

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om — Jobskabelse gennem lærlingeuddannelser og livslang erhvervsfaglig uddannelse: erhvervslivets rolle i undervisningen i EU (initiativudtalelse)

(2013/C 161/05)

Ordfører: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 12. juli 2012 under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, at udarbejde en initiativudtalelse om:

"Jobskabelse gennem lærlingeuddannelser og livslang erhvervsfaglig uddannelse: erhvervslivets rolle i undervisningen i EU".

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, som vedtog sin udtalelse den 26. februar 2013.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 488. plenarforsamling den 20.-21. marts 2013, mødet den 20. marts 2013, følgende udtalelse med 83 stemmer for, 1 imod og 6 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1 Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg undersøger arbejdsgiveres og erhvervsfolks aktive tilgang til mobiliseringen i hele Europa med henblik på at støtte udviklingen af kompetencer og tilpasse dem til arbejdsmarkedets behov i forbindelse med fornyet vækst, jobskabelse og navnlig forbedring af situationen for unge på arbejdsmarkedet.

1.2 Almen uddannelse og erhvervsuddannelse er dyre aktiviteter, der kommer rigtigt mange mennesker til gode. Der findes mange modeller for, hvordan man kan fordele omkostningerne i Europa. Arbejdsgiverne bør inddrages i disse alt efter de respektive staters praksis og nationale vilkår.

1.3 Udvalget opfordrer arbejdsgivere og erhvervsfolk til at støtte princippet om partnerskab og samarbejde mellem alle berørte parter i reformen af uddannelsessystemerne, erhvervsuddannelsessystemer og udviklingen af strategier for livslang læring. I den forbindelse anerkender udvalget den sociale dialogs rolle, samt de resultater, der indtil videre er opnået gennem samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer.

1.4 Udvalget opfordrer arbejdsgivere og erhvervsfolk til at fastholde og styrke den europæiske industris position samt deltage i forbedringen af industriens image og tekniske discipliner samt videnskabelige og tekniske kompetencer⁽¹⁾, analysere, forudsige og udbrede kendskabet til de enkelte sektors behov og dermed aktivt bidrage til bedre at matche kompetencer med arbejdsmarkedets behov.

1.5 Arbejdsgiverne og erhvervslivets organisationer bør samtidig respektere de specifikke behov, der findes hos mindre virksomheder og mikrovirksomheder som følge af gode store evne til at skabe arbejdspladser og hjælpe dem

med til at udarbejde detaljerede oversigter, der viser, hvordan disse langt mere fleksible og dynamiske virksomheder fungerer.

1.6 Udvalget anbefaler virksomhederne sammen med andre arbejdsmarkedsaktører at samarbejde tæt med skoler og uddannelsesinstitutioner og at tage aktivt del i udviklingsprogrammer og undervisningsplaner for erhvervsuddannelser med fokus på de forventede resultater. Dette samarbejde bør samtidig afspejles i uddannelsen af lærere og mestre i den praktiske del af erhvervsuddannelsen.

1.7 Udvalget mener, at et mere effektivt samarbejde mellem virksomheder og offentlige og private arbejdsformidlinger vil føre til større sammenhæng mellem lærlingeuddannelser i virksomheder og principperne om aktiv beskæftigelsespolitik og derfor større deltagelse i uddannelse gennem hele livet.

1.8 Inden for rammerne af den alliance, der foreslås inden for lærlingeuddannelsen, bør arbejdsgiverne og erhvervslivet forpligte sig til at støtte lærlingeuddannelser af høj kvalitet samt forbedre uddannelsernes image og gøre dem mere tillokkende i Europa. De bør også påtage sig ansvaret for at oprette et tilstrækkeligt antal pladser til elever og lærlinge med udgangspunkt i vekseluddannelsessystemet, hvor skoleundervisning kombineres med praktikophold i virksomhederne foruden andre måder, hvorpå man kan tilegne sig praktiske erfaringer og kvalifikationer. For at dette kan ske, bør man ikke desto mindre i de enkelte lande skabe de rette vilkår og incitamenter for virksomhederne.

1.9 EØSU noterer sig den plads, arbejdsgiverne indtager i det sociale partnerskab for at udvikle og gennemføre

⁽¹⁾ Dvs. fag som videnskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik.

EU-instrumenter såsom EQF ⁽²⁾, ESCO ⁽³⁾, ECVET ⁽⁴⁾, Europass m.fl. i de enkelte stater. Udvalget gør hele tiden opmærksom på, at det er altafgørende at tilpasse disse instrumenter til mikro-virksomhedernes, de mindre virksomheders og håndværkernes vilkår.

1.10 Udvalget opfordrer også arbejdsgiverne og virksomhederne til i større grad at udnytte kvinders potentiale og tilskynde dem til at studere naturvidenskabelige fag med henblik på at øge deres beskæftigelsesegnethed og lette deres overgang til arbejdsmarkedet.

1.11 Udvalget opfordrer arbejdsgivere og virksomheder til på mere effektiv vis at benytte sig af de europæiske strukturfonde, såsom EFRU, ELFUL og først og fremmest den nye generation af ESF ⁽⁵⁾ og Erasmus for alle. Samtidig efterlyser udvalget flere midler til programmerne COSME og HORIZONT.

