**KOMPETENSPAKTEN**

Det finns stora fördelar med att främja gemensamma åtgärder för att maximera effekten av kompetensinvesteringar. Kompetensstrategier och kompetensåtgärder är ett område med en mängd olika aktörer – företag, arbetstagare, utbildningsanordnare, myndigheter på nationell, regional och lokal nivå, handelskammare och arbetsförmedlingar bidrar alla till att kompetensutveckling och omskolning sker. Samordnade åtgärder kan skapa klarhet för enskilda och företag i hela värdekedjan, minska kostnaderna och fokusera på prioriteringar.

Därför lanserar kommissionen nu en kompetenspakt för att skapa gemensamt engagemang och gemensamma strategier för kompetensutveckling. Pakten är stadigt förankrad i principerna för den europeiska pelaren för sociala rättigheter och ska bidra till att uppnå målen för den gröna given och digitaliseringen, såsom beskrivs i kommissionens meddelande ”Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar”.

Syftet med pakten är att stimulera privata och offentliga aktörer att bidra på ett konkret sätt till kompetensutveckling och omskolning för personer i arbetsför ålder. Aktörerna uppmuntras också att i lämpliga fall gå samman i partnerskap för gemensamma satsningar.

**Vad innebär det att gå med i pakten?**

* + - 1. Alla aktörer som går med i pakten skriver under en stadga med grundläggande principer och samtycker till att respektera och upprätthålla dessa.
      2. Deltagarna i pakten uppmuntras att omsätta sitt engagemang i konkreta åtaganden för kompetensutveckling och omskolning. Åtagandena måste vara förenliga med de grundläggande principerna och kan bygga på olika ”möjliggörande faktorer”, dvs. konkreta sätt att genomföra de olika principerna i praktiken.
      3. Åtagandena följs upp med hjälp av minst ett nyckeltal för verksamheten, exempelvis antalet personer som deltar i kompetensutveckling eller omskolning.

**Vilka är stadgans grundläggande principer?**

1. Främja en kultur med livslångt lärande för alla.
2. Bygga upp starka kompetenspartnerskap.
3. Följa tillgången och efterfrågan på olika kompetenser och förutse kompetensbehov.
4. Arbeta mot diskriminering och för jämställdhet och lika möjligheter.

**Vilka kan genomföra pakten?**

* Enskilda företag eller andra privata eller offentliga organisationer.
* Regionala eller lokala partnerskap.
* Branschpartnerskap eller sektorsövergripande partnerskap.

**Vilket stöd får deltagarna genom pakten?**

Från och med 2021 kommer kommissionen att stödja deltagarna i pakten genom särskilda tjänster:

1. En **knutpunkt för nätverkssamarbete** som erbjuder stöd med att hitta samarbetspartner och anordna de första mötena för partnerskapen, förbindelser med andra EU-verktyg (såsom Europass, kompetenskartan för EU, Eures och nätverket för offentliga arbetsförmedlingar) samt främjande av paktdeltagarnas verksamhet.
2. En **kunskapsknutpunkt** som erbjuder webbinarier, seminarier och möjligheter att lära av varandra, aktuell information om EU:s politik och instrument samt information om projekt, verktyg, instrument och bästa praxis.
3. En **väglednings- och resursknutpunkt** som erbjuder information om EU-finansiering och vägledning i att hitta finansieringsmöjligheter samt underlättar kontakter mellan paktdeltagarna och nationella eller regionala myndigheter.

Övergripande EU-finansiering, dvs. faciliteten för återhämtning och resiliens och relevanta finansieringsinstrument inom den fleråriga budgetramen för 2021–2027[[1]](#footnote-2), kan användas till stöd för pakten och bör utnyttjas fullt ut.

**STADGA**

**INLEDNING**

Vi grundar denna stadga på **den europeiska pelaren för sociala rättigheter**, som är EU:s kompass för social återhämtning för alla och för rättvisa omställningar till klimatneutralitet och till ett digitalt Europa.

Vi är medvetna om att människor måste stå i centrum för dagens och morgondagens **digitala ekonomi**.

