EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 30.04.1997
KOM(97) 180 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN

om tillgång till fortbildning inom Unionen

(Rådets rekommendation av den 30 juni 1993)

Innehållsförteckning

Inledning 5

Kapitel 1
Framsteg i tillgången till fortbildning 7

1.1. Gemenskapsförfarande med utgångspunkt från rådets rekommendation 7

1.2. Av de nationella rapporterna framgår att de nationella initiativen är många och skiftande 9

1.3. Arbetsmarknadens parter intar olika hållningar 23

Kapitel 2
En mer ambitiös satsning för unionen: tillgång till kompetens 28

2.1. De stora skillnaderna inom unionen måste minskas 28

2.2. Omprioriteringar inom yrkesutbildningspolitiken 30

2.3. Konkurrenskraften och sysselsättningen får en större roll 31

Kapitel 3
Slutsatser och riktlinjer 35

3.1. Slutsatser om metoder 35

3.2. Slutsatser i fråga om målsättningar 36

3.3. Riktlinjer för fortsatt arbete 37

Inledning

Europeiska kommissionen har ända sedan början av 1990-talet framhållit hur viktig fortbildningen är och att tillgången till den bör främjas. Kommissionen framhöll i sin promemoria om yrkesutbildningen i Europeiska gemenskapen under 1990-talet[1] att de snabba tekniska och organisatoriska förändringarna som hänger samman med den demografiska utvecklingen kommer att spela en viktig roll inom fortbildningspolitiken. Denna inställning understöddes livligt i de diskussioner med medlemsstaterna som ägde rum med utgångspunkt från promemorian. Redan i den promemorian rekommenderade kommissionen för övrigt en utbildningsstrategi i vilken fortbildningen grundad på en solid basutbildning skulle fortgå hela livet.

Ett ytterligare steg i den riktningen togs för gemenskapens räkning den 30 juni 1993 när rådet antog en rekommendation om tillgång till fortbildning[2]. Den process för att främja tillgången till fortbildning som pågått under några år kunde på så sätt fullföljas inom en gemensam referensram.

Parallellt har diskussionerna om sysselsättning som varit knutna till den ekonomiska situationen och globaliseringen, satt frågan om löntagarnas kompetens och deras möjligheter att befordras i fokus. Med stöd av kommissionens vitbok om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning, rangordnade Europeiska rådet vid mötet i Essen i december 1994 utbildningssatsningarna som en av de fem viktigaste prioriteringarna.

När strukturfonderna, bland annat Europeiska socialfonden (ESF), reformerades för år 1995-1999 prioriterades kompetenshöjning. Genom ett nytt mål 4 skall "arbetstagarnas anpassning till omställningar av industrin och omläggningar av produktionssystemen underlättas", vilket betonar vikten av att upprätthålla en hög kompetensnivå och för första gången utvidgar ESF-stödet till alla arbetstagare i samtliga medlemsstater.
Andra gemenskapsprogram, till exempel Force[3] (1991-1994) och det nyare Leonardo da Vinci (1995-1999)[4] är också väl lämpade för att främja tillgången till utbildning. Programmen skall stimulera nyskapande yrkesutbildning och på så sätt bland annat bidra till att utveckla nya utbildningsmetoder och läromedel för bättre tillgång till utbildning och kompetensutveckling.

Genom att utse 1996 till *"Europaåret för livslångt lärande"* har man hos medborgarna i Europa lanserat en viktig debatt om nödvändigheten att öka kompetensen under hela livet.

Diskussionen har visat att förväntningarna på utbildning är höga, men att det finns stora klyftor mellan strävan efter livslång utbildning och de reella möjligheterna för de europeiska arbetstagarna och medborgarna.

Kommissionen har således öppnat nya perspektiv som ger ännu större möjligheter till utbildning, nämligen kunskapssamhällets roll. I sin vitbok "Lära och lära ut - På väg mot kunskapssamhället"[5] föreslår kommissionen följande:

"Tillgången till utbildning bör utvecklas under hela livet. Trots att alla, både offentliga myndigheter och företag, framhåller att detta är nödvändigt är framstegen små och så mycket mer otillräckliga som de förändringar av arbetsorganisationen som informationstekniken medför gör att det är nödvändigt med utbildning i hur dessa nya verktyg används."

Tillgången till kompetent arbetskraft säkerställs inte längre genom generationsskifte, utan sker i allt snabbare takt under påverkan av följande två faktorer:

[1] KOM(91)397 slutlig, 12.12.91
[2] EGT nr L 181/37, 23.7.93 i bilagan.
[3] EGT nr L 156, 21.06.90, s. 1.
[4] EGT nr L 340, 29.12.94, s. 1.
[5] KOM(95) 590, 29.11.95.

- De allt snabbare tekniska och arbetsorganisatoriska förändringarna i förening med en hållbar utveckling.
- Förändrad åldersstruktur för den yrkesverksamma befolkningen och den större andelen kvinnor på arbetsmarknaden vilket leder till att utbildningsbehoven förskjuts mot äldre arbetstagare.

Utvecklingen av yrkesutbildningspolitiken, framför allt den som gemenskapen ansvarar för enligt artikel 127 i EG-fördraget, bör fullföljas inom ramen för en sådan strukturomvandling varvid större vikt bör läggas vid arbetstagarnas fortbildning.

I sina slutsatser från mötet i Florens (juni 1996), vilka bekräftades vid mötet i Dublin (december 1996), har Europeiska rådet enats om följande, inom ramen för de åtgärder som anges i kommissionens förtroendepakt om sysselsättning från april 1996:

"Europeiska rådet understryker att utbildningssystemen, inklusive yrkesutbildning i Europeiska unionen kommer att behöva genomgå en omfattande anpassning. Det noterar att kommissionen har för avsikt att lägga fram ett förslag om tillgång till och erkännande av kunskaper förvärvade genom ett livslångt lärande".

I den gemensamma ståndpunkt om utbildningen som arbetsmarknadens parter lade fram vid Europeiska rådets möte i Dublin prioriterades det livslånga lärandet. I detta sammanhang enades man om att *"de ekonomiska förändringarna, situationen på arbetsmarknaden och utvecklingen av ny teknik, särskilt på informationsteknikens område, innebär radikala förändringar på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Denna utveckling leder till* ***ett behov av att öka den enskilda individens kompetens*** *och för detta behövs en attitydförändring gentemot det livslånga lärandet. Dessutom bör* ***möjligheterna till yrkesutbildning under hela livet förbättras.*** *Livslångt lärande kommer att få allt större betydelse för företagens konkurrenskraft. Detsamma kommer att gälla för löntagarnas geografiska och yrkesmässiga rörlighet."*
Genom rådets beslut om ett tredje flerårigt program för små och medelstora företag i unionen (1997-2000)[6] främjas också utbildning för en bättre ledarskapsförmåga som skall stärka de små och medelstora företagens konkurrenskraft.

I enlighet med gemenskapsförfarandet är huvudsyftet med den här rapporten om "Tillgång till fortbildning inom unionen" att utvärdera de övergripande framsteg som gjorts enligt rådets rekommendation och att föreslå nya handlingsvägar för att stärka gemenskapens agerande i fråga om tillgång till utbildning med tanke på dagens utmaningar.

Kommissionen har därför valt att inte begränsa sig till en beskrivande rapport baserad på en vanlig enkel inventering. Den vill i stället att rapporten skall innebära ett ställningstagande i fråga om möjligheterna till fortbildning inom unionen: var står vi egentligen, vilka är de stora skillnaderna och vilka är faktorerna för framsteg?

Kommissionen önskar även att denna rapport skall leda till en verklig fördjupad debatt om vilken politik som skall föras på fortbildningens område när det gäller det livslånga lärandet. Rapporten bör också göra det möjligt att hitta nya vägar för ambitiösare åtgärder för att bredda och höja individernas kompetens.

Kommissionen framhåller att den lägger stor vikt vid den här utvärderingsrapporten och vid att den granskas av de berörda instanserna inom gemenskapen. Den erinrar om följande:

- Att det finns ett behov av att lägga fram en gemenskapsrapport om yrkesutbildning för första gången.
- Att utbildningsfrågan blir allt viktigare i alla diskussioner som rör sysselsättning, konkurrenskraft, samhällsmodellen och diskussionerna kring byggandet av kunskapssamhället.

[6] EGT nr L 6, 10.01.97, s. 25.

Kapitel 1

Framsteg vad gäller tillgången till fortbildning

1.1 Rekommendation till grund för gemenskapsförfarandet

Utgångspunkt: Den sociala stadgan

Frågan om tillgång till yrkesutbildning har behandlats i flera gemenskapstexter. Det var emellertid först med **Stadgan om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter** vilken antogs av 11 medlemsstater vid Europeiska rådets möte i Strasbourg 1989 som debatten om tillgång till utbildning tog fart. I artikel 15 i stadgan föreskrivs följande:

"alla arbetstagare "skall" ha möjlighet till yrkesutbildning och kunna komma i åtnjutande av sådan utbildning under hela sitt yrkesverksamma liv" (...) Behöriga offentliga myndigheter, företag och arbetsmarknadsparter skall, inom sitt särskilda ansvarsområde, införa system för fortbildning så att var och en får möjlighet att omskola sig, särskilt i samband med utbildningsledighet, samt att skaffa sig förbättrade och nya kunskaper med hänsyn till den tekniska utvecklingen."

I åtgärdsprogrammet om genomförande av den sociala stadgan bekräftades att det blir allt viktigare att hitta nya vägar till utbildning och medlemsstaterna, företagen och arbetsmarknadens parter anmodades vidta åtgärder så att alla arbetstagare kan fortsätta att utbilda sig under hela sitt yrkesverksamma liv.

I programmet angavs också att kommissionen skulle lägga fram ett förslag till rådet om ett gemenskapsinstrument om tillgång till yrkesutbildning. Den sociala stadgan om arbetstagarnas grundläggande rättigheter låg i själva verket till grund för den debatt inom gemenskapens institutioner som ledde fram till antagandet av rekommendationen om tillgång till fortbildning.

Den sociala dialogen

De av arbetsmarknadens parter som deltar i den sociala dialogen i Europa (UNICE, CEEP och EFS[7]) medger att det blir allt viktigare för företagens konkurrenskraft och för den sociala sammanhållningen att tillgången till yrkesutbildning förbättras men har hållit denna fråga inom ramen för arbetet med den sociala dialogen om utbildning och har i december 1991 antagit en gemensam ståndpunkt om **"Vägar för att göra tillgången till yrkesutbildning så effektiv och bred som möjligt"**.

I inledningen konstaterar arbetsmarknadsparterna följande:

"en betydande andel av den vuxna befolkningen har antingen lämnat skolan utan kunskaper anpassade till efterfrågan på dagens arbetsmarknad eller har aldrig deltagit i en fortbildning. Deras kunskapsnivå leder till paradoxen att många av de föreslagna utbildningarna är ouppnåeliga för dem på grund av att de saknar grundutbildning eller baskunskaper".

Å andra sidan konstaterar de följande: *"De konkurrenskraftiga och framgångsrika företagen är de som i samråd med löntagarna och/eller representanter för dessa, inför de bäst anpassade utbildningsprogrammen vilka dessutom motsvarar de bästa kvalitetsnormerna".*

De framhåller vidare att *"arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller att få till stånd partnerskap på regional nivå för att främja bättre synergi mellan företagens utbildningsprogram och*

[7] UNICE - Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund.
CEEP - Europacentret för offentliga affärsverk och företag.
EFS - Europeiska fackliga samorganisationen.

prognoser för framtida behov av kvalifikationer och yrken på regional nivå".

Det är även viktigt att notera att riktlinjerna i denna gemensamma ståndpunkt till stor del har återgivits i rådets rekommendation. På sektorsnivå antog arbetsmarknadens parter inom partskommittéer eller informella arbetsgrupper en rad gemensamma yttranden om tillgången till yrkesutbildning och det livslånga lärandet i arbetslivet. Yttrandena gäller särskilt följande:

- Ett gemensamt yttrande om bättre tillgång till yrkesutbildning för kvinnor som är verksamma inom textilindustri och beklädnadsbranschen (den 16 juni 1994).
- Ett yttrande om yrkesutbildning för ingenjörer och underhållspersonal (den 15 september 1993).
- Ett ramavtal om anställning inom jordbrukssektorn förhandlades fram för att skrivas under i juni 1997. I avtalet spelar fortbildningen en central roll och arbetsmarknadens parter uppger att de ser fram mot ett särskilt avtal i den frågan i framtiden.

Sedan de olika gemenskapsorganen (Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén) och arbetsmarknadens parter (särskilt Rådgivande kommittén för yrkesutbildning) grundligt debatterat innehållet antog rådet rekommendationen i juni 1993 vilket ledde till ett gemenskapsförfarande på tre nivåer:

a) Definition av en allmän målsättning med utgångspunkt från den sociala stadgan enligt vilken: "alla arbetstagare skall ha rätt till yrkesutbildning och ges tillgång till sådan utbildning under hela livet"(se artikel I).

b) Definition av femton specifika målsättningar - se artikel II i bifogade rekommendation - som gör det möjligt att genomföra den allmänna målsättningen, samtidigt som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter får ansvar för att definiera formerna och medlen för att nå dessa mål (se artikel II).

c) Införande av ett gemenskapssystem för att följa upp tendenser och utvecklingsfrågor som har att göra med tillgången i medlemsstaterna och på gemenskapsnivå (se artiklarna III och IV).

Systemet baseras på ett trestegsförfarande:

1. Upprättande av nationella rapporter om tillämpningen av rekommendationen och dess mål (artikel IV. 1)

Medlemsstaterna har anmodats att upprätta nationella rapporter, utformade enligt en gemensam struktur som de godkänt, om de åtgärder som har vidtagits främst sedan 1993 för att främja tillgången till fortbildning. Medlemsstaterna har dessutom anmodats upprätta rapporterna i samråd med arbetsmarknadens parter, vilket har hörsammats av ganska många av dem.

2. Införande av en stödbestämmelse för den sociala dialogen om fortbildning (artikel III.3)

I rekommendationen anmodades kommissionen att stödja dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Således togs initiativ till införande av en "Stödbestämmelse för den sociala dialogen om fortbildning" i nära samarbete med de europeiska organisationer som deltar i den sociala dialogen i Europa, nämligen UNICE, CEEP och EFS.

Tack vare detta initiativ har man fått uppgifter om vilka initiativ arbetsmarknadens parter i unionens medlemsstater har tagit för att utveckla fortbildningen, vilket ofta har direkta konsekvenser för tillgången till utbildning.

Två "kompendier" över detta tema har offentliggjorts, år 1994 och 1996. Kompendierna belyser tio teman av gemensamt intresse och värde för arbetsmarknadens parter och innehåller konkreta initiativ från företag, branschorganisationer, sektorer, regioner och nationella myndigheter.

De två seminarier som har anordnats av arbetsmarknadens parter (i oktober 1994 och maj 1996) för att belysa resultaten visade vilket intresse och mervärde detta har som medel för att inhämta, observera, analysera och sprida nyskapande och mångskiftande initiativ för att åstadkomma en bättre förståelse av hur dynamiken på detta område fungerar i medlemsstaterna.

De tio teman som identifierades av arbetsmarknadens parter belyser i huvudsak de viktigaste aspekter som framhölls som mål i avsnitt II i rådets rekommendation.

TEMAN I STÖDBESTÄMMELSEN FÖR DEN SOCIALA DIALOGEN

Tema 1: Planering av utbildning i företagen
Tema 2: Små och medelstora företag
Tema 3: Organisationsutveckling
Tema 4: Särskilda anställningsformer
Tema 5: Arbetsmarknadsintegration av unga
Tema 6: Nya samarbetsformer på regional nivå
Tema 7: Bedömning/Erkännande

Tema 8: Medel och metoder
Tema 9: Tilldelning av medel
Tema 10: Nya svar på individuella behov

3. Upprättande av en europeisk rapport om "Tillgång till fortbildning inom unionen" (artikel IV.2)

I enlighet med vad som anges i inledningen är syftet med denna rapport att analysera de uppnådda framstegen och att visa pågående tendenser, samtidigt som de nationella systemens olikheter beaktas. Syftet med rapporten är också att belysa medlemsstaternas satsningar och de initiativ som har tagits av de sociala aktörerna i allmänhet och arbetsmarknadens parter i synnerhet.

Den här utvärderingsrapporten har utarbetats med utgångspunkt från följande:

a) De enskilda medlemsstaternas rapporter som upprättats nationellt enligt rekommendationen, särskilt artikel IV.1[8] enligt ovan.

b) De rapporter som har upprättats enligt artikel IV.2 av arbetsmarknadsparternas organisationer i gemenskapen, det vill säga av EFS och UNICE/CEEP.

Kommissionen har även tagit hänsyn till följande:

1) De första jämförbara siffrorna från gemenskapsutredningen om fortbildning (CVTS)[9] och från arbetskraftsutredningen (LFS)[10].

2) Slutsatserna i stödbestämmelsen för arbetsmarknadsparternas dialog om fortbildning finns i de två kompendier som publicerades år 1994 och 1996.

[8] Informationen i dessa rapporter har också sammanställts och kompletterats med fakta från de fleråriga programmen inom ramen för uppföljningen av europeiska rådets slutsatser om sysselsättningen vid mötet i Essen.

[9] CVTS=*Continuing Vocational Training Survey.*

[10] LFS=*Labour Force Survey.*

1.2 Av de nationella rapporterna framgår att de nationella initiativen är många och skiftande

1.2.1 Inledning

Medlemsstaternas rapporter är mycket intressanta som informations- och analyskälla för att belysa trender och framsteg i tillgången till fortbildning och på vilket sätt tillgången är organiserad i de olika medlemsstaterna.

Många av rapporterna beskriver systemen och bestämmelserna för fortbildning mycket uttömmande. ***En granskning av samtliga nationella rapporter ger vid handen att***

1. det i samtliga medlemsländer i unionen finns en vilja att hitta nya svar på de utmaningar som fortbildningen direkt eller indirekt ställs inför när det gäller att främja tillgången till utbildning. Nästan alla länder har angivit att nya åtgärder vidtagna under nittiotalet har haft konsekvenser för tillgången till fortbildning,

2. de flesta av de åtgärder som har vidtagits för att främja tillgången är emellertid integrerade i de övergripande "reformerna" av utbildningssystemen i medlemsstaterna, vilket ibland begränsar möjligheterna till en detaljerad konsekvensbedömning,

3. 3. å andra sidan har vissa intressanta initiativ i ordets strikta bemärkelse undgått att uppmärksammas av de administrativa myndigheterna, eftersom initiativen tagits på företags- eller branschnivå. Några mycket lovvärda initiativ beskrivs emellertid i de rapporter som har upprättats i samråd med arbetsmarknadens parter. Kompletterande information har i vissa länder hämtats i kompendierna om stödbestämmelsen för den sociala dialogen.

