EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel, 30.04.1997
KOM(97) 180 lopull.

KOMISSION KERTOMUS

mahdollisuuksista saada täydennyskoulutusta Euroopan Unionissa

(30 päivänä kesäkuuta 1993 annettu

neuvoston suositus)

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto 5

Luku 1 7

Saavutettu edistys ammatillisen täydennyskoulutuksen saatavuudessa

1.1. Neuvoston suositukseen perustuva yhteisön prosessi 7

1.2. Kansallisissa raporteissa esitellään lukuisia ja monipuolisia kansallisia aloitteita 9

1.3. Työmarkkinaosapuolten erilaiset kannat 22

Luku 2 26

Kohti kunnianhimoisempaa unionin politiikkaa: ammattipätevyys

2.1. Eroja kavennettava unionin sisällä 26

2.2. Ammatillista koulutusta koskevan politiikan prioriteetit arvioitava uudelleen 27

2.3. Yhä suurempi merkitys kilpailukyvylle ja työllisyydelle 29

Luku 3 32

Päätelmät ja suuntaviivat

3.1. Menettelytapaa koskevat päätelmät 32

3.2. Tavoitteita koskevat päätelmät 33

3.3. Jatkotoimia koskevat suuntaviivat 34

Johdanto

Jo 90-luvun alussa Euroopan komissio tähdensi täydennyskoulutuksen ja sen saatavuuden edistämisen tärkeyttä. Muistiossaan, joka koski ammatillista koulutusta Euroopan yhteisössä 90-luvulla[1], komissio korosti, että kiihtyvät teknologiset ja organisatoriset muutokset yhdessä väestönkehityksen vaikutusten kanssa tekevät täydennyskoulutusta koskevasta politiikasta keskeisen. Tätä näkökantaa tuettiin laajalti jäsenvaltioiden kanssa käydyissä, muistioon perustuneissa keskusteluissa. Toisaalta komissio suositteli jo samassa muistiossa sellaista lähestymistapaa, jossa vankkaan peruskoulutukseen pohjautuvaa täydennyskoulutusta voisi saada koko elinkaaren ajan.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi yhteisöllä on vahva valttikortti, sillä neuvosto antoi 30 päivänä kesäkuuta 1993 suosituksen täydennyskoulutuksen saatavuudesta[2]. Tämän yhteisen viitekehyksen pohjalta pystyttiin kehittämään täydennyskoulutusta tukevaa yhteisön tason yhteistyötä, joka oli alkanut jo joitakin vuosia aiemmin.

Samaan aikaan työllisyydestä käydyt keskustelut, jotka liittyivät taloudelliseen tilanteeseen ja maailmanlaajuistumiseen, nostivat etusijalle kysymyksen palkansaajien pätevyydestä ja heidän etenemisestään. Essenissä joulukuussa 1994 kokoontunut Eurooppa-neuvosto asetti kasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä koskevan komission valkoisen kirjan perusteella investoinnin koulutukseen yhdeksi viidestä ensisijaisesta toiminta-alueesta.

Rakennerahastojen, varsinkin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) uudistus, joka toteutetaan ajanjaksolla 1994–1999, on nostanut ammattipätevyyden kehittämisen etusijalle. Erityisesti uusi tavoite 4, "työntekijöiden teollisiin muutoksiin ja tuotantojärjestelmien kehitykseen sopeutumisen helpottaminen", on korostanut ammattitaidon tason ylläpitämisen tärkeyttä ja ulottanut ESR:n tuen koskemaan ensimmäistä kertaa kaikkia jäsenvaltioita ja kaikkia työssä olevia työntekijöitä.

Toiset yhteisön ohjelmat, kuten FORCE[3] (1991–1994) ja sitä uudempi Leonardo da Vinci (1995–1999)[4] ovat myös etuoikeutettuja yhteisön välineitä koulutusmahdollisuuksien tukemiseksi. Niillä kannustetaan ammatillista koulutusta koskevia innovaatioita ja edistetään siten erityisesti koulutus- ja pätevöitymismahdollisuuksia helpottavien uusien lähestymistapojen ja opetusvälineiden kehittämistä.

Vuosi 1996, *elinikäisen oppimisen eurooppalainen teemavuosi,* on käynnistänyt Euroopan kansalaisten keskuudessa perinpohjaisen keskustelun siitä, miten tarpeellista on kehittää ammattipätevyyttä koko eliniän ajan.

Tämä keskustelu on osoittanut, että toiveet saada koulutusta ovat erittäin suuret ja että pyrkimys elinikäiseen koulutukseen sekä todelliset työntekijöille ja Euroopan kansalaisille tarjotut mahdollisuudet eivät vastaa laisinkaan toisiaan.

Tässä yhteydessä komissio on ottanut käyttöön uuden lähestymistavan, joka antaa entistä ratkaisevamman merkityksen koulutuksen saatavuuden kehittämiselle: tällä lähestymistavalla tarkoitetaan tietoyhteiskuntaa. Valkoisessa kirjassaan "Opettaminen ja oppiminen - kohti kognitiivista yhteiskuntaa"[5] komissio ehdottaa seuraavaa:

Yksi vahvasti esillä olevista ajatuksista on se, että pääsyä koulutukseen on kehitettävä koko elämän ajan. Vaikka viranomaiset ja yritykset painottavat täydennyskoulutuksen tarvetta, edistys on ollut vähäistä. Edistys on riittämätöntä varsinkin sen vuoksi, että tietoteknologiat vaikuttavat työn organisointiin siten, että on kiireellistä antaa koulutusta uusien välineiden käytössä.

Ei enää riitä, että käytettävissä oleva ammattipätevyys uusiutuu uuden työntekijäpolven myötä, vaan uusiutumisen on oltava yhä nopeampaa kahden tekijän yhteisvaikutuksen vuoksi:

[1] KOM (91) 397 lopull., 12.12.91
[2] EYVL N:o L 181, 23.7.93, s. 37, liitteenä
[3] EYVL N:o L 156, 21.6.90, s. 1
[4] EYVL N:o L 340, 29.12.94, s. 8
[5] KOM(95) 590, 29.11.95

- teknologia ja työskentelymenetelmät muuttuvat entistä tiheämmin kestävän kehityksen yhteydessä
- aktiivisen väestönosan ikäpyramidi on vääristynyt ja naiset osallistuvat työelämään yhä enemmän, minkä vuoksi koulutustarpeet kohdistuvat iäkkäämpiin työntekijöihin.

Ammatillista koulutusta koskevaa politiikkaa, erityisesti sitä politiikkaa, josta yhteisö on vastuussa Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 127 artiklan nojalla, on kehitettävä näiden rakenteellisten muutosten pohjalta painottaen enemmän työntekijöiden täydennyskoulutusta.

Komission huhtikuussa 1996 käynnistämien työllisyyttä koskevaan luottamussopimukseen liittyvien toimien yhteydessä Eurooppa-neuvosto sopi Firenzen kokouksensa loppupäätelmissä (kesäkuu 1996) ja vahvisti Dublinin kokouksessaan (joulukuu 1996), että

Eurooppa-neuvosto tähdentää, että Euroopan unionin opetus- ja koulutusjärjestelmät on mukautettava perusteellisesti. Se panee merkille komission aikomuksen esittää ehdotus mahdollisuuksista hankkia taitoja elinikäisen oppimisen kautta ja tällaisten taitojen tunnustamisesta.

Eurooppa-neuvoston Dublinissa pidetyssä kokouksessa esittämässään yhteisessä julistuksessa työmarkkinaosapuolet pitivät elinikäistä oppimista yhtenä ensisijaisista aiheista. Tässä yhteydessä ne totesivat, että

taloudelliset muutokset, työllisyystilanne ja uusien teknologioiden, erityisesti tietoteknologian kehitys johtavat syvällisiin muutoksiin työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa yleensä. Tämä kehitys johtaa ***tarpeeseen laajentaa yksilön ammattipätevyyttä,*** *jolloin on muutettava asenteita elinikäistä oppimista kohtaan.*

Lisäksi ***koko työelämän kestävän täydennyskoulutuksen saatavuutta on parannettava...***

Elinikäisellä oppimisella on yhä suurempi merkitys yritysten kilpailukyvylle. Sama koskee työntekijöiden mahdollisuuksia maantieteelliseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen.

Samalla tavoin neuvoston päätös kolmannesta monivuotisesta ohjelmasta pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) hyväksi Euroopan unionissa (1997–2000)[6] antaa kimmokkeen johtajien kouluttamiseen heidän johtamistaitojensa parantamiseksi ja vahvistaa sitä kautta pk-yritysten kilpailukykyä.

Tässä yhteisön prosessissa tämän kertomuksen pääasiallisena tavoitteena on arvioida, millaista laaja-alaista edistystä on saavutettu neuvoston suosituksen täytäntöönpanossa, ja ehdottaa tämänhetkisten haasteiden mukaisia uusia toimintalinjoja yhteisön toiminnan vahvistamiseksi koulutusmahdollisuuksien alalla.

Komissio ei aio siis rajoittua ainoastaan kuvailevaan kertomukseen, jossa vain todetaan tosiasiat. Komissio haluaa tehdä tästä arviointikertomuksesta välineen, jonka avulla voidaan todeta tämänhetkiset mahdollisuudet saada täydennyskoulutusta unionin tasolla: mikä on todellinen tilanne tällä hetkellä, mitkä ovat suuret eroavaisuudet ja miten voidaan saavuttaa edistystä?

Komissio toivoo myös, että tämä kertomus on pohja todelliselle, syvälliselle keskustelulle niistä toimintalinjoista, joita täydennyskoulutuksen alalla on noudatettava elinikäisen oppimisen tukemiseksi. Raportin avulla olisi myös kyettävä löytämään uusia väyliä kunnianhimoisemmille yksilöiden ammattipätevyyden laajentamista ja lisäämistä koskeville toimille.

Komissio haluaa korostaa, että se pitää tätä arviointikertomusta ja sen tarkastelua yhteisön eri elimissä hyvin tärkeänä. Se muistuttaa

- miten tärkeää on esittää ensimmäistä kertaa yhteisön kertomus täydennyskoulutuksen alalta
- että koulutuksella on yhä suurempi merkitys kaikissa työllisyyttä, kilpailukykyä ja yhteiskuntamallia koskevissa keskusteluissa sekä keskusteluissa, jotka liittyvät tietoyhteiskunnan rakentamiseen.

[6] EYVL N:o L 6, 10.1.97, s. 25

Luku 1

Saavutettu edistys ammatilliseen täydennyskoulutukseen pääsyssä

1.1 Neuvoston suositukseen perustuva yhteisön prosessi

Alkusysäys: sosiaalinen peruskirja

Mahdollisuuksiin saada ammatillista koulutusta on viitattu useita kertoja yhteisön asiakirjoissa. Todellisen keskustelun käynnisti kuitenkin työntekijöiden perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja, jonka Strasbourgin Eurooppa-neuvostossa kokoontuneet 11 jäsenvaltiota hyväksyivät vuonna 1989. Peruskirjan 15 artiklassa todetaan seuraavasti:

jokaisella työntekijällä on oltava mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen koko työelämässä olonsa ajan (...) Toimivaltaisten viranomaisten, yritysten ja työmarkkinaosapuolten on oman toimivaltansa rajoissa luotava pysyvä täydennyskoulutusjärjestelmä, jonka avulla jokainen voi kouluttautua uudelleen käyttämällä hyväksi koulutusvapaita, kehittää taitojaan sekä hankkia uusia taitoja teknisen kehityksen mukaisesti.

Sen jälkeen toimintaohjelmassa sosiaalisen peruskirjan täytäntöönpanemiseksi vahvistettiin uusien koulutuksen saatavuutta koskevien keinojen kehittämisen kasvava merkitys ja kehotettiin jäsenvaltioita, yrityksiä ja työmarkkinaosapuolia huolehtimaan siitä, että kukin työntekijä voisi täydentää koulutustaan koko työelämässä olonsa ajan.

Tässä ohjelmassa mainittiin myös, että komissio toimittaa neuvostolle ehdotuksen yhteisön lailliseksi välineeksi koskien mahdollisuutta saada ammatillista koulutusta. Työntekijöiden perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja oli siis todella alkusysäyksenä yhteisön toimielinten väliselle keskustelulle, joka johti siihen, että annettiin suositus mahdollisuudesta saada täydennyskoulutusta.

Yhteiskunnallinen vuoropuhelu

Eurooppalaiseen yhteiskunnalliseen vuoropuheluun osallistuvat työmarkkinaosapuolet (UNICE, CEEP sekä EAY[7]) tunnustivat, että paremmat mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen ovat yhä tärkeämpiä yritysten kilpailukyvylle ja sosiaaliselle koheesiolle, ja ottivat tämän teeman mukaan koulutusta koskevaan yhteiskunnalliseen vuoropuheluun. Ne antoivat joulukuussa 1991 yhteisen lausunnon **tavoista tehostaa ja laajentaa mahdollisuuksia saada ammatillista koulutusta**.

Johdanto-osassa työmarkkinaosapuolet toteavat, että

merkittävä osa aikuisväestöä on päättänyt koulun ilman tämänhetkistä kysyntää vastaavaa ammattipätevyyttä tai ei ole koskaan osallistunut järjestelmälliseen täydennyskoulutukseen. Heidän tietojensa taso johtaa paradoksaaliseen tilanteeseen, jossa he eivät voi osallistua suureen osaan koulutusta, sillä heiltä puuttuu perustiedot tai peruskoulutus.