2. Indledning

2.1 Denne udtalelse følger umiddelbart op på udvalgets udtalelse om Europa 2020-strategien og de relevante flagskibsinitiativer ⁽⁶⁾ samt de udtalelser, der vedrører udvikling af færdigheder, uddannelsens og erhvervsuddannelsens rolle ⁽⁷⁾.

2.2 Regionsudvalget reagerer positivt på Kommissionens opfordring ⁽⁸⁾ om at etablere stærke partnerskaber, som bygger på tillid mellem de involverede. Udtalelsen respekterer civilsamfundets rolle og arbejdsmarkedsparternes ⁽⁹⁾ autonomi og supplerer udvalgets andre udtalelser på området ⁽¹⁰⁾.

2.3 I udvalgets udtalelse forsøger man at fremhæve arbejdsgivernes og erhvervslivets aktive bidrag til gennemførelse af foranstaltninger, der træffes på EU-niveau om beskæftigelse, uddannelse og muligheder for unge. Det drejer sig således om at få de vedtagne politikker og foranstaltninger til at forholde sig til realiteterne og kravene fra virksomhedernes forretningspraksis. Europas virksomheder spiller en afgørende rolle, hvis arbejdsmarkedet ⁽¹¹⁾ skal finde en vej ud af krisen.

⁽²⁾ Den europæiske referenceramme for kvalifikationer

⁽³⁾ Den europæiske klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv.

⁽⁴⁾ Det europæiske meritoverførselssystem for erhvervsuddannelse.

⁽⁵⁾ Nemlig: Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne og Den Europæiske Socialfond.

⁽⁶⁾ Se blandt andet: COM(2010) 682 final af 23.11.2010, COM(2010) 477 final af 15.9.2010 og COM (2010) 614 final af 28.10.2010 osv.

⁽⁷⁾ Se: EUT C 68 af 6.3.2012, s. 1-10, EUT C 318 af 29.10.2011, s. 142-149, EUT C 68 af 6.3.2012, s. 11-14 og EUT C 132 af 3.5.2011, s. 55.

⁽⁸⁾ Se COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Der henvises i den forbindelse til rammeaftalen om de inklusive arbejdsmarkeder fra 2010 og rammen af aktioner for udvikling af kompetencer og kvalifikationer hele livet fra 2002.

⁽¹⁰⁾ Se EUT C 143 af 22.5.2012, s. 94-101, EUT C 318 af 29.10.2011, s. 69-75 og EUT C 11 af 15.1.2013, s. 65-70.

⁽¹¹⁾ Se EUT C 11 af 15.1.2013, s. 65-70.

2.4 Europa skal aktivere alle vækstfaktorer. En af dem er en kvalificeret arbejdsstyrke, der gennem sin struktur og størrelse opfylder de aktuelle behov på arbejdsmarkedet. Det er derfor man også skal rette opmærksomheden mod de praktiske færdigheder på jobbet (resultaterne), den erhvervsfaglige uddannelse, lærlinguddannelserne og de tekniske fag.

2.5 I de seneste år har EØSU intensiveret sin aktivitet for at understøtte en mere effektiv forbindelse mellem uddannelses-systemerne og arbejdsmarkedets ⁽¹²⁾ behov for at forbedre arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne, forbedre virksomhedernes adgang til en mere kvalificeret arbejdskraft og reducere de vanskeligheder, der er forbundet med overgangen fra skole til arbejdsmarkedet, og har fremsat en række anbefalinger til arbejdsgivere og virksomheder, nemlig:

- at deltage i reformer på arbejdsmarkedet og modernisering af uddannelsessystemerne i forbindelse med trepartsforhandlinger med regeringen og i den sociale dialog,

- i fællesskab at deltage i udvikling af prognoser for fremtidige behov på arbejdsmarkedet,

- bidrage til udvikling af effektive strategier for læring gennem hele livet,

- sammen med andre arbejdsmarkedsaktører at indlede og konsolidere erhvervslivets samarbejde med skoler og uddannelsesinstitutioner,

- at fremme anerkendelse af resultaterne af ikke-formel og uformel læring,

- at samarbejde med institutioner, som er aktive på arbejdsmarkedet, navnlig offentlige og private arbejdsformidlinger, og aktivt tilslutte sig systemer for erhvervsvejledning for unge og jobsøgende,

- at forbedre navnlig industrisektorens image og skabe flere lærepladser og muligheder for praktisk træning og praktikophold,

- at sikre lærere og undervisere praktikophold i virksomhederne,

- at samarbejde med familier og enkeltpersoner og bidrage til, at deres forventninger afstemmes med virksomhedens reelle behov,

⁽¹²⁾ EØSU har iværksat en række aktioner, der fokuserer på de gode eksempler på samarbejde mellem skoler og virksomheder, sammenkobling af erhvervsuddannelse og praksis, og støtte til unge iværksættere: **Nunc Thermo Fisher Scientific**, Roskilde, Danmark, den 6.2.2012 "Fra skole til arbejdsliv", **Instituto Politécnico da Guarda**, Portugal, den 5.6.2012 "Forum for det nye årtusind". **ESC Versailles, Frankrig**, den 29.8.2012, temakonference om "Europas ungdom: Håb eller håbløshed for den nye generation?", samt fora om støtte til unge iværksættere og kvindelige iværksættere.

