

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ”Skapande av arbetstillfällen genom lärlingsutbildning och livslång yrkesutbildning: näringslivets roll i utbildningen inom EU” (yttrande på eget initiativ)**

(2013/C 161/05)

Föredragande: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Den 12 juli 2012 beslutade Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artikel 29.2 i arbetsordningen utarbeta ett initiativytrande om

*”Skapande av arbetstillfällen genom lärlingsutbildning och livslång yrkesutbildning: näringslivets roll i utbildningen inom EU”.*

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 26 februari 2013.

Vid sin 488:e plenarsession den 20–21 mars 2013 (sammanträdet den 20 mars 2013) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 83 röster för, 1 röst emot och 6 nedlagda röster.

### 1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Kommittén noterar arbetsgivarnas och företagarnas aktiva inställning i frågan om att mobilisera hela Europa för att stödja utveckling av färdigheter och anpassa dem till arbetsmarknadens behov i syfte att på nytt skapa tillväxt, arbetstillfällen och framför allt förbättra unga människors situation på arbetsmarknaden.

1.2 Utbildning är en kostsam verksamhet med många stödmottagare. Det finns många modeller för att genomföra system för kostnadsdelning i Europa. Arbetsgivarna borde involveras i dem i enlighet med nationell praxis och nationella förhållanden.

1.3 Kommittén uppmanar arbetsgivarna och företagen att stödja principen om partnerskap och samarbete mellan alla berörda parter som deltar i arbetet med att reformera utbildningssystemen, däribland systemen för yrkesutbildning, och att utarbeta strategier för livslångt lärande. Kommittén erkänner i detta sammanhang den sociala dialogens roll och de resultat som hittills har uppnåtts genom samarbetet mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer.

1.4 Kommittén uppmanar arbetsgivare och företagare att, i syfte att värna om och stärka industrins ställning i Europa, bidra till att förbättra bilden hos industri, tekniska ämnen och färdigheter inom STEM-ämnen<sup>(1)</sup>, analysera, föregripa och förmedla de behov som finns inom olika branscher och på så sätt aktivt bidra till en bättre överensstämmelse mellan färdigheter och arbetsmarknadens behov.

1.5 Arbetsgivarna och företagorganisationerna borde samtidigt ta hänsyn till mikroföretagens och de små företagens särskilda behov med tanke på deras stora förmåga att skapa

arbetstillfällen, och hjälpa dem att göra egna utredningar som på ett detaljerat sätt visar hur dessa mer flexibla och dynamiska företag fungerar.

1.6 Kommittén rekommenderar företagen att tillsammans med andra arbetsmarknadsaktörer samarbeta närmare med skolor och utbildningsinstitutioner och att aktivt delta i arbetet med att utforma läroplaner och utbildningsprogram för yrkesutbildning med utgångspunkt i de resultat som förväntas. Detta samarbete bör även återspeglas i utbildningen av lärare för den praktiska delen av en yrkesutbildning.

1.7 Kommittén anser att ett mer effektivt samarbete mellan företag och offentliga och privata arbetsförmedlingar kommer att leda till att den företagsinterna utbildningen i större utsträckning motsvarar principerna för en aktiv sysselsättningspolitik och därmed också till ökat deltagande i livslångt lärande.

1.8 Inom ramen för den allians för lärlingsutbildning som föreslås bör arbetsgivare och företagare åta sig att stödja högkvalitativa lärlingsutbildningar och förbättra lärlingsutbildningarnas anseende och attraktivitet i Europa. De bör ta på sig ansvaret att skapa tillräckligt många platser för praktikanter och lärlingar på grundval av varvade system, där skolundervisning kombineras med arbetsplatsförlagd praktik, tillsammans med andra former för inhämtning av praktiska erfarenheter och färdigheter. För att detta ska ske måste man dock skapa lämpliga förutsättningar och incitament för företagen.

1.9 Kommittén är medveten om att arbetsgivarna deltar i det sociala partnerskapet för att utveckla och genomföra europeiska

(<sup>1</sup>) STEM-ämnen (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik).

instrument, t.ex. EQF <sup>(2)</sup>, ESCO <sup>(3)</sup> och ECVET <sup>(4)</sup> och Europass, på nationell nivå. Kommittén vill återigen framhålla behovet av att anpassa dessa instrument till mikroföretagens, de små företagens och hantverksföretagens situation.

1.10 Kommittén uppmanar också arbetsgivare och företagare att utveckla kvinnors potential och särskilt uppmuntra dem att studera STEM-ämnen, för att på så sätt öka deras anställbarhet och underlätta deras integration på arbetsmarknaden.

1.11 Kommittén uppmuntrar arbetsgivare och företagare att på ett mer effektivt sätt utnyttja de europeiska strukturfonderna – ERUF, EJFLU och framför allt den nya generationen av ESF <sup>(5)</sup> och Erasmus för alla. Kommittén efterlyser samtidigt ökade medel för programmen Cosme och Horisont.