Vi påminner om att EU med den **europeiska gröna given** har tillkännagett sin ambition att 2050 bli den första klimatneutrala världsdelen.

Vi stöder **industristrategin och SMF-strategin**, som har starka rötter i den gemensamma marknaden och som hjälper företag att kunna innovera och ta fram ny teknik, främjar kretsloppstänkande och skapar nya marknader.

Vi är fast övertygade om att kompetens är avgörande för såväl enskilda personer som företag när det gäller att skapa möjligheter till fler och bättre arbetstillfällen och åstadkomma tillväxt och konkurrenskraft, såsom beskrivs i den **europeiska kompetensagendan** för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft.

Vi förstår att företag och arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll i att identifiera kompetensbehov och stödja utvecklingen av relevant kompetens.

Vi betonar att dialogen mellan arbetsmarknadens parter är mycket viktig för att bidra till framgångsrik kompetensutveckling och omskolning i Europa samtidigt som nationella system, arbetsmarknadens parters roller och kollektivavtal respekteras fullt ut.

Vi understryker att samarbete och utbyten mellan och bland företag, arbetstagare och regionala och lokala myndigheter medför många fördelar.

Vi är medvetna om att covid-19-pandemin har påverkat samhället och ekonomin på djupet och visar hur viktigt det är med solidaritet inom EU och snabba insatser för en rättvis och hållbar återhämtning.

**Vi välkomnar kompetenspakten** som bildats på Europeiska kommissionens initiativ för att samla privata och offentliga samarbetspartner till gemensamma insatser för högkvalitativa kompetensinvesteringar som riktar sig till alla personer i arbetsför ålder i hela unionen. **Vi åtar oss att respektera och upprätthålla följande grundläggande principer**:

1. **Främja en kultur med livslångt lärande för alla.**
2. **Bygga upp starka kompetenspartnerskap.**
3. **Följa tillgången och efterfrågan på olika kompetenser och förutse kompetensbehov.**
4. **Arbeta mot diskriminering och för jämställdhet och lika möjligheter.**

Förteckning över undertecknare

**ATT TA FRAM KONKRETA ÅTAGANDEN**

Inom kompetenspakten uppmuntras deltagarna starkt att inte bara respektera och upprätthålla de grundläggande principerna, utan också omsätta dem i handling genom konkreta åtaganden om kompetensutveckling eller omskolning. Detta kan göras på olika sätt beroende på sammanhang, industriekosystem och vilka organisationer som medverkar (enskilda företag eller andra organisationer eller hela partnerskap).

I förteckningen nedanför finns en samling möjliggörande faktorer som kan vara till hjälp när man arbetar fram konkreta åtaganden. Förteckningen är vägledande och inte uttömmande. Organisationer och partnerskap som vill föreslå åtaganden om konkreta kompetensutvecklings- och omskolningsåtgärder väljer ut de möjliggörande faktorer som är relevanta och anpassar dem så att de passar in i innehållet i åtagandet. Förslag om åtaganden bör också innehålla minst ett nyckeltal för verksamheten som ska användas för att följa upp åtagandet, till exempel antalet personer som deltar i kompetensutvecklingen eller omskolningen.

**Främja en kultur med livslångt lärande för alla**

* Organisationen främjar kompetens hos personalen som en avgörande faktor för framgång.
* Arbetsgivare och arbetstagare görs medvetna om värdet av och fördelarna med kompetensutveckling och omskolning och motiveras att ständigt förbättra sina kunskaper och sin kompetens.
* Åtgärden har utarbetats för och med arbetstagarna och har stöd från alla ledningsnivåer.
* Vägledning och karriärutvecklingsstöd finns att få.
* Tillräckliga ekonomiska resurser satsas på åtgärden.
* Regelbunden uppföljning och kvalitetsbedömning sker.
* Särskild uppmärksamhet ägnas åt kompetensutveckling och omskolning för mindre gynnade grupper, såsom äldre arbetstagare och vuxna som har svårigheter med grundläggande färdigheter.
* Ledningen och personalen stöttas att utbilda sig och att övervinna hinder såsom tidsbrist, ont om pengar eller dålig information om möjligheter till kompetensutveckling eller omskolning.
* Företag får ekonomiska och andra incitament för att anordna kompetensutveckling och omskolning för arbetsgivare och personal.
* Mikroföretag och små eller medelstora företag kan få särskilt stöd (t.ex. verktyg, tjänster och finansiering) för att skapa och bibehålla en lärandekultur för såväl ledning som personal inom organisationen.