- at skabe strukturer og betingelser, der tillader arbejdstagerne at dele ud af deres viden og erfaring til lærlinge og praktikanter eller i en overgang at fungere som lærere i forbindelse med erhvervsfaglig undervisning og uddannelse,
- at bidrage til arbejdstageres, lærlinges og underviseres øgede mobilitet mellem de forskellige uddannelsessystemer og erhvervsfaglige uddannelsessystemer samt mellem de forskellige lande (ved at gøre brug af værktøjerne EQF, ECVET, EQAVET, Europass osv.),
- at deltage i initiativer til etablering af nationale klassifikationssystemer for kvalifikationer og nationale stillingsklassifikationer,
- at benytte EU-midler til at støtte de studerendes uddannelse og mobilitet i Europa,
- at fremme frivillig undervisning og uddannelse af lærlinge,
- at sikre en effektiv anvendelse af strukturfondene, navnlig ESF.

3. Initiativer på EU-plan

3.1 *En dagsorden for nye kvalifikationer og job* fremhæver behovet for at investere i uddannelsessystemer og erhvervsuddannelse, at forudse de nødvendige kompetencer og forbedre læringen hele livet igennem og foreslår at udvikle omfattende strategier i denne henseende.

3.2 Initiativet *Unge på vej* ⁽¹³⁾ lægger hovedvægten på uddannelse af høj kvalitet, en vellykket integration på arbejdsmarkedet og øget mobilitet og foreslår en forbedring af uddannelserne og undervisningen, så de bliver mere tillokkende, større udbud og højere kvalitet i undervisningen samt i erhvervsuddannelserne, forbedret adgang til praktikophold af høj kvalitet og tilskyndelse af virksomhederne til at tage vel imod de unge.

3.3 Meddelelsen med titlen: *"Et opsving med høj beskæftigelse"* ⁽¹⁴⁾ har til formål at skabe arbejdspladser, især i områder, der tilbyder store muligheder for vækst, skabe mere dynamik på arbejdsmarkedet, videreudvikle uddannelse gennem hele livet, sikre beskæftigelsen og skabe muligheder for de unge.

3.4 I den nuværende situation med stigende arbejdsløshed og lav økonomisk vækst er der akut behov for at kunne udnytte de nye læringmuligheder også uden for det formelle uddannelsessystem. Derfor er Rådets henstilling om validering af ikke-formel og uformel læring ⁽¹⁵⁾ et bidrag på EU-plan til at fremskynde reformer.

⁽¹³⁾ Se: COM(2010) 477 af 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ Se: COM (2012) 173 af 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ Jf. COM(2012) 485 final 5.9.2012, Rådets henstilling om validering af ikke-formel og uformel læring.

3.5 Meddelelsen fra Kommissionen om temaet "Nytænkning på uddannelsesområdet: investering i kvalifikationer for bedre socioøkonomiske resultater" ⁽¹⁶⁾ giver en række praktiske og innovative tilgange også inden for undervisning og erhvervsuddannelse samt støtte til uddannelse, iværksætterkultur og mobilitet. De europæiske undervisningssystemer og erhvervsuddannelser bør stræbe efter at blive førende på globalt plan, både gennem standarder og egentlige præstationer ⁽¹⁷⁾.

3.6 Kommissionens meddelelse om "*Unge på vej ind i beskæftigelse*" ⁽¹⁸⁾ er baseret på de forslag, der indtil nu er lagt frem som eksempelvis europæiske kvalitetskriterier for praktikprogrammer ⁽¹⁹⁾ og ungdomsgarantien og taler for, at man skaber en europæisk alliance for lærlinguddannelser ⁽²⁰⁾.

3.7 Handlingsplanen for iværksætterkultur – "En saltvandsindsprøjtning til iværksætterånden i Europa" – henviser til undervisning og uddannelse af iværksættere og etablering af et fælleseuropæisk initiativ til erhvervelse af iværksætterfærdigheder ⁽²¹⁾, som sigter mod at udvikle viden, færdigheder og iværksætterkompetencer.

4. Arbejdsgivernes og virksomhedernes rolle

4.1 Indsatsen for at styrke industriens position i Europa og de dertil knyttede tjenester forudsætter en ændring i kvalifikationsstrukturen og tilsvarende færdigheder i alle sektorer på baggrund af tydeligt definerede resultater.

4.2 Omstruktureringen i en række sektorer, som er en naturlig del af dynamiske økonomier, medfører såvel et tab som skabelse af arbejdspladser. Antallet af nye arbejdspladser er dog klart mindre end antallet af tabte arbejdspladser ⁽²²⁾. For arbejdsgiverne betyder det, at de i samarbejde med regeringer og inden for rammerne af den sociale dialog, kan

⁽¹⁶⁾ Se: COM(2012) 669 final: "Nytænkning på uddannelsesområdet: investering i kvalifikationer for bedre socioøkonomiske resultater".

⁽¹⁷⁾ SWD (2012) 375 final: "Undervisning og erhvervsuddannelse til forbedring af kompetencer, vækst og beskæftigelse".

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 "Unge på vej ind i beskæftigelse" samt dokumentet SWD (2012) 406 om "Kvalitetsrammer for praktikophold".

⁽¹⁹⁾ Jf. artikel 153, stk. 5 i TEUF, blev anden fase i høringen af de europæiske arbejdsmarkedsparter indledt den 5. december 2012.