Toisaalta todetaan, että *juuri kilpailukykyiset ja menestyvät yritykset järjestävät työntekijöitään tai heidän edustajiaan asianmukaisesti kuultuaan soveltuvinta ja laadultaan parasta koulutusta.*

Korostetaan myös sitä, että *työmarkkinaosapuolilla on merkittävä rooli kumppanuussuhteiden luomisessa alueellisella tasolla paremman yhteisvaikutuksen aikaansaamiseksi yritysten koulutussuunnitelmien ja alueellisten pätevyys- ja ammattitarpeiden ennusteiden välillä.*

On myös huomattava, että tämän yhteisen lausunnon suuntaviivat on suurelta osin otettu mukaan neuvoston suositukseen. Alakohtaisella tasolla yhtäläisen edustuksen komiteoissa tai epävirallisissa työryhmissä kokoontuneet työmarkkinaosapuolet ovat antaneet yhteisiä lausuntoja ammatillisen koulutuksen saatavuudesta ja koko työelämän kestävästä koulutuksesta. Tällaisia ovat erityisesti

[7] UNICE = EY:n teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liitto
CEEP = Julkisten yritysten Euroopan keskus
EAY = Euroopan ammatillinen yhteistyöjärjestö

- yhteinen lausunto naisten paremmista mahdollisuuksista saada ammatillista koulutusta tekstiili- ja vaatetusalalla (16.6.1994)
- lausunto insinöörien ja huoltohenkilöstön ammatillisesta koulutuksesta (15.9.1993)
- puitesopimuksen neuvotteleminen maatalousalan työllisyydestä. Tässä puitesopimuksessa, joka pitäisi allekirjoittaa kesäkuussa 1997, ammatillisella täydennyskoulutuksella on keskeinen tehtävä, ja siinä työmarkkinaosapuolet ilmaisevat toiveensa tulevasta erityissopimuksesta tältä alalta.

Neuvosto antoi suosituksen kesäkuussa 1993 sen jälkeen, kun sen sisällöstä oli keskusteltu perinpohjaisesti yhteisön eri tahojen kanssa (Euroopan parlamentti sekä talous- ja sosiaalikomitea) ja työmarkkinaosapuolten (erityisesti ammatillista koulutusta käsittelevän neuvoa-antavan komitean) kanssa. Suosituksesta käynnistyi yhteisön prosessi, joka on jakautunut kolmeen toisiaan täydentävään tasoon:

a) Määritellään sosiaalisen peruskirjan pohjalta yleistavoite, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oltava mahdollisuus ammatilliseen täydennyskoulutukseen koko työelämässä olonsa ajan.(vrt. I artikla)

b) Määritellään viisitoista erityistavoitetta – vrt. liitteenä olevan suosituksen II artikla – joiden avulla yleistavoite voidaan toteuttaa siten, että jäsenvaltioilla ja työmarkkinaosapuolilla on kuitenkin vastuu tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavien keinojen määrittelystä. (vrt. II artikla)

c) Perustetaan yhteisön tasolle seurantajärjestelmä, jonka avulla tutkitaan koulutusmahdollisuuksien kehitystä jäsenvaltioissa ja yhteisön tasolla. (vrt. III ja IV artikla)

Tämä seurantajärjestelmä perustuu kolmiosaiseen prosessiin:

1. Laaditaan kansallisia raportteja suosituksen ja sen tavoitteiden täytäntöönpanosta (suosituksen IV artiklan 1 kohta)

Jäsenvaltioita pyydettiin laatimaan hyväksymänsä yhteisen mallin mukaisia kansallisia raportteja toimenpiteistä, joita oli toteutettu erityisesti täydennyskoulutusmahdollisuuksien edistämiseksi vuodesta 1993. Lisäksi jäsenvaltioita pyydettiin laatimaan nämä raportit yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, minkä huomattava osa jäsenvaltioista tekikin.

2. Perustetaan järjestelmä tukemaan yhteiskunnallista vuoropuhelua täydennyskoulutuksen alalla (III artiklan 3 kohta)

Suosituksessa pyydettiin komissiota tukemaan työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua tästä aiheesta. Tässä yhteydessä komissio teki aloitteen täydennyskoulutusta koskevan yhteiskunnallisen vuoropuhelun tukijärjestelmästä kiinteässä yhteistyössä Euroopan yhteiskunnalliseen vuoropuheluun osallistuvien eurooppalaisten järjestöjen kuten UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n kanssa. Tämän aloitteen avulla voitiin kerätä unionin jäsenvaltioista sellaisia työmarkkinaosapuolten aloitteita täydennyskoulutuksen kehittämiseksi, joilla on usein suora vaikutus koulutuksen saatavuuteen.

Tässä yhteydessä on julkaistu kaksi yhteenvetoa vuosina 1994 ja 1996. Niissä kuvataan kaikkia työmarkkinaosapuolia kiinnostavia kymmentä teemaa sekä yritysten, sektorien, alueiden tai maiden tasolla toteutettuja konkreettisia aloitteita. Työmarkkinaosapuolet järjestivät tulosten arvioimiseksi kaksi seminaaria (lokakuussa 1994 ja toukokuussa 1996), jotka osoittivat sen merkityksen ja lisäarvon, joka annetaan tukijärjestelmälle uutta luovien ja monipuolisten aloitteiden kerääjänä, tarkkailijana, analysoijana ja levittäjänä, jotta ymmärrettäisiin paremmin ruohonjuuritason dynamiikkaa jäsenvaltioissa.

Työmarkkinaosapuolten valitsemat kymmenen teemaa noudattavat suurin piirtein niitä keskeisiä seikkoja, jotka mainitaan neuvoston suosituksen II osan tavoitteiden yhteydessä.

YHTEISKUNNALLISTA VUOROPUHELUA TUKEVAN JÄRJESTELMÄN TEEMAT

Teema 1: Koulutuksen suunnittelu yrityksessä
Teema 2: PK-yritykset
Teema 3: Organisaation kehittäminen
Teema 4: Erityiset työtyypit
Teema 5: Nuorten pääsy työelämään
Teema 6: Yhteistyön uudet muodot alueiden tasolla
Teema 7: Validointi / Tunnustaminen
Teema 8: Menetelmät ja keinot
Teema 9: Varojen myöntäminen
Teema 10: Uudet vastaukset yksilöllisiin tarpeisiin

---

3. Laaditaan täydennyskoulutusmahdollisuuksia unionissa koskeva yhteisön tason arviointikertomus (IV artiklan 2 kohta)

Kuten johdannossa kerrottiin, tämän kertomuksen tärkein tavoite on arvioida yleistä edistymistä ja esitellä tämänhetkisiä suuntauksia kansallisten järjestelmien moninaisuus huomioon ottaen. Kertomuksessa on myös kuvailtava jäsenvaltioiden pyrkimyksiä sekä yleensä yhteiskunnallisten toimijoiden ja erityisesti työmarkkinaosapuolten tekemiä aloitteita.

Tämä arviointikertomus perustuu

a) kansallisiin raportteihin, jollaisen kukin jäsenvaltio on laatinut edellä tarkoitetun suosituksen panemiseksi täytäntöön sen IV artiklan 1 kohdan mukaisesti[8], kuten edellä on esitetty

b) yhteisön tason työmarkkinajärjestöjen eli Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), EY:n teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE) sekä julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) laatimiin kertomuksiin suosituksen IV artiklan 2 kohdan mukaisesti.

Komissio on myös ottanut huomioon

1) ensimmäiset vertailukelpoiset numerotiedot, joita on saatu täydennyskoulutusta koskevasta yhteisön tutkimuksesta (CVTS[9]) ja työvoimaa koskevasta tutkimuksesta (LFS[10])

2) täydennyskoulutusta koskevan yhteiskunnallisen vuoropuhelun tueksi tarkoitetun järjestelmän tulokset, jotka ovat saatavilla kahdessa yhteenvetojulkaisussa vuosilta 1994 ja 1996.

1.2 Kansallisissa raporteissa esitellään lukuisia ja monipuolisia kansallisia aloitteita

1.2.1 Johdanto

Jäsenvaltioiden laatimat raportit muodostavat hyvin kiinnostavan aineiston, jonka pohjalta voidaan analysoida täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehittymistä sekä eri jäsenvaltioiden tapoja järjestää koulutusta.

Suuressa osassa raportteja kuvataan täydennyskoulutusjärjestelmiä hyvin perinpohjaisesti.

Kansallisista raporteista voidaan yleisesti tehdä seuraavat päätelmät:

1. Kaikissa unionin maissa ollaan halukkaita löytämään uusia vastauksia täydennyskoulutuksen haasteisiin sekä tukemaan suoraan tai välillisesti mahdollisuuksia saada koulutusta. Lähes kaikki maat pystyivät mainitsemaan uusia, 90-luvulla toteutettuja toimenpiteitä, joilla on ollut vaikutusta koulutusmahdollisuuksiin.
2. Sen sijaan suurin osa mahdollisuuksien edistämiseksi tehdyistä aloitteista sisältyi yleensä jäsenvaltioiden laajoihin koulutusjärjestelmien uudistuksiin, minkä vuoksi voi olla joskus hankalaa arvioida vaikutuksia yksityiskohtaisemmin.
3. Toisaalta hallinnollisiin lähteisiin ei sisälly kaikkia kiinnostavia aloitteita, sillä aloitteita on tehty myös yritysten tai erikoisalojen tasolla. Yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa tehdyissä raporteissa on kuitenkin kuvattu joitakin hyvin lupaavia aloitteita. Täydentäviä tietoja on joissakin maissa saatu yhteiskunnallista vuoropuhelua tukevan järjestelmän yhteenvetojulkaisuista.

Tavoitteiden toteuttaminen

Kuten aiemmin todettiin, kansallisissa raporteissa kuvataan usein koulutusmahdollisuuksia edistävien järjestelmien ja aloitteiden kehitystä vertaamatta niitä 30 päivänä kesäkuuta 1993 annetun neuvoston suosituksen tavoitteisiin.

Sen vuoksi on järkevämpää analysoida kansallista edistymistä tiettyjen teemojen kautta.

- Ensimmäinen teema koskee **koulutusmahdollisuuksia ja yritysten toimintalinjoja**. Se sisältää pääosin suosituksen tavoitteet 1, 2, 6, 8 ja 9.
- Toinen teema koskee yksityiskohtaisemmin **koulutusmahdollisuuksia ja yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista** (tavoitteet 3 ja 7) tarkastellen koulutusmahdollisuuksia yksilöllisten aloitteiden kautta.
- Kolmas teema koskee **työntekijöiden uudelleenkouluttamista** (tavoite 4).
- Neljäs teema koskee **erityisten kohderyhmien** kuten vähiten koulutettujen työntekijöiden (tavoite 11), naisten (tavoite 12), nuorten (tavoite 13) ja pitkäaikaistyöttömien (tavoite 14) **mahdollisuuksia saada koulutusta**.
- Viides teema koskee **koulutusmahdollisuuksia ja uusia kumppanuussuhteita** (tavoitteet 5 ja 15).
- Kuudes teema käsittelee **koulutukseen pääsyä uusien teknologioiden ansiosta** (tavoite 10). Kunkin teeman osalta selvitetään pääsuuntaukset ja selostetaan toimenpiteitä ja aloitteita.
- Viimeinen teema koskee **yhteisön varojen käyttöä paikallisten aloitteiden tukemiseen.**

1.2.2 Koulutusmahdollisuudet ja yritysten toimintalinjat

Koulutusmahdollisuudet ja yritysten toimintalinjat on laaja teema, joka sisältää aloitteet ja toimenpiteet erityisesti koulutussuunnitelmien kehittämiseksi, työntekijöiden koulutusvapaata koskevat toimet, yrityksen sisäisen tiedottamisen ja kuulemisen sekä koulutustarpeiden ennustamisen.

---

[8] Näiden kertomusten tietoja on myös täydennetty Essenissä kokoontuneen työllisyysasiain Eurooppa-neuvoston loppupäätelmien seurantamenettelyn yhteydessä perustetuista monivuotisista ohjelmista saaduilla tiedoilla.

[9] CVTS= Continuing Vocational Training Survey

[10] LFS= Labour Force Survey

Kansalliset raportit vahvistavat, että on yritysten tehtävä ottaa vastuu työntekijöidensä täydennyskoulutuksesta. Yritykset ovat niitä keskeisiä toimijoita, joilta aloitteet yleensä tulevat ja jotka huolehtivat pääasiassa niiden rahoittamisesta.

Yritysten vastuu koulutuksesta perustuu joissakin jäsenvaltioissa pakollisiin järjestelmiin, kuten **Ranskassa**, jossa 16 päivänä heinäkuuta 1971 annetulla lailla perustettiin järjestelmä yleisestä velvollisuudesta rahoittaa koulutusta. Ranska ei kuitenkaan ole ainoa maa, joka on ottanut käyttöön yrityksiä potentiaalisesti sitovan järjestelmän. Velvollisuudet ilmenenevät esimerkiksi pakollisena maksuna rahastoihin, kuten **Belgiassa** rahastot, joilla kerätään rahaa riskiryhmille, tai **Irlannissa** joillakin sektoreilla käytössä olevana vero- ja tukijärjestelmänä tai koulutusvapaata koskevana lainsäädäntönä **Suomessa**, **Ruotsissa** ja joissakin **Saksan osavaltioissa**. Sen sijaan **Espanjassa** on epäsuora maksujärjestelmä ammatillisen koulutuksen rahoittamiseksi. Varat kerää sosiaaliturvalaitos, ja niiden suuruus on 0,7 % työtapaturmia ja ammattitauteja koskevista maksuista.

Eräät jäsenvaltiot huomauttavat aiheellisesti, että täydennyskoulutusmahdollisuudet ovat jakautuneet epätasaisesti yritysten kesken (koko, toiminta-ala jne.) sekä myös työntekijöiden kesken yritysten sisällä (sosio-ammatillinen asema) riippumatta siitä, onko järjestelmä sitova vai ei.

Oikeus tietoon

Joissakin jäsenvaltioissa rohkaistaan tiedottamaan yritysten koulutuspolitiikasta ja toimimaan yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa siihen liittyvissä asioissa.

Yhdelläkään jäsenvaltiolla ei ole todellista mallia velvollisuudesta tarjota tietoa. Tiedotuspolitiikka näyttää selvästi muodostuvan aloitteentekijöiden ja kohderyhmän mukaan. **Saksa** arvioi, että usein työntekijöille tiedotetaan koulutusmahdollisuuksista työhönottohaastattelun yhteydessä. Tiedot voivat myös löytyä työsopimuksesta tai työehtosopimuksista, tai esimerkiksi kauppakamari on julkaissut ne. Erityisesti työmarkkinaosapuolet ja kauppakamarit pyrkivät parantamaan tiedotusta. Nämä toimijat pääsivät joulukuussa 1996 sopimukseen siitä, että liittovaltion instituutissa kehitetään ammatillisen täydennyskoulutukseen ja ammatilliseen etenemiseen liittyvä tiedotusjärjestelmä koulutuskomiteoiden jäsenten avuksi.