**Bygga upp starka kompetenspartnerskap**

* En bred samling olika aktörer medverkar, i synnerhet arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare, myndigheter, forskare, offentliga eller privata arbetsförmedlingar, handelskammare och andra förmedlande organisationer samt branschorganisationer.
* Partnerskap i ett industriekosystem är öppet för alla relevanta aktörer, så att deras samlade expertkunskap och resurser kan användas till konkreta åtgärder som gör det möjligt för människor att behålla, byta och hitta jobb.
* Partnerskapet samarbetar på lämplig nivå – inom EU, nationellt, regionalt eller lokalt.
* Det finns stöd för sektorsövergripande samarbete mellan relevanta partnerskap som tillhör olika sektorer eller industriekosystem.
* Alla partner delar på ansvaret och medverkar aktivt.
* Medlemmarna i partnerskapet har en öppen dialog och utbyter kunskap med varandra, inklusive om kvaliteten på lärare/utbildare och på utbildningsprogrammen, för att se till att utbildningsutbudet håller hög kvalitet.
* Partnerskapet grundar sin verksamhet på beprövade verktyg men utarbetar också nytänkande lösningar.

**Följa tillgången och efterfrågan på olika kompetenser och förutse kompetensbehov**

* Efterfrågan och utbud på olika kompetenser (yrkesmässiga och generella) inventeras regelbundet och enskilda personer får tydlig information om kompetensbehoven.
* Behovet av att stödja omställningen till en digital och grön ekonomi och konsekvenserna av demografiska förändringar tas med i beräkningen i kompetensprognoser.
* Kompetensinventeringar täcker kompetensbehov för arbetskraft och företag på regional och nationell nivå samt på EU-nivå.
* Kompetensprognoser tar hänsyn till de snabba förändringarna på arbetsmarknaden och ger relevant och aktuell information om kompetensbehov.
* Kompetensprognoser omfattar utvecklingen på regional och nationell nivå samt på EU-nivå.
* Inte enbart yrkesrelaterade kompetensbehov utan även behoven av generella och grundläggande kompetenser undersöks.
* Åtgärden bygger på konstaterade kompetensbehov, som kan omfatta behov av såväl yrkesrelaterade som mjuka kompetenser.

**Arbeta mot diskriminering och för jämställdhet och lika möjligheter**

* Genom åtgärden främjas aktivt lika möjligheter för alla, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.
* Åtgärden innebär att alla i målgruppen erbjuds möjligheter till kompetensutveckling/omskolning av hög kvalitet, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder[[2]](#footnote-3) eller sexuell läggning.
* Validering och erkännande av inhämtade kunskaper (inklusive mikromeriter) ingår i åtgärden.
* Hänsyn tas till individers olika behov och förmågor, inklusive deras personliga och yrkesmässiga behov (t.ex. karriärbyte mitt i livet).
* Åtgärden är flexibel, modulär och ges om möjligt genom verktyg (inklusive digitala verktyg) som ger alla personer i arbetsför ålder tillgång till utbildningen.

1. Till exempel Europeiska socialfonden+, React-EU, Fonden för en rättvis omställning, Erasmus+, Horisont Europa, Programmet för ett digitalt Europa, Europeiska regionala utvecklingsfonden, InvestEU och moderniseringsfonden. [↑](#footnote-ref-2)
2. Såvida inte något annat kan motiveras av typen av åtgärd, t.ex. om det rör sig om kompetensutvecklings- och omskolningsinitiativ som riktar sig särskilt till äldre arbetstagare eller till unga nyanställda medarbetare. [↑](#footnote-ref-3)