Genomförande av målen

Som tidigare angivits beskriver de nationella rapporterna mycket ofta utvecklingen av system och initiativ som främjar tillgången utan att för den skull alltid beskriva de enskilda målen i rådets rekommendation av den 30 juni 1993.

Det har därför synts intressantare att analysera hur den nationella utvecklingen av dessa teman har tett sig.

- Det första temat behandlar **tillgången och företagspolitiken**. Det omfattar framför allt mål 1, 2, 6, 8 och 9 i rekommendationen.

- Det andra temat behandlar framför allt **tillgången och hänsynen till individuella behov** (mål 3 och 7) och efterlyser tillgång till utbildning genom enskilda initiativ.
- Det tredje rör **omskolning av arbetstagare** (mål 4).
- Det fjärde rör **särskilda målgruppers tillgång till utbildning** såsom de lågutbildade (mål 11), kvinnor (mål 12), ungdomar (mål 13) och de långtidsarbetslösa (mål 14).
- Det femte rör **tillgången och nya partnerskap** (mål 5 och 15).
- Det sjätte rör **tillgång genom ny teknik** (mål 10). I samtliga fall är det viktigt att ta fram de viktigaste tendenserna och att belysa åtgärder och initiativ.
- Det sista temat slutligen rör **användningen av gemenskapens fonder för att stödja lokala initiativ.**

Tillgången och företagspolitiken

Tillgången och företagspolitiken är ett vitt begrepp som omfattar initiativ bland annat för att utveckla utbildningsprogram, säkra tillgången till arbetskraft, främja informationsutbyte och samråd inom företagen eller inventera utbildningsbehov.

Av de nationella rapporterna bekräftas att det måste vara företagens sak att ta ansvar för löntagarnas fortbildning. Det är ofta från dessa huvudaktörer som initiativen kommer och det är i huvudsak de som är ekonomiskt ansvariga.
Företagens ansvar i detta hänseende är i vissa medlemsstater reglerat genom ett tvingande system. Så är fallet med **Frankrike** som är ett särfall genom sitt generella system om förpliktelse till finansiella utbildningsbidrag vilket infördes genom lagen av den 16 juli 1971. Frankrike är dock inte ensamt om att ha infört ett system som kan vara tvingande för företagen. Tvingande åtgärder är till exempel obligatorisk betalning till solidaritetsfonder, vilka i **Belgien** riktar sig till riskgrupper, systemet med skatter/subventioner inom vissa sektorer i **Irland** eller lagstiftning om ledighet för studier i **Finland, Sverige och vissa delstater i Tyskland. Spanien** däremot har ett system med indirekta skatter för att finansiera yrkesutbildningen. Medlen tas via socialförsäkringssystemet och beräknas till 0,7 % av avgifterna för olycksfall i arbetet och arbetsskador.

Vissa medlemsstater påpekar att tillgången till fortbildning är ojämnt fördelad mellan företagen (storlek, verksamhetsområde, m.m.), men också mellan arbetstagarna (ställning inom yrkesgruppen) vid företagen, vare sig systemet är tvingande eller inte.

Rätten till information

I vissa medlemsstater är det praxis att uppmuntra informationsutbyte och samråd med arbetstagarrepresentanterna om utbildningspolitiken vid företagen.

Ingen medlemsstat har någon riktig modell för informationsplikten. Informationspolitiken synes helt klart vara "skräddarsydd" och variera beroende på aktörer och mottagare. I **Tyskland** tror man att anställda och arbetstagare ofta blir informerade om sina utbildningsmöjligheter i samband med anställningsintervjuerna. Informationer kan också ges i anställningskontrakt eller kollektivavtal eller offentliggöras av hantverksföreningar eller industriförbund och handelskammare. Det är framför allt dessa organisationer och arbetsmarknadens parter som försöker få till stånd bättre kanaler för informationsutbyte. I december 1996 enades aktörerna till exempel om att inrätta ett system vid det tyska förbundsinstitutet för att förse ledamöterna i utbildningskommittéerna med information om hur fortbildning kan fördjupa och förbättra yrkeskunskaperna.

Medlemsstaterna har emellertid, genom allmänna och målinriktade kampanjer, intensifierat sina ansträngningar att öka medvetenheten. I juni 1995 publicerades exempelvis rapporten *Kennis in beweging* i **Nederländerna**. Stora organisationer i **Frankrike** som FONGECIF offentliggör sina bestämmelser om individuell ledighet för studier genom affischering och meddelanden i pressen och genom audiovisuella medel. I **Finland** lanserades 1994 med framgång en stor kampanj som gick ut på att informera företagen om möjligheterna till utbildning genom lärlingskontrakt.

De kampanjer som förs i **Förenade kungariket** syftar i första hand till att höja företagens medvetenhet genom program som *Investors in People* och *Small firms initiatives*. Samma sak gäller i **Irland** där man 1995 inrättade ett nytt program kallat *Excellence in People*. Det rör sig om program som skall höja kvaliteten genom investeringar i humankapital. Målet är att förena företagets strategiska mål med yrkesutbildningspolitikens.

På samma sätt anordnas i **Danmark** offentliga informationskampanjer riktade till i första hand de små och medelstora företagen. Informationsinsatserna sker inte bara från de offentliga myndigheternas och företagens sida utan också från fackförbundens sida. I den **danska** rapporten förespråkas i sammanhanget att

informationsverksamheten i högre grad bör anförtros arbetsmarknadens parter, särskilt regionalt och lokalt.

Det finns också en tendens att lägga informationen om de möjligheter till yrkesutbildning som finns på marknaden på olika yrkesrådgivningsbyråer, ibland samtidigt med en kompetensbedömning. I **Norge** har man till exempel inrättat ett system med kontaktpunkter för att underlätta kontakterna mellan utbildningsinstitut, konsumenter, företag och enskilda. I många medlemsstater prövas data- och orienteringsbanker och/eller informationscentra. Såväl i **Förenade kungariket, Irland, Luxemburg** som i andra länder ses detta som en garant för bättre information och därmed för tillgång till yrkesutbildning.

I **Portugal** har man nyligen inrättat ett program kallat "Utbildning för mikroföretag och småföretag" och som syftar till att informera företagsledarna och löntagarna och att göra dem medvetna om behovet att höja arbetskraftspotentialen genom yrkesutbildning.

Samråd på företagsnivå

Tendensen till ökat engagemang och ansvarstagande från arbetsmarknadsparternas sida är allmän. Som ett exempel kan nämnas att arbetsmarknadens parter i **Nederländerna** har givits större ansvar i och med den reviderade lagen om undervisning och yrkesutbildning (WEB) som trädde i kraft i januari 1996. Nationella organ bestående av arbetsmarknadens parter samarbetar med utbildningsinstitutioner och kartlägger behovet av kvalifikationer gällande yrkesutbildning för varje företagsbransch eller yrkesgrupp. Arbetsmarknadens parter skall även fungera som en resurs för att sprida information, stimulera företagen till inventering av kompetensbehovet och vidta nödvändiga åtgärder för att fylla behoven. I **Finland** pågår trepartsförhandlingar om personalutbildningens roll och framtida utveckling inom ramen för Ministerrådets sysselsättningsprogram för 1996 - 1999. Även i **Italien** och **Portugal** har man noterat att den sociala dialogen fått en allt större betydelse i detta sammanhang. Arbetsmarknadens parter samarbetar med de offentliga myndigheterna genom branschorganisationerna för att definiera, inrätta och tillämpa en politik för utbildning. Genom kollektivavtalen fastställs därmed allt oftare de allmänna principerna för en god förvaltning av yrkesutbildningen på sektors- och företagarnivå.

I **Spanien** är arbetsmarknadsparternas roll inskriven i de nationella trepartsavtalen om yrkesutbildning och avspeglas genom deras engagemang i Stiftelsen för fortbildning (FORCEM), ett trepartsorgan som ansvarar för organisation, förvaltning och verkställande av de åtgärder som föreskrivs i dessa avtal, med stöd från Europeiska socialfonden.

I **Frankrike** kräver lagen att arbetstagarrepresentanterna skall informeras och konsulteras om utarbetande och genomförande av utbildningsplaner och -program. Minst en gång om året skall obligatoriskt samråd hållas med företagsråden (eller om inget sådant finns, med personalrepresentanterna i företag med mindre än femtio anställda) om inriktning och planering av yrkesutbildningen. Också i **Tyskland** har företagsråden rätt att bli informerade.

Här har en annan tendens börjat visa sig. Kollektivavtalen blir alltmer ett forum för samråd om yrkesutbildning. Trepartssamråd och -samarbete ingår i den **danska** modellen och kollektivavtalen utgör den viktigaste formen av regelverk (de omfattar mer än 90 % av den danska arbetsmarknaden). I **Tyskland** har man valt en lösning i samma riktning då man har bedömt att en lagstiftning varken är berättigad eller nödvändig, eftersom marknaden för fortbildning måste vara garanterad stor flexibilitet. I **Tyskland** har företagen, dvs. arbetsgivarna och fackförbunden, traditionellt särskilda åtaganden vad gäller de anställdas och arbetstagarnas kvalifikationer, både inom den grundläggande yrkesutbildningen och inom fortbildningen. Men även den enskilda individen och staten har ett eget ansvar. Statens ansvar utövas genom olika lagar såsom *Berufsbildungsgesetz - lag om yrkesutbildning (1969), Berufsbildungsförderungsgesetz - lag om främjande av yrkesutbildning (1994), Arbeitsförderungsgesetz - lag om främjande av anställning (1969), Aufstiegsfortbildungs-förderungsgesetz* - lag om fortlöpande främjande av yrkesutveckling (...) och i de olika delstaterna genom *Bildungsurlaubsgesetze - lag (från olika datum) om tjänstledigt för studier och Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgezetze* - lagar (från olika datum) om fortbildning av vuxna.

Att kollektivavtalen ökar i betydelse har framhållits av **Nederländerna, Sverige** och **Norge**. Från **svensk** sida har man uppgivit att de frågor som är kopplade till fortbildningen ofta är sektorreglerade. Rekommendationer ges i de centrala kollektivavtalen, men den egentliga granskningen av frågan sker mer och mer på regional nivå.

På **finsk** sida är den allmänna tendensen att förhandlingarna om utbildning sker inom företaget.

Utbildning förblir dock ett diskussionsämne över vilket enhällighet inte alltid råder, framför allt inte vad

beträffar det slutliga målet och det ekonomiska ansvaret, vilket också har framhållits av **Danmark.** Debatter pågår i många medlemsstater och står således högt upp på dagordningen för den **luxemburgska** regeringen vid dess utarbetande av en ramlagstiftning om fortbildning.

I **Tyskland** tar man särskilt upp frågan om det ekonomiska ansvaret samtidigt som man bedömer att tendensen går mot ett större ansvar från individernas sida.

Denna trend är även tydlig i **Förenade Konungariket** där ett ökat antal av anställda och andra tar större ansvar för sin egen utbildning. Att uppmuntra enskilda individer till ett större ansvarstagande i deras behov av vidareutbildning är en betydande del av Förenade Konungarikets regerings strategi för kompetens.

I **Belgien** däremot sker samråd i utbildningsfrågor endast när det gäller riskgrupper, medan de knappast står på dagordningen för förhandlingar inom företagen.

Utbildningsprogrammens strategiska betydelse

Att upprätta utbildningsprogram är ett av de viktigaste instrumenten för utbildning inom företagen.

I **Frankrike** är utbildningsprogrammet det viktigaste medlet för en arbetsgivare att uppfylla sina skyldigheter i form av faktiska utgifter och gentemot löntagarna. Utbildningsprogrammen är också en integrerad del av den **finska** strategin. Enligt lagen om samråd inom företagen är företag med mer än 30 anställda skyldiga att årligen upprätta en personalplan och ett utbildningsprogram som förhandlas fram med personalrepresentanterna.

I **Portugal** måste företagen utarbeta och informera om kompetenshöjningsprogram för att erhålla finansiellt och tekniskt stöd inom ramen för gemenskapens andra stödprogram (EGSR) som för övrigt har laga kraft. Inom ramen för det nationella avtalet och trepartsavtalet som skrevs under år 1992 rör finansieringen av yrkesutbildningen i **Spanien** huvudsakligen företagens utbildningsprogram, individuellt tillstånd till utbildning och den teoretiska utbildning som föreskrivs i lärlingskontrakten.

I **Danmark** framhåller man att företagens storlek ofta är avgörande för om det finns någon faktisk utbildningsplan eller inte. Mot bakgrund av detta har arbetsmarknadsministern inrättat två fonder från vilka bidrag kan anslås till programverksamhet. Den danska strategin är inriktad på totalt tre huvudområden "finansieringsstöd", "närhetsprincipen" (delegering av ansvar till regionerna) och "kampanjer för att höja medvetenheten".

I **Nederländerna** har programmet IMPULS nyligen igångsatts inom olika sektorer. Programmet har en helhetsstrategi för varje sektor med en strategisk plan för att anpassa yrkesutbildningen bättre till arbetsmarknaden.

Vad gäller utbildningsprogrammen är **Frankrike** nyskapande genom att programmen allt mer knyter an till den tekniska utvecklingen och marknadens utveckling. I detta syfte har man utvecklat en avtalspolitik som delvis grundas på en utbildningsplan kallad *"Le contrat d'études prospectives"* (CEP) vars syfte är att ringa in yrkesmässiga trender. CEP har allt oftare kommit att bli en förutsättning för utbildningsåtaganden.

Frankrike:
Les contrats d'études prospectives

"Les contrats d'études prospectives" (CEP) infördes visserligen under åttiotalet, men är fortfarande ett effektivt medel för att analysera utbildningsbehoven och för att stödja åtgärder vilka för sin förvaltning är beroende av samråd med arbetsmarknadens parter. CEP vilar på två principer:

- Det är ett avtal som är bindande för de parter på arbetsmarknaden, för staten och en eller flera av de aktörer, privata rådgivare eller offentliga inrättningar, som utför studierna. Staten står för hälften av de anslagna budgetmedlen.
- Arbetsmarknadens parter och staten utser gemensamt aktörerna genom ett förfarande för offentlig upphandling och med stöd av en anbudsspecifikation. En styrkommitté med tre parter övervakar att anbudsspecifikationerna och tidsfristerna beaktas, kontrollerar uppföljningen och bedömer slutresultaten.

I **Förenade Konungariket** är företagens utbildningsplaner, kopplade till affärsmässiga mål, en avgörande del i *"Investors in People"*. Ett ökat antal företag *tillämpar "Investors in People Standard"* som riktlinjer för en effektiv investering i utbildning och utveckling i en kultur av lärande.

Att göra företagen medvetna om sambanden mellan konkurrenskraft och arbetstagarnas kompetens

I vissa medlemsstater har flera initiativ tagits för att göra företagen medvetna om sambandet mellan konkurrenskraft och arbetstagarnas kompetens. **Tyskland** har inom ramen för sitt särprogram "Konsolidering av företagsstrukturen genom yrkesmässig kompetenshöjning", vidtagit åtgärder för att göra företagen mer medvetna om sambanden mellan arbetstagarnas kompetens och företagens konkurrenskraft, med ekonomiskt stöd från Europeiska socialfondens mål 4.

Särprogram har inrättats i **Förenade kungariket** och **Irland** liksom ett program för kvalitetsforskning i **Belgien**.

Kännetecknande för systemet i **Förenade kungariket** är att det finns flera initiativ och program som syftar till allmänt bättre möjligheter till utbildning för de enskilda individerna. I sammanhanget kan bland annat nämnas program som *Investors in People* som syftar till att förbättra företagens ekonomiska resultat genom att etablera ett samband mellan löntagarnas utbildning och kompetenshöjning och företagets strategiska mål. Det rör sig om en standard som har utarbetats av TEC (utbildnings- och företagsråd)[11] och av LEC (sammanslutning av lokala företag)[12] i **Skottland** och som ger en ram för kompetenshöjning vid företagen och för strukturering av utbildningen som en ekonomisk investering. Från och med 1997 planeras ett flexiblare system inom *Local Competitiveness Budget.* Syftet är att få till stånd ett bättre samarbete mellan de lokala parter som stödjer utbildning och företagen för att nå de mål som fastställs i programmet *Investors in People* och för att förbättra företagens ekonomiska resultat. Från och med 1997 har även programmet *National Training Award* detta mål. Det rör sig om ett pris som uteslutande vänder sig till arbetsgivare, leverantörer av utbildning och enskilda individer och delas ut för åtgärder som visat sig särskilt effektiva genom sina omedelbara konsekvenser för företagets ekonomiska resultat eller för den enskilda individens personliga utveckling.

I regionen Wallonien i **Belgien** har man däremot understött konkreta åtgärder för att göra arbetsgivare och arbetstagare kvalitetsmedvetna genom att märka produkter och ge certifiering åt företag. Också i **Tyskland** konstateras att antalet utbildningsinstitut med certifiering tenderar att öka. Samarbetet mellan olika aktörer inom fortbildningen kommer antagligen att få en ökad betydelse om man skall kunna bemästra mera komplicerade uppgifter/teman. En annan framträdande tendens är att vissa stora företag, delvis av ekonomiska skäl, har börjat lägga fortbildningen utanför företagen, varigenom de aktörer som är engagerade i utbildningsverksamheten har fria händer att förbättra utbudet på den externa utbildningsmarknaden (outsourcing).

Vikten av kvalifikationer

Möjligheterna till kvalifikationshöjning och erkännande av denna är en tendens som är på stark frammarsch. För att arbetstagarna och företagen skall förbli konkurrenskraftiga måste den absoluta målsättningen vara att de görs medvetna om vikten av fortbildning som leder till en kvalifikation som är relevant för arbetsmarknaden.

I **Tyskland** konstaterar man att arbetet idag ställer allt större krav på bred kompetens, specialkompetens, språkkunskaper, kommunikationsförmåga, kreativitet och nyskapande, det vill säga ett bredare yrkeskunnande. Det samma gäller utvecklingen inom fortbildningen, till exempel decentralisering, kundinriktad verksamhet, samarbete mellan anställda och arbetstagare, att de anställda integreras i den yrkesmässiga befordringsgången och närmare kontakter mellan arbetsliv och utbildning. För att uppnå bättre kvalitet behövs därför nya metoder och nya utbildningsfora.

Typiskt nog har betydelsen av en kompetensdebatt noterats av många medlemsstater. I **Nederländerna** inrättades därför 1993 en kommitté för erkännande av uppnådda kvalifikationer (EVK). Genom det system med bevis på avlagd yrkesexamen för vuxna som trädde i kraft år 1994 i **Finland** är det möjligt att få ett examensbevis på yrkeskunskap, oavsett hur denna kunskap har inhämtats. Inom Alvar-projektet gäller ansträngningarna sedan 1995 kvalitetskontroll av handlingar som används som bevis på avlagd yrkesexamen.

