Utbildning

Datum
2026-11-25

Ert referensnummer
U2026/01759
Vår referens
Johannes Nathell

Utbildningsdepartementet
Sekretariatet för analys och internationell verksamhet
103 33 STOCKHOLM

Remissyttrande – Kommissionens förslag till förordning om portabilitet av kvalifikationer och kompetenser (COM (2026) 992)

Almega Utbildning är en arbetsgivar- och branschorganisation för fristående förskolor och skolor. Förbundet har cirka 800 medlemmar med tillsammans ca 420 000 barn och elever i verksamheterna. Förbundets medlemmar är bundna av kollektivavtal och är verksamma över hela landet.

Almega Utbildning har beretts möjlighet att lämna synpunkter på Kommissionens förslag till förordning om portabilitet av kvalifikationer och kompetenser och om ändring av förordning (EU) 2018/1724 (”Skills Portability Act”), 2026/0274(COD). Almega Utbildning tillsammans med Almega lämnar härmed följande yttrande.

1. Sammanfattning

Almega och Almega Utbildning välkomnar förslagets ambition om att underlätta å ena sidan arbetstagares rörlighet på inre marknaden och å andra sidan företagens kompetensförsörjning. Det kan bli ett viktigt steg mot friare rörlighet för människor och tjänster på den inre marknaden. Våra huvudsakliga synpunkter är att:

- digitaliseringen måste kombineras med en faktisk minskning av nationella krav och antalet reglerade yrken,
- digitalisering inte får leda till ökade informationskrav för företag och individer,
- understryka arbetsgivarnas roll i att verifiera och bedöma kompetensers och kvalifikationers relevans,
- digitala kvalifikationsbevis ska kunna utfärdas i ett standardformat, men användningen av EUDI-plånboken måste förbli frivillig för individen och arbetsgivare får inte åläggas att begära eller verifiera bevisen, och
- icke-formella kvalifikationer ska kunna omfattas utan nya kostnader för privata aktörer.

2. Allmänna synpunkter

Som Letta-rapporten[1] konstaterar är den fria rörligheten för människor den minst utvecklade av de fyra friheterna inom EU, mycket på grund av regelbörda kopplat till erkännandet och verifierandet av kvalifikationer och kompetenser. Tjänsteföretagens viktigaste tillgång är människors kompetens samtidigt som tillgången till rätt kompetens också är det största tillväxthindren just nu för svenska tjänsteföretag. Fri rörlighet för personer och en flexibel arbetskraftsmobilitet är därför en förutsättning för en fungerande inre marknad för tjänster, samtidigt som det kan underlätta för företagens kompetensförsörjning.

Digitalisering av pappersarbetet och en förenklad process för erkännande av yrkeskvalifikationer och kompetenser har därför länge varit en prioriterad fråga för Almega. Om åtgärderna i förordningen genomförs framgångsrikt kan de vara ett viktigt steg mot friare rörlighet för människor och tjänster på den inre marknaden.

Tjänstesektorn är oumbärlig för jobbskapande, ekonomisk tillväxt och motståndskraft. Det är den största och snabbast växande sektorn inom näringslivet. I Sverige står den privata tjänstesektorn för mer än hälften av Sveriges BNP, för fyra av fem nya jobb och tjänster utgör nästan 40 procent av Sveriges totala export.

Trots detta levererar tjänstesektorn betydligt sämre än sin potential inom EU eftersom inre marknaden för tjänster hålls tillbaka av byråkrati och regelbörda, vilket inneburit långsammare tillväxt, lägre sysselsättning och sämre konkurrenskraft. Trots att vissa framsteg har gjorts senaste decennierna i och med bland annat tjänstedirektivet som började gälla 2009, är ungefär 60 procent av hindren för tjänster av samma slag som för 20 år sedan.[2] Enligt IMF leder EU:s interna handelshinder till extrakostnader motsvarande 44-procentiga tullar på varor och hela 110-procentiga tullar på tjänster.[3]