## 2. Inledning

2.1 Yttrandet är en direkt uppföljning av kommitténs yttrande om Europa 2020-strategin och relevanta flaggskeppsinitiativ <sup>(6)</sup> och av yttrandena om kompetensutveckling och om utbildningens, bl.a. yrkesutbildningens, roll <sup>(7)</sup>.

2.2 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén välkomnar kommissionens uppmaning <sup>(8)</sup> att skapa starka partnerskap som grundar sig på förtroende mellan alla berörda parter. Detta yttrande beaktar det civila samhällets roll och arbetsmarknadsparternas autonomi <sup>(9)</sup> och är ett komplement till kommitténs yttranden på detta område <sup>(10)</sup>.

2.3 Målet med EESK:s yttrande är att framhålla arbetsgivarernas och företagens aktiva bidrag till genomförandet av åtgärder som har vidtagits på EU-nivå i fråga om sysselsättning, utbildning och möjligheter för unga människor. Det kommer alltså att handla om ett slags jämförelse mellan de politiska strategier och åtgärder som har antagits och de förhållanden och krav som företagen verkar under. Företagen i Europa spelar en avgörande roll i strävan att övervinna krisen på arbetsmarknaden <sup>(11)</sup>.

<sup>(2)</sup> Europeisk referensram för kvalifikationer.

<sup>(3)</sup> Den europeiska ramen för kompetens, kvalifikationer och yrken.

<sup>(4)</sup> Det europeiska systemet för meritöverföring inom yrkesutbildningen, som bidrar till validering, erkännande och ansamling av arbetsrelaterad kompetens och kunskap.

<sup>(5)</sup> Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och Europeiska socialfonden.

<sup>(6)</sup> COM(2010) 682 final, 23. 11. 2010, COM(2010) 477 final, 15.9.2010, COM(2010) 614 final, 28. 10. 2010, m.m.

<sup>(7)</sup> EUT C 68, 6.3.2012, s. 1–10, EUT C 318, 29.10.2011, s. 142–149, EUT C 68, 6.3.2012, s. 11–14, EUT C 132, 3.5.2011, s. 55.

<sup>(8)</sup> COM(2012) 727 final.

<sup>(9)</sup> Ramavtal om inkluderande arbetsmarknader, 2010 och åtgärdsram för livslång utveckling av kompetens och kvalifikationer, 2002.

<sup>(10)</sup> EUT C 143, 22.5.2012, s. 94–101, EUT C 318, 29.10.2011, s. 69–75, EUT C 11, 15.1.2013, s. 65–70.

<sup>(11)</sup> EUT C 11, 15.1.2013, s. 65–70.

2.4 Europa måste aktivera alla tillväxtfaktorer, bl.a. en kvalificerad arbetskraft som till sin struktur och storlek motsvarar arbetsmarknadens aktuella behov. Uppmärksamheten måste därför också riktas mot praktiska färdigheter (resultat), yrkesutbildning, lärlingsutbildning och tekniska ämnen.

2.5 EESK har under de senaste åren ökat sina insatser för att främja en bättre överensstämmelse mellan utbildningssystemen och arbetslivets behov <sup>(12)</sup> i syfte att öka arbetstagarnas anställbarhet, ge företagen tillgång till bättre kvalificerad arbetskraft och göra övergången från skola till arbetsliv smidigare. Kommittén har framfört en rad rekommendationer till arbetsgivarna och företagen:

— Att inom ramen för trepartsförhandlingar med regeringen och den sociala dialogen delta i reformerna av arbetsmarknaden och moderniseringen av utbildningssystemen.

— Att delta i arbetet med att utarbeta prognoser om arbetsmarknadernas framtida behov.

— Att bidra till att det utarbetas effektiva strategier för livslångt lärande.

— Att tillsammans med andra arbetsmarknadsaktörer inleda och stärka samarbete mellan företag, skolor och utbildningsinstitutioner.

— Att främja erkännande av icke-formellt och informellt lärande.

— Att samarbeta med arbetsmarknadens institutioner, framför allt de offentliga och privata arbetsförmedlingarna, och aktivt medverka i systemen för yrkesvägledning för ungdomar och arbetssökande.

— Att förbättra framför allt industrisektorernas anseende och erbjuda fler lärlingsplatser och möjligheter till praktisk träning och praktiktjänstgöring.

— Att se till att det finns praktikplatser för lärare och utbildare i företagen.

— Att samarbeta med familjer och enskilda individer och hjälpa dem att anpassa sina ambitioner till företagens verkliga behov.

<sup>(12)</sup> EESK har inlett en rad åtgärder med inriktning på god praxis för samarbete mellan skolor och företag, på kopplingar mellan yrkesutbildning och praxis och på stöd till unga företagare: **Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde**, Danmark, 6.2.2012: "Från skola till arbete"; **Instituto Politécnico da Guarda, Portugal** 5.6.2012 "Forum för det nya årtusendet"; **ESC Versailles, Frankrike**, 29.8.2012 konferens på temat "Europas ungdomar: en ny generation av hopp eller förtvivlan?", och forum till stöd för unga företagare och kvinnliga företagare.