Finland :
Det nationella sprakintyget

Det nationella språkintyget infördes genom 1994 års lag och språkkunskaperna delas in i nio olika kompetensnivåer. Den som önskar erhålla ett intyg genomgår ett kunskapstest oaktat hur han/hon har erhållit dessa kunskaper. Intyget är ett officiellt dokument underställt myndigheternas kontroll. För närvarande berör det nio olika språk: finska, samiska, engelska, svenska, franska, tyska, ryska, italienska och spanska.

I **fransk** lagstiftning har man alltid framhållit behovet av fortbildning som leder fram till kvalifikationer som

[11] Training and Enterprise Councils
[12] Local Enterprise Companies

är relevanta för arbetsmarknaden. Samma strävan avspeglas i CEP (*Contrats d'études prospectives*). I **Danmark** anser man också att det är viktigt att utbildningsvägarna leder till kvalificerade kunskaper.

Förenade kungariket: Nationella yrkeskvalifikationer

I **Förenade kungariket** har sedan 1986 stora förändringar genomförts för att rationalisera de mycket skiftande yrkeskvalifikationerna genom inrättande av allmänna ramar för de nationella yrkeskvalifikationerna (NVQ). Ett parallellt system för skotska yrkeskvalifikationer (SVQ) har inrättats i **Skottland**.

I NVQ och SVQ bedöms den kompetens och lämplighet som arbetsgivarna har definierat som ett krav för att utföra en modern typ av arbete. De baseras på nationella arbetsprestationsnormer upprättade av och för arbetsgivarna. De speglar de faktiska behoven i arbetet samtidigt som de garanterar en flexibel och mångkunnig arbetskraft som kan sättas in på flera områden och som besitter en bred kunskapsbas av det slag som behövs på den idag så konkurrenskraftiga globala arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av att yrkeskvalifikationerna i högre grad kan få erkännande är det nödvändigt att medlemsstaterna skaffar sig de medel som behövs för att vidta positiva åtgärder på detta område. I **Nederländerna** har man exempelvis nyligen inrättat en fond för nyskapande åtgärder på teknik- och yrkesutbildningsområdet. I **Belgien** planerar man att inrätta ett "observationsorgan" för att kontrollera arbetsmarknaden och yrkeskvalifikationerna.

Insatser för de små och medelstora företagen

Det är känt att de små och medelstora företagen och deras anställda har svårt att få tillgång till fortbildning. Som en logisk följd av detta har medlemsstaterna därför ökat stödet till de små och medelstora företagen, både stödet till rådgivning i utbildningsfrågor och till analys av utbildningsbehov m.m.

Det **finska** projektet med den lämpliga benämningen "Det kompetenta Finland" ger en bra bild av denna ambition och målsättning.

Finland : Projektet "Det kompetenta Finland"

1996 igångsattes projektet "Det kompetenta Finland" som är ett samarbetsprojekt mellan arbetsmarknadens parter, olika ministerier och Utbildningsstyrelsen. Målet är att ge de små och medelstora företagens personal och underleverantörer know-how och undersöka hur företag som vill utveckla personalens kompetens kan använda de examensbevis som infördes genom 1994 års lag. De specialister som rekryteras till projektet hjälper företagen att bedöma personalens aktuella kunskapsnivå och de framtida behoven på området samt att hitta de lämpliga institutionerna för att organisera utbildningen.

Rent allmänt är tendensen att man utarbetar och testar särskilda program, genomför kampanjer för att höja medvetenheten och ansvarstagandet samt inrättar särskilda institutioner. En annan tendens är ett flexiblare, mjukare och mera individinriktat utbildningsutbud.

I **Förenade kungariket** har man därför ökat antalet program som *Skills for Small Businesses*, och *Skills Challenge*, vilka förespråkar att företag går samman för att hitta gemensamma nyskapande lösningar. *Small Business Training Loans Scheme* däremot är ett program vars syfte är att ge företagen stöd till finansiering av utbildning. I **Nederländerna** lanserades 1994 programmet VRIJMARKT ett särskilt program för de små och medelstora företagen. Dessutom prövas flera typer av varvade utbildningar såsom "praktikantplatser" vid små och medelstora företag för elever från de högre yrkesutbildningsanstalterna. Insatser för de små och medelstora företagen prioriteras också av **Spanien**.

I **Tyskland** understryker man att det regionala samarbetet är nödvändigt för att garantera att utbudets kvalitet och kvantitet motsvarar framför allt de små och medelstora företagens efterfrågan och för att stödja samspelet mellan den ekonomiska utvecklingen och arbetsmarknaden. För att svara upp mot de små och medelstora företagens behov föreslås utbildningsmetoder som har som mål att anknyta arbetslivet dvs. företagen till fortbildningen.

Även i **Frankrike** har åtgärderna utökats även om vissa av dem endast har haft obetydlig framgång som systemet med statligt stöd för att ersätta personal som genomgår utbildning. De övriga åtgärderna är av rent finansiell natur såsom skattekrediter till utbildning som innebär en skattelättnad för de företag som ökar sina utbildningskostnader från ett år till ett annat. Även i **Österrike** har skattelagstiftningens betydelse konstaterats.

Luxemburg : Upprättande av en ramlag om fortbildning

Luxemburgs regering förbereder för närvarande en ny lagstiftning som har direkt samband med fortbildningen. Regeringen anser att även om en allmän reglering av frågan behövs är det viktigt att inte bromsa den spirande dynamiken på denna marknad genom alltför centraliserade och tvingande åtgärder. Regeringen har därför valt att spela en samordnande roll och att definiera en ram för marknadens utveckling.
Med stöd av ett yttrande från Luxemburgs ekonomiska och sociala råd arbetar en grupp ministrar för närvarande på ett lagförslag om en övergripande reglering av marknaden för fortbildning i Luxemburg. Följande fyra grundläggande punkter berörs:

- Finansieringen av fortbildningen skall företagen, löntagarna och staten stå för.
- Villkor för att alla skall få tillgång till fortbildning.
- Skydd av fortbildningsinvesteringar och förebyggande av uppsägningar i företag som inte satsar på utbildning.
- Certifiering av utbildningsmodulerna.

På **dansk** sida anser man att om de små och medelstora företagen skall kunna dra största möjliga nytta av de utbildningsmöjligheter som ställs till förfogande av de offentliga myndigheterna måste utbildningsutbudet göras effektivare, mjukare och mera individinriktat genom bättre marknadsstyrning och ökad konkurrens mellan leverantörerna av yrkesutbildning.

Ett led i detta är projekten om "arbetsrotation" . Samma sak torde gälla de "öppna verkstäder" som håller på att upprättas och som ger en bild av den individinriktade utbildningen. De små och medelstora företagen kan skicka sin personal på utbildning med mycket kort varsel. Härigenom kan utrustningen vid utbildningsanstalterna användas optimalt, eftersom utbildningsprojekten löper både parallellt och på olika plan.

Den regionala dimensionens betydelse framgår av att **Finland** har inrättat regionkontor. Dessa är underställda Industri- och handelsministeriet som tillhandahåller råd och tjänster på grundval av en rad program som *ProStart, Kunto* med flera.

Tyskland: Inrättandet av ett nätverk för fortbildning i Bayern "*Lern-Netzwerk*"

I Bayern införs just nu ett så kallat "*Lern-Netzwerk*" för medelstora metall- och elektronikföretag, det vill säga ett nät för fortbildning där moderna tekniska hjälpmedel och hjälpmedel på telekommunikationsområdet används. Med detta modellprojekt förbereder och inför tyskarna distansundervisning i de lokala företagen. Syftet med nätverket är att lyfta ut kostnaderna för den interna fortbildningen. Projektet riktar sig till de landsbygdsområden som har liten tillgång till utbudet på fortbildning.

Här kan även nämnas det initiativ som tagits i den nederländsktalande delen av **Belgien**. Till grund för initiativet ligger ett regeringsavtal för perioden 1995 - 1999 om ekonomiska åtgärder för att främja privata investeringar och investeringar från gemenskapsfonderna i företagens yrkesutbildning.

Multimedieutbildning och i viss mån även distansutbildning nämns slutligen ofta som ett sätt att möta de små och medelstora företagens specifika behov.

Italien: En ny strategisk roll för fortsatt yrkesutbildning

Lagen L236-93 introducerade ett särskilt bidrag om 0.03% av företagens lönekostnader för utveckling av yrkesutbildning. Avtalet från 1996 mellan regeringen och arbetsmarknadens parter tydliggör vidare inriktning och roll för yrkesutbilndning.:"*fortgående yrkesutbildning medger en ny roll för utbildningen och bekräftar medborgarnas rätt till kvalifikationer och utveckling av deras yrkeskompetens*"

Avtalet specifiserar allmänna mål med avseende på att skapa nödvändiga villkor för tillgång till livslångt lärande.

Avtalet förutsätter:

- En gradvis implementering av ett stöd om 0.03% för utvecklandet av fortgående yrkesutbildning i samarbete med arbetsmarknadens parter.
- Skapandet av nya möjligheter till omställning genom inrättandet av avtal på nationell nivå samt årliga planer från arbetsmarknadens parter för nästa generation av företag.
- Bekräftande av rätten till utbildning och yrkesutbildning för vuxna genom att optimera nuvarande kontraktsenliga instrument gällande ledighet för vidareutbildning och sabbatsår.

Åtgärder för nyorientering och nymotivering samt utbildning relevanta för arbetslösas eller de som hotas av arbetslöshets behov. Detta inbegriper även en översyn av arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

En mycket intressant innovation är etableringen av alternativ utbildning och arbete (kontrakt för arbete och lärlingsskap). Detta introducerat genom en klar och sammanhållen strategi av främjande och stöd till arbete. Den dubbla rollen i dessa kontrakt gynnar å ena sidan åtskillnaden av grundläggande yrkesutbildning och fortgåenmde yrkesutbildning på arbetsplatsen å andra sidan innebär kontrakten större valmöjlighet.

En annan tendens är att inrätta ofta halvoffentliga institutioner som stöd och hjälp åt små och medelstora företag för att främja mera skräddarsydda lösningar. Här kan **Luxemburg** nämnas, där man år 1992 enligt lag inrättade ett nationellt institut för utveckling av fortbildningen (INFPC) eller **Irland** och dess nationella utbildningsmyndighet (FAS) som inrättades genom arbetslagen från 1987 och som har som mål att främja de irländska löntagarnas utbildning och att ge de arbetslösa nödvändig utbildning. Samma strategi tillämpas i **Portugal** där offentliga trepartsinstitut, som Institutet för utbildning och yrkesutbildning (IEFP) eller Observationsorganet för sysselsättning och yrkesutbildning, ger stöd åt företagen i deras arbetskraftsplanering och i genomförandet av yrkesutbildningspolitiken.

Medlemsstaterna, särskilt de mindre utvecklade länderna, får ofta stöd från Europeiska socialfonden för att utveckla nationella strategier i dessa frågor, i synnerhet i samband med omställning av industrin som påverkar arbetstagarnas kompetens. Strukturfondernas mål 4 (Adapt-initiativet inräknat) bidrar under 1994-1999 med cirka 4 miljarder ecu för utbildning och omskolning, utveckling av utbildningssystem och system för att undersöka framtida kompetensbehov och hur omställning av industrin påverkar utbildningen.

1.2.3 Tillgång till utbildning och hänsynen till individuella behov, utbildning genom enskilda initiativ

En annan viktig fråga är att anpassa utbildningen till arbetstagarnas individuella behov. Här finns många frågetecken. Hur skall företagens initiativ till fortbildning stimuleras om hänsyn samtidigt skall tas till arbetstagarnas särskilda situation (mål 3-området)? Hur skall arbetstagarna kunna bedöma sina utbildningsbehov (mål 7- området)? Och slutligen, vilka möjligheter har den enskilda individen att organisera utbildningen på eget initiativ?

Först och främst måste man utgå ifrån att alla löntagare i samtliga medlemsstater har möjlighet att på egen bekostnad anmäla sig till vilken typ av utbildning som helst. Mycket ofta handlar det om föreningsverksamhet. Som exempel kan nämnas språkkurserna. Andra typiska exempel med en stark tradition är *"Volkshochschulen"* i **Tyskland** eller *"Open Universities"* i **Förenade kungariket** och **Nederländerna**, vuxenutbildningen i **Luxemburg**, "den andra utbildningsvägen" (vuxenutbildning) i **Österrike** och de universitet som är öppna för pensionärer i **Frankrike**. Här rör det sig emellertid endast till viss del om en yrkesutbildning, eftersom åtgärderna inte har någon direkt koppling till yrkesverksamheten och endast mycket sällan har direkta konsekvenser för den aktuella individens befordran.

I **Förenade Konungariket**, "the Employee Development Scheme", tillhandahåller arbetsgivare (ca. 800 företag) ytterligare finansiering till arbetstagare för deras egna inititativ till vidareutbildning. Dessa system har ofta skapats av arbetsgivare som ett sätt att nå de arbetstagare, som har minst tillgång till utbildningsmöjligheter

I den här analysen tas endast hänsyn till den utbildning som har att göra med den enskilda individens yrkesverksamhet. Det bör påpekas att de egentliga möjligheterna till egna initiativ till kompletterande utbildning är små. I de flesta fall ligger beslutet hos arbetsgivaren.

Ledighet för studier som ett medel för att främja tillgång till fortbildning

Ledighet för studier presenteras allmänt som en av de viktigaste möjligheterna att främja tillgång till fortbildning. I vissa medlemsstater har man således lagstiftning om åtgärder för icke yrkesverksamma personer (**Frankrike, Belgien, Finland, Sverige** och vissa **tyska** delstater) eller genom kollektivavtal som till exempel i **Danmark**.

Åtgärderna kan vara lediga dagar för studier eller mer ambitiösa system som till exempel systemet för arbetsrotation som praktiseras i vissa av de skandinaviska medlemsstaterna.

Alla modeller av ledighet för studier har inte varit lyckade. I **Belgien** försöker man förbättra det system med betald ledighet för studier som infördes genom lagen av den 22 januari 1985. Lagstiftningen har därför ändrats så att man har infört ett tak för den ersättning som betalas ut och en minskning av antalet lediga

timmar. Det bör också noteras att den **tyska** prognosen i detta sammanhang är mycket restriktiv.

I de avtal som slöts 1993 inom den privata sektorn i **Danmark** föreskrivs rätten till obetald ledighet för studier under en period av högst två veckor per år. Med de statliga avtal som slöts 1993 och 1995 infördes rätten till ledighet för studier med full lön. Det kan också vara på sin plats att nämna de 150 timmar som är föreskrivna i **Italien**. I denna bestämmelse som infördes redan på 1970-talet föreskrivs en timersättning för varje arbetstagare som vill utbilda sig. Den riktar sig framför allt till de lågutbildade arbetstagarna. På liknande sätt infördes 1992 i **Spanien** ett nationellt avtal om ett system med betald ledighet för studier för att möta de individuella utbildningsbehoven.

Systemet med betald ledighet som ett medel för ökad utbildning är fast förankrat i vissa medlemsstater, öppet kritiserat i andra, medan det är under diskussion i åter andra medlemsstater. I **Nederländerna** väcktes i september 1995 en debatt om "möjligheter till ledighet som en investering i arbetskvalitet och omsorg". Arbetsmarknadsrådet är skyldigt att avge ett yttrande om eventuella avbrott i anställningen. Samma sak gäller i **Luxemburg**. Ekonomiska och sociala rådet har yttrat sig och det ankommer nu på regeringen att avgöra frågan.

Kompetensbedömning

Den nuvarande trenden är utvecklingen av erkännande av kompetens. NVQ/SVQ i **Förenade kungariket** har redan nämnts. Man planerar också att under 1997 slå ihop de befintliga myndigheterna till en enda, "*Qualifications and National Curriculum Authority*", som kommer att handlägga både universitetsmeriter och yrkesmässiga meriter för att främja en kvalitativ och enhetlig strategi inom de båda områdena.

I **Norge** har man nyligen infört ett system med kompetensbedömning som innebär att intyg utfärdas oberoende av hur kompetensen har uppnåtts. Tonvikten läggs här på att ta fram modeller för kompetensbedömning som kan ligga till grund för bättre möjligheter till yrkesutbildning. I **Italien** efterlyser man ett gemenskapsprojekt: en "Individuell kompetensportfölj".

I **Belgien** används utbildning som höjer baskunskapsnivån till att ta fram ett system som gör det möjligt att uppvärdera de kvalifikationer som har uppnåtts genom yrkeslivserfarenhet och därigenom till att hjälpa arbetstagarna att dokumentera sin faktiska kompetensnivå. Med gymnasiereformen i **Norge** höjdes även gesällbrevets status. I framtiden kommer det därför att vara möjligt att få sin kompetensnivå inom en praktisk eller teoretisk gren erkänd med stöd av yrkeserfarenheten.

Här kan också exemplet med **Irland** nämnas. Irland har inrättat ett nationellt organ, "TEASTAS", för att få till stånd ett nationellt intygssystem för alla högre utbildningar utom universiteten och fortbildningen.

Vad beträffar hänsynen till individuella behov och utvärderingen av dessa är tendensen att i första hand inrätta centraler för bedömning av de individuella utbildningsbehoven. Här finns det flera förhållningssätt. Det vanligaste är kompetensbedömningen.

I vissa av medlemsstaterna som **Belgien** och **Luxemburg** har utbildningsinstituten börjat föreslå företagen och de enskilda individerna denna typ av tjänster. Fackförbunden verkar också i allt högre utsträckning stödja detta förfaringssätt, särskilt när det gäller människor som just har förlorat sin anställning.

För att underlätta bedömningen av arbetstagarnas behov av fortbildning infördes den 31 december 1991 i den **franska** lagstiftningen ett system med kompetensbedömning som ett instrument för såväl företag som enskilda arbetstagare. Nästan fem år efter införandet börjar detta system nu öka i betydelse inom hela yrkesutbildningsområdet, särskilt med tanke på att det erbjuder löntagarna en möjlighet till betald bedömning av den egna kompetensen utanför arbetstid.

I **Danmark** har man valt en något annorlunda inriktning. AMU[13] har sedan 1995 en helt ny typ av verksamhet som går ut på att ta reda på den individuella kunskapsnivån, en verksamhet som kan integreras i den uppföljande långsiktiga utbildning som leder fram till behörighet. Som tidigare nämnts har man också inrättat "kurser i öppna verkstäder" vilka inleds med en bedömning av kunskapsnivån och fortsätter med en individinriktad utbildning.