⁽²⁰⁾ Undervisningsministrene mødtes den 10.-11. december 2012 i Berlin og vedtog som støtte til alliancen et memorandum med ti konkrete forslag til, hvordan man kan gøre undervisningen og erhvervsuddannelserne mere tillokkende og forbedre deres kvalitet samt udvikle kombinerede skole-lærlinguddannelser.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final 2020 – "Handlingsplanen for iværksætterkultur" – *En saltvandsindsprøjtning til iværksætterånden i Europa, af 9.1.2013.*

⁽²²⁾ Den Europæiske Overvågning af Omstrukturering af Eurofound har i perioden fra juli til september 2012 registreret 274 tilfælde af omstrukturering, der udgør et tab på 105 076 arbejdspladser og oprettelsen af 30 520 ny arbejdspladser.

forudsige og styre ændringerne, således at man begrænser de sociale konsekvenser og øger den positive virkning af omstruktureringen. Det handler også om konsekvent at deltage i investeringer i uddannelse og omskoling.

4.3 Derfor er det nødvendigt at forudse arbejdsmarkedets fremtidige behov. Selv om de specialiserede internationale undersøgelser viser, at det er meget vanskeligt at få et troværdigt indblik i arbejdsmarkedets langsigtede behov på grund af den meget dynamiske karakter i den globale udvikling bør arbejdsgiver- og brancheorganisationer inden for rammerne af den sociale dialog foretage analyser af hver enkelt sektor på kort og mellemlangt sigt, og fremhæve de regionale forskelle og reagere på virksomhedernes skiftende behov for kvalificeret arbejdskraft. Disse analyser og prognoser berører alle økonomiske aktører selv kooperativer og håndværkere.

4.3.1 Den optimale fremgangsmåde er at **opstille strategiske mål og udarbejde handlingsplaner**. Sådanne handlingsplaner forsøger generelt at styrke markedsføringen i den pågældende sektor samt at foreslå et udkast til uddannelse og definere kravene, at deles om et fælles ansvar og inddrage staten og andre parter på økonomisk plan, der er interesserede i undervisning og uddannelse af afgangselever, at udvikle samarbejdet mellem virksomheder, skoler og andre interesserede for at etablere en forbindelse mellem teori og praksis, samt udvikle en uddannelse for eleverne i virksomhederne og opbygge en mobilitetskultur i virksomheden.

4.3.1.1 I udformningen af uddannelserne kan indgå en evaluering af kvaliteten af afgangseleverne fra forskellige fagområder, der passer til en given sektor, og en nærmere præcisering af, hvilke erhverv der kan sikres takket være omskoling, samarbejde mellem sektorer i andre industribrancher, opstilling af en liste over grund- og gymnasieskoler, der samarbejder, inddragelse af erhvervsvejledere og gennem spørgeskemaer undersøge elevernes motivation og idéer i de sidste år af deres faglige karriere.

4.3.1.2 Det er vigtigt at tænke over sammensætningen af praktikanternes uddannelse i virksomhederne og bl.a. udarbejde programmer til dette formål samt skabe et miljø, som gør, at de kan deltage i virksomhedens aktiviteter, og opstille regler for evaluering af effektiviteten i elevernes uddannelse. Virksomhederne bør støtte elevernes og lærlingenes mobilitet og arrangere udvekslinger.

4.3.1.3 Undervisning og uddannelse er dyre aktiviteter, der kommer rigtigt mange mennesker til gode⁽²³⁾. De offentlige myndigheder har et stort økonomisk medansvar for at hjælpe voksne med at tilegne sig de grundlæggende færdigheder og de kompetencer, der er nødvendige for at de kan komme ud på arbejdsmarkedet (igen). Man forventer af arbejdsgiverne, at de fuldt ud påtager sig det økonomiske ansvar for udviklingen af

de kompetencer, der er forbundet med en given opgave. Det bør også være den enkelte persons eget ansvar at sørge for at være beskæftigelsesegnet og udvikle egne færdigheder og kompetencer.

4.3.1.4 I mange medlemsstater indgår staten i et samarbejde om at iværksætte uddannelses- og omskolingsprogrammer også i form af finansielt tilskud. Denne offentlige ansvarlighed er af afgørende betydning, og den kan muligvis forbedres, hvis man sikrer finansieringsmuligheder gennem EU-midler, eller hvis der er mulighed for at udnytte og forbinde gennemførte projekter. Finansiering fra offentlige kilder kan på ingen måde erstatte de berørte parter og navnlig arbejdsgivernes ansvar.

4.4 Inden for rammerne af den sociale dialog, er det nødvendigt at inddrage arbejdsgiverne mere effektivt i udviklingen og gennemførelsen af den nationale uddannelsespolitik for at forbedre adgangen til førskoleundervisningen samt modernisere og rette op på undervisningen i de erhvervsfaglige sekundære og højere uddannelser.

4.4.1 Førskolefaciliteter af høj kvalitet, og som er tilgængelige, er en del af et individs grunduddannelse. Arbejdsgivere kan samarbejde med førskoleordningerne og fremme udviklingen af færdigheder, for eksempel gennem teknisk legetøj i forskellige discipliner i samarbejde med specialiserede organisationer og forældre.

4.4.2 Undervisningen bør allerede fra folkeskolen sikre en kontakt med de grundlæggende praktiske færdigheder i flere forskellige erhverv, herunder tekniske fag med perspektiver fra forskellige grene af erhvervslivet og tjenester og med de aktuelle krav til kundskaber og kompetencer. Hvis der ikke gøres fremskridt inden for fagområderne videnskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik (STEM) samt praktiske færdigheder, vil det blive vanskeligt at forbedre de erhvervsfaglige uddannelser og lærlinguddannelserne. Det kunne være en måde at lette de unges adgang til vore dages arbejdsmarked.

