsfullt sätt förbättra och uppdatera övervakningen och analysen av resultat i fråga om sysselsättning, socialpolitik, utbildning och kompetens. Kommissionen har för avsikt att lägga fram en övergripande rekommendation om humankapital till alla medlemsstater, med stöd av resultatet från det europeiska observatoriet för kompetensinventering och kommissionens analys, med stöd av högnivåstyrelsen för europeisk kompetens.

Rekommendationen till EU-27 bör särskilt inriktas på strukturella utbildnings- och kompetensfrågor samt dess förhållande till den snabbt föränderliga arbetsmarknaden och konkurrenskraften. Syftet är att bidra till dagordningen i frågor som rör humankapital för EU som helhet, samt bidra med underlag till relevanta politiska debatter i rådet och till det sociala trepartstoppmötet. Detta bör komplettera övriga delar av den europeiska planeringsterminen, särskilt den gemensamma sysselsättningsrapporten och riktlinjerna för sysselsättning, och kommer att ligga till grund för landsrapporterna och de landsspecifika rekommendationerna.

På institutionell nivå kommer kommissionen att arbeta för närmare samarbete och samband för att garantera samstämmighet mellan de olika delarna av den europeiska planeringsterminen. Den kommer också att uppmuntra till närmare samarbete mellan de berörda rådskonstellationerna, särskilt utbildnings-, sysselsättnings- och ekonomiministerierna, för att ta itu med utmaningen med humankapital och kompetens på EU-nivå och nationell nivå på ett myndighetsövergripande sätt.

När det gäller genomförandet av politiken skulle en förenklad styrningsstruktur för det europeiska utbildningsområdet nära kunna integreras i styrningen av kompetensunionen för att bygga vidare på det effektiva samarbetet mellan de olika myndigheterna i syfte att åstadkomma den systemförändring som krävs för att ge större genomslag. Starka och flexibla styrningsstrukturer skulle stärka stödet till medlemsstaterna i genomförandet av evidensbaserade reformer. Under första halvåret 2025 kommer kommissionen att offentliggöra en utvärderingsrapport om det europeiska utbildningsområdet, som kommer att ligga till grund för rådets översyn.

6. Slutsats och vägen framåt

I konkurrenskraftskompassen för EU betonas att grunden för Europas konkurrenskraft och beredskap inför framtiden är dess människor. Här är kompetens ett nödvändigt villkor. Kompetensunionen är ett förslag till en ny strategi som kombinerar utbildnings- och sysselsättningspolitiken och som förenas kring en gemensam vision om konkurrenskraft. Den

⁴⁸ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1263 av den 29 april 2024 om en effektiv samordning av den ekonomiska politiken och om multilateral budgetövervakning samt om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1466/97.

innehåller fyra nyckelåtgärder för kompetens som kommer att främja innovation, utfasning av fossila bränslen, beredskap, demokrati och social rättvisa.

Kompetensunionen kommer att ligga till grund för kommissionens arbete under hela mandatperioden. Vi står inför en enorm utmaning som endast kan hanteras om alla aktörer tar kollektivt ansvar och på ett myndighetsövergripande sätt gör mer för att hantera både tillgång och efterfrågan på kompetens (inklusive kompetensutveckling, erkännande, kopplingar till arbetsvillkor, demografi, företagspraxis), bland annat medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, näringslivet, universitet och skolor.

Som kompetensunionen tydligt visar är den enda vägen framåt ett helhjärtat åtagande som bygger på en stark genomförandemekanism och styrning, som är förankrad i en enhetlig och slimmad styrmekanism för konkurrenskraft som ska ligga till grund för beslut om investeringar och reformer på EU-nivå och nationell nivå. Den kommer att omfatta samordningsverktyget för konkurrenskraft och den rationaliserade planeringsterminen, med stöd av EU-medel och nationella medel, där offentlig-privata partnerskap har en starkare roll. Detta kommer att bygga på en stark genomförandemekanism och styrning genom den europeiska planeringsterminen, med stöd av EU-medel och nationella medel, där offentlig-privata partnerskap har en starkare roll. Kommissionen uppmanar Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet och arbetsmarknadens parter att godkänna kompetensunionen och att aktivt bidra till att förverkliga de initiativ som den innehåller.