En av de viktigaste anledningarna till regelbördan för tjänsteföretag på den inre marknaden är att alltför många arbetstagare inom många yrkesgrupper inom EU möter stor byråkrati vid erkännande och verifierande av yrkeskvalifikationer. Idag finns runt 5 700 reglerade yrken, som täcker drygt en femtedel av Europas arbetskraft.[4] Av dessa är 140 yrken reglerade endast i ett enda land.[5] I grunden skapar den stora mängden reglerade yrkena administrativa hinder som försvårar arbetstagares rörlighet och motverkar de fulla fördelarna med den inre marknaden.

Att digitalisera förfaranden och underlätta erkännandet av yrkeskvalifikationer är därför mycket välkommet och vore ett viktigt steg för att öka rörligheten för människor. Men det kommer inte vara tillräckligt. Antalet krav och mängden reglerade yrken är i sig ett problem, och förslaget tar inte itu med det.

---

[1] Letta (2024) “Much more than a market” https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf

[2] European Commission (2023) “30 years of Single Market – taking stock and looking ahead” https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/30-years-single-market-taking-stock-and-looking-ahead_en

[3] IMF (2024) https://www.imf.org/en/Publications/REO/EU/Issues/2024/10/24/regional-economic-outlook-Europe-october-2024

[4] European Commission: Regulated Professions Database.

[5] Blix (2025) “Unshackling EU growth” https://www.almega.se/2025/10/ny-rapport-unshackling-eu-growth/#2)-how-have-the-regulated-professions-in-the-eu-evolved?

Samtidigt som EU främjar digitalisering och underlättar verifierandet, jämförandet och erkännandet av yrkeskvalifikationer och kompetenser måste Kommissionen även driva på medlemsstaterna att förenkla sina förfaranden genom att minska antalet krav och antalet reglerade yrken.

Om inte regelbördan minskar är det många jobb som inte kommer skapas och många tjänster som inte kommer att utföras, vilket i sin tur innebär att Europa kommer fortsätta att tappa i konkurrenskraft. Enligt skattningar från EU-kommissionen kan reglerade yrken kosta upp till 700 000 jobb inom EU.[6] Sverige och Europa har därför mycket att vinna på att riva handelshinder för tjänster på den inre marknaden.

För att Europa ska stärka sin konkurrenskraft och därtill sluta välståndsgapet till USA måste Europa släppa loss tjänstesektors potential. Flertalet studier visar att Europas ekonomi skulle få en rejäl skjuts av en fördjupad inre marknad för tjänster. Försiktiga beräkningar från ECIPE, på uppdrag av Almega, visar att EU:s BNP kan öka med 280 miljarder euro över en femårsperiod, vilket innebär en tillväxt på 1,6 procent. Men dessa siffror är sannolikt i underkant. Andra bedömare såsom Europaparlamentets forskningstjänst beräknar att en fördjupad tjänstemarknad kan innebära en ökning av EU:s BNP med åtminstone 280 miljarder euro om året.[7]

Mot den bakgrunden bör förslagets kostnader ses i sitt sammanhang. Att införa systemet, koppla samman nationella databaser och säkerställa interoperabilitet mellan medlemsstaternas system kommer att kräva tid och resurser av medlemsstaterna. Men kostnaderna väger lätt mot de samhällsvinster som en bättre fungerande inre marknad för tjänster kan ge. Varje hinder som undanröjs för att få kvalifikationer och kompetenser erkända och verifierade gör det lättare för företag att hitta rätt kompetens, växa och erbjuda sina tjänster i andra medlemsstater. Investeringen bör därför ses som en förutsättning för den tillväxt, de jobb och den konkurrenskraft som en fördjupad inre marknad för tjänster kan ge, inte som ett skäl att sänka ambitionen. Det förutsätter samtidigt att systemet genomförs effektivt och bygger på befintliga strukturer, så att kostnaderna hålls nere och vinsterna faktiskt kan realiseras.