För att kunna göra en regelbunden utvärdering av utbildningsbehoven har man i **Förenade kungariket** genom TEC och LEC infört program som *Gateways to Learning* för att få till stånd ett nätverk av orienteringsorgan. Syftet är att främja tillgång och efterfrågan genom vägledning. Genom ett annat program, "*Skill Choice*", har ett system för erkännande och godkännande av meriter och för yrkesvägledande åtgärder införts.

[13] AMU = Arbetsmarknadsutbildning

1.2.4 Arbetstagarnas tillgång till utbildning och omskolning

Finland har redan i sin lag om anställningskontrakt föreskrivit att arbetsgivarna är skyldiga att ordna utbildning om permittering av eller partiell arbetslöshet för en anställd därmed kan undvikas genom att han omplaceras någon annanstans inom företaget. I **Sverige** har Svenska Arbetsgivarföreningen och LO utökat sina bestämmelser genom inrättandet av en trygghetsfond som gör det möjligt att utöka den utbildning som riktar sig till de arbetstagare som hotas av arbetslöshet.

I **Frankrike** understöds projekt som syftar till en strategisk utveckling. Arbetsmarknadens parter förhandlar fram projekten enligt majoritetsbeslut och på branschnivå, där frågor om modernisering och konkurrens kan ställas på ett övergripande och enhetligt sätt. Projekten löper under flera år varför utbildningen kan planeras på medellång sikt. De kan för övrigt slutas på nationell basis framför allt med branschorganisationer inom ramen för den nationella ekonomiska utvecklingen. Det är ett statligt baserat stöd.

I **Portugal** har flera program och åtgärder införts för att anpassa den yrkesverksamma befolkningen till tekniska och organisatoriska förändringar och för att omskola de arbetslösa och löntagare som hotas av arbetslöshet. Dessa åtgärder utarbetas normalt gemensamt av företagen och Institutet för sysselsättning och yrkesutbildning med stöd från gemenskapens andra stödprogram och från det fleråriga sysselsättningsprogrammet.

Sektorutbildningen ombesörjs i **Förenade kungariket** av *Industry Training Organisations (ITO)*, som organiseras av företagen. Målet är att övervaka framtida kompetens- och utbildningsbehov, utveckla yrkesmässiga normer och uppmuntra arbetsgivarna att genomföra utbildning.

Nederländernas ESF Målområde 4 riktar sig särskilt till lågutbildad arbetskraft och främjandet av desammas deltagande i utbildningsprogram.

1.2.5 Särskilda målgruppers tillgång till utbildning

Vanligen tycks medlemsstaterna välja särskilda program för att rikta sig till vissa målgrupper, exempelvis lågutbildade arbetstagare, kvinnor, ungdomar och långtidsarbetslösa.

De som löper störst risk att utestängas från fortbildning är målgruppen för program inom ramen för Europeiska socialfondens mål 4 i sju av medlemsstaterna. I till exempel **Frankrike** riktar man sig till människor som löper stor risk att utestängas därför att de är lågutbildade, arbetsuppgifter försvinner eller de står mitt i karriären. I **Nederländerna** riktar man sig till utländska arbetstagare med språksvårigheter, eftersom kraven på kommunikationsförmåga ökar i en komplicerad industriell miljö. I **Finland** riktar man sig till äldre människor med föråldrade kunskaper.

Särskilda åtgärder för lågutbildade

Det har visat sig att alla medlemsstater har vidtagit särskilda åtgärder och utvecklat särskilda pedagogiska hjälpmedel för många olika målgrupper, till exempel funktionella analfabeter, vuxna med bristfällig skolunderbyggnad eller människor med funktionshinder. De olika yrkesutbildningsåtgärderna visar att både politiska makthavare och arbetstagarrepresentanter prioriterar yrkesutbildning för lågutbildade. Fackföreningarna vinnlägger sig också om att i första hand utbilda arbetstagare som riskerar arbetslöshet eller är mindre attraktiva på arbetsmarknaden. I Finland tillsattes till exempel en trepartsutredning år 1995 för att ta fram lösningar som involverar samtliga aktörer.

Förenade kungarikets regering anser att det är baskunskaperna som ligger till grund för en tillfredsställande framtida yrkesutveckling. Därför anslår man årligen stora summor till initiativ och infrastrukturer, under tillsyn av utbildnings- och arbetsmarknadsministeriet. Syftet är att grupper som löper risk att utestängas från arbetsmarknaden lättare skall kunna tillägna sig baskunskaper. Ett exempel är initiativet *Basic Skills Agency*. Tanken är att utmaningen skall mötas med en nationell strategi. År 1995 utsträcktes initiativet till att omfatta grundutbildning på arbetsplatsen för arbetslösa och ungdomar. Även det så kallade *Family Literacy*-initiativet ingår.

I samma anda har andra medlemsstater genomfört åtgärder, program och initiativ eller antagit lagar och förordningar. Som exempel kan nämnas **Belgiens** stödprogram för arbetslösa eller **Frankrikes** individuella pedagogiska ateljéer. Uppgiften är att se till att alla som gått ut skolan kan komplettera med en allmän eller teknisk grundutbildning eller att de som individuellt vill tillägna sig baskunskaper får tjänstledigt för studier.

I **Danmark** görs stora ansträngningar bland annat för att förbättra levnadsvillkoren för människor med läs- och skrivsvårigheter. Därför erbjuds de nu gratis läskunnighetsundervisning via det nationella utbildningsministeriet.

Det bör också nämnas att de europeiska strukturfonderna samfinansierar många åtgärder av såväl kortsiktig som långsiktig karaktär för att uppdatera kunskaper eller förmedla baskunskaper. Så är fallet i till exempel **Portugal**.

I Nederländerna är en kombination av arbetsdlivserfarenhet och utbildning ansett som ett mycket effektivt instrument i ansträngningarna för förbätrrandet av kvalifikationer. Exempelvis kommer en ny nivå för grundläggande lärlingsskap att inrättas på assistent nivå, då detta kan vara ett medel för lågutbildade att skaffa sig en första arbetslivserfarenhet.

Särskilda åtgärder för kvinnor

Åtgärder som riktar sig särskilt till kvinnor vidtas vanligen av myndigheter, lokala förmedlingar, sociala institutioner eller av föreningslivet för att skapa lämpliga strukturer som hjälper kvinnor att få tillgång till och delta i yrkesutbildning. Det handlar bland annat om yrkesvägledning, yrkesförberedande kurser eller tillgång till barnomsorg.

Sådana åtgärder finansieras i de flesta medlemsstaterna av staten och/eller av gemenskapsprogram och -initiativ för kvinnor som löper risk att bli arbetslösa, redan är arbetslösa eller skall påbörja sitt förvärvsliv.

Åtgärderna organiseras på flera olika sätt. **Belgien** har till exempel antagit en lag på området (kunglig förordning av den 14 juli 1987 för den privata sektorn och av den 27 februari 1990 för den offentliga sektorn), medan mäns och kvinnors lika tillgång till yrkesutbildning hör till de frågor som arbetsmarknadens parter i **Frankrike** är skyldiga att förhandla om minst vart femte år. **Förenade kungariket** och **Irland** avsätter särskilda medel för att utveckla program för kvinnor som återgår till förvärvslivet, till exempel barnomsorg för föräldrar som vill återgå till arbetet och lån till kvinnor för betalning av skol- och barnomsorgsavgifter. I **Norge** är jämlikheten en grundläggande del av lagen om vuxenutbildning. **Spanien** har inrättat ett kvinnoinstitut för att ta itu med särskilda problem som kvinnor möter.

Irland:
Åtgärdsprogram för kvinnor inlett av FAS

År 1990 startade FAS (den nationella utbildnings- och arbetsmarknadsmyndigheten) för första gången ett åtgärdsprogram för att stärka kvinnornas utsatta position på arbetsmarknaden.

Sedan dess har programmet reviderats årligen. Programmet avser

- att förbättra och utvidga olika anställningsmöjligheter för kvinnor på arbetsmarknaden,
- att hjälpa kvinnor att lösa särskilda problem som de möter på arbetsmarknaden,
- att minska sådana befintliga förfaranden som tidigare lett till ojämlikhet mellan könen.

Myndighetens åtgärdsprogram för 1995 visar att kvinnornas deltagande i utbildnings- och arbetsmarknadsprogram som FAS anordnar har ökat genomgående och man har haft stor framgång med nya utbildningsområden och arbete i korporationer. Under 1996/1997 kommer FAS att fortsätta arbeta med att öka kvinnoandelen på utbildningsområden där kvinnor är underrepresenterade och för att höja kvinnors kompetens.

Danmark och vissa andra medlemsstater uppger att jämställdhetsdebatten har ändrat karaktär. Kvinnor har numera ofta en bättre utbildning än män om man ser till den allmänna utbildningsnivån. Trots det vidtar Danmark fortfarande en rad åtgärder som riktar sig särskilt till kvinnor inom ramen för det allmänna skolsystemet för vuxna, till exempel studier på dagtid för kvinnor, öppna datasalar o. dyl. Finland gör samma analys. Jämlikheten tycks vara självklar och stödåtgärderna hör till socialpolitiken.

Det kan också noteras att medlemsstaterna samfinansierar bland annat åtgärder som skall främja kvinnors tillgång till yrkesutbildning genom strukturfonderna, vars regler föreskriver och betonar att lika villkor mellan könen skall råda och främjas. Även delprogrammet Now inom gemenskapsinitiativet Emploi fungerar ofta som komplement.

Särskilda åtgärder för ungdomar

De tre dominerande tendenserna är att man utvecklar lärlings- och praktiksystem för att underlätta inträdet i förvärvslivet, ökar det regionala och lokala ansvaret och vidtar åtgärder som riktar sig till företagen för att

de skall anställa ungdomar. Det bör också slutligen understrykas att man börjat inrätta vuxenskolor.

En fråga som prioriteras i alla medlemsstater är att göra det lättare för ungdomar med bristfälliga eller icke gångbara kvalifikationer att få tillgång till och delta i utbildning. I sammanhanget bör det nämnas att många medlemsstater under senare år reformerat lärlings- och praktiksystemet, vilket ofta inneburit att man infört nya studievägar med varvad utbildning och att lärlingarna och praktikanterna blivit allt äldre. Man kan också notera att lärlings- och praktiksystemet tenderar att gradvis vidgas till alla tekniska utbildningar, särskilt de eftergymnasiala. Det är i regel skolväsendet som kommer med välgrundade förslag om ungdomarnas tillgång till yrkesutbildning, men allt oftare genomförs förslagen konkret med stöd av och i samarbete med näringslivet.

Tyskland: Atgärdsprogram för unga begavningar/stipendiater

Tyskland införde år 1991 programmet *Begabtenförderung berufliche Bildung* för mycket yrkesskickliga unga hantverkare och arbetstagare. Omedelbart efter avslutad yrkesutbildning inom det tudelade systemet, *Duales System*, kan ungdomar som får stipendium från *Begabtenförderung* utveckla sitt yrkeskunnande efter eget behov genom fortbildning (till exempel språkkurser, datakurser, fördjupningskurser i politik eller ekonomi).

Spanien uppmuntrar företagspraktik för att underlätta ungdomarnas inträde i förvärvslivet.
Det bör också nämnas att föreningslivet spelar en avgörande roll för ungdomarna genom att stödja olika lösningar som gör det möjligt att komma in i förvärvslivet genom arbetsplatsutbildning.

Syftet med många av medlemsstaternas projekt är alltså att ge yrkesvägledning och kompetensgivande utbildning till arbetslösa ungdomar, som ofta kommer från problemområden i förorterna, eller att utveckla och förbättra ungdomarnas utbildnings- och förvärvsmöjligheter genom särskilda yrkesprogram.

Det bör också nämnas att vissa medlemsstater i likhet med **Grekland** har infört vuxenskolor och vuxenutbildning för ungdomar som lämnat skolsystemet utan grundexamen.

I **Belgien** har regionen Bryssel infört ett bidragssystem för rörlighet mellan yrken. Därigenom vill man främja anställning och utbildning av arbetssökande under 26 år som saknar högskoleexamen eller varit arbetslösa i minst sex månader.

Även **Frankrike** följer samma tendens. En särskild åtgärd är ett "kompetenskontrakt" för ungdomar mellan 16-25 år som saknar behörighet efter avslutad skolgång eller vars utbildning inte leder till arbete.

I många medlemsstater vidtas särskilda åtgärder för att få ungdomar som inte genomgått någon utbildning som kan leda fram till en viss yrkeskompetens att satsa på utbildning. Det bör också noteras att bland annat **Danmark** vidtar sådana särskilda åtgärder inom ramen för ett bredare arbetsmarknadspolitiskt program.

Även i **Förenade kungariket** finns ett antal åtgärder och initiativ, till exempel *Modern Apprenticeship* som inleddes år 1995. Initiativet grundar sig på samarbete mellan regering och näringsliv i syfte att ge ungdomarna större yrkeskompetens, teknisk utbildning och ledarskapsutbildning. I september 1997 planerar man att inleda programmet *Relaunch Strategy* för att öka ungdomarnas deltagande i lokala samarbetsprojekt.

Under lagen om Ungas rätt till arbete i **Nederländerna** erbjuds de under 23 år, som varit arbetslösa i minst sex månader, ett tillfälligt arbete, yrkesutbildning eller en kombination av båda. Detta för att göra lärlingssystemet mer attraktivt för företag med tanke på att de tagit in betydligt färre lärlingar sedan 1991. En ny åtgärd infördes 1996. Denna innebär ett särskilt stöd till företag för varje lärling de utbildar. Detta görs indirekt genom att lägre social avgifter tas ut för lärlingar.

I Italien håller en särskild lagstiftning för lärlinsskap på att utvecklas. Denna syftar till att etablera en koppling mellan extern kompetensutveckling och utbildning på arbetsplatsen med hjälp av en instruktör. Statligt stöd begränsas till de utbildningsprojekt som kan dokumenteras.

Åtgärder för långtidsarbetslösa

Finland påpekar att ett viktigt verktyg i den aktiva arbetsmarknadspolitiken är just yrkesutbildning av arbetstagare, som i Finland finansieras genom arbetskraftsmyndigheterna.

Situationen för långtidsarbetslösa och arbetslösa över 50 år betonas särskilt och många program avser att underlätta inträdet i förvärvslivet genom att utbildning kombineras med andra åtgärder, oftast företagspraktik, som i **Frankrike** till exempel. Sådana kompetenshöjande åtgärder ger oftast baskunskaper och viss arbetslivserfarenhet. Nyligen har man också

vidtagit särskilda åtgärder som riktar sig till högre tjänstemän.

För två år sedan startade **Finland** *KEKO*-utbildningen, en 6-9 månader lång utbildning för arbetslösa med bibehållet arbetslöshetsunderstöd. Detta initiativ genomförs på regional nivå. De finska medborgarna har också rätt till bidrag för studier inom ramen för utbildnings- och avgångsbidragsfonden.

En ny tendens är att ge ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anställer och utbildar ungdomar eller arbetssökande, som till exempel i **Belgien, Frankrike** eller **Nederländerna** där en arbetsgivare som anställer en arbetslös betalar lägre sociala avgifter.

I **Danmark** fäster man särskild vikt vid kompetenshöjande utbildning för arbetslösa. Danskarna eftersträvar hög kvalitet i utbildningen, samordnade åtgärder och individuella åtgärdsprogram. Detta är utgångspunkten för en rad stimulansåtgärder. Det är också karaktäristiskt att arbetsmarknadspolitiken blir allt mer regionaliserad och bedrivs av regionala och lokala institutioner. I **Danmark** beslutar regionala arbetsmarknadsråd om stimulansåtgärder. Här skall även nämnas det system för arbetsrotation eller vikariat som ofta används i **Danmark** och Skandinavien, d.v.s. i **Sverige** och **Norge**.

Grekland och **Luxemburg** har yrkesutbildningscentrum som bland annat skall tillhandahålla längre eller kortare utbildningar för att höja kompetensen eller uppdatera kunskaperna och tillhandahålla utbildningsinsatser och yrkespraktik. I många fall kompletteras de offentliga organens åtgärder på området av åtgärder som vidtas av arbetsgivarorganisationerna, fackförbunden eller föreningslivet. Ofta riktas särskilda åtgärder till vissa slags arbetslösa. I **Portugal** föreskrivs till exempel stödåtgärder inom den andra gemenskapsstödramen för att återintegrera arbetslösa i förvärvslivet, till exempel genom programmet Integrar som syftar till att återintegrera långtidsarbetslösa i arbetslivet genom särskild eller kompletterande utbildning. Det bör noteras att det inom den andra gemenskapsstödramen också finns särskilda åtgärder för andra målgrupper som löper risk att utestängas från arbetsmarknaden.

Förenade kungariket har tagit flera initiativ för att göra arbetslösa mer attraktiva på arbetsmarknaden. Ett exempel är programmet *"Training for work"* som syftar till att långtidsarbetslösa skall få anställning, bättre yrkeskompetens och annan bredare kompetens, bland annat sådan kompetens som är knuten till nationella examina och yrkesexamina. Även **Irland** har utvecklat en liknande metod, *"Community employment"*, som syftar till att ge arbetslösa arbete i närområdet, vilket ger deltidsarbete främst åt långtidsarbetslösa och en chans åt de mest utsatta på arbetsmarknaden.

I **Nederländerna** har ett antal åtgärder vidtagits för att förbättra de långtids arbetslösas ställning på arbetsmarknaden. Inom arbetsförmedlingen finns det en åtgärd *"Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme"* (BBSW), som tillhandahåller bidrag till den arbetssökande för att utbilda sig till ett arbete i en specifik sektor. För att en utbildning skall godkännas skall en plan över densamma sändas in till "Central Employment Service Board".

I många medlemsstater finns också utbildningsprogram och hjälp för arbetslösa som vill starta eget.

1.2.6 Tillgång till utbildning och nya samarbetsformer

En vanlig tendens är decentralisering, vilket främst yttrar sig i ett ökat regionalt och lokalt ansvar. Utbudet av yrkesutbildning tenderar att anpassas till de regionala eller lokala företagens särskilda behov och kombineras med andra regionala medel och infrastrukturer. Metoden har fördelen att också möjliggöra ett mycket närmare samarbete mellan de lokala myndigheterna, utbildningsinstituten, läro- och forskningsanstalterna och företagen, särskilt de små och medelstora företagen. Många medlemsstater inrättar också regionala utbildningsnät som bland annat skall tillhandahålla den information och de verktyg som behövs för att företagens utbildningsåtgärder skall utvecklas på bästa sätt.

Decentraliseringen av fortbildningen framhålls av **Tyskland** som en dominerande tendens.