4.4.3 Den seneste undersøgelse fra CEDEFOP⁽²⁴⁾ har vist, at en række europæiske lande allerede har vedtaget foranstaltninger for at gøre undervisning og erhvervsuddannelse mere tillokkende. Undersøgelsen viser ikke desto mindre, at indsatsen på en række områder ikke er god nok. Det drejer sig navnlig om en forbedring af overgangen mellem undervisningen og den erhvervsfaglige uddannelse og videregående uddannelse. Der er også behov for at revidere og modernisere undervisningsprogrammerne, forbedre infrastrukturen og uddannelsesinstitutionerne samt fremme adgangen for specifikke grupper, iværksætte strukturelle ændringer og forbedre samarbejdet mellem forskellige niveauer, forbedre lærlingssystemet og navnlig i større grad inddrage arbejdsgiverne og arbejdsmarkedets parter.

⁽²³⁾ Se: <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (på engelsk).

⁽²⁴⁾ Workshop afholdt den 9.-10. oktober 2012: "Hvad mener Bruxelles om tillokkende erhvervsfaglige grunduddannelser?", studie fra SKOPE, Oxford universitet, se: www.cedefop.org.

4.4.4 De europæiske videregående uddannelsesinstitutioners evne til at udfylde deres rolle i samfundet og bidrage til Europas velstand er fortsat underudnyttet.⁽²⁵⁾ Den videnbase-rede økonomi har brug for folk med den rette kombination af færdigheder: tværgående kompetencer, digitale kompetencer i den digitale tidsalder, kreativitet og tilpasningsevne samt en solid viden om det valgte område. Derfor bør skoler og virksomheder, der udvælges på behørig vis, også samarbejde inden for de videregående uddannelser. Arbejdsgiverne kan ikke bare sidde og vente på, at skolerne fremstiller skræddersyede afgangselever til dem. Arbejdsgiverne bør i henhold til deres kompetencer samarbejde i uddannelsesprogrammerne og forbedre skolernes udstyr. Man skal dog samtidig respektere skolernes uafhængighed, da de udfører andre vigtige opgaver for hele samfundet.

4.5 Manglende kompetencer inden for de videnskabelige og tekniske fag vil en dag blive en af de største hindringer for økonomisk vækst. Disse sektorer har en aldrende arbejdsstyrke, og et generationsskifte er på vej, når erfarne arbejdstagere forlader virksomhederne for at gå på pension. Der vil gå mange år, før skolesystemerne har tilpasset sig og kan levere den arbejdskraft i form af kvalificerede specialister inden for de tekniske fag, der er så desperat behov for.

4.5.1 Derfor er arbejdsgiverne nødt til at kæmpe imod myterne om, at disse videnskabelige kompetencer er uden fremtid. De bør tværtimod vise, at udbredelsen af disse fag i skolerne på alle niveauer er lig med større muligheder i fremtiden og mere fleksibilitet i opbygningen af en karriere. De skal være bedre til at informere om, hvilke kompetencer virksomhederne har behov for i fremtiden og de skal bidrage til livslang uddannelse af lærerne⁽²⁶⁾.

4.5.2 Man kan naturligvis altid forsøge blot at skyde hele skylden på uddannelsessystemerne. Men arbejdsgiverne er nødt til at kunne forudse den fremtidige udvikling i god tid, tage de globale og teknologiske udfordringer op, modernisere produktionsstederne og skabe beskæftigelsesmuligheder for afgangseleverne, så de kan tilegne sig kompetencer på globalt niveau.

4.5.3 Arbejdsgiverne bør også bekæmpe den myte, at kvinder ikke er skabt til bestemte arbejdsområder, og hellere bør gøre brug af deres kvindelige potentiale til eksempelvis at understøtte talenteres karriereudvikling, mentorordninger, sponsering erhvervsuddannelse og eksempler på god praksis. Der er fortsat store forskelle på kvinders og mænds uddannelser. Kvinderne er stadig underrepræsenterede i de videnskabelige fag.

4.5.4 Samtidig med at de tekniske skoler forsvinder, forsvinder lærerne også fra de erhvervsfaglige uddannelser. Derfor er man nødt til at sikre et tilstrækkeligt antal undervisere

og lærere af høj kvalitet. De skal have kendskab til arbejdsmarkedets varierende behov og være i stand til at viderebringe deres tekniske kundskaber til eleverne. Der bør over for lærerne og underviserne gøres reklame for livslang læring og praktikophold i virksomhederne. Derfor bør arbejdsgiverne gøre det muligt for interesserede og kvalificerede personer blandt deres personale at blive undervisere inden for virksomheden for dens lærlinge og praktikanter og ruste dem med den nødvendige pædagogiske og psykologiske uddannelse.

4.6 Inden for rammerne af det sociale partnerskab bør arbejdsgiverne først og fremmest inddrages i udarbejdelsen af nationale strategier for livslange lærlinguddannelser og etableringen af en ramme for anerkendelsen af den ikke-formelle og uformelle uddannelses resultater. Man bør støtte og anerkende de kvalifikationer og kompetencer, der er opnået gennem ikke-formel og uformel uddannelse, så man kan forbedre de unges kapacitet og deres rolle på arbejdsmarkedet⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾ Disse livslange lærlingestrategier, sammen med strategier for udvikling af landdistrikterne bør også omfatte adgangen til efteruddannelse og omskoling for dem, der er interesseret i at arbejde i landdistrikterne.