3. Detaljerade synpunkter

3.1 Arbetsgivarens ansvar, frivillighet och verifiering

Digitala kvalifikationsintyg kan visa att individen uppnått en viss kompetens eller kvalifikation. Det innebär dock inte i sig att kompetensen eller kvalifikationen är tillräcklig för att motsvara kraven för en tjänst eller yrkesroll. Det är ytterst arbetsgivaren, inte myndigheter eller andra offentliga organ, som är bäst lämpad att bedöma om en arbetstagare har de kvalifikationer och kompetenser som krävs för arbetsuppgifterna. Därför är det positivt att förordningen anger att arbetsgivarens rätt att själv bedöma kvalifikationers relevans i rekryteringen inte påverkas, men detta bör även framgå av artikeltexten. Därför anser Almega att artikel 4.3 bör tydliggöras.

[6] Koumenta & Pagliero (2016), Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU, Europeiska kommissionen.
[7] European Parliament Research Service (2023) https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/734690/EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf

Vidare är det därför också positivt att det förblir frivilligt för arbetsgivaren att begära eller verifiera digitala kvalifikationsintyg, och att det inte ska bli ett krav för individer att behöva uppvisa digitala intyg över sina kvalifikationer.

Verifieringen måste också vara rättssäker. Det bör förtydligas hur ackrediteringen av de organ som utfärdar digitala kvalifikationsintyg i EUDI-plånboken säkerställs, och vilka krav som ställs på de myndigheter som verifierar att intygen stämmer.

3.2 Befintliga strukturer och interoperabilitet

Det är positivt att förslaget bygger på befintliga strukturer, såsom eIDAS, EUDI-plånboken, Europass, EQF, de nationella referensramarna och är förenligt med ESCO-klassificeringen av kvalifikationer, kompetenser och yrken. Gemensamma utgångspunkter skapar jämförbarhet och kan göra det enklare att göra rätt och få sina kvalifikationer erkända. Samtidigt bör det tydligt skiljas mellan portabilitet, verifiering och jämförbarhet å ena sidan och formellt erkännande av yrkeskvalifikationer å den andra. Förordningen ger inte i sig automatisk likvärdighet eller tillträde till reglerade yrken.

Almega välkomnar att de nationella databaserna kopplas till Europas. Jämförelserna får dock inte ge en missvisande bild av likvärdighet. Verktyget bör tydligt skilja mellan en kvalifikations EQF-nivå och dess innehåll, omfattning och formella status. Det är särskilt viktigt för kvalifikationer utanför det formella utbildningssystemet. En gemensam europeisk infrastruktur bör också utgå från läranderesultatens kvalitet och verifierbarhet, och respektera att de nationella systemen organiserar och kvalitetssäkrar lärande på olika sätt. ESCO bör vara ett stöd för beskrivning och jämförelse, inte en begränsning för hur läranderesultat formuleras. Särskilt för avancerade yrkeskvalifikationer, där EQF-nivån bland annat speglar grad av ansvar och självständighet, går förmågor som att leda komplex affärsutveckling eller fatta beslut under osäkerhet inte fullt ut att beskriva som en lista över separata färdigheter.

Verktygets värde ska ligga i att individer och företag vill använda det. För att systemet ska leda till riktig förenkling måste verktyget därför vara användarvänligt, finnas på unionens officiella språk och vara utformat så att såväl små som stora företag kan använda det utan särskild kunskap om utbildningssystem. Almega understryker vikten av att tillämpa principen om ”once only”, samt att interoperabilitet mellan medlemsstaternas system är en förutsättning för att det ska fungera ändamålsenligt. Förslaget bör också vara konsekvent med målen i EU:s bredare digitaliseringsagenda.