Fortbildning bidrar till den regionala och lokala utvecklingen och utgör en naturlig del av mer allmänna åtgärder, t.ex. regionala planer för att utveckla yrkesutbildningen. Vissa medlemsstater som **Frankrike** eller **Grekland** analyserar lokala behov och sprider information genom regionala sysselsättningsobservatorier, som i allmänhet drivs och finansieras i samarbete mellan staten och regionen. De fungerar också som stödorgan för utbildningsinstitutionerna så att utbildningsutbudet kan anpassas till särskilda regionala och lokala behov.

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken i **Danmark, Finland, Sverige, Norge, Italien, Belgien** och **Nederländerna** går också mot ökad regionalisering genom att man kombinerar åtgärder för inträde i

förvärvslivet med utbildning och inrättar regionala arbetsmarknadsråd. Dessa råd består vanligen av företrädare för arbetsmarknadens parter, kommunerna och länen, vilka administrerar de arbetsmarknadspolitiska ansträngningarna. De ser till att företagen får tillgång till den arbetskraft de behöver och arbetar för att förebygga och minska långtidsarbetslösheten. De stimulansmedel som står till buds är utbildning, yrkesvägledning och yrkesförberedande åtgärder.

Danmark:
Initiativ från arbetsmarknadens parter

För att stödja de små och medelstora företagens ansträngningar för fortbildning har arbetsmarknadens parter i Danmark med stöd i kollektivavtal upprättat en rad planeringsmodeller för utbildningen, till exempel Aida, Virum, Mekhon och Sum.

De fackliga organisationerna har således gemensamt utvecklat och finansierat Sum (strategisk arbetskraftsutveckling) som är ett hjälpmedel för att analysera kompetens och utbildningsbehov inom företag. Summetoden används ofta i Danmark som planeringsverktyg. Ett sekretariat har inrättats som både säljer analysverktygen och utbildar Sumkonsulter, i första hand lärare vid yrkesutbildningscentrum och AMU-centrum som får en särskild utbildning och sedan sänds ut till företagen för att föreslå utbildningsplaner, så att utbudet så långt som möjligt överensstämmer med behoven.

Sumsystemet utgår från två grundläggande principer.

1. Företagsledning och personal samarbetar och tillämpar Summetoden gemensamt.

2. Sumkonsulterna försöker alltid i möjligaste mån sammanföra små och medelstora företag med de som tillhandahåller utbildning så att de kan etablera ett samarbete. Konsulterna hjälper också till med att upprätta nät av små och medelstora företag så att de kan utnyttja utbildningsutbudet så väl som möjligt.

Portugal följer samma linje och har inrättat ett nät av lokala konsulter som skall främja de små och medelstora företagens industriella utveckling genom kompetensgivande utbildningsprogram som anpassats till de små och medelstora företagens verkliga behov.

Även **Förenade kungariket** använder samma metod. Där har man inrättat så kallade *Training and Enterprise Councils* och *Local Enterprise Companies* som anpassar regeringens nationella program till lokalplanet och även vidtar lokala åtgärder för att fylla särskilda lokala behov. I den nederländsktalande delen av **Belgien** ser man nu nya aktörer. Det är oftast privata initiativ för förmedling mellan å ena sidan näringsidkare och å andra sidan utbildningsinstitut och läroanstalter. Kännetecknande för utvecklingen av yrkesutbildningen i **den nederländsktalande delen av Belgien** är att man inrättat nät som binder samman verksamheten vid utbildningsinstitut, läroanstalter och företag för att skapa ett mervärde genom samarbetsprojekt.

Den nederländsktalande delen av Belgien:
Ett exempel på utbildning mellan företagen

Alcatels tekniska vidareutbildning (*postgraduat technique*) vänder sig i första hand till högutbildade arbetstagare med en några år gammal examen. De får möjlighet att uppdatera sina kunskaper i förhållande till dagens högskole- och universitetsundervisning genom ett intensivt och omfattande studieprogram. Utbildningen består av flera moduler och deltagarna väljer själva program efter sitt huvudämne. Även arbetstagare från andra företag har tillgång till utbildningen som kan följas i klassrummet eller på distans genom ett videokonferenssystem.

1.2.7 Tillgång till utbildning tack vare ny teknik

På nästan alla medlemsstaters politiska agenda står principen om en öppen, flexibel och individuell utbildning som ett medel för att ge allt fler bättre tillgång till utbildning. Allt större ansträngningar görs för att utveckla metoderna för självstudier på arbetsplatsen, den öppna undervisningen eller distansundervisningen och man använder allt mer ny teknik, till exempel datorstödd undervisning och multimedialäromedel. Många är förstås intresserade av hur Internet och liknande verktyg kan användas i undervisningen och på flera olika håll undersöker man hur den nya tekniken kan användas i distansundervisningen.

Därför prioriteras distansundervisning och informationsteknik högt i många medlemsstater, bland annat i **Norge, Förenade kungariket och den nederländsktalande delen av Belgien.** I **Finland** drev utbildningsstyrelsen 1991-1995 ett ambitiöst projekt (Opinnet) för att med hjälp av den nya tekniken skapa en mer öppen och flexibel vuxenutbildning som leder fram till examen eller behörighet.

För att den nya tekniken skall kunna användas framgångsrikt i utbildningen bör bättre lämpade undervisnings- och inlärningsmetoder utvecklas, ett arbete som bland annat bedrivs av befintliga institutioner för distansundervisning, till exempel vid **Frankrikes** nationella centrum för distansundervisning (*Centre National d'Enseignement à Distance*). Institutionen anordnar nivåbestämda introduktionskurser och fortbildningskurser. Många medlemsstater har nyligen inrättat liknande institutioner. I stort sett alla som arbetar med utbildning har givit sig i kast med att få fram program för datorstödd undervisning och multimedialäromedel, vare sig de är verksamma vid pedagogiska forskningscentrum, institutioner för tekniköverföring, undervisningsinstitut, universitet eller något fackförbund. Vad gäller tekniken kan man nämna försöksverksamheten med fri tillgång till öppna datasalar med program för självstudier, till exempel **Belgiens** Forespace i Bryssel som ger regionens arbetstagare och arbetssökande tillgång till datorstödda självstudier. I Flandern avser utbildningsministeriet att göra om distansundervisningen och stödja det nya konsortiet för ett öppet universitet där de största högskolorna och universiteten samverkar för att utveckla nya tillvägagångssätt och metoder på området.

Danmark inrättade år 1995 ett centrum för tekniskt utbildningsstöd (CTU) för att stödja utbildningsinstitutionernas omstrukturering, samla in och sprida kunskap och erfarenhet och bidra till att utveckla en decentraliserad expertis. AMU har i sin verksamhet utvecklat och genomfört ett betydelsefullt system för utbildning i, och med, informationsteknik. Utvecklingen av nya och nyskapande multimediaverktyg får ofta stöd från myndigheterna och prioriteras vid anslagstilldelningen, som i **Grekland**.

Inom många verksamhetsområden utvecklas nu också verktyg med stöd av ny teknik. Ett bra exempel är **tjänstesektorn, särskilt banker i Luxemburg** och **Portugal**.

Portugal avser att allmänt främja användningen av ny teknik inom utbildningen genom att ta fram nya inlärningsprogram och multimediateknik, bland annat inom ramen för det nya utbildningsprogrammet för små och medelstora företag eller genom arbetsmarknads- och yrkesutbildningsinstitutets medverkan.

Med början under 1980-talet upprättade också **Förenade kungariket** en mycket effektiv infrastruktur för öppen undervisning och distansundervisning och ökade tillgången till distansundervisningen genom ett bredare utbud som främjar både företagens och individernas utbildningsinvesteringar. De viktigaste exemplen är *National Extension College, The Open College* och *The Open University*. Den brittiska regeringen stödjer dessutom sedan några år tillbaka ett stort antal forskningsinitiativ och -program för att ytterligare öka användningen av distansundervisning, främst genom ny teknik i utbildningen.

1.3 Arbetsmarknadens parter intar olika hållningar

Rekommendationen medförde en betydande metodförändring eftersom de arbetsmarknadsparter som deltar i gemenskapens sociala dialog får vara med, jämsides med medlemsstaterna, i arbetet för att ta fram rapporter som underlag för kommissionens utvärderingsrapport.

Förfaranden

Formerna och metoden för rapportering har utarbetats självständigt av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) och Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund (UNICE) samt Europacentret för offentliga affärsverk och företag (CEEP). Det är intressant att notera att både arbetsgivarorganisationerna och löntagarorganisationerna har samrått med nationella organisationer och begärt in yttranden från dem.

Samrådet på nationell nivå har gett ett mycket positivt gensvar och de rapporter som utarbetats inom gemenskapen ger god vägledning för att bedöma sambandet mellan gemenskapsåtgärderna och åtgärder som vidtagits av arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna och, i någon mån, av företagen.

Båda rapporterna strävar för övrigt efter att använda och utnyttja det gemensamma verktyg som inrättats på gemenskapsplanet, nämligen stödinstrumentet för den sociala dialogen om fortbildning (se kapitel 1). Resultatet av detta använder arbetsmarknadens parter som underlag för att utvärdera fortbildningens svaga punkter, i förhållande till det som slagits fast som frågor av gemensamt intresse inom stödramen, och för att lyfta fram nyskapande och intressanta fall.
Det bör dock även noteras att den första rapportrundan inte har medgett någon fullständig och systematisk information om och analys av initiativen från arbetsmarknadens parter inom varje medlemsstat, trots

att betydelsefulla innovationer tycks utvecklas på denna nivå.

Rapport från Europeiska fackliga samorganisationen (EFS)

- Vad gäller resultaten av rekommendationen drar Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) slutsatsen att *"i de flesta medlemsstaterna är rådets rekommendation inte särskilt väl känd"*. EFS säger sig inte heller ha märkt att regeringarna skulle ha vidtagit några särskilda åtgärder eller inlett någon särskild verksamhet för att genomföra rekommendationen. Vad gäller gemenskapsinstrumentens beskaffenhet drar EFS slutsatsen att *"rekommendationen inte har gett några direkta resultat"*.

- Vad gäller den allmänna bedömningen av utvecklingen framförs i EFS:s rapport slutsatsen att *"i de flesta medlemsstater tycks inga verkliga framsteg ha gjorts vad gäller tillgång till utbildning"*. EFS medger att frågan medvetandegjorts i högre grad, men anser att tillgång till utbildning inte blivit någon allmän politisk-strategisk fråga. I rapporten tilläggs att i många medlemsstater *"kan de minskade anslagen av offentliga medel ha försämrat villkoren för tillgång till utbildning"*.

- Däremot anser EFS att det är bra att *"stora förändringar som främjar tillgången till utbildning har ägt rum i vissa länder"*. I rapporten nämns ett tiotal länder (**Sverige, Förenade kungariket, Danmark, Finland, Spanien, Frankrike, Österrike, Tyskland, Portugal**) som tagit stora initiativ för att främja tillgången till utbildning.

- EFS noterar även i rapporten att utbildningsdeltagandet har ökat inom vissa branscher och företag. I rapporten ställs detta i direkt förbindelse med en förändrad arbetsorganisation och allmän kvalitetsorientering inom företagen. I rapporten anges flera avtal inom företagen som tyder på detta.

Företag (stödatgärder)

- **Unibon - Italien**
  Behov av fortbildning uppstod på grund av standarden ISO 9000 och hårdare konkurrensvillkor. Man tillämpade en "multiplikatorprincip" som innebär att gruppcheferna utvecklar kvalitetsförslag och vidarebefordrar sina erfarenheter till ordinarie arbetsgrupper.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Sverige):** Inom ramen för en ny kund- och kvalitetsorienterad arbetsorganisation deltog alla anställda vid den berörda avdelningen i en informell fortbildning och processen organiserades till och med av dem själva.

- **ABB - Motors (Danmark):** Konkurrenskraften stärktes genom att man införde självstyrande arbetsgrupper, utvecklade överlappande kompetens och gjorde utbildningen obligatorisk för alla arbetstagare.

- I rapporten framhålls även att metoderna för att utvärdera arbetstagarnas utbildningsbehov saknas eller är bristfälliga i de flesta medlemsstaterna. I rapporten erinras också om att möjligheten att få formell kompetens eller någon - även ofullständig - form av erkännande för det man tillägnat sig är en huvudsaklig motivation för att delta i utbildning.

- I rapporten går man också punkt för punkt igenom vilka resultat som uppnåtts vad gäller de femton målen i rekommendationen. Några frågor i denna detaljerade genomgång tas upp nedan:

  - Man bedömer att få företag genomför formella utbildningsplaner, men att det finns stor erfarenhet att bygga på för att utarbeta sådana planer i samverkan med löntagarna.
  - Man anser att det är bra att det finns stöd till och incitament för små och medelstora företag eller företag under omställning.
  - Information om företagens och arbetstagarnas behov finns regionalt och lokalt, men samarbetet är ännu otillräckligt för att analysera behoven.
  - Informationen till arbetstagarna bör förbättras, eftersom den varken är tillräckligt allmän eller effektiv.
  - Utvärderingen av de individuella behoven är otillräcklig, vilket främst arbetstagarna märker.
  - Synen på sambandet mellan utbildning och förändringar i arbetsorganisationen är ofta alltför trång.
  - Utbildnings- och undervisningsmetoderna utvecklas gynnsamt.
  - Man vinnlägger sig i allmänhet om att utbilda lågutbildade, även om förändringarna fortfarande sker långsamt.
  - Stora ansträngningar görs för en jämlik fortbildning.
  - Ungdomar som saknar examen eller är arbetslösa har fortfarande stora problem med att få tillgång till utbildning.

- Den offentliga utbildningen av arbetslösa tenderar att skäras ner; man hänvisar till "arbetsrotation" som ett exempel på god praxis.
- Det gränsöverskridande samarbetet inom fortbildningen bör utvecklas och man betonar att enskilda arbetstagare har svårt att få tillgång till kurser i andra länder.

Danmark: Arbetsrotation

Den danska modellen för arbetsrotation innebär att en löntagare som vill fortbilda sig ersätts av en arbetssökande som anställs under begränsad tid. Metoden tillämpas både inom ramen för företagens utbildningsplaner och inom ramen för löntagarnas olika möjligheter till tjänstledighet (föräldraledighet, tjänstledighet för studier och sabbatsår).

Det handlar om att ge en arbetslös tillgång till en tjänst medan tjänsteinnehavaren studerar. Tillvägagångssättet fyller två syften; dels ökar man arbetstagarnas utbildningsmöjligheter, dels får arbetslösa en möjlighet att vikariera under tjänsteinnehavarens studietid. Åtgärderna finansieras antingen genom direkta bidrag eller genom minskade pålagor. Det måste dock konstateras att det främst är den offentliga sektorn, oftast vård- och tjänstesektorn, som utnyttjar systemet med utbildningsvikariat. Småföretagarna inom den privata sektorn borde dock observera att sådana här vikariat kan vara fördelaktiga för dem.

Avslutningsvis framhåller Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) fyra viktiga aspekter som bör beaktas i fortsättningen.

- De framsteg som gjorts gäller snarare företagens gemensamma mål än arbetstagarnas individuella behov.

- EFS bekräftar på nytt sin önskan att utveckla den europeiska sociala dialogen om tillgång till fortbildning.
- Med hänsyn till att rekommendationen givit blygsamma resultat hemställer man att kommissionen skall lägga fram ett direktivförslag om tillgång till fortbildning. Motivet till denna begäran är utvecklingen i Europa och de nya utmaningarna, t.ex. informationssamhället, den nya arbetsorganisationen, den nya tekniken, arbetslöshetsnivån och den demografiska utvecklingen.
- Man efterlyser initiativ från medlemsstaterna till stöd för de nationella arbetsmarknadsparterna så att det blir möjligt att på rimliga villkor få "fri tillgång" till utbildning.

Rapport från Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund (UNICE) och Europacentret för offentliga affärsverk och företag (CEEP)

- Arbetsgivarorganisationerna gör först en allmän bedömning och kommer fram till att "betydande framsteg gjorts vad gäller tillgången till utbildning under det senaste decenniet, både nationellt och på gemenskapsnivå".

- I arbetsgivarorganisationernas rapport betonas att många av deras ställningstaganden och uttalanden syftar till att "få och behålla en högt kvalificerad och motiverad arbetskraft". I rapporten erinrar arbetsgivarna även om att de ägnar "avsevärd tid och ekonomiska resurser åt utbildning av löntagarna under hela deras yrkesverksamma liv".

- I rapporten betonas dels att samrådet inför utarbetandet av rapporten gett många exempel på nationellt samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och myndigheter för att underlätta tillgången till utbildning, dels att samarbete och gemensamma ansträngningar på området behövs.

- I rapporten erinrar man om att de gemensamma yttrandena är mycket viktiga i sammanhanget och att det viktigaste yttrandet avser "formerna för att ge en så bred tillgång som möjligt till utbildning". Arbetsgivarna anser att detta gemensamma yttrande utgör en ram för nuvarande och kommande framsteg vad gäller tillgång till fortbildning.

- I arbetsgivarorganisationernas rapport betonas dock också att rådets rekommendation har en mycket begränsad räckvidd och att den inte har påverkat arbetsgivarnas ansträngningar, vilka är betydande. Arbetsgivarna uppger dock att de med tillfredsställelse noterat att vissa punkter i det gemensamma yttrandet tagits upp i rekommendationen.

Samrådet med de nationella organisationerna ger också betydelsefull information.

- Det anses allmänt att utbildning är *"ett avgörande led i företagens strategi för att öka sin konkurrenskraft på marknaden"*. Detta beror på marknadens krav, den tekniska utvecklingen och den nya arbetsorganisationen.

- Det finns en samstämmig uppfattning om att *"tillgången till utbildning har ökat väsentligt inom gemenskapen"*. **Det bör noteras och understrykas att när det gäller den centrala frågan om vilka**

framsteg som gjorts, går arbetsgivarnas allmänna bedömning stick i stäv mot den som arbetstagarna gör i sin rapport.

- I arbetsgivarnas rapport framhålls ytterligare en viktig aspekt, nämligen de olika sektorerna. Med utgångspunkt i de nationella organisationernas svar drar man i rapporten slutsatsen att utbildningen ökar inom många sektorer, både inom den privata och den offentliga sektorn. I rapporten framförs dessutom att avregleringen av den offentliga sektorn har ökat konkurrensen, vilket lett till en högre utbildningsnivå.

- En viktig punkt gäller utarbetandet av utbildningsplaner och -program. I rapporten fastslås att en effektiv utbildning kräver tydliga mål i utbildningsplaner och -program. Arbetsgivarna inser att detta arbete måste utvecklas för att utbildningsplanerna skall motsvara både företagens behov och mer långsiktiga behov av personalutveckling.

- Betydande framsteg tycks ha nåtts med information i olika former, t.ex. genom *"utbildningskommittéer, samarbetskommittéer, kollektivavtal, arbetsgrupper, interna och externa kampanjer"*.