4.6.1 Arbejdsgiverne har ret til at forvente, at uddannelsessystemet, og afgangseleverne er parate til at fortsætte med at lære og har tilstrækkeligt med færdigheder, der kan anvendes, så deres uddannelse på arbejdspladsen hverken bliver for lang eller for dyr, og at den samtidig kan blive suppleres løbende i form af efteruddannelse.

4.6.2 Arbejdsgiverne skal tage deres del af ansvaret for denne del af den faglige uddannelse, der er specifik for virksomheden, eller der er relateret til en tidsbegrænset efterspørgsel af færdigheder i nærmere definerede erhverv.

4.6.3 Hertil kommer, at mikrovirksomheder, mindre virksomheder og håndværkere i større grad har brug for et mere dynamisk og fleksibelt uddannelsessystem, der kan tilpasse virkelighedens verden både med hensyn til såvel nye arbejdstageres som ældre arbejdstageres behov, når disse ønsker eller bliver nødt til at fortsætte deres uddannelse (livslang læring).

4.6.4 Den lave deltagelse i livslang uddannelse kan også forklares ved den manglende sammenhæng mellem uddannelse og erhvervsliv og principperne for en aktiv beskæftigelsespolitik og mellem de eksisterende metoder til omskoling og arbejdsgivernes behov. De mangler, der opstår senere i uddannelsen,

⁽²⁵⁾ Se COM(2011) 567 final af 20.9.2011, Fremme af vækst og beskæftigelse - en dagsorden for moderniseringen af Europas videregående uddannelser".

⁽²⁶⁾ Se publikationen fra BUSINESSEUROPE: "Plugging the skills gap: the clock is ticking" ("brobygning over kompetencekløften: nedtællingen er begyndt"), 2011.

⁽²⁷⁾ CEDEFOP: Europæiske retningslinjerne for validering af ikke-formel og uformel læring.

⁽²⁸⁾ Se EUT C 181 af 21.6.2012, s. 154: "EØSU efterspørger derfor en funktionel og klar definition af livslang læring og flere målrettede politikker til forbedring af adgang for de enkelte grupper".

begrænser muligheden for at tilpasse sig den hastige teknologiske udvikling, der ændrer det tekniske udstyr i virksomhederne og de forholdsmæssige komparative fordele i økonomisk henseende

4.6.5 Et permanent samarbejde mellem arbejdsgiverne og arbejdsformidlingerne er altafgørende. Kapacitet, infrastruktur og metodologi i arbejdsformidlingerne er fortsat et vigtigt element til at understøtte efterspørgslen efter videreuddannelse og har også en indvirkning på udbuddet af efteruddannelse.

4.7 Alt efter muligheder og national praksis kan flere løsninger melde sig for at styrke arbejdsgivernes indflydelse på effektiviteten i uddannelsessystemet, for at øge vækst og beskæftigelse, og for at tilpasse sig arbejdsmarkedets behov.

4.7.1 I forbindelse med det sociale partnerskab, skal arbejdsgiverne enten samarbejde med offentlige eller private skoler i en region eller et lokalområde i form af fælles fora på skoler og i virksomheder eller rådgivning og regionale eller sektorspecifikke aftaler for at støtte beskæftigelsen og kompetencerne, eller også skal de slå sig sammen for at etablere og forvalte skole- og praktikordninger, eller de grundlægger deres egne skoler eller faglige læringscentre.

4.7.2 Dette gælder for alle typer af økonomiske enheder, herunder mikrovirksomheder, små virksomheder, kooperativer og håndværksvirksomheder. Disse initiativer bør udvikles på det mest effektive niveau med henblik på at øge deres virkning og udbredelse i samarbejde med statens og de lokale myndigheders institutioner, fordi det er lige så nødvendigt at respektere både offentlighedens interesse og deltagelsen i en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som at bevare bæredygtige kvalitetsjob.

4.8 Erhvervspraktikophold er et vigtigt element i uddannelsesprocessen.

4.8.1 Arbejdsgiverne opfatter praktikophold som en proces, hvis formål er at bibringe de unge en praktisk erfaring og arbejdsmæssige vaner. Det er af interesse for virksomhederne at lette de unges overgang fra uddannelse til arbejdsmarkedet og ikke misbruge praktikanters position men i stedet tilbyde dem et job, der svarer til formålet med undervisningen og skabe tilsvarende arbejdsvilkår.

4.8.2 Derfor bifalder EØSU det forberedende arbejde af *handlingsplanen for beskæftigelse af unge*, iværksat inden for rammerne af det fælles program for de europæiske arbejdsmarkedsparter (29), der i forbindelse med sine i fællesskab fastlagte prioriteter også vil se nærmere på praktikophold, oplevelser på arbejds- og lærepladsen.

(29) Se det fælles flerårige arbejdsprogram mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter for 2012-2014, ifølge hvilket der skal udarbejdes en handlingsplan for beskæftigelsen af unge.