- Att skapa strukturer och förutsättningar som gör det möjligt för arbetstagare att överföra kunskaper och erfarenheter till lärlingar och praktikanter eller att bli tillfälliga lärare inom yrkesutbildningen.
- Att bidra till ökad rörlighet för arbetstagare, studerande och utbildare mellan olika utbildningssystem och mellan olika länder (genom sådana instrument som t.ex. EQF, ECVET, EQAVET och Europass).
- Att delta i initiativen för införande av nationella referensramar för kvalifikationer och yrken.
- Att utnyttja europeiska fonder för att stödja elevers utbildning och rörlighet i Europa.
- Att stödja frivilligarbete inom utbildning, bl.a. lärlingsutbildning.
- Att effektivt utnyttja strukturfondernas, framför allt Europeiska socialfondens, medel.

### 3. Pågående initiativ på EU-nivå

3.1 I *agendan för ny kompetens och arbetstillfällen* framhålls att man måste investera i utbildningssystemen, försöka förutse vilka färdigheter som kommer att behövas och förbättra det livslånga lärandet. Kommittén föreslår att man utarbetar heltäckande strategier för livslångt lärande.

3.2 I initiativet "Unga på väg" <sup>(13)</sup> läggs tonvikten på högkvalitativ utbildning, lyckad integration på arbetsmarknaden och större rörlighet. Enligt initiativet bör yrkesutbildningarna göras mer attraktiva, varierade och högkvalitativa. Utbudet av högkvalitativa praktikplatser bör utökas och företagen bör motiveras att bli bra värdföretag.

3.3 Fokus i meddelandet "Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning" <sup>(14)</sup> ligger på att skapa arbetstillfällen, framför allt i branscher med stor tillväxtpotential, att göra arbetsmarknaderna dynamiska igen, att utveckla livslångt lärande, att skapa anställningstrygghet och att skapa tillfällen för unga människor.

3.4 I en tid av ökad arbetslöshet och svag ekonomisk tillväxt är det viktigt att kunna utnyttja nya tillfällen till lärande även vid sidan av det formella systemet. Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande <sup>(15)</sup> är därför ett bidrag på EU-nivå till att påskynda reformerna.

<sup>(13)</sup> COM(2010) 477 final, 15.9.2011.

<sup>(14)</sup> COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

<sup>(15)</sup> "Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande", COM(2012) 485 final, 5.9.2012.

3.5 Kommissionens meddelande "En ny syn på utbildning: att investera i färdigheter för att uppnå bättre socioekonomiska resultat" <sup>(16)</sup> innehåller en rad konkreta förslag och innovativa metoder, även i fråga om yrkesutbildning, lärlingsutbildning och stöd till utbildning i företagande och rörlighet. Strävan måste vara att det europeiska systemet för yrkesutbildning ska bli världsledande, både i fråga om normer och faktiska resultat <sup>(17)</sup>.

3.6 Kommissionens meddelande "Sysselsättning åt ungdomar" <sup>(18)</sup> grundar sig på förslag som redan har lagts fram, t.ex. europeiska kvalitetskriterier för praktikprogram <sup>(19)</sup> och ungdomsgarantin, och i meddelandet föreslås att man skapar en europeisk allians för lärlingsutbildning <sup>(20)</sup>.

3.7 "Handlingsplanen för företagande 2020 – Stärka företagarandan i EU" handlar om utbildning i företagande och om att skapa ett initiativ för sådana utbildningar i hela Europa <sup>(21)</sup>. Dessa syftar till att utveckla de kunskaper, färdigheter och attityder som en företagare behöver.

### 4. Arbetsgivarnas och företagarnas roll

4.1 Strävan att stärka industrins och sammanhängande tjänsters ställning i Europa förutsätter en ändring av kvalifikationsstrukturen och motsvarande färdigheter i alla branscher på grundval av tydligt definierade resultat.

4.2 Omstruktureringen av en rad branscher, som är en inneboende egenskap hos en dynamisk ekonomi, innebär att arbetstillfällen både går förlorade och skapas. Antalet nya arbetstillfällen är dock klart mindre än antalet arbetstillfällen som går förlorade <sup>(22)</sup>. Detta innebär att arbetsgivarna i samarbete med regeringarna och som ett led i den sociala dialogen måste kunna

<sup>(16)</sup> "En ny syn på utbildning: att investera i färdigheter för att uppnå bättre socioekonomiska resultat", COM(2012) 669 final.

<sup>(17)</sup> "Vocational education and training for better skills, growth and jobs", SWD(2012) 375.

<sup>(18)</sup> "Sysselsättning åt ungdomar", COM(2012) 727 final, samt SWD(2012) 406 om kvalitetskriterier för praktikplatser.

<sup>(19)</sup> Den 5 december 2012 inleddes den andra etappen i samrådet med arbetsmarknadsparterna i Europa i enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget.