- Man betonar de små och medelstora företagens problem och erinrar om att de har små egna resurser för kompetensutveckling och är mycket beroende av hjälp utifrån för att underlätta utbildningen. De nationella organisationerna framhåller i remissvaren att stora framsteg gjorts, eftersom många medlemsstater har tagit initiativ till att överföra utrednings-, planerings-, och utbildningsresurser till de små och medelstora företagen. Andra medlemsstater har avsatt en del av statsbudgeten för kompetensutveckling inom små och medelstora företag, som dock ofta inte känner till de möjligheter som står till buds. I rapporten understryks att informationen om detta bör öka.

- Rapporten belyser de ansträngningar som gjorts för att hantera förändringarna inom industrin.

- I rapporten framförs att anpassningen av utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan är otillfredsställande. Man har tagit initiativ till samarbete mellan företag och utbildningsinstitut, inrättat nationella och/eller regionala observatorier och genomfört informationskampanjer.

- Enligt rapporten deltar löntagarna allt oftare i bedömningen av utbildningsbehovet. Därför kan de också uttrycka egna behov, till exempel inom ramen för utvärderingskurser och studiecirklar eller genom frågeformulär och utvecklingssamtal.

- I rapporten understryks att utbildning, produktion och arbetsorganisation alltid bör kopplas samman. I rapporten konstateras att utbildningsmetoderna förefaller vara ett prioriterat utvecklingsområde för företagen som bland annat delar in undervisningen i moduler och använder multimediaverktyg eller arbetsplatsutbildning.

- Man medger att det är ett problem att vissa arbetstagare är lågutbildade. Arbetsgivarna inser att särskilda motivations- och informationsåtgärder behövs, men anser också att stora arbetsinsatser krävs av de som ansvarar för individernas utveckling i denna situation så att de får hjälp att nå sin fulla potential.

- Arbetsgivarna anser att stora framsteg gjorts på senare år när det gäller kvinnors tillgång till utbildning på bred front, vare sig de är löntagare, återgår till förvärvsarbete eller skall inträda i förvärvslivet.

- Arbetsgivarna samarbetar i allt högre grad med utbildningsinstanser för att få fram ungdomsutbildning som leder till en erkänd examen. I rapporten understryks även att arbetsgivarna allt mer tar aktiv del i att integrera arbetslösa och ge en bred tillgång till utbildning. Målet nås på olika sätt.

- I rapporten betonar arbetsgivarna fem frågor som de anser vara nyckelfrågor för att öka tillgången till utbildning, nämligen att ta fram kvalitetsnormer, kompetens, yrkesvägledning, information och motivation.

  Arbetsgivarorganisationerna uppmanar i rapportens slutsatser och rekommendationer arbetsgivarna, medlemsstaterna och kommissionen att koncentrera sig på vissa frågor.

- **Arbetsgivarna** bör fortsätta att utveckla fortbildningen som ett led i företagsstrategin, fortsätta att samarbeta med medlemsstaterna och lämpliga organisationer för att utveckla utbildningspolitiken, undersöka och utveckla god praxis med hjälp av lämpliga organisationer, såväl nationella som inom gemenskapen.

  Medlemsstaterna bör i samarbete med arbetsgivarna utveckla en lämplig utbildningspolitik och stödja samordningen och

spridningen av god praxis nationellt och på gemenskapsnivå.

Kommissionen bör arbeta tillsammans med arbetsgivarna för att göra gemenskapsprogrammen mer tillgängliga, minska den administrativa bördan, göra undersökningar för att fördjupa insikterna och sprida god praxis, fortsätta arbetet med yrkesvägledning och kompetens, samt med stöd från arbetsgivarna anordna seminarier om god praxis.

Kapitel 2

En mer ambitiös satsning för unionen: tillgång till kompetens

2.1 De stora skillnaderna inom Unionen måste minskas

1. Efter det att rådet antog Rekommendationen år 1993 har en rad fakta framkommit, som har ökat vår kunskap om den faktiska situationen beträffande fortbildning, både på unionsnivå och i medlemsstaterna. Dessa uppgifter gjuter nytt liv i gemenskapsdebatten på området. Uppgifterna hämtas från två huvudsakliga källor:

- EG:s undersökning om fortbildning (CVTS) som genomfördes år 1994 omfattade nästan 50 000 företag och frambringade – för första gången – jämförbar statistik om företagspolicy på området.
- Nationella rapporter, sammanställda av medlemsstaterna i samband med genomförandet av rekommendationen, innehåller i de flesta fall siffror som är tagna antingen från särskilda nationella undersökningar eller från nationella delar av EG:s undersökning.

2. I denna rapport begränsas sifferanalysen till de fall som har direkt samband med riktlinjerna och med de mål som fastställs i rådets rekommendation: att ge arbetstagarna allmän tillgång till fortbildning, att sprida förekomsten av fortbildning i företagen, fortbildningens karaktär och slag, skillnader uttryckta i företagsstorlek eller i verksamhetssektor.

CVTS: huvuddrag

Undersökningen om fortbildning i Europa genomfördes under 1994 och har år 1993 som referensår. Nästan 50 000 företag med 10 anställda eller fler intervjuades, med undantag av jordbruk, offentlig förvaltning, hälsovård och utbildning, hushåll med anställd hushållspersonal och organisationer utanför gemenskapen. I de företag som ordnade fortbildning för sina anställda under 1993 samlade man genom undersökningen in uppgifter om deltagarna och aktuella kurser.

Genomsnittlig tillgång

3. Den viktigaste slutsatsen är att det mot bakgrund av det allmänna mål som fastställs i rekommendationen, enligt vilket *"varje arbetstagare skall ha tillgång till fortbildning och ha behållning av denna under hela sitt arbetsliv"*, fortfarande finns mycket att uträtta i fråga om tillgång till fortbildning. Faktum är att under 1993 – referensår för den europeiska undersökningen – **deltog bara något mer än en arbetstagare av fyra (28 %) i något slags fortbildningsåtgärd.**

Stora skillnader mellan medlemsstaterna

4. Det bör också påpekas att detta genomsnittliga värde inom gemenskapen kännetecknas av stora skillnader mellan nationella tillgångsnivåer, eftersom deltagandet per medlemsstat varierar mellan 13 % (**P-GR**) och 43 % (**IRL**).

Deltagande i fortbildning	**Medlemsstater**
Över genomsnittet för EUR 12	IRL, UK, F, DK
Nära genomsnittet för EUR 12	NL, B, D, L
Betydligt under genomsnittet för EUR 12	E, I, P, GR
Genomsnitt för EUR 12 = 28 %	

5. EG:s undersökning från 1994 omfattade EUR 12-länderna. Detta gör det svårare att få en uppfattning om hur situationen är i de tre nya medlemsstaterna **Sverige, Finland** och **Österrike**. De nationella rapporter som sammanställts av dessa tre länder som en del av genomförandet av rekommendationen

innehåller dock vissa uppgifter grundade på nationell statistik. Uppgifterna visar att:

- **Sverige** och **Finland** befinner sig högst i den första ländergruppen med deltagarsiffror på långt över 40 %[14]
- **Österrike** befinner sig nära genomsnittet för EUR 12.

Det årliga deltagandet i fortbildning varierar således mellan **1 arbetstagare av 8** i de medlemsstater **(Portugal-Grekland)** där tillgången är som sämst, till **1 arbetstagare av 2** i de medlemsstater där tillgången är mer utbredd **(Sverige-Finland)**.

Företagens policy

6. Dessa två allmänna slutsatser när det gäller fortbildning kan belysas ytterligare med hjälp av tillgängliga uppgifter om företagspolicy. I det första målet som ställs upp i rekommendationens andra artikel betraktas genomförandet av företagens utbildningsplaner och -program faktiskt som en avgörande faktor för resultatet när det gäller tillgången till fortbildning.

Det är ännu inte allmänt förekommande inom unionen att företagen genomför utbildningsplaner och -program, dvs. att de har en uttalad policy i utbildningsfrågor. EG:s undersökning antyder att **endast 58 % av företagen – dvs. mycket färre än två företag av tre – kan betraktas som "utbildare"**, oavsett vilken sorts utbildning det är fråga om.

Företagspolicy	Medlemsstater
Så gott som allmänt förekommande (3 företag av 4)	DK, D, UK, IRL
Nära genomsnittet för EUR 12 (ungefär 2 företag av 3)	F, L, NL, B
Betydligt under genomsnittet för EUR 12 (Mindre än 1 företag av 3)	E, I, P, GR
Genomsnitt för EUR 12: 58 %	

7. Företagens fortbildningspolicy grundar sig på en kombination av utbildningsåtgärder av olika slag: utbildningar inköpta från uppdragsutbildningar, internutbildning, utbildning på arbetsplatsen, konferenser, självstudier osv.

En mer detaljerad analys gjord utifrån utbildningsslag visar att företagen i ungefär samma utsträckning (ungefär 2/3 av de "utbildande" företagen) köper utbildningstjänster utifrån och anordnar utbildningar på arbetsplatsen, som är de två vanligaste metoderna.

Företagsstorlek: en avgörande faktor

8. **Tillgången till fortbildning har i de flesta medlemsstater ett direkt samband med företagets storlek.** I EUR 12-termer varierar graden av tillgång från 13 % för företag med 10 till 49 anställda till 43 % för företag med mer än 1 000 anställda. Det betyder att **den som arbetar i ett företag med mer än 1 000 anställda har tre gånger så stor möjlighet att få delta i utbildning som den som arbetar för ett företag med 10-49 anställda.**

Denna avsevärda skillnad är än mer uttalad i länder som **Italien** (från 2 % till 31 %), **Spanien** (från 7 % till 45 %), **Portugal** (från 5 % till 32 %) och till och med **Frankrike** (från 11 % till 54%). Detta positiva samband som har iakttagits inom unionen (EUR 12) har dock ett anmärkningsvärt undantag: **Danmark,** där trenden är den motsatta (en tillgänglighetsgrad på 37 % för företag med 10 till 49 anställda, jämfört med ungefär 34 % för företag med 250 till 999 anställda och 28 % för företag med mer än 1 000 anställda). Företagets storlek verkar i **Danmark** inte vara avgörande för sannolikheten att få delta i utbildningsåtgärder[15].

Skillnader mellan olika sektorer

9. Att skillnaderna mellan olika sektorer är stora framkommer när man analyserar tillgången till fortbildning. Den största andelen löntagare som får delta i utbildning finns inom tjänstesektorn. Inom **bank- och försäkringsväsendet** berördes 57 % av de anställda, **inom post- och telekommunikationsområdet** 53 % och inom **vatten, gas och elföretagen** berördes 49 % av de anställda. Detta står i kontrast till det låga deltagandet inom serviceverksamheter som hotell och restaurang (där bara ungefär en anställd av fem fick delta i utbildning). Inom industrin var deltagandet aldrig högre än 35 % och inom byggnads- och textilbranscherna ligger siffrorna på 15 % respektive 8 %.

[14] För EUR 15 bör det övre värdet för tillgång därför ligga över 50 %.

[15] I den danska rapporten görs några mycket intressanta betraktelser gällande små och medelstora företag.

2.2 Omprioriteringar inom yrkesutbildningspolitiken

1. Trots att rådets rekommendation om tillgång till fortbildning antogs för knappt fyra år sedan har problemet ökat i omfattning. På grund av den ekonomiska, demografiska och sociala utvecklingen i Europa för närvarande och inom överskådlig framtid har frågan också blivit viktigare.

En åldrande arbetskraft

2. I det här sammanhanget ger effekterna av de demografiska trenderna och av den markant ökade andelen äldre i arbetskraften i de flesta av Europas ekonomier anledning till ny oro. Dessa trenders betydelse måste framhållas, liksom behovet att på djupet förändra den rådande uppfattningen om hur det befintliga kunskapskapitalet skall förnyas.

Även om det är, och förblir, viktigt att ungdomar med allt bättre utbildning ges inträde på arbetsmarknaden kan detta inte längre betraktas som det främsta sättet att tillföra företagen ny kunskap. Tvärtom måste en grundlig översyn av utbildningsbehoven göras och en allt större uppmärksamhet måste ges åt äldre arbetstagare.

Denna ändrade tyngdpunkt åskådliggörs av tre indikatorer:

a) Medianåldern[16]. Denna har ökat med mindre än fem år mellan 1960 och 1995 (från 31,4 till 35,4) men kommer att öka med nästan 10 år under trettiofemårsperioden mellan 1995 och 2030 (från 35,4 till 44,3)[17].

b) Andelen 20–29-åringar i arbetskraften, som var konstant (ungefär 27 %) mellan 1960 och 1995, kommer att minska till 23 % år 2030.

c) Andelen 50–59-åringar, dit en av fem arbetstagare hör i dag (20,8 %), kommer att öka till mer än en av fyra (27,2 %) år 2030.

Sannolikheten att få tillgång till utbildning beror mycket på ålder

3. Denna förändring av ålderspyramiden för arbetskraften aktualiserar frågan om fortbildningens utveckling. För närvarande avtar sannolikheten för en person att få delta i utbildningsåtgärder drastiskt med åldern. Våren 1994 var sannolikheten för personer mellan 35 och 44 år, en månad innan undersökningen, inte större än 5,8 %. De enda länder med en betydligt högre tillgång är Danmark, Nederländerna och Förenade kungariket. Med undantag av Tyskland, där tillgången ligger nära medeltalet, är sannolikheten att personer ur denna åldersgrupp skall delta i utbildning endast 1–2 %[18].

Förändrade arbetsformer

4. Arbetsuppgifterna blir mer och mer abstrakta till sin natur; en utveckling som är oåterkallelig. I alla arbeten ingår en allt större andel uppgifter som rör utformning, skapande, handhavande av symboler och tecken och användning av "smarta" verktyg. Denna trend är ett av de centrala inslagen i debatten om kompetensutveckling. Arbetsuppgifternas förändrade karaktär gör att det är svårare att definiera dem utifrån yrken eller funktioner.

Kompetensgivande former av arbetsorganisation

5. Fler och fler företag föredrar att utveckla sin kompetens genom "utbildande situationer", parallellt med formell utbildning. Fortlöpande kompetens-utveckling ger således upphov till ändringar inom såväl arbetsorganisationen och arbetsinnehållet som den hierarkiska strukturen.

Resurser

6. När man diskuterar hur man ska främja fortbildningen är resursfrågan naturligtvis av avgörande betydelse och det är mycket intressant att den utgjorde ett av de gemensamma diskussionsämnena för arbetsmarknadens parter inom ramen för den sociala dialogen. Det är uppenbart att det inte räcker att satsa på en metod där "skolsituationen" återkommer eller upprepas under yrkeslivet för att täcka kompetensutvecklingsbehovet. Som framhålls i vitboken "Lära och lära ut: på väg mot kunskapssamhället" ger själva samhällsutvecklingen en möjlighet som vi måste utnyttja: de "utbildande" situationerna, och därmed utbildningsresurserna, förändras och ökar i antal och alla måste ges tillgång till dessa resurser.

En sådan samhällsutveckling är avgörande för att individernas tillgång till fortbildning skall kunna ökas. Den väcker omedelbart frågan om deras eget ansvar när det gäller att fastställa behoven och hur man skall gå tillväga samt att avgöra vilka metoder som är lämpligast. Detta lär även leda till en fördjupad diskussion kring något som enligt somliga är ett känsligt ämne:

[16] Den ålder som delar befolkningen i två lika stora delar.

[17] Källa: Eurostat.

[18] EG:s arbetskraftsundersökning (AKU)

individernas egen medverkan (i tid och/eller pengar) i arbetet med att öka tillgången till fortbildning.

Österrike : utbildningskonton (Bildungskonto)

Detta system introducerades år 1994 och innebär att man skapar personliga konton för utbildning och fortbildning. Systemet ingår i ett stimulansprogram för arbetstagare i delstaten Oberösterreich, som lanserades av delstatsregeringen i samarbete med arbetsmarknadens parter. Arbetstagarna har rätt till ersättning för 50 % av kostnaden för genomgången yrkesutbildning (högst 20 000 schilling).

Ny tidsfördelning

7. Frågan om tid – och uppdelningen mellan arbetstid och tid ägnad åt kompetensutveckling och utbildning – är känsligare med tanke på den oklara debatten om minskning och reglering av arbetstiden. Ur vissa företagspolicies och avtal mellan arbetsmarknadens parter kan man dock utläsa en koppling mellan reglering/minskning av arbetstiden och ökad utbildningstid. Detta förhållande utgör en "reservoar" av både flexibilitet och resurser som förtjänar att utforskas. En ökning av mängden tid som ägnas åt utbildning, enligt riktlinjer som till större delen fastställs av arbetsmarknadens parter, kan ses som en smidig och flexibel motvikt till arbetstidsreglering och skulle kunna underlätta utvecklingen. När formerna fastställs bör man i högre grad beakta att yrkeslivet skall kunna kombineras med familjelivet, något som i första hand påverkar kvinnorna.

Erkännande av kompetens ett centralt inslag i utvecklingen

8. Här är frågan om erkännande av kunskaper som förvärvats på olika sätt central. I sin vitbok föreslog Europeiska kommissionen införandet av nya metoder för erkännande av kunskaper, metoder som är direkt tillgängliga och användbara för individer. Detta är visserligen en ny inställning som förtjänar att studeras ingående både vad gäller utformningen av instrument och deras användning, men den är oerhört viktig. Målet är att ge individer möjlighet att göra framsteg i förvärvandet av kunskaper genom att på ett smidigt och objektivt sätt mäta den nivå som de har nått.

Genomslagskraften hos det Europeiska utbildningsåret för livslångt lärande

9. De olika verksamheter som bedrevs inom ramen för det europeiska året för livslångt lärande visade att de europeiska medborgarna fäster stor vikt vid denna fråga och har utvidgat frågans omfattning. Några aspekter som bör framhållas i sammanhanget är:

*a) **De europeiska medborgarnas stöd***
Opinionsundersökningen från Eurobarometer som genomfördes i samband med det europeiska utbildningsåret visar tydligt att de europeiska medborgarna är intresserade av problematiken kring livslångt lärande. **Sju av tio européer vill vidareutbilda sig**. Mer än 80 % av männen och 70 % av kvinnorna anser att utbildning och fortbildning skulle leda till en förbättrad arbetslivssituation. Undersökningen visar emellertid också att inte fler än en av fem européer uppger sig ha genomgått utbildning under de tolv senaste månaderna.

*b) **En kraftansträngning på fältet***
Beträffande livslångt lärande gjordes följande: mer än 5 000 projekt genomfördes, 2 500 arrangemang organiserades, 3 500 artiklar publicerades och på webbplatsen registrerades 80 000 besök. Det europeiska utbildningsåret göt nytt liv i diskussionerna om problematiken kring livslångt lärande.