Voidaan kuitenkin todeta, että jäsenvaltiot ovat moninkertaistaneet tiedotustoimensa yleisillä tai kohdennetuilla kampanjoilla. Esimerkiksi **Alankomaissa** julkaistiin kesäkuussa 1995 tiedote *Kennis in beweging*. **Ranskassa** merkittävät elimet kuten FONGECIF julkistavat yksilöllistä koulutusvapaataan koskevat järjestelynsä seinä- ja lehti-ilmoituksin sekä audiovisuaalisin keinoin. **Suomi** käynnisti vuonna 1994 menestyksekkäästi laajan kampanjan tiedottaakseen yrityksille oppisopimuskoulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa tiedotuskampanjat kohdistuvat pääasiassa yrityksiin sellaisten ohjelmien kuin *Investors in People* ja *Small firms initiatives* kautta. Samoin on laita **Irlannissa**, jossa aloitettiin vuonna 1995 uusi ohjelma *Excellence in People*. Ohjelmien tavoitteena on saavuttaa korkeat laatuvaatimukset investoimalla inhimillisiin voimavaroihin. Tarkoituksena on sovittaa yhteen yrityksen strategiset tavoitteet sekä ammatillisen koulutuksen toimintalinjat.

Samoin **Tanska** järjestää julkisia tiedotuskampanjoita, etenkin pk-yrityksille. On huomattava, että tiedottamisesta eivät huolehdi ainoastaan julkiset tahot ja yritykset vaan myös ammattijärjestöt. Tässä suhteessa **Tanskan** kertomuksessa suositellaan, että tiedotus pitäisi antaa enemmän työmarkkinaosapuolten tehtäväksi varsinkin alueellisella ja paikallisella tasolla.

Toisen suuntauksen mukaan ammatinvalintakeskukset tukevat hyvin usein tiedottamista ammatillisen koulutuksen alalla tarjotuista mahdollisuuksista ja toisinaan ne osallistuvat myös sellaisiin toimiin kuin pätevyyden arviointiin. Esimerkiksi **Norjassa** otettiin käyttöön yhteystoimistojen järjestelmä sen varmistamiseksi, että koulutusyksiköt, kuluttajat, yritykset ja yksilöt tapaavat toisensa. Useat jäsenvaltiot ovat myös perustaneet tietopankkeja tai tiedotustoimistoja tai laatineet oppaita. **Yhdistynyt kuningaskunta**, **Irlanti** ja **Luxemburg** sekä muut maat pitävät niitä keinoina taata parempi tiedonsaanti ja sen kautta myös parempi pääsy ammatilliseen koulutukseen.

Portugali on hiljattain aloittanut pienten ja erittäin pienten yritysten koulutusta koskevan ohjelman, jolla tuetaan tiedottamista ja pyritään saamaan yritysten johtajat ja palkansaajat tietoisiksi tarpeesta kehittää henkisiä voimavarojaan ammatillisen koulutuksen avulla.

Yrityksen sisäinen yhteistoiminta

Kaikki työmarkkinaosapuolet pyrkivät osallistumaan ja ottamaan enemmän vastuuta. Esimerkiksi **Alankomaissa** työmarkkinaosapuolten vastuu on kasvanut tammikuussa 1996 voimaan tulleen yleissivistävää ja ammatillista koulutusta koskevan lain (WEB) tarkistuksen yhteydessä. Kansalliset instituutiot, joihin kuuluu työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen edustajia, toimivat yhteistyössä koulutuslaitosten kanssa suunniteltaessa ammattitaitojen tunnustamista, joita voidaan soveltaa kaikkeen ammatilliseen jatkokoulutukseen , kaikilla

teollisuudenaloilla, kaikissa alaryhmissä tai ammattikategorioissa. Työmarkkinaosapuolten tehtävänä on myös toimia resurssikeskuksina tietojen jakamisessa, yritysten motivoimisessa määrittelemään omat koulutustarpeensa ja tarvittavien toimenpiteiden järjestämisessä näihin tarpeisiin vastaamiseksi. **Suomessa** henkilöstön koulutuksen merkitys ja kehittäminen ovat tällä hetkellä tutkittavina kolmikantaneuvotteluissa osana hallituksen työllisyysohjelmaa vuosiksi 1996–1999. **Italia** ja **Portugali** korostavat myös yhteiskunnallisen vuoropuhelun kasvavaa merkitystä. Työmarkkinaosapuolet toimivat alakohtaisten järjestöjensä kautta yhdessä viranomaisten kanssa määritelläkseen, pannakseen täytäntöön ja soveltaakseen koulutuspolitiikkaa. Työehtosopimuksissa vahvistetaan yhä useammin yleiset periaatteet, joita sovelletaan ammatillisen koulutuksen moitteettomaan järjestämiseen alakohtaisesti ja yrityksissä.

Espanjassa työmarkkinaosapuolten tehtävä on kirjattu ammatillista koulutusta koskeviin kansallisiin kolmikantasopimuksiin, ja se ilmenee niiden osallistumisena täydennyskoulutussäätiön (FORCEM) työskentelyyn. FORCEM on yhtäläisen edustuksen elin, joka vastaa mainituissa sopimuksissa määrättyjen toimien järjestämisestä, hallinnosta ja toteuttamisesta Euroopan sosiaalirahaston tuella.

Ranskassa työntekijöiden edustajille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa koulutussuunnitelmia ja -ohjelmia suunniteltaessa ja toteutettaessa on lain mukaan pakollista. Yrityskomiteaa (tai alle viidenkymmenen työntekijän yrityksissä, joissa sellaista ei ole, henkilöstön edustajia) on kuultava vähintään kerran vuodessa ammatilliseen koulutukseen liittyvistä suuntauksista ja koulutussuunnitelmasta. Myös **Saksassa** yrityksen työntekijöiden komitealla on oikeus saada tietoa.

Toisessa hyvin voimakkaasti kasvavassa suuntauksessa työehtosopimuksista näyttää muodostuvan yhä useammin se yhteys, jonka kautta tehdään yhteistyötä ammatilliseen koulutukseen liittyvissä asioissa. Yhteistoiminta ja kolmikantayhteistyö kuuluvat **tanskalaiseen** malliin, jossa työehtosopimukset ovat yleisin tapa säännellä alaa (työehtosopimukset kattavat yli 90 % Tanskan työmarkkinoista). **Saksa** on valinnut samansuuntaisen ratkaisun, sillä sen mielestä lainsäädäntö tällä alalla ei ole järkevää eikä tarpeellista, koska on taattava täydennyskoulutusmarkkinoiden suuri joustavuus. **Saksassa** on perinteenä, että joko ammatillisessa peruskoulutuksessa tai täydennyskoulutuksessa yrityksillä (toisin sanoen työnantajilla ja ammattijärjestöillä) on sitoumuksia työntekijöiden ammattipätevyyden suhteen. Vastuun jakavat myös yksilö ja valtio. Valtion vastuu ilmenee eri lakien kautta, joita ovat muun muassa *Berufsbildungsgesetz l. laki ammatillisesta koulutuksesta vuodelta 1969, Berufsbildungsförderungsgesetz l. laki ammatillisen koulutuksen tukemisesta vuodelta 1994, Arbeitsförderungssgesetz l. laki työllisyyden tukemisesta vuodelta 1969, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz l. laki ammatillisen etenemisen jatkuvasta tukemisesta* ja osavaltioissa *Bildungsurlaubsgesetze l. laki koulutusvapaasta (useita päiväyksiä) sekä Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgezetze l. lait täydennys- ja aikuiskoulutuksesta (eri päivämäärät).*

Työehtosopimusten merkitys on pantu merkille myös **Alankomaissa, Ruotsissa** ja **Norjassa. Ruotsi** korostaa, että täydennyskoulutuksesta päätetään usein alakohtaisesti. Keskitetyissä työehtosopimuksissa annetaan suosituksia, mutta täydennyskoulutusta tarkastellaan varsinaisesti yhä useammin alueellisella tasolla.

Suomessa yleinen suuntaus on se, että koulutuskysymyksistä neuvotellaan yrityksen sisällä.

Kuitenkin koulutus on edelleen osa vuoropuhelua, jossa ei aina saavuteta yksimielisyyttä koulutuksen tarkoituksesta tai siitä, kuka vastaa rahoituksesta, kuten **Tanska** toteaa. Useissa jäsenvaltioissa käydään keskusteluja tästä aiheesta. Keskustelut ovat myös **Luxemburgin** hallituksen aikeena sen laatiessa puitelakia täydennyskoulutuksesta.

Saksa ottaa esille kysymyksen rahoitusvastuusta ja arvioi, että yksilöiden oma vastuu rahoituksesta tulee kasvamaan.

Tämä suuntaus on selvästi nähtävissä myös **Yhdistyneessä kuningaskunnassa,** missä yhä useammat työntekijät ja yksilöt ottavat vastuun omasta kouluttautumisestaan. Yksilöiden kannustaminen proaktiivisuuteen oman ammattitaitonsa hankkimisessa on Britannian hallitukselle yksi ammattitaidon kehittämisstrategian tärkeistä komponenteista.

Belgia puolestaan korostaa, että koulutusalan yhteistoiminta koskee ainoastaan riskiryhmiä, eikä se muuten ole yrityksissä käytyjen neuvottelujen esityslistalla.

Koulutussuunnitelmien strateginen merkitys

Koulutusta koskevia tärkeimpiä käytännön välineitä yritysten sisällä on koulutussuunnitelmien täytäntöönpano.

Ranskassa koulutussuunnitelma on kustannuksiltaan ja koskettamiensa työntekijöiden määrän suhteen työnantajan tärkein keino täyttää velvollisuutensa. Koulutussuunnitelmat ovat myös olennainen osa **Suomen** strategiaa. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan yli 30 työntekijän yrityksillä on velvollisuus laatia vuosittain henkilöstö- ja

koulutussuunnitelma, josta on neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa.

Portugalissa yhteisön toisen tukikehyksen, joka on lainvoimainen, yhteydessä myönnetty rahoituksellinen ja tekninen tuki velvoittaa yritykset laatimaan ja toimittamaan tiedoksi henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmansa, jotka ne aikovat toteuttaa. **Espanjassa** vuonna 1992 allekirjoitettujen kansallisen sopimuksen ja kolmikantasopimuksen mukaisesti ammatillisen koulutuksen rahoitus koskee pääasiassa yritysten koulutussuunnitelmia, yksilöllisiä koulutusvapaita ja oppisopimuksiin sisältyvää teoreettista koulutusta.

Tanska kiinnittää huomiota siihen, että yritysten koko määrää usein sen, onko yrityksellä todellista koulutussuunnitelmaa. Tämän vuoksi työministeriö on perustanut kaksi rahastoa, joista voidaan myöntää tukia suunnittelutoimiin. Yleisesti ottaen tanskalainen lähestymistapa perustuu rahoitusapuun, läheisyyteen (siirtämällä vastuuta alueille) ja tiedotuskampanjoihin.

Alankomaat käynnisti hiljattain IMPULS-ohjelman eri aloilla. Se koostuu kunkin alan integroidusta lähestymistavasta, jonka on johdettava strategisen suunnitelman avulla toimenpiteisiin, joilla pyritään parantamaan ammatillisen koulutuksen ja työmarkkinoiden välistä yhteensopivuutta.

Ranska tekee uudistuksia sitomalla koulutussuunnitelmat yhä tiiviimmin teknologioiden ja markkinoiden kehitysnäkymiin. Tätä varten Ranska on kehittänyt sopimuspolitiikan, joka perustuu erityisesti tulevaisuudentutkimussopimukseen (CEP), jolla selvitetään ammattialojen kehitystä. CEP on yhä useammin ennakkoehtona koulutuksen kehittämistä koskevien sitoumusten tekemiselle.

Ranska: tulevaisuudentutkimussopimukset

Vaikka tulevaisuudentutkimussopimus (CEP) otettiin käyttöön jo 80-luvulla, se on edelleen toimiva koulutustarpeiden analysointimenetelmä ja tukitoimi, jota johdetaan yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. CEP perustuu seuraaviin kahteen periaatteeseen:

- Sopimus sitoo yhteen työmarkkinaosapuolet, valtion ja yhden tai useamman taloudellisen toimijan, yksityisen konsultin tai julkisen laitoksen, jotka tekevät tulevaisuudentutkimusta. Valtio maksaa puolet alustavasta talousarviosta.
- Työmarkkinaosapuolet ja valtio valitsevat yhdessä toimijat julkisen hankintamenettelyn kautta toimitusehtojen perusteella. Kolmikantainen johtokomitea valvoo toimitusehtojen ja määräaikojen noudattamista, varmistaa töiden seurannan ja hyväksyy tulokset.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa yrityksen koulutussuunnitelma , joka on sidoksissa taloudellisiin tavoitteisiin, on yksi "*Investors in People*"- ohjelman avaintekijöistä . Yritykset omaksuvat yhä enenevässä määrin "*Investors in People* Standard'in" viitekehykseksi koulustusinvestoinnilleen sekä oppisopimuskoulutuskulttuurin kehittämiselle.

Yritykset on saatava tietoisemmiksi kilpailukykynsä ja työntekijöiden pätevyyden välisestä suhteesta

Eräät jäsenvaltiot ovat yrittäneet saada yrityksiä ymmärtämään paremmin tämän suhteen. **Saksa** kehitti Euroopan sosiaalirahaston tavoitteeseen 4 perustuvan rahoitustuen avulla toimenpiteitä saadakseen yritykset tietoisemmiksi kilpailukyvyn ja työntekijöiden pätevyyden välisestä suhteesta. Toimenpiteet sisältyivät erityiseen ohjelmaan nimeltä "Teollisuusalueen aseman turvaaminen ammatillista pätevyyttä kehittämällä".

Myös **Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ja **Irlannissa** on toteutettu erityisiä ohjelmia, ja **Belgia** on perustanut ohjelman laadukkuuden saavuttamiseksi.