<sup>(20)</sup> Den 10–11 december 2012 sammanträdde utbildningsministrarna i Berlin och antog en promemoria till stöd för alliansen med tio konkreta förslag på hur man kan göra yrkesutbildningen mer attraktiv och höja dess kvalitet samt utveckla varvade lärlingsutbildningar.

<sup>(21)</sup> "Handlingsplanen för företagande 2020 – Stärka företagarandan i EU", COM(2012) 795 final, 9.1.2013.

<sup>(22)</sup> Eurofound's European Restructuring Monitor (EMR) noterade mellan juli 2012 och september 2012 274 fall av omstrukturering med en förlust av 105 076 arbetstillfällen och 30 520 nya arbetstillfällen.

förutsäga och hantera förändringarna för att begränsa de sociala konsekvenserna och stärka omstruktureringens positiva effekter. Det handlar om att delta i stora investeringar i utbildning och omskolning.

4.3 Därför är det viktigt att förutsäga arbetsmarknadens framtida behov. Även om internationella expertstudier visar att den stora dynamiken i den globala utvecklingen gör det mycket svårt att exakt förutsäga arbetsmarknadens långsiktiga behov, borde arbetsgivar- och företagarorganisationerna utföra analyser av olika branscher på kort och medellång sikt, identifiera regionala skillnader och reagera på förändringar i företagens behov av kvalificerad arbetskraft. Dessa analyser och prognoser berör alla ekonomiska aktörer, även kooperativ och hantverksföretag.

4.3.1 Det bästa sättet är att fastställa strategiska mål och utarbeta handlingsplaner. Sådana planer brukar bland annat handla om att öka marknadsföringen av området i fråga, att föreslå ett utbildningskoncept och identifiera krav, att dela på ansvaret, att på ett ekonomiskt plan involvera staten och andra berörda parter i utbildningen, att utveckla samarbetet mellan företag, skolor och andra berörda aktörer i syfte att koppla samman teori och praktik, att utforma utbildningar för studenter i företagen och att skapa en kultur med företagsrörlighet.

4.3.1.1 Utbildningskonceptet kan också innebära att man gör en bedömning av kvaliteten på de utexaminerade inom de olika ämnen som behövs för en viss sektor, att man specificerar de yrken där man kan öka antalet arbetstagare genom omskolning, att man inleder ett ämnesövergripande samarbete med de andra industribranscherna, att man upprättar en förteckning över grund- och gymnasieskolor som man samarbetar med, att man involverar yrkesvägledare och att man genomför enkätundersökningar om motivationen bland de sista årskursernas studenter och deras föreställningar om sin yrkeskarriär.

4.3.1.2 Det är viktigt att erbjuda studenter utbildning i företagen. Detta innebär bland annat att man fastställer program för utbildning av studenter, att man skapar en miljö som gör att de kan involveras i företagets verksamhet och att man fastställer regler för att bedöma effektiviteten i utbildningen av studenterna. Företagen borde främja studenternas och lärlingarnas rörlighet och organisera utbyten.

4.3.1.3 Utbildning är en kostsam verksamhet med många stödmottagare<sup>(23)</sup>. Offentliga myndigheter tar ett stort ekonomiskt medansvar för att hjälpa vuxna att förvärva grundläggande färdigheter samt de färdigheter och den kompetens som de behöver för att komma in på/återvända till arbetsmarknaden. Arbetsgivarna förväntas ta huvudansvaret för att

finansiera utvecklingen av sådana färdigheter som krävs för ett visst arbete. De enskilda individerna bör också ha ett ansvar att se till att de blir anställbara och att de utvecklar denna färdighet och sina personliga färdigheter.

4.3.1.4 I många medlemsstater deltar staten i genomförandet av utbildnings- och omskolningsprogrammen, även finansiellt. Detta offentliga ansvar är avgörande och skulle kunna förbättras genom att man skapar möjlighet till finansiering genom europeiska fonder eller möjlighet att utnyttja och koppla samman de projekt som genomförs. Finansieringen med offentliga medel får dock aldrig ersätta det ansvar som alla berörda parter, inklusive arbetsgivarna, har.

4.4 Inom ramen för den sociala dialogen bör arbetsgivarna mer effektivt involveras i arbetet med att utforma och genomföra den nationella utbildningspolitiken i syfte att förbättra tillgången till förskoleutbildningen samt modernisera yrkesutbildningen på gymnasie- och högskolenivå och ge den upprättelse.

4.4.1 Barnomsorg i form av en högkvalitativ förskola för alla är ett led i ett barns grundläggande utbildning. Arbetsgivarna kan samarbeta med förskoleinstitutioner och stimulera utveckling av talanger (t.ex. med hjälp av tekniska leksaker) i ett stort antal olika ämnen i samarbete med specialiserade institutioner och föräldrar.