*c) **Många och originella initiativ***
Några av de initiativ som genomfördes i anslutning till det europeiska utbildningsåret vittnar om att man har eftersträvat innovativa och originella lösningar, till exempel "utbildningsbutikerna" i **Danmark**, "Adult learners' week" i **Förenade kungariket** och Internet-tåget i **Finland**.

2.3 Konkurrenskraften och sysselsättningen får en större roll

1. Ur ekonomisk synvinkel innebär omsvängningen i den trend som iakttogs under tidigt 90-tal att vi måste söka efter vägar som gör det möjligt att förstärka den styrkeposition som de europeiska ekonomierna besitter i en miljö där ekonomierna globaliseras och konkurrensen hårdnar. På såväl företagsnivå som makroekonomisk nivå erkänner man nu att kvaliteten på Europas mänskliga resurser, dvs. arbetstagarnas kunskaper, och det fortlöpande förbättrandet av dessa kunskaper, är en av de avgörande faktorerna när det gäller att uppnå de resultat i fråga om produktivitet och konkurrenskraft som är nödvändiga för att Europa

skall kunna bibehålla sin position på världsmarknaden inom ramen för en hållbar utveckling .

Ett centralt inslag i konkurrenskraften

2. I sitt meddelande om konkurrenskraft[19] angav kommissionen flera faktorer som avgörande för konkurrenskraften:
   "Ett rationellt nyttjande av humankapitalet är fortfarande en avgörande faktor för produktivitetsökningen och för den interna flexibiliteten. En ökad osäkerhet i fråga om sysselsättningen kan äventyra de humankapitalinvesteringar, främst i form av utbildning, som krävs för att åstadkomma tillväxt och konkurrenskraft på lång sikt. Utbildning och ett kontinuerligt förvärvande av kunskaper är en immateriell investering som är till verklig nytta både för företaget och den anställde, och kommer att göra det även i framtiden. En industriell strategi grundad på höga kunskapsnivåer, hög kvalitet och hög produktivitet kommer att stärka industrins konkurrenskraft och höja sysselsättningsnivån."

Starkare samband med sysselsättningen

3. Analyser av den europeiska arbetsmarknaden visar även att risken för arbetslöshet[20] står i nära samband med kvalifikationer och kunskapsnivå, även om ett sådant samband inte kan påvisas i alla medlemsstater. Enligt tillgänglig information finns också olika trösklar för skolgång och utbildningsnivå, eftersom högutbildade löper något mindre risk att bli arbetslösa än de med gymnasieutbildning. För ungdomar under 25 år är sambandet mindre utpräglat. Den som är 25-34 år gammal och har yrkesfärdigheter löper bara hälften så stor risk att bli arbetslös som den som endast har obligatorisk grundskoleutbildning. Ungdomar under 25 år med gymnasieutbildning eller högre utbildning reducerar däremot risken för arbetslöshet med bara en tredjedel jämfört med de som endast har obligatorisk grundskoleutbildning. Däremot bekräftar analysen av långtidsarbetslösheten bland äldre arbetstagare att låg utbildning eller ingen utbildning alls påverkar möjligheterna till återinträde på arbetsmarknaden.

   När man analyserar de fleråriga program som antagits av medlemsstaterna enligt slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen (december 1994) framkommer det att medlemsstaterna ansträngt sig för att få högkvalitativa och relevanta utbildningar för löntagare och arbetslösa. Analysen visar också att även om kompetenshöjning och -utveckling av arbetstagare, särskilt lågkvalificerad arbetskraft, generellt sett lönar sig bäst för att förebygga arbetslöshet, så är det inte säkert att företagen och regeringarna gör tillräckliga ansträngningar för att omskola de som redan är yrkesverksamma för att fylla det ökade behovet av kvalificerad arbetskraft. I den gemensamma sysselsättningsrapporten betonas också att stora ansträngningar behövs för att öka de långtidsarbetslösas anställningsbarhet, eftersom bara 7 % av de långtidsarbetslösa i europeiska unionen deltar i utbildningsåtgärder.

4. I de diskussioner om konkurrenskraft och sysselsättning som pågår betonas kompetens allt mer vid sidan om de ansträngningar som görs för att minska arbetskostnaderna, särskilt indirekta kostnader för lågkvalificerat arbete. Europeiska rådets möte i Florens lade grunden för en strategi för fortlöpande kompetenshöjning som ett viktigt led i en samlad strategi för tillväxt och sysselsättning, och Europeiska rådet betonade vid sitt möte i Dublin att man rekommenderar investeringar i mänskliga resurser för att förverkliga strategin. Att verka för en sådan utveckling är väsentligt för Europa. Europas arbetsmarknader kännetecknas fortfarande av relativt låg rörlighet och ett minskande antal sysselsättningstillfällen för unga. Att höja kompetensnivån hos de arbetstagare som redan är anställda, och som först berörs av de socio-organisatoriska förändringar som företagen genomgår, är således en av de avgörande faktorerna för konkurrenskraften.

Kompetens: en ny flexibilitet och trygghet?

5. Här är det nödvändigt att uppmärksamma den allmänna debatten om begreppet "flexibilitet/trygghet" med vilken man försöker kombinera två grundläggande begrepp i arbetsmarknadssammanhang: en flexibel arbetsmarknad och tillvaratagande av kompetens och mänskliga resurser. Ur den aspekten skulle fortbildning kunna ses som avgörande för stärkandet av människors anställningsbarhet. Flera avtal och företagspolicies utvecklas enligt dessa linjer för att göra tillgången till fortbildning till en faktor för ökad anställningsbarhet – något som företagen skulle kunna erbjuda sina anställda, då de inte längre kan garanteras livstids sysselsättning.

[19] "Genomförande av benchmarking av den europeiska industrins konkurrenskraft" KOM(96) 463.

[20] Källa: Rapport om sysselsättningen I Europa, upplaga 1995

Vi går mot en tjänsteekonomi

6. De pågående strukturförändringarna inom de europeiska ekonomierna innebär att vi går mot en tjänsteekonomi inom ramen för en hållbar utveckling och bidrar även till ett ökat behov av fortbildning. I sitt meddelande till Europeiska rådet, "Gör arbetsmarknaden en tjänst!"[21], antydde kommissionen att tjänsteekonomins framväxt ställer större krav på kvalitet och yrkeskunnande. Den europeiska tjänstesektorns framtid beror till stor del på de erbjudna tjänsternas kvalitet och varaktighet. I sitt meddelande påpekar kommissionen att det som framför allt skiljer tjänstesektorn från andra sektorer är att den viktigaste produktionsfaktorn vanligen är arbetskraften:
"Utveckling och förnyelse av mänskliga resurser är avgörande för att maximera den sysselsättningspotental som tjänstesektorn erbjuder. Företagens förmåga att frigöra den inneboende potentialen hos de anställda är utslagsgivande för framgångsrik företagsutveckling. 80 % av de företag i Europa som upplever stark tillväxt anser att utbildning av anställda har spelat en avgörande roll för deras framgång. Utbildning kommer att bli ännu viktigare i framtiden, särskilt med tanke på de tekniska innovationer som kännetecknar tjänstesektorn."

Kunskapssamhället

7. I juli 1996 antog kommissionen grönboken **Leva och arbeta i informationssamhället: människan i centrum** (KOM(96)389) i syfte att uppmärksamma och få igång en debatt om sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor som hänger samman med informationssamhället. I grönboken konstateras att man är helt överens om att de mänskliga resurserna utgör grunden för informationssamhället, men skillnaderna i kompetens och kunskaper är fortfarande stora med tanke på att konkurrenskraften skall upprätthållas och att jämlikheten och sammanhållningen skall främjas. Verksamheten inriktas på bland annat följande nyckelområden:

- En utveckling som främjar inlärning (bland annat genom närmare samarbete med näringslivet).
- Målet "utbildning i arbetet" som berör alla yrkesverksamma, särskilt de som inte har traditionella heltidsarbeten.
- Särskilda ansträngningar för att integrera arbetslösa i arbetslivet igen genom aktiv utbildningspolitik.
- Framför allt bör en ny utbildningsstruktur för livslångt lärande införas för att integrera arbetslivet med andra stadier i livet (även pensionsåldern) och man bör särskilt anstränga sig för att upprätthålla människors anställningsbarhet.

Sverige:
Kommittén för ett nationellt kunskapslyft

Sveriges regering tillsatte år 1995 en kommitté för ett nationellt kunskapslyft som fick i uppgift att på riksnivå fastställa målen för kunskapslyftet som ett led i strategin för ett livslångt lärande. I ett förberedande betänkande lade kommittén fram tre strategiska frågor, nämligen ungdomsutbildning, kunskapslyft för vuxna och livslångt lärande. Kunskapslyftet skall ge de vuxna tillräckliga grundkunskaper för att de skall kunna fortsätta utbilda sig under hela livet. Detta medför en utbildning som motsvarar grundskole- och gymnasieundervisning. Vad gäller det tredje målet anser kommittén att var och en bör ha möjlighet att fortsätta utbilda sig under hela livet och att samarbetet mellan arbetsmarknadens parter, stat och kommun därför bör stärkas för att intensifiera ansträngningarna i fråga om yrkesutbildning.

Nederländerna:
nationell debatt om kunskap

Förra våren startades i Nederländerna en nationell debatt om kunskap. Målet är att precisera vilken roll kunskap skall, och bör, spela under kommande år, för att de nederländska medborgarna skall kunna skapa sig en uppfattning om hur världen kommer att se ut år 2010 och om vad de bör veta och kunna för att klara av att leva i detta samhälle.

Vi får inte glömma bort det långsiktiga målet; kunskapssamhället – ett grundläggande politiskt mål som bör lyftas fram när man undersöker tillgången till fortbildning. Med sin vitbok om utbildning, "Lära och lära ut: på väg mot kunskapssamhället", som publicerades i november 1995, ville kommissionen få de europeiska medborgarna att reflektera över vilket slags samhälle som skall byggas i Europa och vilken plats utbildningen skall ha i detta samhälle. Målet är att konstruera en planritning över samhället, grundad på medvetna val och insatser.

[21] Meddelande från kommissionen till Europeiska rådet. SEK(96) 6 slutlig av den 27 november 1996.

Mot bakgrund av detta framfördes i vitboken hypotesen att samhällsutvecklingen kommer att domineras av tillgången till know-how och kunskaper. De sociala relationerna, arbetsmarknadsrelationerna och individens samverkan med informationsnät och elektroniska media kommer i allt högre grad att bestämmas av tillgången till know-how och kunskaper. Därför måste man på nytt tänka igenom individens förhållande till kunskap. Livslångt lärande är inte bara en följd av samhällsutvecklingen; det är även den drivande kraften i förändringarna och det som skall garantera att medborgarna inte slås ut av dessa förändringar.

Kapitel 3

Slutsatser och riktlinjer

Resultatet av denna rapport om genomförandet av rekommendationen förser alla inblandade med nya argument att överväga och diskutera, liksom jämförande referensuppgifter att använda sig av vid fastställande av mål och genomförande av policyanpassningar.

I slutet av den här rapporten presenterar kommissionen de huvudsakliga slutsatser och konstateranden som den har kommit fram till utifrån genomförandet av rådets rekommendation från juni 1993.

Slutsatserna i rapporten uppehåller sig mestadels vid de mål som bedöms som viktiga att eftersträva på gemenskapsnivå för att samordna genomförda åtgärder och möta de nya utmaningar som fortbildningsverksamheten måste anta och som denna rapport har gjort det möjligt att precisera.

För att få i gång debatten föreslår kommissionen emellertid att man för vart och ett av dessa mål fastställer riktlinjer för vilka instrument som kan användas för att genomföra målen.

3.1 Slutsatser om metoder

- Utarbetandet av nationella rapporter om tillgång till fortbildning ser kommissionen som en positiv utveckling. Den anser att utarbetandet av och jämförelserna mellan de nationella rapporterna är ett viktigt första steg för de nationella aktörerna både för att utvärdera de nuvarande systemen och för att inledningsvis ta ställning till de olika systemen.

- Kommissionen välkomnar att rapportarbetet i flera medlemsstater har lett till en gemensam undersökning och en debatt som omfattar alla berörda, särskilt arbetsmarknadens parter, och att rapporternas kvalitet på så sätt har kunnat förbättras. Den anser att denna nationella samrådsverksamhet bör fortsätta och förbättras.

- Kommissionen är mycket positivt inställd till att rapporter utarbetas inte endast av medlemsstaterna utan även av arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå. Den anser att denna dubbla rapportverksamhet ger en mer utförlig bild av vad som pågår och gör det möjligt för de olika aktörerna att uttrycka sina ståndpunkter. Ur den synvinkeln skulle framsteg även kunna göras genom bättre samordning på nationell nivå så att rapporterna från medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fick berika varandra.

- Kommissionen noterar med tillfredsställelse att många initiativ och nya metoder främjar tillgången till fortbildning, både i fråga om medlemsstaternas offentliga politik och den politik som förs av arbetsmarknadens parter och företagen. Kommissionen noterar också att man ägnar sig åt nyskapande fortbildning med stor entusiasm, med stöd dels från strukturfonderna, främst mål 4 och gemenskapsinitiativ för omställning av industrin, dels från gemenskapsprogram som Force och Leonardo da Vinci.

- Kommissionen anser att tillgången till kvantitativa indikatorer, särskilt sådana som fastställts på ett enhetligt sätt genom undersökningar inom gemenskapen, av typen CVTS[22], gör det möjligt att få bättre insikt i hur tillgången till fortbildning verkligen ser ut på unionsnivå och i

[22] Studie över Fortgående Yrkesutbildning 1994

medlemsstaterna. Den anser att arbetet bör fortsätta och förbättras med avseende på fortbildning och utökas till att omfatta de motsvarande uppgifter om grundutbildning som snart kommer att vara tillgängliga. Under 1997 kommer kommissionen att publicera de första nycklarna i statistik om yrkesutbildning. Dessa två uppsättningar med uppgifter bör göra det lättare att uppskatta hur utbildningssystemen och -praxis utvecklas med avseende på livslångt lärande.

- Kommissionen bekräftar nyttan av att samarbeta och överlägga med medlemsstaterna för att slå fast en rad indikatorer utifrån de första slutsatserna som kan dras av de jämförande översikterna om sysselsättning och utbildning. Den kommer att lägga fram förslag för detta ändamål för att göra det mesta möjliga av det program av utbildningsundersökningar på gemenskapsnivå som den avser att genomföra.

- Kommissionen anser att de resultat som framkommit i rapporterna från medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och kommissionen utgör ett gemensamt kapital. De bör användas, i enlighet med metoder som skall utarbetas gemensamt, för att utveckla debatten om fortbildning mellan de olika aktörerna och för att utarbeta metoder att utöka tillgången till fortbildning på alla lämpliga nivåer. Kommissionen kommer själv att vidta nödvändiga åtgärder för att publicera analyser och resultat och lägga fram lämpliga förslag om hur dessa kan användas på bästa möjliga sätt.

- Kommissionen konstaterar att genomföranderapporterna ger vid handen att rådets rekommendation utgjorde en lämplig grund för att inleda gemenskapens fortbildningsprojekt. Med tanke på instrumentets icke-tvingande juridiska karaktär anser kommissionen att rapporteringen har gjort det möjligt att få fram intressanta inledande resultat.

- Kommissionen tror att denna första fas både kommer att leda till mer omfattande debatter om vilka slags verktyg som kommer att behövas för genomförandet av gemenskapsåtgärder på detta område och skapa sådana verktyg som är lämpliga för att säkerställa en utökad tillgång till fortbildning. Kommissionen kommer att lägga fram sina förslag i denna anda.

3.2 Slutsatser i fråga om målsättningar

- Kommissionen delar åsikten att tillgång till fortbildning och, mer allmänt, till livslångt lärande för alla arbetstagare inom unionen är en avgörande faktor när det gäller arbetstagarnas kompetensutveckling, och därigenom för företagens konkurrenskraft inom ramen för en hållbar utveckling och arbetstagarnas anställningsbarhet.

- Ur den synpunkten menar kommissionen att den grad av tillgång till fortbildning för arbetstagare som hittills har uppmätts är uppmuntrande, men att den kännetecknas av tydlig ojämnhet. Kommissionen anser att stora ansträngningar måste göras för att öka tillgången betydligt så att man kan möta de behov som uppstått till följd av utvecklingen på det tekniska, ekonomiska, sociologiska och – kanske framför allt – på det demografiska området och miljökraven.

- Kommissionen påpekar att de stora olikheter, för att inte säga stora skillnader, i fråga om tillgång som har iakttagits – inte bara mellan medlemsstaterna utan även inom dem mellan olika kategorier av företag och arbetstagare – medför skadlig ojämlikhet mellan europeiska arbetstagare. Denna ojämlikhet avser arbetstagarnas möjligheter att utveckla sina kunskaper och därigenom få ett bättre skydd mot arbetslöshet.

- Kommissionen anser, i överensstämmelse med sitt förslag om det europeiska utbildningsåret för livslångt lärande, att en ökad tillgång till fortbildning är en avgörande faktor när det gäller att nå det mer allmänna målet med livslångt lärande. Kommissionen noterar med tillfredsställelse att ett flertal medlemsstater är djupt engagerade i frågan.

- Kommissionen noterar att de främsta initiativen och utökningen av begreppet fortbildning så att det omfattar även livslångt lärande genomförs i de medlemsstater där tillgången redan är relativt god. Den varnar för att skillnaderna mellan medlemsstaterna kan komma att öka och att detta bör beaktas när man planerar strukturfonderna, särskilt vad gäller de mindre utvecklade länderna.

- Kommissionen uppmärksammar att den ökade tillgången till fortbildning allmänt sker genom att man breddar och utnyttjar olika möjligheter och metoder snarare än genom att man prioriterar ett enda tillvägagångssätt.

- Kommissionen anser att denna dominerande trend gör det svårare att åskådliggöra och mäta de

framsteg som gjorts. Kommissionen delar därför inte EFS:s åsikt att det inte har gjorts några framsteg i fråga om tillgång till fortbildning; inte heller instämmer den med UNICE som säger att utvecklingen har varit mycket god. Den anser att faktiska framsteg har gjorts när det gäller tillgång men att de är svårmätbara med tanke på olikheterna i tillvägagångssätt.

- Kommissionen anser att denna tendens mot en ökad variation är en intressant möjlighet att öka tillgången för alla arbetstagare men att detta förutsätter att betydande ansträngningar görs beträffande information till arbetstagarna så att dessa på bästa sätt kan utnyttja de olika utbildningsmöjligheterna. Ur den synvinkeln ser kommissionen mycket positivt på de olika initiativ som tagits för att arbetstagare skall kunna utvärdera sina kunskaper.