Yhdistyneen kuningaskunnan järjestelmälle on ominaista huomattava määrä aloitteita ja ohjelmia, joilla pyritään yleisesti parantamaan yksilöiden mahdollisuuksia saada koulutusta. Tässä yhteydessä on mainittava sellaiset ohjelmat kuten *Investors in People*, jolla parannetaan yritysten taloudellista suorituskykyä luomalla suhde työntekijöiden koulutuksen ja kehittämisen sekä yrityksen strategisten tavoitteiden välille. Kysymyksessä on *Training and Enterprise Councils* (TECs[11])-, ja **Skotlannin** osalta *Local Enterprise Companies* (LECs[12])-järjestöjen tuottama standardi , joka tarjoaa kehykset yritysten henkilöstön kehittämiseksi ja koulutustoimien järjestämiseksi taloudellisen investoinnin muodossa. Vuonna 1997 otetaan käyttöön *Local Competitiveness Budgetin* yhteydessä joustavammat järjestelyt yhteistyön kehittämiseksi paikallisten koulutusta tukevien kumppaneiden ja yritysten välillä. Tavoitteena on siten saavuttaa *Investors in People* -ohjelmassa asetetut tavoitteet ja parantaa yritysten taloudellista suorituskykyä. Vuodesta 1997 alkaen käytössä on myös toinen ohjelma, jolla pyritään samaan tavoitteeseen, nimittäin *National Training Award.* Kyse on palkinnosta, joka myönnetään työnantajille, koulutusta tarjoaville tahoille ja yksilöille erityisen tehokkaista toimenpiteistä, joilla on ollut välitön vaikutus yrityksen taloudelliseen suorituskykyyn tai yksilön kehittymiseen.

Belgiassa Vallonian alueella on tuettu erityisesti konkreettisia toimenpiteitä, joilla pyritään tekemään työnantajista ja työntekijöistä laatutietoisempia

[11] Koulutus- ja yritysneuvosto
[12] Paikallisyritysten yhdistys

merkitsemällä tuotteita ja antamalla yrityksille laatutodistuksia. Myös **Saksa** toteaa, että todistuksen saaneiden koulutuslaitosten määrä kasvaa jatkuvasti. Vaikuttaa yhä tärkeämmältä, että useat ammatillisen koulutuksen toimijat jatkavat yhteistyötä hallitakseen yhä monimutkaisempia tehtäviä ja aiheita. Eräät suuret yritykset ovat alkaneet siirtää täydennyskoulutusta pois yrityksistä – myös taloudellisista syistä – ja ovat jättäneet kouluttajien tehtäväksi parantaa ulkopuolisten koulutusmarkkinoiden tarjontaa (outsourcing).

Ammattipätevyyden suuri merkitys

Yksi voimakas suuntaus on ammattipätevyyden saaminen ja tunnustaminen. Kilpailukyvyn säilyttämisessä on keskeiseksi tavoitteeksi muodostunut työntekijöiden ja yritysten tietoisuus siitä merkityksestä, joka asiaankuuluvaan ammattipätevyyteen johtavalla ammatillisella täydennyskoulutuksella on työmarkkinoilla.

Saksa toteaa, että nykyaikainen työ vaatii yhä enemmän monenlaisia taitoja, avaintaitoja, kielellistä ja kommunikaatiokykyä, luovuutta ja kekseliäisyyttä, toisin sanoen entistä laajempaa ammattitaitoa. Nämä vaatimukset heijastuvat ammatillisen täydennyskoulutuksen kehityksessä varsinkin hajauttamisena, asiakassuuntautuneisuutena, työntekijöiden yhteistoimintana, koulutuksen kuulumisena kiinteästi työntekijöiden ammatilliseen uraan sekä läheisempinä suhteina työn ja koulutuksen välillä. Laadun parantamiseen tarvitaan uusia menetelmiä ja uusia koulutustilanteita.

On kuvaavaa, että suurin osa jäsenvaltioista tunnustaa ammattipätevyyttä koskevan keskustelun tärkeyden. **Alankomaat** perusti vuonna 1993 toimikunnan hankitun ammattipätevyyden tunnustamiseksi (EVK). **Suomen** vuonna 1994 voimaan tulleessa aikuiskoulutusjärjestelmässä on mahdollista saada tutkintotodistus ammatillisesta osaamisesta riippumatta siitä, miten se on hankittu. Tämän jatkona on vuodesta 1995 ALVAR-hanke, joka koskee ammatillisissa kokeissa käytettyjen asiakirjojen laadunvalvontaa.

Suomi: kansallinen kielitutkinto

Vuonna 1994 annettuun lakiin perustuva kansallinen kielitutkinto jakaa kielitaidon yhdeksään tasoon. Henkilö, joka haluaa suorittaa tutkinnon, voi testata tietonsa välittämättä siitä, millä tavalla ne on hankittu. Kyse on virallisesta tutkinnosta, joka on viranomaisten valvonnan alainen. Tällä hetkellä se koskee yhdeksää kieltä: suomea, saamea, englantia, ruotsia, ranskaa, saksaa, venäjää, italiaa ja espanjaa.

Ranskan lainsäädäntö on aina korostanut, miten tärkeää on sellainen ammatillinen täydennyskoulutus, joka johtaa työmarkkinoilla tarvittaviin taitoihin. Tulevaisuudentutkimussopimukset (CEP) jakavat saman huolenaiheen. Myös **Tanskassa** yritetään saada koulutusväylät tarjoamaan sopivaa ammattipätevyyttä.

Yhdistynyt kuningaskunta: kansalliset ammattipätevyydet (NVQ)

Yhdistynyt kuningaskunta aloitti vuonna 1986 perustavanlaatuiset muutokset järkeistääkseen ammattipätevyyksiensä hyvin kirjavaa järjestelmää perustamalla laaja-alaisen kehyksen nimeltä national vocational qualifications (NVQ). Skotlannissa kehitettiin vastaavanlainen järjestelmä Scottish vocational qualifications (SVQ).

NVQ:lla ja SVQ:lla mitataan niitä kykyjä ja taitoja, joita työnantajien mielestä tarvitaan nykyaikaisten töiden tekemiseen. Ne perustuvat kansallisiin työsuoritusstandardeihin, joita työnantajat ovat laatineet työntekijöitä varten. Ne heijastavat todellisia tarpeita sekä varmistavat monitaitoisen ja joustavan työvoiman, jolla on kilpailukykyisten markkinoiden nykyään vaatima laaja tietopohja.

Pyrittäessä ammattipätevyyden yhä laajempaan tunnustamiseen jäsenvaltioiden tehtävänä on tarjota keinot positiivisten toimenpiteiden toteuttamiseksi tällä alalla. Esimerkiksi **Alankomaat** on perustanut rahaston, joka koskee teknologian ja ammatillisen koulutuksen alan innovaatioita. **Belgia** suunnittelee perustavansa työmarkkinoiden ja ammattipätevyyden seurantakeskuksen.

Pk-yrityksiä tukevat toimenpiteet

Pk-yrityksillä ja niiden työntekijöillä on tunnetusti vaikeuksia saada täydennyskoulutusta. Jäsenvaltiot ovat johdonmukaisesti lisänneet pk-yrityksien tukiohjelmia, joihin sisältyy muun muassa apua koulutusneuvonnassa tai avustamista koulutustarpeiden analysoinnissa.

Näitä tavoitteita ja haasteita edustaa **Suomen** "Ammattitaito-Suomi" -hanke.

Suomi: "Ammattitaito-Suomi"

Vuonna 1996 käynnistettiin hanke nimeltä "Ammattitaito-Suomi". Kyse on yhteistyöhankkeesta työmarkkinaosapuolten, eri ministeriöiden ja opetushallituksen välillä. Tavoitteena on kehittää pk-yritysten ja niiden alihankkijoiden henkilöstön ammattitaitoa tutkimalla, miten (vuonna 1994 annetun lain mukaiset) tutkinnot voivat toimia apuvälineinä yrityksissä, jotka haluavat parantaa työntekijöidensä ammattipätevyyttä. Hankkeessa toimivat asiantuntijat auttavat yrityksiä arvioimaan henkilöstön tietämyksen tämänhetkisen tason ja tulevat tarpeet tällä alalla sekä löytämään sopivia laitoksia koulutuksen järjestämiseen.

Yleinen suuntaus on kohti erityisohjelmien laatimista ja testaamista, tiedotus- ja vastuunottokampanjojen toteuttamista ja erityislaitosten perustamista. Koulutustarjonta on myös muuttumassa joustavammaksi ja yksilöllisemmäksi.

Yhdistynyt kuningaskunta on kehittänyt lukuisia aloitteita kuten *Skills for Small Businesses* ja *Skills Challenge* auttaakseen pienyrityksiä ratkaisemaan koulutukseen pääsyyn liityviä ongelmia. *Small Business Training Loans Scheme* on ohjelma, jonka tavoitteena on myöntää yrityksille rahoitusta koulutukseen. **Alankomaat** käynnisti vuonna 1994 VRIJMARKT-erityisohjelman pk-yritysten tukemiseksi. Lisäksi kokeillaan monenlaista vuorottelukoulutusta, kuten pk-yrityksiin suuntautuvaa koulutuslinjaa ylemmässä ammatillisessa koulutuksessa oleville oppilaille. Myös **Espanjassa** pk-yritysten tukeminen on ensisijainen tehtävä.

Saksa korostaa tarvetta alueelliseen yhteistyöhön laadullisen ja määrällisen tarjonnan takaamiseksi erityisesti pk-yrityksille ja yhteistyön lisäämiseksi taloudellisen kehityksen ja työmarkkinoiden välillä. Pk-yritysten tarpeisiin vastaamiseksi ehdotetaan koulutusmenetelmiä, joissa työn eli varsinaisten yritysten ja ammatillisen täydennyskoulutuksen välillä on kiinteä yhteys.

Myös **Ranska** on lisännyt toimenpiteitään, vaikka se myöntää, että osa niistä on varsin vaatimattomia, kuten esimerkiksi valtion tukijärjestelmä tiettyjen koulutuksessa olevien työntekijöiden korvaamiseksi. Muut toimenpiteet ovat luonteeltaan puhtaasti taloudellisia, kuten veronkevennystoimi yrityksille, jotka lisäävät koulutusmenojaan yhdestä vuodesta toiseen. Myös **Itävalta** toteaa verotuksellisten järjestelyjen tärkeyden.

Luxemburg: Ammatillista täydennyskoulutusta koskevan uuden puitelain valmistelu

Luxemburgin hallitus on parhaillaan valmistelemassa uusia rakenteita, jotka liittyvät suoraan ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Hallitus on sitä mieltä, että jos yleistä sääntelyä alalla tarvitaan, on varottava sitä, ettei jarruteta markkinoilla syntyvää dynamiikkaa liian keskitetyillä ja pakottavilla toimenpiteillä. Hallitus rajoittuu koordinointiin ja niiden kehysten muotoiluun, joiden sisäpuolella markkinat voivat kehittyä.
Ministeriöiden välinen ryhmä laatii parhaillaan Luxemburgin talous- ja sosiaalineuvoston lausunnon perusteella lakiehdotusta, jolla säädellään yleisesti Luxemburgin ammatillisen täydennyskoulutuksen markkinoita. Se perustuu seuraaviin neljään kohtaan:

- ammatillisen täydennyskoulutuksen rahoitus yrityksen, työntekijöiden ja valtion varoista
- olosuhteet, joissa ammatillisen täydennyskoulutuksen saaminen on mahdollista kaikille
- miten suojellaan investointeja ammatilliseen täydennyskoulutukseen siten, että koulutuksen vähälle jättävät yritykset eivät irtisanoisi työntekijöitään
- koulutusjaksoja koskevat todistukset

Jotta pk-yritykset voisivat käyttää viranomaisten tarjoamia koulutusmahdollisuuksia, **Tanskan** mielestä on välttämätöntä järjestää koulutustarjonta tehokkaammin, joustavammin ja yksilöllisemmin markkinoiden paremman hallinnan ja ammatillista koulutusta tarjoavien tahojen kilpailuttamisen kautta.

Työvoiman sisäisen liikkuvuuden hankkeet ovat osa tätä lähestymistapaa, samoin kuin parhaillaan kehitteillä olevat avoimet työpajat, jotka ovat yksilöllisen koulutuksen edelläkävijöitä. Pk-yritykset voivat lähettää henkilökuntaansa koulutettavaksi hyvin lyhyellä varoitusajalla. Tässä lähestymistavassa koulutuslaitosten välineitä käytetään mahdollisimman tehokkaasti, sillä koulutusreittejä käytetään samanaikaisesti eri tasoilla.

Alueellisen tason merkitystä kuvaavat hyvin **Suomen** kauppa- ja teollisuusministeriön alaiset aluetoimistot, jotka antavat neuvoja ja palveluja useiden ohjelmien, kuten *ProStart* ja *Kunto*, perusteella.

Saksa: Ammatillisen täydennyskoulutuksen verkon (Lern-Netzwerk) perustaminen Baijerin alueelle

Baijeriin perustetaan parhaillaan "Lern-Netzwerk'iä", ammatillisen täydennyskoulutuksen verkkoa, jolla on nykyaikaiset teknologian ja televiestinnän välineet, keskisuuria metalli- ja elektroniikkateollisuuden yrityksiä varten. Tässä mallihankkeessa saksalaiset valmistelevat ja toteuttavat etäopetussovelluksia paikallisissa yrityksissä. Verkon tavoitteena on säästää yritykset läsnäoloa edellyttävän täydennyskoulutuksen kustannuksilta. Hanke keskittyy maaseutualueisiin, joilla on ollut vaikeuksia saada helposti ammatillista täydennyskoulutusta.

Erikseen voidaan mainita myös hollanninkielisessä **Belgiassa** käynnistetty aloite, joka perustuu hallituksen sopimukseen vuosiksi 1995–1999 ja joka tarjoaa taloudellisia kannusteita yksityisille ja yhteisön rahastoille, jotta ne investoisivat ammatillisiin koulutustoimiin yrityksissä.

Yhtenä keinona vastata pk-yritysten erityistarpeisiin tarjotaan multimediaopetusta ja jossain määrin myös etäopetusta.

Italia:
Uusi strateginen perspektiivi jatkokoulutusta varten

Laki L236/93 määrää 0,3%:in osuuden yritysten palkkakustannuksista suunnattavaksi ammatikoulutuksen kehittämiseen. Hallituksen ja työmarkkinaosapuolten vuonna 1996 päättämä työehtosopimus määrittelee jatkokoulutuksen tulevaisuuden seuraavasti:

"jatkokoulutus on koulutuksen uusi strateginen perspektiivi joka vahvistaa kansalaisten oikeuden ammattitaitoon ja oman pätevyyden lisäämiseen".