4.4.2 Barnen bör redan i grundskolan få lära sig mer om de grundläggande praktiska färdigheter som krävs för en lång rad olika yrken, även tekniska yrken, om de enskilda industribranschernas och tjänsternas framtidsutsikter och om de krav som i dag ställs på kunskaper och färdigheter. Utan framsteg i fråga om färdigheter i STEM-ämnen och praktiska färdigheter kommer det att bli svårt att förbättra yrkesutbildningen och lärlingsutbildningarna. Detta skulle kunna vara ett sätt att underlätta unga människors integration på dagens arbetsmarknad.

4.4.3 Den senaste studien från Cedefop<sup>(24)</sup> visar att en rad europeiska länder redan har vidtagit åtgärder för att göra yrkesutbildningen mer attraktiv. Undersökningen visar dock att insatserna har varit otillräckliga på en rad avgörande områden – när det handlar om att underlätta övergången från yrkesutbildning till högre utbildning, att se över och modernisera läroplanerna, att förbättra infrastrukturen för yrkesutbildningsinstitutionerna, att underlätta tillgången för särskilda grupper, att genomföra strukturella förändringar och förbättra samarbetet mellan de olika nivåerna, att förbättra systemet för lärlingsutbildning och framför allt att göra arbetsgivarna och arbetsmarknadens parter mer involverade.

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

<sup>(24)</sup> Workshop 9–10.10.2012 i Bryssel om den grundläggande yrkesutbildningens dragningskraft, studie från SKOPE, Oxfords universitet, [www.cedefop.org](http://www.cedefop.org).



4.4.4 De europeiska högskoleinstitutionernas potential att fullgöra sin roll i samhället och bidra till Europas västånd utnyttjas inte i tillräcklig utsträckning<sup>(25)</sup>. Kunskapsekonomin behöver människor med en lämplig kombination av färdigheter, bl.a. övergripande färdigheter, e-kompetens för den digitala eran, kreativitet och flexibilitet och gedigna kunskaper på det område som de har valt. Skolor och företag som har valt ut på lämpligt sätt måste därför samarbeta också i fråga om högskoleutbildningen. Arbetsgivarna kan inte bara förvänta sig att skolorna ska börja producera skraddarsydda studenter. Arbetsgivarna borde i linje med sin kompetens delta i utformningen av utbildningsplanerna och bidra till att förbättra skolornas utrustning. Samtidigt måste dock också skolornas autonomi respekteras, eftersom de också fullgör andra uppgifter som är av vikt för samhället som helhet.

4.5 Bristen på färdigheter i STEM-ämnen kommer att utgöra ett av de största hindren för ekonomisk tillväxt. Arbetskraften blir äldre, och inom en rad STEM-yrken pågår ett generationsskifte, där erfarna arbetstagare lämnar företagen för att gå i pension. Det kommer att ta flera år innan skolsystemen har anpassat sig så att de förser arbetsmarknaden med de tekniskt utbildade medarbetare som de så akut behöver.

4.5.1 Arbetsgivarna måste därför bekämpa myten att det inte finns någon framtid för färdigheter inom STEM-ämnen. De måste tvärtom visa att ökad undervisning i dessa ämnen i skolor på alla nivåer medför större framtidsmöjligheter och flexibilitet i karriärutvecklingen. De måste bli bättre på att informera om de färdigheter som företagen kommer att behöva i framtiden och de måste bidra till livslångt lärande bland lärarna<sup>(26)</sup>.

4.5.2 Man får dock inte bara klandra själva utbildningssystemen. Arbetsgivarna måste i god tid förutsäga framtidens utvecklingstendenser, reagera på globala och tekniska utmaningar, modernisera sina produktionsanläggningar och skapa arbetstillfällen för utexaminerade så att dessa kan förvärva färdigheter på världsnivå.

4.5.3 Arbetsgivarna borde också bekämpa myten att kvinnor inte lämpar sig för arbete inom vissa sektorer och de borde utnyttja kvinnors potential, till exempel genom att stödja karriärutvecklingen för talanger, mentorskap, sponsring, yrkesutbildning och exempel på bästa praxis. Det är fortfarande stor skillnad på de utbildningar som kvinnor och män väljer. Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade inom STEM-ämnen.

4.5.4 Med de tekniska skolorna försvinner också lärarna inom yrkesutbildningen. Man måste därför se till att det finns tillräckligt med bra lärare och utbildare. De bör vara medvetna

om hur behoven på arbetsmarknaden förändras och kunna förmedla tekniska kunskaper till eleverna. Man borde stödja livslångt lärande och praktiktjänstgöring i företag för lärare och utbildare. Arbetsgivarna bör därför göra det möjligt för lämpliga anställda som visar intresse att bli utbildare för lärlingar och praktikanter inom företaget och se till att de får den pedagogiska och psykologiska träning som de behöver för detta.