- Kommissionen anser att alla berörda aktörer, särskilt arbetsmarknadens parter, har en ny roll att spela när det gäller att reglera och organisera dessa arrangemang och på så sätt, genom olika samarbetsprojekt, se till att verklig jämlikhet råder beträffande tillgång till livslångt lärande och till ny kompetens.

3.3 Riktlinjer för fortsatt arbete

För att hålla debatten med berörda gemenskapsinstanser vid liv fastställer kommissionen nedan ett – begränsat – antal riktlinjer som den anser tillämpliga för att säkerställa utövandet och utvecklandet av gemenskapsåtgärder på fortbildningsområdet och som är en nödvändig följd av den analys som genomförts och de fakta som redovisats.

Med beaktande av debatterna i ämnet kommer kommissionen under lämpliga förhållanden och i vederbörlig ordning att lägga fram sina förslag om tillämpningen av dessa riktlinjer och upprättandet av nödvändiga rättsregler och arbetsformer. För detta ändamål kommer kommissionen att ta i beaktande sådana förslag som kommer fram under uppföljningen av vitboken "Lära och lära ut: på väg mot kunskapssamhället" och under kontrollen av åtgärdsprogram, särskilt Leonardo da Vinci.
Kommissionen kommer också att beakta resultaten från den genomgång och utvärdering av möjligheterna till ett livslångt lärande som görs i det socioekonomiska forskningsprogrammet (TSER), vilket genomfördes inom det fjärde ramprogrammet för forskning och utveckling.

Riktlinje nr 1:

Fakta:

- De framsteg som har gjorts vad beträffar fortbildning är inte tillräckliga med tanke på den tekniska, miljömässiga och socioekonomiska utvecklingen. Dessutom medför de påtagliga ojämlikheter, som verkar öka, mellan de olika kategorierna av arbetstagare, beroende på nationalitet och företagstyp.

Gemenskapens mål:

- Att eftersträva en ökad tillgång till fortbildning och att minska ojämlikheterna beträffande tillgång för arbetstagarna för att arbeta för en för hela unionen gemensam strategi för tillgång till kunskaper.

Åtgärdsförslag:

- Att på gemenskapsnivå fastställa gemensamma villkor för att främja tillgången, även inom sektorerna. Dessa villkor kommer att fastställas i samband med ett samråd med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå, där man även kommer att avgöra vilken typ av rättsakt som är nödvändig för att fastställa villkoren.

  Detta samråd syftar först och främst till att utöka gemenskapens mål så att de även omfattar tillgången till kompetens, så som den framställdes i förtroendepakten om sysselsättning.

Riktlinje nr 2:

Fakta:

- Trots de framsteg som gjorts och de lovande innovationer som presenterats på fortbildningsområdet har de olika aktörerna – företag, statsmakterna, arbetsmarknadens parter – svårt att formulera och genomföra en riktig strategi på området, vilket är nödvändigt med tanke på utvecklingen, i synnerhet den demografiska.

Gemenskapens mål:

- Att ständigt förse de olika aktörerna, statsmakterna och arbetsmarknadens parter med upplysningar och siffror om situationen och de framsteg som gjorts i fråga om tillgång till fortbildning så att de lättare skall kunna bedöma sin situation och slå fast sina mål.

Åtgärdsförslag:

- Att bibehålla och utveckla bruket att skriva rapporter om tillgång till fortbildning så att de nationella rapporterna och rapporterna från arbetsmarknadens parter är uppställda efter samma kriterier och följer samma regler.

- Att prioritera en bättre rapportering genom regelbundna undersökningar om fortbildningen (CVTS), gemenskapsundersökningar om kvalitetsaspekter och behov inom nya sektorer, samt genom att ta fram jämförbar statistik för en aktiv sysselsättningspolitik som omfattar bland annat utbildning av arbetslösa.

- Dublinfondens övervakning av industriella förbindelser kan med fördel komplettera redan tillgänglig information om kollektivavtal i medlemsstaterna.

- Periodicitet: Att döma av den undersökning som genomfördes på grundval av rekommendationen från 1993 verkar det lämpligt att låta medlemsstaterna upprätta en rapport vart tredje år och att publicera en europeisk sammanfattande rapport ett år efteråt.

- Denna planering skulle göra det möjligt att utföra "benchmarking" (jämförande utvärdering) på de framsteg som gjorts beträffande tillgång till fortbildning grundade på en rad gemensamma indikatorer: deltagarfrekvens, företagspolicy, innovationer, behov inom nya sektorer mm. På så sätt kan aktörerna använda medlemsstaternas och gemenskapens resultat som diskussionsunderlag för att fastställa nya sätt att främja tillgången till utbildning, samt för att lättare kunna jämföra sig med andra gemenskapsaktörer genom till exempel prestationsskalan (benchmarking), exempel på god nationell praxis och initiativ från arbetsmarknadens parter. Denna "benchmarking" bör göras i synergi med liknande åtgärder som kommissionen och medlemsstaterna vidtar för konkurrenskraften och sysselsättningen.

Riktlinje nr 3:

Fakta:

- Området fortbildning kännetecknas av en mängd innovationer som kan innebära att tillgången till fortbildning ökar betydligt. Utvecklingen av nya utbildningsinstrument och instrument för kompetensutvärdering som bygger på nya informationstekniker förstärker denna trend.

- Förändrad arbetsorganisation och olika sätt att organisera arbetstiden kommer dessutom att innebära nya viktiga möjligheter att utveckla nya former av tillgång till fortbildning. I detta sammanhang håller kommissionen på att slutföra en grönbok om "arbetsorganisation" som också behandlar utbildningsfrågor. När grönboken antagits kommer den att ligga till grund för diskussioner och initiativ som kommer att ge många tillfällen att ta upp utbildningsfrågorna.

- Innovationsspridningen inom gemenskapen är emellertid varken snabb nog eller tillräckligt omfattande.

Gemenskapens mål:

- Att gynna framväxten av en europeisk multimediaindustri för fortbildningsändamål och för individuell kompetensutvärdering.

- Att främja utvecklingen av innovationer och använda dessa för att skapa nya former för tillgång till fortbildning i samband med förändrade arbetsmarknadsrelationer.

Åtgärdsförslag:

- Att presentera under 1997 en åtgärdsplan för yrkesutbildning "Learning in the information society".

- Att utvidga pilotprojekten för dokumentation och erkännande av kompetens så att de omfattar yrkesområden som kännetecknas av både teknisk och allmän kompetens.

- Att gynna gränsöverskridande pilotprojekt kring nya faktorer för tillgång, särskilt arbetstidsreglering och de nya formerna av arbetsorganisation. Att utbyta erfarenheter om olika metoder och över statsgränserna pröva nya metoder vad gäller de faktorer som kan ha avgörande betydelse för en ökad tillgång:

1. Projekt som binder samman tillgångsutvecklingen med en reglering/minskning av arbetstiden, företrädesvis i samarbete med olika industrigrenar.

2. Projekt som binder samman nya former av arbetsorganisation med tillgångsutvecklingen, särskilt genom individuella utbildnings- och

arbetskontrakt, företrädesvis i samarbete med innovativa företag.

Enligt Kommissionens uppfattning understryker detta system av analyser och riktlinjer för åtgärder, vilka har utvecklats i denna rapport, vikten Kommissionen har givit främjandet av yrkesutbildning och tillgång till kompetens. Dessa är avgörande framsteg, som måste göras i synnerhet i förhållande till konkurrenskraft, arbete och socialt sammanhang. Dessa framsteg måste göras för att säkerställa uppbyggandet av ett lärande samhälle och kommer att medge framåtskridande i målsättningen -en kunskapsbaserad union.

II

(Acts whose publication is not obligatory)

COUNCIL

COUNCIL RECOMMENDATION

of 30 June 1993

on access to continuing vocational training

(93/404/EEC)

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Article 128 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission (1),

Having regard to the opinion of the European Parliament (2),

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee (3),

Whereas the first principle established by Council Decision 63/266/EEC of 2 April 1963 laying down general principles for implementing a common vocational training policy (4) states that every person should receive adequate training, with particular reference to the need to promote basic and advanced vocational training and, where appropriate, retraining suitable for the various stages of working life, and the need to offer to every person, by means of permanent facilities for vocational advancement, the opportunity to gain promotion or to receive instruction for a new and higher level of activity;

Whereas, under the terms of Decision 63/266/EEC, it is the responsibility of the Member States and the competent institutions of the Community to apply such general principles within the framework of the Treaty;

Whereas the development of human resources by means of vocational training is one of the essential elements in increasing the competitiveness of the European economy; whereas, as affirmed by the European Council meeting in Hanover on 27 and 28 June 1988, the achievement of the Single Market must be accompanied by increased access to continuing training;

Whereas technological developments, their impact on employees' skills and the growth of unemployment make it necessary to develop access to continuing vocational training;

Whereas point 15 of the Community Charter of the fundamental social rights of workers, adopted by the Heads of State and Government of 11 Member States at the European Council meeting in Strasbourg on 9 December 1989, states in particular that:

> 'Every worker of the European Community must be able to have access to vocational training and to benefit therefrom throughout his working life. In the conditions governing access to such training there may be no discrimination on grounds of nationality.
>
> The competent public authorities, undertakings or the two sides of industry, each within their own sphere of competence, should set up continuing and permanent training systems enabling every person to undergo retraining, more especially through leave for training purposes, to improve his skills or to acquire new skills, particularly in the light of technical developments.';

(1) OJ No C 23, 27. 1. 1993, p. 8.
(2) OJ No C 150, 31. 5. 1993.
(3) OJ No C 129, 10. 5. 1993, p. 57.
(4) OJ No 63, 20. 4. 1963, p. 1338/63.

Whereas vocational training remains of constant concern to both employers and workers in the context of the dialogue between the two sides of industry [1];

Whereas the Economic and Social Committee adopted a report on 22 October 1992 on vocational training as a means of promoting vocational qualifications and a strategic instrument for the economic and social development of the European Community;

Whereas on 21 April 1993 the European Parliament adopted an own-initiative report on vocational training policy in the European Community for the 1990s, in which the subject of access to continuing training is considered;

Whereas transnational cooperation measures have been undertaken at Community level [2];

Whereas demographic trends will significantly reduce the number of young people entering the Community labour market, which, together with changes in the working environment, must lead to an updating and greater adaptation of skills among the working population;

Whereas it has been noted throughout the Community that the problems faced by women in gaining access to employment are largely attributable to their limited access to vocational training; whereas particular attention must be devoted to ensuring that women have effective access to continuing vocational training; whereas the increase in the number of working women should also be taken into account [3];

Whereas cooperation in the field of continuing vocational training should also be based on existing provisions in force in the Member States, while respecting the diversity of national legal systems and practices, the powers under national law of the parties concerned and contractual autonomy; whereas the initiatives taken at national level by the Member States and the two sides of industry are many and varied; whereas it appears, as regards the Community Charter of the fundamental social rights of workers, and taking into account the international dimension of the action, that they should be supported at Community level; whereas, finally, it is essential to encourage a synergy of resources and promote partnerships between the public and private sectors;

Whereas the Advisory Committee on Vocational Training has been consulted; whereas it has recognized the strategic importance of the question of continuing vocational training in undertakings, for the Member States and for the Community, and the necessity for the Community to be seen to play an active role in this area,

I. RECOMMENDS that Member States, taking into account the resources available and the respective responsibilities of the competent public authorities, undertakings and the two sides of industry, while respecting the diversity of national legal systems and/or practices, gear their vocational training policies to ensuring that every worker of the Community must be able to have access to continuing vocational training without any form of discrimination and to benefit therefrom throughout his or her working life;

II. RECOMMENDS that, in order to provide easy access for as many employees as possible, Member States:

1. raise awareness among undertakings about the links between workers' skills and the competitiveness of undertakings to encourage them to give priority to improving the quality and skills of their employees and to establish

(1) See following texts:
- joint opinion of 6 March 1987 on training and motivation, information and consultation,
- joint opinion of 13 February 1990 on the creation of a European occupational and geographical mobility area and improving the operation of the labour market in Europe,
- joint opinion of 19 June 1990 on basic education and initial, vocational and adult training,
- joint opinion of 21 September 1991 on ways of facilitating the broadest possible effective access to training opportunities,
- agreement of 31 October 1991 between the two sides of industry at European level,
- European Framework Agreement of 6 September 1990 between the European Trade Union Confederation (ETUC) and the European Centre of Public Enterprises (CEEP) on training in public enterprises.

(2) See following texts:
- Council Decision 90/267/EEC of 29 May 1990 establishing an action programme for the development of continuing vocational training in the European Community (Force) (OJ No L 156, 21. 6. 1990, p. 1),
- Council Decision 89/657/EEC of 18 December 1989 establishing an action programme to promote innovation in the field of vocational training resulting from technological change in the European Community (Eurotecnet) (OJ No L 393, 30. 12. 1989, p. 29), both as amended by Decision 92/170/EEC (OJ No L 75, 21. 3. 1992, p. 51),
- Council Decision 89/27/EEC of 16 December 1988 adopting the second phase of the programme on cooperation between universities and industry regarding training in the field of technology (Comett II) (OJ No L 13, 17. 1. 1989, p. 28),
- Council Decision 91/387/EEC of 22 July 1991 amending Decision 87/569/EEC concerning an action programme for the vocational training of young people and their preparation for adult and working life (Petra) (OJ No L 214, 2. 8. 1991, p. 69),
- Council Regulation (EEC) No 4255/88 of 19 December 1988 laying down provisions for implementing Regulation (EEC) No 2052/88 as regards the European Social Fund (OJ No L 374, 31. 12. 1988, p. 21).

(3) Commission of the European Communities: *Employment in Europe* (1992).

training plans and programmes appropriate to their size and business objectives, making their managers aware of requirements in this respect and informing them accordingly.

These plans and programmes may be established by taking into account available human and financial resources, the organization of work, future skill requirements, the need to anticipate industrial and technological change and the transnational dimension of continuing vocational training;

2. make provision for specific incentives and technical support measures for small and medium-sized undertakings.

These could include, for example, assistance with regard to advice on training and assistance with regard to analysis of training needs;

3. encourage undertakings to give impetus to the continuing vocational training necessary for their development, taking account of the particular situation of the employees of the undertakings, particularly in order to promote, where appropriate, the measures described below;

4. make provision for specific incentives and technical support measures which are appropriate, necessary and adequate for undertakings facing industrial change, in order to encourage vocational training and retraining for their employees;

5. develop continuing vocational training in order to make it an important feature of regional and local development, taking into account the specific needs of employees and undertakings;

support the establishment of partnerships, particularly at regional or local level, to analyse the requirements of undertakings and employees and to provide up-to-date information on training opportunities in order to match supply and demand as closely as possible;

6. impress on employers that they should inform their employees as soon as possible and, if necessary, at the time of their recruitment, about the undertaking's policy and activities in the field of continuing vocational training and staff development and about the terms of access to continuing vocational training, including the possibility of being assigned non-active status for the purpose of continuing vocational training;

7. support initiatives which enable workers who so desire to assess their continuing vocational training needs.

This assessment should be carried out within or outside the undertaking and/or in partnership with specialized institutions.

The use of the results must be confidential;

8. encourage the information and consultation of employees' representatives or, in the absence of such representatives, the employees themselves on the development and implementation of the training plans and programmes of the undertaking concerned;

9. make employees and undertakings more aware of the importance of continuing vocational training leading to qualifications relevant to the employment market.

To this end, it should be ensured that training is not directed specifically towards the post in question alone but that it provides the means of anticipating and mastering developments in production systems and the organization of work in order to strengthen the competitiveness of undertakings and improve employees' job prospects;

10. encourage the development of the most suitable teaching and learning methods in continuing vocational training which will facilitate access to continuing vocational training for employees, e.g. methods of self-training on the job, distance learning, media-assisted learning, etc;

11. help less-qualified employees, whatever their status, to benefit from continuing vocational training measures enabling them to achieve a basic level of qualification and giving them the basis for mastery of new technologies.

Particular attention should be paid to providing access to continuing training for employees or groups of employees who have not benefited from training for a certain length of time or who have limited opportunities for employment and job prospects;

12. encourage access for, and effective participation by, women in continuing vocational training.

This may in particular help to open up new professional fields to women and encourage the resumption of a professional activity after a break in such activity;

13. promote access to continuing vocational training for young people with a vocational qualification or work experience, whatever their level of skills, and encourage their participation therein, in order to enable them to realise their full potential and acquire skills for the present and the future;

14. encourage access to, and participation in, continuing vocational training by the unemployed.

Particular attention should be paid to the long-term unemployed with inadequate and/or unsuitable qualifications, in order to improve their occupational integration or reintegration.

The continuing vocational training of the unemployed which involves action by undertakings is particularly suited to promoting reintegration into the labour market;

15. encourage, in policies on access to continuing vocational training, a transnational dimension, in particular to assist the free movement of workers;

III. 1. INVITES the Commission to reinforce cooperation with Member States and the two sides of industry, in particular within the Advisory Committee on Vocational Training, in order to support the implementation of point II;

2. INVITES the Commission to this end, in concert with the Member States and by utilizing the existing Community action programmes and initiatives in the field of training including, where appropriate, the European Social Fund, and specialized bodies within the Community such as the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), to:

(a) disseminate and add to the body of comparative information on continuing vocational training systems, including existing provisions and methods for integrating young job-seekers and the long-term unemployed into the labour market;

(b) facilitate suitable exchanges of experience in and methods for significant innovations in continuing training;

(c) support transfers of know-how between Member States, which are important for implementing point II, by means of transnational partnerships and networks, especially for the benefit of regions, sectors, types of undertaking and groups of employees for whom access to continuing training is least developed;

3. Also INVITES the Commission to support moves by both sides of industry at Community level, within the dialogue between them, to discuss access to continuing training in greater depth; such dialogue could, if the two sides consider it desirable, lead to relations based on agreement;

IV. 1. INVITES Member States to provide the Commission, three years after the date of adoption of this recommendation, with a report setting out the measures taken under the terms of points I and II;

2. INVITES the Commission:

(a) on the basis of the reports from the Member States and the results of the dialogue between the two sides of industry, to draw up an assessment report on progress made on the basis of the recommendation in points I and II in the sphere of access to continuing vocational training in the Community;

(b) to submit this assessment report, not later than one year after the date referred to in point IV.1, to the Advisory Committee on Vocational Training;

3. INVITES the Commission to submit this report to the European Parliament, the Council and the Economic and Social Committee and to send it to the two sides of industry at Community level.

Done at Luxembourg, 30 June 1993.

For the Council

The President

S. BERGSTEIN

ISSN 1024-4506

KOM(97) 180 slutlig

DOKUMENT

SV **16 15 04**

Katalognummer : CB-CO-97-191-SV-C

ISBN 92-78-19460-3

Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

L-2985 Luxemburg

44