Sopimuksen yleisempi tavoite on luoda olosuhteet jotka takaavat elinikäiseen oppimiseen pääsyn.

Sopimuksen tavoitteena on:

- kehittää jatkokoulutusta yritysten asteittaisen osallistumisen avulla (=3% palkkakustannuksista) yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa
- luoda uusia kierrätysmahdollisuuksia hyväksymällä työmarkkinaosapuolten välillä päätettyjä vuosisuunnitelmia niin yritys- kuin kansallisellakin tasolla
- vahvistaa oikeus aikuisopetukseen ja -koulutukseen optimoimalla sopimuksen alaisten laitosten perustamista ja käyttämällä koulutusvapaita ja sapattijaksoja.

Tavoitteena ovat myös toimenpiteet ohjauksessa, uudelleenmotivoinnissa ja koulutuksessa, jotka kohdistuvat työttömiin ja syrjäytymisuhan alaisiin henkilöihin; sekä työnvälityspalvelujen laadun parantaminen.

Toinen erittäin kiinnostava uudistus koskee koulutuksen ja työn vuorottelua (koulutus-ja työsopimukset, oppisopimuskoulutus) osana tarkoin määriteltyä strategiaa, joka tähtää työllisyyden elvyttämiseen ja tukemiseen. Yhdistetyt sopimukset sijoittuvat kaksoisluonteensa ansiosta työn kautta saatavan ammatillisen peruskoulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan jatkokoulutuksen välimaastoon.

Yleistä on myös perustaa usein näennäisjulkisia laitoksia, jotka tukevat yrityksiä yksilöllisten ratkaisujen suosimiseksi. Esimerkiksi **Luxemburgissa** perustettiin oikeudelliselta pohjalta Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) vuonna 1992. Irlannissa perustettiin vuonna 1987 työjärjestelmälain nojalla kansallinen koulutus- ja työllisyysviranomainen (FAS), jonka tavoitteena on tukea Irlannin palkansaajien koulutusta ja tarjota työttömien tarvitsemaa koulutusta. Samoin **Portugalissa** kolmikantaan perustuvat julkiset laitokset, kuten työllisyyden ja ammatillisen koulutuksen instituutti (IEFP) tai työllisyyden ja ammatillisen koulutuksen seurantakeskus pyrkivät tukemaan yrityksiä niiden henkilöstösuunnittelussa ja ammatillista koulutusta koskevan toimintalinjan täytäntöönpanossa.

Näitä seikkoja koskevia kansallisia strategioita erityisesti koheesiomaissa kehitetään usein Euroopan sosiaalirahaston tuella, varsinkin kun kyse on teollisten muutosten vaikutuksesta työntekijöiden ammattitaitoon. Rakennerahastojen tavoitteesta 4 (ADAPT-aloite mukaan lukien) myönnetään noin 4 miljardia ecua vuosina 1994–1999 koulutukseen ja uudelleenkoulutukseen, koulutusjärjestelmien kehittämiseen sekä teollisten muutosten aiheuttamien koulutus- ja ammattitaitotarpeiden ennustamisjärjestelmiin.

1.2.3 Koulutusmahdollisuudet ja yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen, omaaloitteinen koulutus

Koulutuksen ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden vastaavuus on myös merkittävä haaste, johon liittyy useita kysymyksiä: Kuinka voidaan kannustaa yritysten antamaa täydennyskoulutusta ottaen huomioon näiden yritysten työntekijöiden erityistilanteen (tavoite 3)? Kuinka tarjota työntekijöille tilaisuus arvioida omia koulutustarpeitaan (tavoite 7)? Lopuksi, millaiset ovat yksilöiden mahdollisuudet saada koulutusta heidän omien aloitteidensa perusteella?

Ensinnäkin on todettava, että kaikissa jäsenvaltioissa jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua omalla kustannuksellaan erilaisiin koulutustoimiin. Hyvin usein tällainen koulutus liittyy sosiaaliseen, kulttuuri- tai vapaa-ajan toimintaan, ja sitä järjestävät kulttuuriyhdistykset, esimerkkinä voidaan mainita kielikurssit. Muita tyypillisiä ja perinteisiä esimerkkejä ovat *Volkshochschulen* **Saksassa,** *Open Universities* **Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ja **Alankomaissa,** aikuiskoulutus **Luxemburgissa,** toinen pätevöitymisväylä **Itävallassa** tai ikäihmisten yliopistot **Ranskassa.** Näissä tapauksissa kyse on kuitenkin vain osittain ammatillisesta koulutuksesta, sillä nämä toimenpiteet eivät liity työhön suoraan ja niillä on vain harvoin suoraa vaikutusta kyseisen henkilön ammatilliseen etenemiseen.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa "*Employment Development Scheme*"-ohjelman puitteissa työnantajat (noin 800 yritystä) myöntävät lisärahoitusta työntekijöille, jotka hakeutuvat valintansa mukaiseen koulutukseen. Näitä aktiviteetteja ehdottavat nimenomaan työnantajat, jotka pyrkivät tällä tavoin herättämään sellaisten työntekijöiden kiinnostusta, jotka saavat yleensä vähemmän koulutusta.

Tässä yhteydessä otetaan huomioon ainoastaan ammatillisena pidetty koulutus, joka jollakin tavoin liittyy henkilön työhön. Tässä suhteessa on syytä huomauttaa, että konkreettiset mahdollisuudet

täydentää koulutustaan omasta aloitteesta ovat huonot. Useimmiten päätöksen asiassa tekee työnantaja.

Koulutusvapaa keinona suosia täydennyskoulutusta

Koulutusvapaata pidetään yleisesti yhtenä pääasiallisista tavoista suosia täydennyskoulutukseen osallistumista. Joissakin jäsenvaltioissa (**Ranskassa, Belgiassa, Suomessa, Ruotsissa** ja joissakin **Saksan** osavaltioissa) mahdollisuudesta koulutusvapaaseen on säädetty laissa tai siitä on määrätty työehtosopimuksissa kuten esimerkiksi **Tanskassa**.

Vapaan ottaminen voi tapahtua koulutusvapaapäivien muodossa tai kauaskantoisemmin, kuten joissakin pohjoismaisissa jäsenvaltioissa käytössä olevien vuorotteluvapaajärjestelmien kautta.

Koulutusvapaajärjestelmä ei kaikissa soveltamismuodoissaan vaikuta aina menestyksekkäältä ratkaisulta. **Belgiassa** yritetään tehostaa 22. tammikuuta 1985 annetulla lailla perustettua palkallista koulutusvapaata koskevaa järjestelmää. Säännöksiä on muutettu varsinkin niin, että korvattaville kuluille on asetettu yläraja ja vapaatuntien määrää on vähennetty. On myös syytä mainita, että **Saksassakin** on tehty hyvin varauksellisia päätelmiä tämän asian suhteen.

Tanskassa sovittiin vuonna 1993 tehtyjen yksityisen alan työehtosopimusten yhteydessä oikeudesta (palkattomaan) koulutusvapaaseen enintään kahden viikon ajan vuotta kohti. Valtion kanssa vuonna 1993 ja 1995 tehtyjen sopimusten yhteydessä luotiin mahdollisuus täysipalkkaiseen koulutusvapaaseen. On syytä mainita myös **Italian** 150 tunnin käytäntö, joka on lähtöisin jo 1970-luvulta. Siinä kullekin työntekijälle annetaan tietty tuntimäärä omaa koulutustaan varten. Menettely on tarkoitettu varsinkin vähiten koulutetuille työntekijöille. Vastaavalla tavalla **Espanjassa** vuonna 1992 tehdyllä kansallisella sopimuksella perustettiin palkallinen koulutusvapaajärjestelmä yksilöllisiin koulutustarpeisiin vastaamiseksi.

Palkallista vapaata keinona parantaa koulutukseen pääsyä on kokeiltu joissakin jäsenvaltioissa, kritisoitu avoimesti toisissa, ja eräissä muissa jäsenvaltioissa siitä keskustellaan. **Alankomaissa** käynnistettiin syyskuussa 1995 pohdinta aiheesta "hyötytarkoituksessa pidettävä vapaa: investointi työn laatuun ja lähipalveluihin". Työllisyyssäätiön on määrä antaa lausunto sapattivapaasta. Tilanne on samanlainen **Luxemburgissa**, jossa maan talous- ja sosiaalineuvosto on antanut lausunnon, ja hallituksen on määrä päättää asiasta.

Pätevyyksien arviointi

Vallitsevaa kehityskulkua luonnehtii pyrkimys pätevyyksien tunnustamiseen. Olemmekin jo maininneet NVQ:t ja SVQ:t **Yhdistyneessä kuningaskunnassa**. Mainittakoon myös, että vuodesta 1997 alkaen nykyiset viranomaiset on tarkoitus yhdistää ja luoda *Qualifications and National Curriculum Authority*, jonka toimialaan kuuluisivat yliopistolliset ja ammatilliset pätevyydet tarkoituksenaan edistää laadullista ja johdonmukaista lähestymistapaa näillä molemmilla aloilla.

Norja on tahollaan perustanut pätevyyksien arviointijärjestelmiä, joiden yhteydessä annetaan todistuksia riippumatta pätevyyden hankkimiskeinoista. Tässä tapauksessa korostetaan pätevyyksien arviointiin soveltuvien mallien kehittämistä pohjana ammatillisen koulutuksen saannin parantamiselle. **Italiassa** korostetaan yhteisön hanketta "yksilöllinen taitosalkku (portfolio)".

Belgiassa täydennyskoulutusta käytetään pyrittäessä luomaan testijärjestelmää, joka auttaisi hyödyntämään työkokemuksen kautta hankittua todellista pätevyyttään. **Norjassa** ylemmän keskiasteen uudistuksen yhteydessä on korostettu uudelleen tutkintotodistuksen merkitystä. Nykyisin on mahdollista saada tunnustettua pätevyytensä käytännöllisellä tai teoreettisella alalla hankitun työkokemuksen perusteella.

Mainittakoon esimerkkinä myös **Irlanti**, jossa on perustettu kansallinen laitos TEASTAS, jonka tarkoituksena on luoda kansallinen todistusjärjestelmä, joka kattaisi kaiken ylemmän ja täydennyskoulutuksen yliopistollista koulutusta lukuun ottamatta. Yksilöllisten tarpeiden ja niiden arvioinnin osalta suuntauksena on pikemmin perustaa yksilöllisiä koulutustarpeita arvioivia keskuksia. Useita tämänsuuntaisia käytäntöjä on kehittymässä, niistä tunnetuimpana pätevyysselvitykset.

Tietyissä jäsenvaltioissa kuten **Belgiassa** ja **Luxemburgissa** koulutuslaitokset ovat alkaneet tarjota tällaista palvelua yrityksille ja yksilöille. Myös ammattiyhdistykset tukevat yhä enemmän tällaista lähestymistapaa, etenkin työpaikkansa menettäneiden henkilöiden kohdalla.

Työntekijöiden ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeen arvioimiseksi **Ranskassa** perustettiin 31. joulukuuta 1991 annetulla lailla niin sanottu pätevyysselvitys, joka on tarkoitettu apuvälineeksi yrityksille ja työntekijöille. Pian viiden vuoden voimassaolon jälkeen tämän palvelumuodon merkitys on vähitellen kasvanut ammatillisen koulutuksen alalla, varsinkin kun työntekijöille on annettu mahdollisuus hankkia kustannuksitta ja työajan ulkopuolella henkilökohtainen pätevyysselvitys.

Tanskassa on suuntauduttu hiukan toiseen suuntaan. AMU[13] on tarjonnut vuodesta 1995 uudenlaista toimintaa, jolla pyritään selkiyttämään yksilöllisiä pätevyyksiä. Toiminta voidaan yhdistää pitkäkestoiseen pätevöittävään koulutukseen. Samoin, kuten on jo mainittu, on perustettu "avoimia työpajoja", jotka alkavat tason arvioinnilla ja jatkuvat yksilöllisin toimin.

Koulutustarpeiden arvioimiseksi säännöllisellä tavalla TEC:it ja LEC:it **Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ovat käynnistäneet ohjelmia kuten Gateways to Learning. Tarkoituksena on perustaa ohjauselinten verkko, joka suosisi tarjontaa ja kysyntää ohjauspalvelujen avulla. Toisessa ohjelmassa, Skill Choice, on toteutettu pätevyyksien ja aiempien ohjaustoimien tunnustamis- ja akkreditointijärjestelmä.

1.2.4 Työntekijöiden koulutukseen pääsy ja uudelleensuuntautuminen

Suomen työsopimuslaissa säädetään ennakoivasti, että työnantajien tulee järjestää koulutusta silloin kun sillä voidaan välttää työntekijän irtisanominen tai osittainen työttömyys siirtämällä hänet muihin tehtäviin yrityksessä. **Ruotsissa** työnantajien ja työntekijöiden keskusliitot ovat vahvistaneet toimiaan ja perustaneet varmuusrahaston, jonka avulla voidaan lisätä koulutusta työttömyysuhan alaisille työntekijöille.

Havainnollisena esimerkkinä **Ranska** tukee hankkeita, jotka liittyvät strategiseen kehitysajatteluun. Hankkeista neuvotellaan enemmistöpohjalta työmarkkinaosapuolten välillä eri ammattialoilla, joilla modernisointia ja kilpailukykyä koskevia kysymyksiä voidaan esittää yleisesti ja johdonmukaisesti. Hankkeet kattavat useita vuosia, jotta koulutus voidaan liittää keskipitkän aikavälin suunnitelmaan. Niistä voidaan sopia aluetasolla, erityisesti useiden ammattialojen järjestöjen kesken, tavoitteena alueellinen talouskehitys. Järjestelmä perustuu valtion tukeen.