4.6 Mot bakgrund av det sociala partnerskapet måste arbetsgivarna framför allt involveras i arbetet med att skapa nationella strategier för livslångt lärande och med att skapa förutsättningar för att resultat av icke-formellt och informellt lärande ska erkännas. Kompetens och färdigheter som förvärvas genom icke-formellt och informellt lärande borde stödjas och erkännas i syfte att öka unga människors kapacitet och deras roll på arbetsmarknaden<sup>(27)</sup> <sup>(28)</sup>. Strategierna för livslångt lärande borde i likhet med landsbygdsutvecklingsstrategierna också behandla frågan om tillgången till vidareutbildning och omskolning för intresserade personer från landsbygden.

4.6.1 Arbetsgivarna har rätt att av utbildningssystemet förvänta sig att de utexaminerade ska vara villiga att utbilda sig vidare och att de har tillräckliga och brett användbara kunskaper, så att deras inskolning i arbetet varken blir lång eller kostsam och fortlöpande kan kompletteras genom vidareutbildning.

4.6.2 Arbetsgivarna måste ta sin del av ansvaret för den del av yrkesutbildningen som är specifik för företaget eller som hänger samman med en tidsbegränsad efterfrågan på färdigheter i vissa mer snävt definierade yrken.

4.6.3 Mikroföretag, små företag och hantverksföretag behöver dessutom ett mer dynamiskt och flexibelt utbildningssystem, som kan reagera på behoven hos både nya och äldre arbetstagare som kommer att vilja eller behöva vidareutbildning (livslångt lärande).

4.6.4 Den låga graden av deltagande i livslångt lärande är också resultatet av en bristande överensstämmelse mellan den företagsinterna utbildningen och principerna för en aktiv satsningspolitik eller mellan moderna metoder för omskolning och arbetsgivarnas behov. Bristerna i vidareutbildningen

<sup>(25)</sup> "Stöd till tillväxt och sysselsättning - en agenda för modernisering av Europas system för högre utbildning", COM(2011) 567 final, 20.9.2012.

<sup>(26)</sup> Publikation från BusinessEurope "Plugging the skills gap: the clock is ticking" (2011).

<sup>(27)</sup> CEDEFOP "Guidelines on validation of non-formal and informal learning" (Riktlinjer för validering av icke-formellt och formellt lärande).

<sup>(28)</sup> EUT C 181, 21.06.2012, s. 154: "EESK efterlyser därför en användbar och tydlig definition av livslångt lärande och mer riktade strategier för att förbättra tillgången för varje studerandegrupp."

gör det svårare att anpassa sig till de allt snabbare tekniska förändringarna, som ändrar företagens tekniska utrustning och deras relativa komparativa ekonomiska fördelar.

4.6.5 Det krävs ett ständigt samarbete mellan arbetsgivare och arbetsförmedlingar. Arbetsförmedlingarnas kapacitet, infrastruktur och metoder spelar alla en viktig roll när det handlar om att stimulera efterfrågan på vidareutbildning och de påverkar också utbudet av vidareutbildning.

4.7 Beroende på möjligheter och nationell praxis finns det olika sätt att stärka arbetsgivarnas inflytande på utbildningssystemets effektivitet i syfte att öka tillväxten och sysselsättningen och att anpassa det till arbetsmarknadens behov.

4.7.1 Arbetsgivarna har inom ramen för det sociala partnerskapet möjligheten dels att samarbeta med offentliga eller privata skolor i en region eller på en ort genom gemensamma forum för skolor och företag eller genom regionala eller sektors-specifika råd och överenskommelser i syfte att stödja sysselsättning och färdigheter, dels att gå samman för att driva skolor och lärlingsutbildningar eller att skapa egna företagsinterna skolor eller utbildningscentrum.

4.7.2 Detta gäller för alla typer av ekonomiska aktörer, även mikroföretag, små företag, kooperativ och hantverksföretag. Man borde därför utveckla dessa initiativ på den nivå som gör dem så effektiva som möjligt och genomföra dem i samarbete med statliga och kommunala myndigheter, eftersom man hela tiden också måste ta hänsyn till allmänintresset, delta i en aktiv sysselsättningspolitik och bibehålla högkvalitativa och hållbara arbetstillfällen.

4.8 Praktiktjänstgöring i företag är en viktig del av inlärningsprocessen.

4.8.1 Arbetsgivarna uppfattar praktiktjänstgöring som en process som syftar till att ge unga människor praktiska arbetslivserfarenheter och arbetsvana. Det ligger i företagets intresse att underlätta övergången för unga människor från utbildningssystemet till arbetsmarknaden och att inte missbruka praktikanternas ställning utan att ge dem arbete som motsvarar målsättningen för den praktiska utbildningen och skapa lämpliga arbetsförhållanden för dem.

4.8.2 EESK välkomnar därför förberedelserna för handlingsplanen för sysselsättning bland ungdomar inom ramen för de europeiska arbetsmarknadsparternas gemensamma program<sup>(29)</sup>, som inom ramen för sina gemensamt fastställda prioriteringar också kommer att behandla frågor som praktiktjänstgöring, arbetslivserfarenheter och lärlingsutbildning.