4.9 Den viden og erfaring, der er opnået gennem ikke-formel og uformel læring i forbindelse med frivilligt arbejde kan øge arbejdstagernes kreativitet og innovationsevne og bidrage til at øge deres beskæftigelsesegnethed og lette deres overgang til arbejdsmarkedet. Virksomhederne støtter igennem deres strategi for socialt ansvar deres arbejdstageres frivillige aktiviteter. Arbejdsgiverne er imidlertid forhindrede i at støtte frivilligt arbejde på systematisk vis på grund af en manglende juridisk ramme, manglende evalueringsinstrumenter eller anerkendelse af de erhvervede færdigheder, men først og fremmest på grund af hindringer af finansiell og skattemæssig karakter (30).

5. Arbejdsgivernes bidrag til gennemførelsen af EU-instrumenter på nationalt plan

5.1 I forbindelse med det sociale partnerskab er arbejdsgivere involverede i udviklingen og indførelsen af fælles europæiske principper (med hensyn til rådgivning, fokus og validering af ikke-formel og uformel uddannelse) og tilsvarende instrumenter (31) (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Formålet med disse principper og instrumenter er at bidrage til øget mobilitet blandt arbejdstagere, lærlinge og undervisere mellem forskellige uddannelsessystemer og mellem forskellige lande.

5.2 Medlemsstaterne i EU har vedtaget **en europæisk referenceramme for kvalifikationer (EQF)** (32), hvori man har fastlagt otte kvalifikationsniveauer på baggrund af kundskaber, kompetencer og almen viden. Det er op til hver enkelt medlemsstat at sørge for, at den enkelte nationale kvalifikation klassificeres inden for et af disse otte niveauer.

— Arbejdsgivernes repræsentanter kan f.eks. gennem sektorråd og andre aktører udarbejde beskrivelser af kvalifikationer, der svarer til job i deres sektor. Disse nationale kvalifikationsrammer (klassifikationssystem) eller deres standarder udgør et fundament for undervisningen og et kriterium for anerkendelse af kvalifikationer. De ligger også til grund for udformningen af nationale læseplaner for ungdomsuddannelserne og andre uddannelsesinstitutioner. Efterfølgende har man mulighed for at fastlægge nationale erhvervs-klassifikationer, der følger og overtager de nødvendige krav for udøvelsen af hvert enkelt fag på arbejdsmarkedet, og som således bliver en vigtig kilde til information om menneskelige ressourcer og erhvervsuddannelse på alle niveauer.

5.3 En af de planlagte foranstaltninger i programmet for nye kvalifikationer og job gik ud på at man inden udgangen af 2012 ville færdiggøre den europæiske referenceramme for kvalifikationer, kompetencer og erhverv (ESCO) som et fælles

(30) Se: COM(2011) 568 final af 20.9.2011, "Meddelelse om EU-politikker og frivilligt arbejde".

(31) Europæisk referenceramme for kvalifikationer (EQF), europæisk meritoverførselssystem for erhvervsuddannelse (ECVET), europæiske referenceramme for kvalitetssikring af erhvervsuddannelserne (EQAVET), Europass (en standardiseret "dokumentmappe", med det formål at støtte beskæftigelsen og fremme den geografiske mobilitet).

(32) Det fremgår af en rapport, der blev offentliggjort for nylig (2012) om gennemførelsen af Bolognaprocessen, at blot et mindretal blandt EU's medlemsstater til fulde har indført nationale kvalifikationer, der er i overensstemmelse med den europæiske ramme.

værktøj på arbejdsmarkedet og inden for erhvervsuddannelses-sektoren. Dette projekt vil erstatte eller supplere de nuværende nationale og internationale sektorklassificeringer og vil fungere som et værktøj, der letter etableringen af et dynamisk arbejdsmarked, der er kendetegnet ved smidige overgange, frem for alt fra et job til et andet eller fra en uddannelse til det første job.

5.3.1 Men denne ramme er imidlertid ikke relevant for mikrovirksomheder og de mindre virksomheder, fordi dens standarder tager udgangspunkt i, at alle personer, som har en bestemt position og har de samme kvalifikationer, alle udøver den samme række opgaver, uanset hvilken virksomhed de arbejder i. Men i en verden præget af hurtigt skiftende arbejdsvilkår, forskellige former for teknologi, kundernes krav, arbejds-metoder og tilgængeligheden af dygtige medarbejdere har det den konsekvens, at man som det fremgår af ansvarsfordelingen blandt arbejdstagerne forventer, at disse er fleksible, når de udfører deres opgaver og er klar til at tilpasse sig arbejds-metoder som følge af de konstante forandringer i den teknologiske verden og inden for IKT, som virksomhederne helt konkret arbejder med.

5.3.2 Det er vigtigt, at arbejdsgivere og erhvervsorganisa-tioner opfylder mikrovirksomhedernes og de små virksom-heders behov for at hjælpe med til at udvikle deres egne detalje-rede oversigter, som gør det muligt i detaljer at præsentere, hvordan disse mere fleksible og dynamiske virksomheder funge- rer. En sådan kortlægning skal være med til at sikre, at "resul- taterne" kommer til udtryk i form af opgavebeskrivelser og ikke bare arbejdsfunktioner. Efterfølgende kan man bygge videre på erhvervsuddannelserne og kvalifikationerne ud fra disse opgave- beskrivelser og derved nå frem til en tydelig revisionsprocedure lige fra job til de endelige kvalifikationer.