Portugalissa on perustettu joukko ohjelmia ja toimia, joilla pyritään sopeuttamaan työntekijät teknologisiin ja organisatorisiin muutoksiin sekä kehittämään työttömien tai työttömyysuhan alaisten työntekijöiden siirtymistä toiseen ammattiin. Nämä toimet laaditaan yleensä yhteisesti yritysten sekä työllisyydestä ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavan laitoksen kanssa, ja niitä tuetaan osana toista yhteisön tukikehystä ja monivuotista työllisyysohjelmaa.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa koulutuksen edistäminen tapahtuu alakohtaisesti, ja siitä vastaavat *Industry Training Organisations (ITO)*, jotka ovat alan yritysten organisoimia. Niiden tavoitteena on seurata tulevia pätevyys- ja koulutustarpeita, kehittää ammatillisia standardeja ja kannustaa työnantajia koulutusasioissa.

ESR:n tavoite 4 on kohdistettu **Alankomaissa** erityisesti vähemmän ammatitaitoisiin työntekijöihin sekä aktiviteetteihin, jotka kannustavat heidän koulutukseen pääsyään.

1.2.5 Kohderyhmien koulutusmahdollisuudet

On hyvin merkityksellistä, että jäsenvaltiot näyttävät valinneen toimintalinjakseen tietyille kohderyhmille kuten vähiten koulutetuille, naisille, nuorille ja pitkäaikaistyöttömille suunnatut erityisohjelmat.

ESR:n tavoitteeseen 4 liittyvät ohjelmat seitsemässä jäsenvaltiossa kohdistuvat niihin, joilla on suurin vaara jäädä ilman täydennyskoulutusta. Esimerkkinä voisi mainita, että **Ranska** painottaa niitä, joiden riskialttius aiheutuu vähäisestä ammattipätevyydestä tai työtehtävien häviämisestä, ja niitä, jotka ovat uransa puolivälissä. **Alankomaat** keskittyy ulkomaalaisiin työntekijöihin, joiden kielitaito on heikko, sillä kommunikaatiotaidot ovat yhä tärkeämpiä monimuotoisessa teollisessa ympäristössämme. **Suomi** korostaa iäkkäimpien työntekijöiden vanhentuneen ammattitaidon saattamista ajan tasalle.

Erityistoimet vähiten koulutettujen tukemiseksi

On todettava, että kaikissa jäsenvaltioissa on otettu käyttöön erityisiä toimenpiteitä ja opetusvälineitä, jotka on kehitetty useille kohderyhmille, kuten lukutaidottomille, vain hyvin vähän koulutusta saaneille aikuisille tai vammaisille. Ammatilliseen koulutukseen pääsyn helpottamiseksi toteutettujen eri toimenpiteiden kautta havaitaan sekä poliittisten päättäjien että työntekijöiden edustajien huoli etusijan antamisesta vähiten koulutettujen henkilöiden ammatilliselle koulutukselle. Ammattiyhdistykset haluavat samoin suosia sellaisten työntekijöiden kouluttamista, jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa tai jotka ovat vaikeasti työllistettävissä. Esimerkiksi **Suomessa** perustettiin vuonna 1995 kolmikantainen komitea kehittämään ratkaisuja, joissa olisivat mukana kaikka toimijat.

Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pitää peruspätevyyden hankkimista edellytyksenä tyydyttävälle urakehitykselle myöhemmin. Tätä varten myönnetään vuosittain huomattavia summia aloitteiden ja rakenteiden rahoittamiseen opetus- ja työministeriön alaisuudessa *(Department for Education and Employment)*. Tavoitteena on suosia työmarkkinoilta syrjäytymisen vaarassa olevien ryhmien peruskoulutusta. Esimerkkinä voidaan mainita aloite *Basic Skills Agency*. Ajatuksena on luoda kansallinen strategia haasteeseen vastaamiseksi. Vuonna 1995 tätä aloitetta laajennettiin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen työttömille ja nuorille, ja siihen sisältyy aloite nimeltä *Family Literacy Initiative*.

[13] AMU=Ammatillinen aikuiskoulutus

Samassa hengessä voidaan mainita eri jäsenvaltioiden toimenpiteet, ohjelmat, aloitteet, säännökset ja lait, kuten työttömien ohjaussuunnitelmat **Belgiassa** tai yksilölliset opetustilaisuudet **Ranskassa.** Niiden tavoitteena on taata kaikille koulujärjestelmän läpäisseille täydentävää yleissivistävää koulutusta tai teknistä peruskoulutusta taikka koulutusvapaata niille, jotka haluavat hankkia peruspätevyyden jollakin alalla.

Tanskassa on toteutettu intensiivisiä toimenpiteitä sellaisten henkilöiden elinolojen parantamiseksi, joilla on vaikeuksia lukea. Maan opetusministeriö tarjoaa nykyään näille henkilöille ilmaisia lukutunteja.

On syytä mainita, että eurooppalaisista rakennerahastoista rahoitetaan useita toimenpiteitä, jotka voivat olla luonteeltaan lyhyt- tai pitkäaikaisia, tietojen ajantasalle saattamiseen tai peruspätevyyden hankkimiseen tähtääviä. Tällainen on tilanne varsinkin **Portugalin** kohdalla.

Alankomaissa koulutusjakson ja työkokemuksen yhdistelmää pidetään erittäin tehokkaana menetelmänä kohottaa ammatipätevyyksien tasoa. Esimerkiksi perustason oppisopimuskoulutuksen puitteissa luodaan tietty taso, avustajan taso, koska tämä voi auttaa heikomman ammattipätevyyden omaavia henkilöitä saavuttamaan perustason ammattipätevyydessä (erityisesti sijoittuakseen työmarkkinoilla).

Toimenpiteet naisten tukemiseksi

Tähän ryhmään kohdistuvia erityistoimia toteuttavat yleensä julkiset viranomaiset, paikalliset virastot, yhteiskunnalliset instituutiot tai yhdistykset, ja ne on tarkoitettu sellaisten rakenteiden luomiseen, joilla voidaan helpottaa naisten osallistumista ammatilliseen koulutukseen. Kyse on etenkin sellaisista toimenpiteistä kuten ammatinvalinnanohjaus, työelämään valmistavat kurssit ja lastenhoitopalvelut.

Useimmissa jäsenvaltioissa näitä toimenpiteitä rahoittavat julkiset viranomaiset tai niitä rahoitetaan sellaisten eurooppalaisten ohjelmien ja aloitteiden osana, joilla pyritään tukemaan työttömyysuhan alaisia, työttömiä ja työelämään siirtymässä olevia naisia.

Eri toimien hallinnoimiseksi on olemassa erilaisia malleja. Esimerkiksi **Belgiassa** on annettu alaa koskevia lakeja (14.7.1987 annettu yksityissektoria koskeva kuninkaan asetus ja 27.2.1990 annettu julkista sektoria koskeva kuninkaan asetus), **Ranskassa** taas naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ammatilliseen koulutukseen on yksi niistä asioista, joista työmarkkinaosapuolten on neuvoteltava vähintään viiden vuoden välein. Samoin **Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ja **Irlannissa** myönnetään erityisiä varoja työelämään palaaville naisille tarkoitettuihin ohjelmiin, joihin sisältyy toimia työhön palaavien vanhempien lastenhoidon järjestämiseksi sekä lainoja naisille kurssimaksujen ja lastenhoidon maksamiseksi. **Norjassa** yhtäläiset mahdollisuudet ovat yksi aikuiskoulutuksesta annetun lain peruslähtökohdista. **Espanjassa** on perustettu naisinstituutti naisten erityisongelmien käsittelemiseksi.

Irlanti: FAS:n aloittama naisille tarkoitettu toimintaohjelma

Kansallinen koulutus- ja työllisyysviranomainen - FAS - käynnisti ensimmäisen kerran naisille tarkoitetun toimintaohjelmansa vuonna 1990 tavoitteenaan parantaa naisten epäsuotuisaa asemaa työmarkkinoilla.

Sittemmin vastaava ohjelma on hyväksytty joka vuosi.
Ohjelmalla pyritään

1. parantamaan ja laajentamaan naisille työmarkkinoilla tarjoutuvia mahdollisuuksia
2. auttamaan naisia ratkaisemaan erityisiä ongelmia, joihin he työmarkkinoilla törmäävät
3. minimoimaan käytännöt, jotka ovat aiemmin aiheuttaneet epätasa-arvoa naisten ja miesten välillä.

FAS:n vuoden 1995 toimintaohjelma osoittaa, että naisten osallistuminen FAS:n johtamiin koulutus- ja työllisyysohjelmiin on lisääntynyt joka puolella. Edistystä on tapahtunut erityisesti uusilla koulutusaloilla ja osallistumisessa paikallisyhteisöissä työskentelyyn. Ohjelmakaudella 1996–1997 FAS jatkaa toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään naisten osallistumista sellaisille koulutusaloille, joilla he ovat aliedustettuina, ja nostamaan naisten nykyistä pätevyystasoa.

Jotkin jäsenvaltiot, kuten **Tanska,** ovat ilmoittaneet, että keskustelu naisten ja miesten tasa-arvosta on muuttanut muotoaan. Yleinen koulutustaso osoittaa, että naiset ovat nykyään miehiä paremmin koulutettuja. Tanskassa jatketaan kuitenkin sellaisten toimien järjestämistä, jotka on suunnattu erityisesti naisille osana aikuisten yleissivistävää peruskoulutusta, esimerkkinä päiväopetusta antavat korkeakoulut, avoimet tietopalvelupisteet jne. **Suomessa** lähestymistapa on samankaltainen: tasa-arvo vaikuttaa itsestään selvältä asialta ja erilaiset tukitoimet kuuluvat sosiaalipolitiikan alaan.

Mainittakoon myös, että jäsenvaltiot rahoittavat naisten ammatilliseen koulutukseen pääsyä tukevia toimenpiteitä rakennerahastojen välityksellä. Nämä rahastot tukevat miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen noudattamista ja edistämistä. Myös yhteisön työllisyysaloitteen (Employment) Now-osa edistää täydentävällä tavalla samaa tavoitetta.

Toimenpiteet nuorten tukemiseksi

Havaittavissa on kolme pääsuuntausta: erilaisten oppisopimuskoulutuksen muotojen kehittäminen nuorten työelämään siirtymisen helpottamiseksi, alue- ja paikallistason vastuun korostaminen sekä sellaisia yrityksiä suosivat toimenpiteet, jotka ottavat nuoria töihin. On myös mainittava "toisen mahdollisuuden tarjoavien koulujen" alkutaival.

Riittävää tai vaadittavaa koulutusta vailla olevien nuorten koulutukseen pääsyn ja osallistumisen tukeminen on edelleen yksi kaikkien jäsenvaltioiden tärkeimmistä huolenaiheista. Tässä yhteydessä on mainittava oppisopimuskoulutuksen uudistukset, joita on toteutettu lukuisissa jäsenvaltioissa viime vuosien aikana ja jotka ovat hyvin usein johtaneet uusiin työharjoittelun ja koulutuksen vuorotteleviin muotoihin sekä oppisopimusharjoittelijoiden iän nousuun. Yksi suuntaus on oppisopimusjärjestelmän vähittäinen leviäminen kaikentasoisiin teknisen alan tutkintoihin, etenkin korkea-asteen tutkintoihin. Useimmissa tapauksissa aloitteita nuorten pääsystä ammatilliseen koulutukseen on tehty opetusalalla, mutta yhä useammin aloitteet toteutuvat talouselämän tuen ja yhteistyön ansiosta.

Saksa: Toimintaohjelma nuorille lahjakkuuksille/apurahan saajille

Saksassa otettiin käyttöön vuonna 1991 ohjelma "Begabtenförderung berufliche Bildung" erittäin ammattitaitoisille nuorille käsityöläisille ja työntekijöille. Heti "Duales System" -järjestelmään kuuluvan ammatillisen koulutuksensa jälkeen nuoret Begabtenförderung-apurahan saajat voivat laajentaa ammatillisia tietojaan ja taitojaan tarpeidensa mukaan täydentävän ammattikoulutuksen avulla (esimerkkeinä kielikurssit, tietotekniikan kurssit, politiikan ja talouden tietämystä syventävät kurssit jne.).

Espanjassa puolestaan kannustetaan harjoittelujaksojen järjestämistä yrityksissä nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi.

On myös mainittava, että yhdistyksillä on keskeinen rooli nuorten tukemisessa, sillä ne edistävät erilaisia ratkaisuja, joiden avulla voidaan yhdistää työn kautta tapahtuva koulutus ja ammattiin pääsy.

Lukuisissa hankkeissa eri jäsenvaltioissa pyritään luomaan ammatillista ohjausta ja pätevöittävää koulutusta työttömille nuorille, jotka ovat usein lähtöisin vaikeilta kaupunkialueilta, tai kehittämään ja parantamaan nuorten koulutusta ja työelämään pääsyä erityisillä ammatillisilla opinto-ohjelmilla.

On myös syytä mainita jäsenvaltiot kuten **Kreikka**, joissa on perustettu toisen mahdollisuuden tarjoavia koulutusmuotoja nuorille, jotka ovat jättäneet koulun kesken ilman perustutkintoa.

Belgiassa on Brysselin hallintoalueella luotu kannustejärjestelmä työelämään siirtymisen edistämiseksi. Kyse on alle 26-vuotiaiden, ylempää keskiasteen tutkintoa vailla olevien tai vähintään kuuden kuukauden ajan työttöminä olleiden nuorten työnhakijoiden rekrytoinnin ja koulutuksen kannustamisesta.

Samanlainen suuntaus on näkyvissä myös **Ranskassa**. 16–25-vuotiaille nuorille on suunnattu erityistoimia niin sanotun pätevöitymissopimuksen avulla. Tällainen järjestely on tarkoitettu niille, jotka eivät ole voineet hankkia pätevyyttä tavanomaisen koulujärjestelmän yhteydessä tai joiden pätevyys ei riitä työpaikan saamiseen.

Monissa jäsenvaltioissa on käytössä erityisiä toimenpiteitä sellaisten nuorten kouluttamiseksi, joilla ei ole ammatillisesti pätevöittävää koulutusta. On niin ikään mainittava, että nämä erityistoimenpiteet liittyvät laajempiin työllisyysohjelmiin, esimerkiksi **Tanskassa.**

Yhdistyneessä kuningaskunnassa on myös toteutettu joukko toimenpiteitä ja aloitteita, esimerkiksi käynnistetty *Modern Apprenticeship* vuonna 1995. Tämä aloite perustuu teollisuuden ja hallituksen yhteistyöhön, ja sillä pyritään parantamaan nuorten ammatillisia, teknisiä ja johtamistaitoja. Syyskuussa 1997 on tarkoitus aloittaa ohjelma *Relaunch Strategy,* jolla kannustetaan yli 14-vuotiaita nuoria osallistumaan paikallisiin kumppanuushankkeisiin ja siten pysymään mukana oppisopimusprosessissa tai aloittamaan sellaisen uudestaan.