3.3 Digitalisering utan ökade informationskrav

Även om digitalisering av pappersarbetet i grunden är positivt vill vi understryka att det inte får leda till ökade krav på information från individer och arbetsgivare. Att ta fram och rapportera uppgifter är kostsamt för företagen. EU bör därför säkerställa att företag endast behöver rapportera det som är absolut nödvändigt, utan ytterligare datapunkter. Det gäller även när datafälten ändras genom delegerade akter. Systemet måste fungera även för små och medelstora företag, och formaliseringen får inte bli en ny administrativ börda. I annat fall leder digitaliseringen inte till någon verklig förenkling.

Det bör inte införas parallella rapporteringsskyldigheter för privata kvalifikationsutfärdare. Om Kommissionen ges möjlighet att utöka datakraven genom delegerade akter bör det finnas tydliga krav på proportionalitetsbedömning och möjlighet för berörda aktörer att lämna synpunkter.

Systemet kommer dessutom att hantera stora mängder personuppgifter. Det är därför avgörande att dataskyddsförordningen (GDPR) följs och att höga krav ställs på cybersäkerhet, så att individers känsliga uppgifter inte riskeras.

3.4 Icke-formella kvalifikationer, mikromeriter och privata utfärdare

Almega välkomnar att mikromeriter omfattas. Det är viktigt att även utbildningar utanför det formella utbildningssystemet inkluderas, så att privata utbildningsanordnare inte missgynnas eller stängs ute. Förslaget anger att nationella referensramar ska omfatta alla kvalifikationer som utfärdas inom en medlemsstat, och att mikromeriter ska ingå i den mån det är möjligt (artikel 8.3). Samtidigt får intyg endast utfärdas av kvalificerade tillhandahållare av betrodda tjänster eller av offentliga organ som ansvarar för en autentisk källa (artikel 3.2).

Det bör förtydligas hur icke-formella kvalifikationer och privata utbildningsanordnare omfattas. Den svenska referensramen SeQF medger nivåplacering av kvalifikationer utanför det formella utbildningssystemet efter ansökan från den ansvariga organisationen. Ett sådant nivåbeslut avser kvalifikationen och dess förväntade läranderesultat, och innebär inte nödvändigtvis en generell ackreditering av utbildningsanordnaren. Det behöver säkerställas att svenska nivåbeslut och tillhörande nationella kvalitetssäkringsförfaranden uppfyller förordningens krav, utan att privata aktörer behöver genomgå ytterligare godkännandeförfaranden. Förordningen bör också skilja mellan den organisation som ansvarar för att en individ tilldelas en kvalifikation och den aktör som tekniskt utfärdar det digitala beviset.

Frivilligheten att ansöka om nivåplacering i SeQF bör bevaras. Kvalifikationer som redan är nivåplacerade bör däremot omfattas av den gemensamma europeiska infrastrukturen för information och verifiering på likvärdiga villkor, utan ytterligare godkännandeförfaranden. Det är två skilda frågor, och artikel 8.3 bör förtydligas i det avseendet.

Privata aktörer ska inte behöva bli kvalificerade tillhandahållare av betrodda tjänster eller åläggas nya rapporteringskrav för att deras kvalifikationer ska kunna utfärdas digitalt. Regeringen bör i stället utreda en nationell lösning, till exempel via den nationella kvalifikationsdatabasen, och inkluderingen av mikromeriter bör inte leda till en mer omfattande eller tidskrävande prövning i SeQF.

3.5 Styrning och uppföljning

Gruppen för digitalisering av kvalifikationer består enbart av företrädare för medlemsstaterna (artikel 11.2). Almega föreslår att arbetsmarknadens parter och näringslivet bör inkluderas och konsulteras i uppföljning och styrningen av detta. Reformens faktiska effekter behöver också följas upp. Antalet utfärdade digitala bevis är inte ett tillräckligt mått på framgång. Uppföljningen bör även omfatta om reformen förenklar rekryteringen, förbättrar användningen av kvalifikationer och minskar den administrativa bördan för arbetsgivare och kvalifikationsutfärdare.

För Almega Utbildning respektive Almega

Andreas Mörck
Förbundsdirektör

Fredrik Östbom
Enhetschef näringspolitik