<sup>(29)</sup> De europeiska arbetsmarknadsparternas fleråriga gemensamma program 2012–2014. Enligt detta ska också en handlingsplan för sysselsättning bland ungdomar utarbetas.

4.9 Kunskaper och erfarenheter som förvärvas genom icke-formellt och informellt lärande inom ramen för frivilligarbete kan öka de anställdas kreativitet och innovativa kapacitet. Det kommer att bidra till att göra dem mer anställbara och underlätta deras integrering på arbetsmarknaden. Företagen stöder frivilligverksamhet bland sina arbetstagare inom ramen för sina strategier för socialt ansvar. Avsaknaden av en rättslig ram och instrument för att bedöma och erkänna färdigheter som har förvärvats genom frivilligarbete och framför allt de finansiella och skattemässiga hindren, är faktorer som gör det svårare för arbetsgivarna att systematiskt stödja frivilligarbete<sup>(30)</sup>.

## 5. Arbetsgivarnas bidrag till tillämpningen av europeiska instrument på nationell nivå

5.1 Arbetsgivarnas deltar inom ramen för det sociala partnerskapet i arbetet med att utforma och införa gemensamma europeiska principer (på sådana områden som rådgivning, identifiering och erkännande av icke-formellt och informellt lärande) och instrument<sup>(31)</sup> (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Syftet med dessa principer och instrument är att bidra till att öka arbetstagares, studerandes och utbildares rörlighet mellan olika utbildningssystem och mellan olika länder.

5.2 EU:s medlemsstater har antagit **den europeiska referensramen för kvalifikationer**<sup>(32)</sup>, där åtta kvalifikationsnivåer har fastställts med hjälp av allmänna kunskaper, färdigheter och kompetenser. Varje medlemsstat ska klassificera var och en av sina kvalifikationer inom någon av dessa åtta nivåer.

— Företrädare för arbetsgivarna kan till exempel genom sektorsråd tillsammans med andra aktörer utarbeta kvalifikationsbeskrivningar för arbetsplatser inom den egna sektorn. Dessa nationella kvalifikationsramar (kvalifikationssystem) och normerna i dem är ett underlag för utbildning och ett kriterium för erkännande av kvalifikationer. De ligger också till grund för utformningen av nationella utbildningsprogram för gymnasieskolor och andra utbildningsinstitutioner. Sedan kan man skapa nationella yrkessystem, som övervakar och noterar kraven för utövandet av olika yrken på arbetsmarknaden och på så sätt blir en viktig källa till information om mänskliga resurser och yrkesutbildning på alla nivåer.

5.3 En av åtgärderna i agendan för ny kompetens och arbetstillfällen var att före 2012 års utgång färdigställa det europeiska klassificeringssystemet för kunskaper, färdigheter och yrken (ESCO) som en gemensam plattform för arbetsmarknaden och

<sup>(30)</sup> "Meddelande om EU-politik och frivilligarbete", COM(2011) 568 final, 20.9.2011.

<sup>(31)</sup> EQF (den europeiska referensramen för kvalifikationer), Ecvet (det europeiska systemet för meritöverföring inom yrkesutbildningen), Eqavet (den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning) och Europass (en standardiserad "dokumentportfölj" i syfte att främja rörligheten mellan anställningar och den geografiska rörligheten).

<sup>(32)</sup> Av en rapport som nyligen (2012) offentliggjordes om genomförandet av Bolognaprocessen framgår att endast en minoritet av EU:s medlemsstater till fullo har infört nationella kvalifikationer i linje med den europeiska ramen.

utbildningssektorn. Detta projekt borde ersätta eller komplettera de nuvarande nationella och internationella sektorsklassificeringarna och bli ett verktyg som gör det lättare att utveckla dynamiska arbetsmarknader. Dessa kännetecknas av smidiga övergångar framför allt från en anställning till en annan eller från en utbildning till en första anställning.

5.3.1 ESCO-systemet är dock inte relevant för mikroföretag och små företag, eftersom systemets normer förutsätter att alla personer som innehar en viss befattning eller samma kvalifikationer utför samma uppsättning av uppgifter oavsett vilket företag de arbetar för. I dagens situation, med arbetsförhållanden som ändras snabbt, innebär faktorer som teknisk mångfald, kundkrav, arbetsmetoder och tillgång till kvalificerade arbetstagare att ansvarsfördelningen för arbetstagarna bygger på att dessa är flexibla när de utför sina uppgifter och beredda att anpassa sina arbetsmetoder till följd av de ständiga förändringarna i den tekniska värld och IKT-värld som företagen faktiskt verkar i.

5.3.2 Arbetsgivarna och företagorganisationerna måste ta hänsyn till mikroföretagens och de små företagens specifika behov och hjälpa dem att göra egna utredningar, som på ett detaljerat sätt visar hur dessa mer flexibla och dynamiska företag fungerar. Dessa utredningar måste utmynna i uppgiftsbeskrivningar och inte i allmänna funktioner. Yrkesutbildningen och kvalifikationen kan därefter utformas med utgångspunkt i dessa uppgiftsbeskrivningar och en tydlig verifieringskedja skapas från arbetsplatsen till slutkvalifikationerna.