Alankomaissa "*Youth Work Guarantee Act*" mahdollistaa alle 23-vuotiaille kuuden kuukauden työjakson jälkeen väliaikaisen työpaikan saannin, ammattikoulutukseen pääsyn tai näiden molempien yhdistelmän. Vuodesta 1991 lähtien suosionsa huomattavasta laskusta kärsineen oppisopimussysteemin houkuttelevuuden lisäämiseksi esitettiin uusi toimenpide vuonna 1991: yrityksille annetaan taloudellista tukea jokaista yrityksen hyväksymää oppisopimusoppilasta kohti. Tämä tuki ilmenee vähennyksenä sosiaalimaksuista.

Italiassa hyväksyttävänä oleva lakiesitys oppisopimuskoulutuksesta luo siteen yrityksen ulkopuolella tapahtuvan, sertifioituun pätevyyteen johtavan koulutuksen ja yrityksessä ohjaajan avustuksella saatavan koulutuksen välillä. Valtion tuki edellyttää osoituksen koulutuksen toteutuksesta.

Toimenpiteet pitkäaikaistyöttömien tukemiseksi

Suomessa työntekijöiden ammatillinen koulutus on tärkeä aktiivisen työllisyyspolitiikan keino, jota työvoimahallinto rahoittaa.

Erityisen painopistealueen muodostavat pitkäaikaistyöttömät tai yli 50-vuotiaat työttömät. Näille ryhmille pyritään, esimerkiksi **Ranskassa,** yhdistämään koulutusta ja työelämään sijoittumista tukevia toimenpiteitä, jotka toteutetaan useimmiten yrityksissä tapahtuvan työharjoittelun muodossa. Tällä tavoin on mahdollista hankkia uusia – usein perustason –pätevyyksiä yhdessä työkokemuksen kanssa. Jo jonkin aikaa on ollut käytössä erityistoimenpiteitä ylemmille toimihenkilöille.

Suomessa on pari vuotta sitten aloitettu *KEKO*-koulutus, jonka ansiosta työtön voi osallistua koulutukseen 6–9 kuukauden ajan ja saada tältä ajalta edelleen työttömyyskorvausta. Tätä aloitetta toteutetaan alueelliselta pohjalta. Suomalaiset voivat myös saada tukea opinnoilleen koulutus- ja irtisanomisrahastosta.

Viimeaikaisena suuntauksena on kannustaa työnantajia taloudellisen tuen avulla palkkaamaan nuoria tai työnhakijoita ja tukemaan näiden koulutusta. Näin tapahtuu esimerkiksi **Belgiassa, Ranskassa ja Alankomaissa,** jossa työnantajat voivat saada kevennystä sosiaaliturvamaksuihin, jos he palkkaavat työttömiä.

Tanskassa kiinnitetään erityistä huomiota sellaiseen koulutukseen, jolla pyritään antamaan pätevyyksiä työttömille. Tanskalaiset korostavat tällaisen koulutuksen laatua, yhteensovittamista ja yksilöllisiä suunnitelmia. Tähän lähtökohtaan liittyy koko joukko dynaamisia tekijöitä. Eräs toinen ominaispiirre on, että työttömyyden torjunta on yhä enemmän alueittain kohdennettua ja alueellisten tai paikallisten elinten vastuulla. **Tanskassa** alueellinen työmarkkinahallinto päättää käytettävistä keinoista. Tässä yhteydessä on mainittava työpaikan kierrättäminen tai sijaisjärjestelmä, jota käytetään hyvin usein **Tanskassa** ja muissa Skandinavian maissa, **Ruotsissa** ja **Norjassa**.

Kreikassa ja **Luxemburgissa** on olemassa ammatillisen koulutuksen keskuksia, joiden tehtävänä on muun muassa laatia pitkä- tai lyhytkestoisia koulutusohjelmia, pätevöittäviä tai tietoja ja taitoja ajantasalle saattavia koulutustoimia sekä järjestää kouluopetusta tai työharjoittelua. Lukuisissa tapauksissa julkisten viranomaisten suunnittelemia toimia täydennetään työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysten tai muiden yhdistysten toteuttamin toimin. Useimmiten näihin sisältyy erityistoimenpiteitä tietyille työttömien ryhmille. Näin on myös **Portugalissa,** jossa toisen yhteisön tukikehyksen osana määrätään toimenpiteistä työttömien työmarkkinoille palaamisen tukemiseksi, esimerkkinä INTEGRAR-ohjelma, jolla pyritään pitkäaikaistyöttömien yhteiskunnalliseen ja ammatilliseen integroimiseen erityisten tai täydentävien koulutustoimenpiteiden avulla. Mainittakoon myös, että tässä toisessa yhteisön tukikehyksessä määrätään niin ikään muille työmarkkinoilta syrjäytymisen vaarassa oleville kohderyhmille suunnatuista erityistoimenpiteistä.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa on toteutettu joukko aloitteita työttömien työllistettävyyden parantamiseksi. Näistä voidaan mainita ohjelma *Training for work,* joka on suunnattu pitkäaikaistyöttömille ja jossa pyritään löytämään heille työpaikka, parantamaan ammatillista pätevyyttä sekä laajentamaan pätevyysvalikoimaa kansallisiin ja ammatillisiin pätevyyksiin. Samanlainen lähestymistapa on käytössä **Irlannissa,** jossa *Community employment*-ohjelma perustuu työttömille tarkoitettuihin lähityöpaikkoihin. Nämä ovat osa-aikaisia työpaikkoja etenkin pitkäaikaistyöttömille, ja ne tarjoavat mahdollisuuden työmarkkinoilla kaikkein huonoimmassa asemassa oleville.

Alankomaissa on aloitettu kaksi toimenpidettä, jotka tähtäävät pitkäaikaistyöttömien aseman parantamiseen työmarkkinoilla. Työvoimatoimiston piirissä harjoitetaan "*Sectoral Training for Unemployment Grants Scheme*"(BBSW)-toimenpidettä, jonka avulla työnhakijoille voidaan myöntää tukea koulutukseen erityisalojen työpaikkoja varten. Kyseisen alan tulee esittää koulutusohjelma työvoimaviraston keskushallinnolle.

Useissa jäsenvaltioissa on myös ohjelmia, joiden tavoitteena on tarjota koulutusta ja tukea sellaisille työttömille, jotka aikovat perustaa oman yrityksen.

1.2.6 Koulutusmahdollisuudet ja uudet kumppanuussuhteet

Hajauttaminen, joka tapahtuu alue- ja paikallistason vastuuta lisäämällä, kuvastaa tätä suuntausta. Se heijastuu ammatillisen koulutuksen tarjonnan sopeuttamisena kyseisen alueen tai paikallisyhteisön yritysten tarpeisiin, ja siihen liittyy alueellisten toimenpiteiden ja rakenteiden luominen. Tämän lähestymistavan etuna on myös, että se mahdollistaa tiiviimmän yhteistyön paikallisten viranomaisten, koulutuksesta vastaavien tahojen, opetus- ja tutkimuslaitosten sekä yritysten, etenkin pk-yritysten kesken. Useissa jäsenvaltioisssa tämä lähestymistapa näkyy myös alueellisten koulutusverkkojen perustamisena. Näiden yhtenä roolina on toimittaa yrityksissä tapahtuvien koulutustoimien kehittämisen kannalta tarvittavia tietoja ja apuvälineitä.

Saksassa ammatillisen täydennyskoulutuksen hajauttamista pidetään yleisesti keskeisenä suuntauksena.

Ammatillinen täydennyskoulutus alueellisen ja paikallisen kehityksen tekijänä liittyy luonnollisesti myös yleisluontoisiin keinoihin, joita ovat alueelliset ammatillisen koulutuksen kehittämistä koskevat suunnitelmat. Joissakin jäsenvaltioissa kuten **Ranskassa** ja **Kreikassa** paikallisten tarpeiden analysoinnista ja tiedonlevityksestä vastaavat alueelliset työllisyyden seurantakeskukset, joita yleensä hallinnoivat ja rahoittavat valtio ja alueet. Nämä rakenteet toimivat tukena koulutuslaitoksille koulutuksen tarjonnan sekä alueiden ja paikallistason erityistarpeiden yhteensovittamiseksi.

Vastaavalla tavoin aktiivista työmarkkinapolitiikkaa **Tanskassa, Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Italiassa, Belgiassa** ja **Alankomaissa** luonnehtii taipumus alueellistumiseen, mikä näkyy alueellisten työmarkkinaelinten perustamisena. Näissä yhdistyvät työelämään pääsyyn tähtäävät toimet ja koulutus. Tällaiset elimet muodostuvat useimmiten työmarkkinaosapuolten, kunnan ja läänin edustajista, joiden tehtävänä on organisoida työllisyyden hoitoa. Nämä komiteat seuraavat yritysten työvoiman tarvetta sekä pyrkivät ehkäisemään ja vähentämään pitkäaikaistyöttömyyttä. Käytettävissä olevat keinot ovat koulutus, ohjaustoiminta ja työelämään valmistaminen.

Tanska:
Työmarkkinaosapuolten aloitteet

Pk-yritysten täydennyskoulutuksen tehostamiseksi työmarkkinaosapuolet ovat Tanskassa perustaneet yhdessä – työehtosopimusten nojalla –koulutuksen suunnittelumalleja, kuten AIDA, VIRUM, MEKHON ja SUM.

Ammattiyhdistykset ovat kehittäneet ja rahoittaneet SUM-hanketta (=työvoiman strateginen kehittäminen), joka on yrityksissä käytettävä pätevyyksien ja koulutuksen suunnittelun apuväline. SUM-menetelmää käytetään Tanskassa usein suunnitteluvälineenä. On myös perustettu sihteeristö, joka huolehtii apuvälineiden myymisestä ja toisaalta SUM-konsulttien kouluttamisesta. Nämä konsultit valitaan ammattikoulutuskeskusten ja AMU-keskusten kouluttajien joukosta ennen erityiskoulutusta ja lähettämistä yrityksiin, joissa he ehdottavat koulutuksen suunnittelemista tarjonnan ja tarpeiden yhteensovittamiseksi aiempaa paremmin.

SUM-järjestelmä perustuu kahteen perusperiaatteeseen:

1. yhteistyöhön yrityksen johdon ja henkilöstön välillä sekä SUM-menetelmän yleiseen soveltamiseen

2. sinnikkäisiin ponnistuksiin, joilla pyritään lähentämään pk-yrityksiä ja koulutuspalvelujen tarjoajia SUM-konsulttien avulla sekä siten luomaan kumppanuuksia. Samalla näiden konsulttien tehtävänä on osallistua pk-yritysten verkkojen luomiseen niin, että ne voisivat yhdessä käyttää parhaalla mahdollisella tavalla erilaista koulutustarjontaa.

Samansuuntaisesti **Portugalissa** on perustettu paikallisten konsulttien verkko, jonka tavoitteena on edistää pk-yritysten teollista kehitystä luomalla näiden todellisiin tarpeisiin soveltuvia pätevöittäviä koulutusohjelmia.

Samaa keinoa käytetään myös **Yhdistyneessä kuningaskunnassa,** jossa on perustettu paikallistasolla TEC/LEC-elimiä, jotka voivat mukauttaa hallituksen perustamia kansallisia ohjelmia paikalliselle tasolle tai jopa luoda erillisiä, paikallisiin tarpeisiin erityisen hyvin vastaavia toimenpiteitä. **Belgian** hollanninkielisellä alueella on ilmaantunut uusien toimijoiden harjoittamaa toimintaa. Kyse on pääasiassa yksityisistä aloitteista, jotka toimivat työelämää sekä toisaalta koulutusalan elimiä ja oppilaitoksia yhdistävästi. Yleisesti ottaen verkkojen luominen on merkityksellistä ammattikoulutusjärjestelmän kehittymisen kannalta **Belgian hollanninkielisellä** alueella, sillä siten yhdistyvät eri koulutuselinten, oppilaitosten ja yritysten toimet, ja yhteishankkeiden kautta syntyy lisäarvoa.

Hollanninkielinen Belgia:
esimerkki yritysten välisestä koulutuksesta

Alcatelin tekninen jatkotutukinto on tarkoitettu korkeasti koulutetuille työntekijöille, jotka ovat suorittaneet tutkintonsa useita vuosia sitten. Tämä intensiivinen ja kattava opinto-ohjelma antaa heille mahdollisuuden saada korkeakoulujen ja yliopistojen nykyisen opetuksen mukaisia uusia tietoja. Koulutusmuoto on laadittu useista moduleista, joista osallistujat itse valitsevat opinto-ohjelmansa pääaineensa mukaan. Tähän koulutukseen on pääsy myös muiden yritysten työntekijöillä, ja siihen voi osallistua joko paikan päällä tai etäopetuksena videokonferenssien välityksellä.

1.2.7 Uuden teknologian tuomat koulutusmahdollisuudet

Avointen, joustavien ja yksilöllisten koulutustoimien periaate sisältyy lähes kaikkien jäsenvaltioiden poliittisiin tavoitteisiin keinona parantaa yhä suuremman väestönosan koulutusmahdollisuuksia. Yhä enemmän ponnistellaan työpaikalla käytettävien itseopiskelumenetelmien sekä avoimen ja etäopetuksen kehittämiseksi turvautumalla entistä enemmän uuteen teknologiaan kuten tietokoneavusteiseen opetukseen tai multimediaan. On itsestään selvää, että mahdollisuuksia käyttää Internetiä ja muita uusia opetuksen apuvälineitä tarkastellaan vähän joka puolella uusien teknologioiden liittämiseksi etäopetukseen.

Erityisesti **Norjassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja hollanninkielisessä Belgiassa** etäopetus ja uusi tietotekniikka kuuluvat keskeisimpiin huolenaiheisiin. **Suomessa** opetushallitus toteutti vuosien 1991 ja 1995 välillä kunnianhimoisen hankkeen (OPINNET), jonka tavoitteena oli luoda aikuisille avoimempi, joustavampi ja uutta tekniikkaa paremmin hyödyntävä koulutusympäristö.