5.4 Arbejdsgivere og virksomheder samt andre økonomiske aktører bør udnytte alle de projekter, der finansieres med natio- nale midler og EU's strukturfonde og frem for alt ESF og Erasmus for alle. I forbindelse med en aktiv beskæftigelsespolitik lancerer medlemsstaterne en række projekter med henblik på at opretholde beskæftigelsen, at opdatere og forbedre arbejds- tagernes kvalifikationer og lette unges overgang til arbejdsmar- kedet.⁽³³⁾ Vedtagelsen af den nye flerårige finansielle ramme tillader også en række nye programmer med henblik på støtte til uddannelse, mobilitet og innovation, såsom Erasmus for alle, Cosme og Horisont 2020).

6. Fremtidsudsigter og udfordringer i de europæiske systemer med vekseluddannelse

6.1 Europa sætter i dag med rette sin lid til støtte og udvik- ling af vekseluddannelsessystemet. Det fremgår med al

⁽³³⁾ Som eksempel kan nævnes projekterne i Tjekkiet: "Uddannelse er en chance", "Uddannelse for vækst" og "Erhvervspraktik".

tydelighed, at de medlemsstater, der anvender disse systemer på lang sigt, opnår gode resultater, og at deres ungdomsarbejds- løshed ligger et godt stykke under EU-gennemsnittet⁽³⁴⁾.

6.2 I sin udtalelse om "beskæftigelsespakken", gør EØSU det helt klart, at en af måderne at bygge bro mellem arbejdsmar- kedets behov, uddannelse og de unges forventninger, er at støtte udviklingen af disse skolesystemer for lærlinguddannelse af høj kvalitet.

6.3 I en undersøgelse fra Kommissionen om situationen for lærlinguddannelserne i EU⁽³⁵⁾ gøres der ligeledes opmærksom på visse udfordringer, som dette lærlingssystem skal kunne tage op. Et eksempel er, at fordelene ved en hurtig overgang mellem skole og arbejdsmarked må betragtes som foreløbige. På længere sigt er beskæftigelsesperspektiverne mindre tydelige. Et andet spørgsmål er, hvorvidt de kundskaber og kvalifikationer, man har tilegnet sig, kan "overføres" til en anden virksomhed (i den samme eller en anden sektor).

6.4 Denne undersøgelse gør ligeledes opmærksom på, at som følge af den globale økonomiske krise, steg antallet af elever i erhvervsuddannelserne i 2008, mens antallet af lærlinge- og praktikpladser faldt i mange medlemsstater på grund af det usikre erhvervs-klima. En sådan situation er således udslags- givende for mobiliseringen af samtlige aktører og deres fælles ansvar, for at man kan oprette nye lærepladser i virksomhe- derne eller finde andre løsninger med statens opbakning.

6.5 BusinessEuropes⁽³⁶⁾ undersøgelse om konkrete erfaringer på området i de enkelte medlemsstater har fremhævet de forskellige tilgange i udviklingen af de bestemmelser, der forbinder skoleundervisningen med til erhvervspraktik. Under- søgelsen har mundet ud i en lang række anbefalinger, herunder anbefalinger rettet mod arbejdsgiverne, såsom:

- at deltage i administrationen af vekseluddannelsessystemet og bidrage til sammensætning af undervisningsplaner og deres tilpasning over tid, hvilket er en vigtig faktor for at sikre overensstemmelse mellem kravene på arbejdsmarkedet og samtidig tage hensyn til behovet for at begrænse bureau- kratiet for virksomhederne,
- at informere og motivere virksomhederne til at deltage i vekseluddannelsessystemer og rådgive dem og tilrettelægge samarbejdet mellem virksomhederne.

⁽³⁴⁾ Vi kan her nævne et eksempel på god praksis: det fælles seminar om "Vekseluddannelse: modeller der virker", der blev arrangeret af Østrigs faste repræsentation ved EU og Wirtschaftskammer Österreich, den 3. december 2012 i Bruxelles. Seminaret var arbejds- givernes bidrag til den europæiske og nationale debat om den europæiske ungdoms udsigter til beskæftigelse.

⁽³⁵⁾ Se Kommissionens undersøgelse om tilbud om lærepladser i EU's medlemsstater, januar 2012, IKEI, Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Se BusinessEuropes publikation om at skabe muligheder for de unge, og hvordan man kan gøre lærlinguddannelsen mere tillok- kende og give den et bedre image, marts 2012.

6.6 Arbejdsgiverne er således glade for Kommissionens opfordring om en alliance til støtte for udviklingen af kvalitet, for at give lærlingeuddannelsen i Europa et bedre image og gøre den mere tillokkende. Arbejdsgiverne er ligeledes rede til at påtage sig deres del af ansvaret for at oprette flere lærepladser på baggrund af et vekseluddannelsessystem, der kombinerer skoleuddannelse med erhvervspraktik ⁽³⁷⁾.

6.7 Støtte til lærlingeuddannelserne giver ikke blot arbejdsgiverne et fordelagtigt redskab til at evaluere potentielle kandidater med henblik på ansættelse, men også større økonomiske fordele på længere sigt samtidig med, at det er et udtryk for social ansvarlighed.

Bruxelles, den 20. marts 2013

Staffan NILSSON
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽³⁷⁾ På verdensplan kan dette engagement udkrystalliseres i et fælles projekt – IOE og BIAC "En global alliance for lærlingeuddannelsen".