5.4 Arbetsgivarna, företagen och de övriga ekonomiska aktörerna borde utnyttja alla projekt som finansieras med nationella medel och EU:s strukturfonder, framför allt Europeiska socialfonden och Erasmus för alla. Inom ramen för en aktiv sysselsättningspolitik håller medlemsstaterna för närvarande på att inleda en rad projekt för att värna om arbetstillfällena, uppdatera och utöka arbetstagarnas färdigheter och främja integrationen av ungdomar på arbetsmarknaden<sup>(33)</sup>. Med antagandet av den nya fleråriga budgetramen öppnas också en rad program för stöd till utbildning, rörlighet och innovation (Erasmus för alla, program för företagets konkurrenskraft och små och medelstora företag (Cosme) och Horisont 2020).

## 6. Utsikterna för och utmaningarna med varvade system i Europa

6.1 Europa sätter nu med rätta sitt hopp till främjande och utveckling av varvade system. Det är helt tydligt att de

<sup>(33)</sup> I Tjeckien t.ex. projekten "Utbildning är en chans", "Utbilda dig för tillväxt" och "Praktik i företag".

medlemsstater som har sådana på lång sikt uppnår goda resultat och att ungdomsarbetslöshetsgraden i dessa länder ligger långt under genomsnittet för EU<sup>(34)</sup>.

6.2 I sitt yttrande om sysselsättningspaketet förklarar EESK tydligt att ett sätt att överbrygga klyftan mellan arbetsmarknadens behov och ungdomars utbildning och förväntningar är att främja utvecklingen av sådana högkvalitativa system för lärlingsutbildning.

6.3 I en kommissionsstudie om situationen i fråga om lärlingsutbildningar i EU<sup>(35)</sup> framhålls också ett antal utmaningar som dessa system står inför, t.ex. att fördelarna med en snabb övergång från skola till arbete snarast är tillfälliga och att sysselsättningsutsikterna är mindre tydliga ur ett långsiktigt perspektiv. En annan fråga är i vilken mån de färdigheter och kvalifikationer som har förvärvats kan överföras till andra företag (i samma eller i en annan bransch).

6.4 I studien framhålls också att antalet studenter i yrkesutbildning har ökat till följd av den globala ekonomiska krisen 2008 men att antalet lärlingsplatser och praktikplatser som erbjuds har minskat i en rad medlemsstater på grund av det osäkra företagsklimatet. Denna situation är därför en impuls som kan mobilisera alla aktörer att ta ett gemensamt ansvar för att skapa nya lärlingsplatser i företagen eller alternativa lösningar med statliga stöd.

6.5 Businesseuropes undersökning<sup>(36)</sup> om praxis på nationell nivå visade på de olika strategierna för att skapa system där skolundervisning kombineras med praktik i företag. Den utmynnade i en rad rekommendationer, inklusive rekommendationer till arbetsgivarna själva:

- Att delta i förvaltningen av det varvade lärlingssystemet och bidra till att program utarbetas och anpassas över tiden. Detta är viktigt för att de ska överensstamma med arbetsmarknadens behov samtidigt som man minskar byråkratin för företagen.
- Att informera och motivera företagen så att de deltar i de varvade systemen, ge dem råd och organisera samarbete mellan företag.

<sup>(34)</sup> Ett exempel på god praxis: "Varvade system - modeller som fungerar", ett seminarium som Österrikes ständiga representation vid EU och österrikiska handelskammaren (WKÖ) anordnade i Bryssel den 3 december 2012 som ett bidrag från arbetsgivarnas sida till den europeiska och nationella diskussionen om utsikterna för sysselsättningen bland ungdomar i Europa.

<sup>(35)</sup> Kommissionens studie "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", januari 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

<sup>(36)</sup> Businesseuropes publikation "Creating opportunities for youth - How to improve the quality and image of apprenticeships", mars 2012.

6.6 Arbetsgivarna ställer sig därför positiva till kommissionens appell om en allians för att stödja högkvalitativa lärlingsutbildningar i Europa och för att förbättra deras anseende och attraktivitet. De står beredda att ta sitt ansvar för att skapa lärlingsplatser som grundar sig på varvade system, där skolundervisning kombineras med praktik i företag <sup>(37)</sup>.

6.7 Stödet till lärlingsutbildning gör att arbetsgivarna innan de rekryterar nya arbetstagare på ett förmanligt sätt kan kontrollera potentiella kandidater och det medför dessutom tydliga ekonomiska fördelar på lång sikt och är också ett uttryck för socialt ansvar.

Bryssel den 20 mars 2013

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande  
Staffan NILSSON

---

<sup>(37)</sup> På global nivå kan det handla om ett gemensamt projekt – IOE och BIAC "En global allians för lärlingsutbildning".