Uuden teknologian käyttöönoton onnistumisen varmistamisessa keskeisenä aiheena on paremmin soveltuvien opetusmenetelmien kehittäminen. Tästä tehtävästä huolehtivat etenkin nykyiset etäopetusalan organisaatiot, esimerkkinä **Ranska**, josta on syytä mainita kansallisen etäopetuskeskuksen toiminta (Centre National d'Enseignement à Distance). Tämä laitos järjestää ammatillisia perus- ja täydennyskoulutuskursseja. Lisäksi lukuisissa jäsenvaltioissa on äskettäin perustettu erillisiä laitoksia tätä tarkoitusta varten. Voidaankin sanoa, että kaikki koulutusalan ammattilaiset, työskentelevät he sitten pedagogian tutkimuskeskuksissa, teknologian siirrosta vastaavissa laitoksissa, oppilaitoksissa, yliopistoissa tai ammattiyhdistyksissä, pyrkivät luomaan tietokoneavusteisia tai multimediatuotteiden varaan rakentuvia kursseja. Teknisen organisoinnin kannalta on mainittava kokemukset, joissa halukkaille henkilöille tarjotaan vapaa pääsy itseopiskeluohjelmistoilla varustettuihin tietokoneluokkiin. Näin on muun muassa **Belgiassa,** jossa brysseliläinen FORESPACE tarjoaa alueen työntekijöille ja työnhakijoille mahdollisuuden tietokoneavusteiseen itseopiskeluun. Lisäksi flaamilaisen alueen opetusministeriö aikoo uudelleenmuokata etäopetusta tukemalla uutta avointa yliopistoa, joka kokoaa yhteen keskeisimmät korkeakoululaitokset, ja kehittääkseen uuden lähestymistavan ja uusia menetelmiä tällä alalla.

Tanskassa vuonna 1995 perustetun teknologia-avusteisen koulutuksen keskuksen (CTU) tehtävänä on tukea koulutuslaitosten muutosta, kerätä ja levittää tietämystä ja kokemuksia sekä tukea hajautetun asiantuntemuksen lisääntymistä. AMU-järjestelmän avulla on kehitetty ja toteutettu merkittävä uutta tietotekniikkaa käyttävä koulutusjärjestelmä. Lukuisissa tapauksissa uusien ja innovatiivisten multimediavälineiden kehittämistoimintaa tukevat julkiset viranomaiset, ja se on tunnustettu ansioksi varojen myöntämisen yhteydessä, kuten **Kreikassa**.

Monilla muillakin aloilla kehitetään parhaillaan uuteen teknologiaan perustuvia välineitä. Hyvänä esimerkkinä on **palveluala,** erityisesti pankkiala **Luxemburgissa** ja **Portugalissa**.

Portugalissa pyritään yleensäkin suosimaan uuden teknologian käyttöönottoa koulutuksessa, erityisesti pk-yritysten uuden koulutusohjelman yhteydessä tai työllisyys- ja ammattikoulutusinstituutin avulla luomalla uusia opetusohjelmistoja ja multimediaa käyttäviä menetelmiä.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa on 1980-luvulta alkaen luotu erittäin tehokkaita avoimen ja etäopetuksen rakenteita etäopetukseen osallistumisen helpottamiseksi. Tarjontaa on laajennettu sekä yritysten että yksilöiden koulutusinvestointien tukemiseksi. Tärkeimpiä esimerkkejä ovat *National Extension College, The Open College* ja *The Open University*. Lisäksi maan hallitus on tukenut viime vuosina huomattavaa määrää aloitteita ja tutkimusohjelmia etäopetusmahdollisuuksien lisäämiseksi entisestään, erityisesti käyttämällä opetuksessa uutta teknologiaa.

1.3 Työmarkkinaosapuolten erilaiset kannat

Suosituksessa esitettiin merkittävä menetelmällinen innovaatio: yhteisön yhteiskunnallisessa vuoropuhelussa osallisina olevat työmarkkinajärjestöt osallistuvat rinnan jäsenvaltioiden kanssa myös komission arviointikertomuksen valmisteluraporttien laadintaan.

Menettelyt

EAY, UNICE ja CEEP ovat määritelleet itsenäisesti sen menettelytavan ja ne menetelmät, joiden avulla ne ovat raporttinsa laatineet. On hyvin kiintoisaa todeta, että niin työnantaja- kuin työntekijäjärjestöjen taholla on luotu kansallisten järjestöjen kuulemismenettely.

Tämä kansallisen tason kuuleminen on osoittautunut suurelta osin myönteiseksi, ja voidaan katsoa, että yhteisön tasolla laaditut raportit antavat hyödyllistä osviittaa siitä yhteydestä, joka vallitsee yhteisön toiminnan ja toisaalta kansallisten työmarkkinaosapuolten – ja vähäisemmässä määrin yritysten – toiminnan kehittymisen välillä.

Lisäksi näissä kahdessa raportissa pyrittiin käyttämään ja hyödyntämään yhteisön tasolla luotua yhteistä välinettä eli tukea täydennyskoulutusta koskevalle yhteiskunnalliselle vuoropuhelulle (vrt. luku 1). Tuloksia on käytetty sekä työmarkkinaosapuolten arvion vahvistamiseksi täydennyskoulutusta koskevissa herkkäluonteisissa kohdissa – erityisesti tässä yhteydessä määritellyissä yhteisen kiinnostuksen kohteissa – että uusien mielenkiintoisten ja innovatiivisten tapausten esiintuomiseen.

On kuitenkin huomattava myös, että näiden ensimmäisten raporttien yhteydessä ei voitu kattavasti ja järjestelmällisesti koota yhteen analysoitua tietoa työmarkkinaosapuolten kussakin jäsenvaltioissa tekemistä aloitteista, vaikka tällä tasolla on kehitteillä merkittäviä innovaatioita.

EAY:n raportti

- EAY toteaa päätelmissään, että *useimmissa jäsenvaltioissa neuvoston suositus ei ole laajalti tunnettu.* EAY huomauttaa myös, että se ei ole havainnut hallitusten toteuttamia erityisiä toimia suosituksen täytäntöönpanemiseksi. Yhteisön välineiden osalta EAY päätyy siihen tulokseen, että *suosituksella ei ole ollut suoraa vaikutusta.*

- Kehityksen yleisarvion suhteen EAY:n raportissa esitetään seuraavanlainen päätelmä: *useimmissa jäsenvaltioissa ei näytetä saavuttaneen mitään todellista edistystä koulutusmahdollisuuksissa.* EAY tunnustaa, että asiaan on kiinnitetty enemmän huomiota, mutta että koulutusmahdollisuuksista ei ole tullut yhteistä poliittista ja strategista kysymystä. Raportissa lisätään, että lukuisissa jäsenvaltioissa *julkisen rahoituksen leikkaaminen on saattanut vaikeuttaa koulutukseen pääsyä.*

- EAY mainitsee kuitenkin myönteisenä seikkana sen, että *eräissä maissa on tapahtunut huomattavaa kehitystä, joka on edistänyt koulutukseen pääsyä.* Raportissa mainitaan kymmenkunta maata (**S, UK, DK, FIN, E, F, A, D, P**), joissa voidaan katsoa tehdyn merkittäviä aloitteita koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi.

- EAY:n raportissa kiinnitetään huomiota myös siihen, että joillakin aloilla tai joissakin yrityksissä koulutukseen osallistuminen on lisääntynyt. Raportissa nähdään yhteys yrityksissä tapahtuneen työn organisoinnin ja yleisen laadun tavoittelun välillä. Raportissa mainitaan useita tämänsuuntaisia, yritystasolla tehtyjä sopimuksia.

Esimerkkejä yrityksistä (tukitoimet)

- **Unibon - Italia:**
  Täydennyskoulutuksen tarve liittyy ISO9000-standardeihin ja kovempaan kilpailuun. Yrityksessä sovelletaan kerrannaisperiaatetta, jonka mukaan ryhmien johtajat kehittävät laatua edistäviä ideoita ja välittävät kokemuksensa työryhmille.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Ruotsi):** asiakas- ja laatusuuntautuneen työn organisoinnin yhteydessä kaikki osaston työntekijät osallistuvat vapaamuotoiseen täydennyskoulutukseen ja ovat jopa itse mukana tämän järjestämisessä.

- **ABB-Motorenfabrik (Tanska):** kilpailukyky taataan itseohjautuvien työryhmien avulla kehittämällä taitoja, jotka liittyvät toisiinsa, ja tekemällä koulutuksesta velvollisuus kaikille työntekijöille.

- Raportissa osoitetaan myös, että useimmissa jäsenvaltioissa työntekijöiden koulutustarpeiden arviointimenettelyt ovat riittämättömiä. Samoin siinä muistutetaan, että mahdollisuus hankkia muodollinen pätevyys tai edes osittainen tietojen ja taitojen tunnustaminen on keskeinen tekijä motivaation ja koulutukseen osallistumisen kannalta.

- Raportissa tarkastellaan myös kohdittain suosituksen viidentoista tavoitteen osalta saavutettuja tuloksia. Tästä yksityiskohtaisesta tarkastelusta on syytä mainita erityisesti seuraavat kohdat:

  - arvio, jonka mukaan ainoastaan pienellä osalla yrityksistä on muodollisia koulutussuunnitelmia, mutta käynnissä on lukuisia kokeiluja tällaisten suunnitelmien laatimiseksi ja työntekijöiden ottamiseksi mukaan tähän prosessiin
  - pk-yrityksille ja teollisen rakennemuutoksen kourissa oleville yrityksille suunnattujen tukitoimien myönteisyys
  - se, että varsinkin alueellisella ja paikallisella tasolla on olemassa tietoa yritysten ja työntekijöiden tarpeista, vaikkakin näiden tarpeiden analysointi on vielä riittämätöntä
  - tarve parantaa nykyistä tiedotusta työntekijöille, sillä se ei ole tarpeeksi laajaa ja tehokasta
  - yksilöllisten tarpeiden arvioinnin riittämättömyys, joka on selvintä palkansaajien kohdalla
  - usein liian kapea-alainen näkemys koulutuksen ja työn organisoinnin välisestä yhteydestä
  - opetusmenetelmien myönteinen kehitys
  - yleinen huoli vähiten koulutettujen koulutuksesta, vaikkakin muutokset tässä suhteessa ovat hitaita
  - huomattavia ponnistuksia yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi täydennys-koulutuksessa
  - koulutukseen pääsy on edelleen vaikeaa tutkintoa tai työpaikkaa vailla oleville nuorille
  - suuntauksena on vähentää työttömille suunnattuja julkisia koulutustoimia, esimerkkinä työpaikan kierrättämisen (job rotation) käytäntö
  - maiden välisen yhteistyön kehittyminen täydennyskoulutuksen alalla, korostaen yksittäisten työntekijöiden vaikeuksia osallistua toisessa maassa järjestettävälle kurssille.

Tanska: Työpaikan kierrättäminen (Job rotation)

Tanskalaisessa työpaikan kierrättämismallissa täydennyskoulutuksessa olevan työntekijän tilalle palkataan määräajaksi työnhakija. Tätä menettelyä sovelletaan sekä yrityksen koulutussuunnitelman että työntekijöiden erilaisten lomamahdollisuuksien yhteydessä (vanhempainloman, koulutusvapaan ja sapattivapaan).

Kyse on toimenpiteestä, jolla työttömälle henkilölle

annetaan koulutuksessa olevan henkilön työpaikka koulutuksen ajaksi. Toimenpiteellä on kaksi tavoitetta: helpottaa koulutusta haluavien työntekijöiden taakkaa ja tarjota työttömille mahdollisuus sijaisuuteen koulutusjakson aikana. Toiminta rahoitetaan joko suorilla korvauksilla tai erilaisten kustannusten vähennysmahdollisuuden kautta. On kuitenkin todettava, että tällaisiin sijaisiin turvautuvat lähinnä julkiset elimet, ja nekin lähinnä hoito- ja palvelualalla. Myös yksityisen alan pienyritysten olisi tiedostettava tällaisten sijaisten palkkaamisesta niille koituvat edut.

Yleispäätelmänä EAY:n raportissa yksilöidään neljä prosessin jatkon kannalta tärkeää kohtaa:

- havaittu edistyminen liittyy pikemminkin yritysten yhteisiin tavoitteisiin eikä niinkään työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin

- EAY:n vahvistama pyrkimys kehittää Euroopan laajuista yhteiskunnallista vuoropuhelua täydennyskoulutusmahdollisuuksista

- komissiolle osoitettu pyyntö esittää koulutusmahdollisuuksia koskeva direktiivi, koska suosituksen vaikutus on jäänyt niin vähäiseksi. Pyyntöä perustellaan sillä kehityksellä ja niillä haasteilla, joihin Euroopan on vastattava: tietoyhteiskunta, uudenlainen työn organisointi, uusi teknologia, työttömyysaste ja väestönkehitys.

- jäsenvaltioille osoitettu pyyntö tehdä aloitteita kansallisten työmarkkinaosapuolten tukemiseksi, jotta voidaan luoda vapaan koulutukseen pääsyn takaavat järjestelyt ja edellytykset.

UNICE:n/CEEP:in raportti

- Työnantajajärjestöt antavat ensinnäkin yleisarvion, jonka mukaan *viime vuosikymmenen aikana on saavutettu huomattavaa edistystä koulutusmahdollisuuksissa sekä kansallisella että yhteisön tasolla.*

- Työnantajajärjestöjen raportissa korostetaan lukuisissa kannanotoissa ja julistuksissa ilmaistua tavoitetta "hankkia ja ylläpitää korkeasti koulutettuja ja motivoituneita työntekijöitä". Siinä muistutetaan myös, että työnantajat käyttävät "paljon aikaa ja rahaa työntekijän elinikäiseen koulutukseen".
- Raportissa korostetaan niin ikään, että raportin laadintavaiheessa käydyt neuvottelut osoittivat selvästi lukuisia esimerkkejä yhteistyöstä työnantajien, työntekijöiden ja julkisten viranomaisten välillä kansallisella tasolla koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi, ja korostetaan tätä alaa koskevan yhteistyön tuomia etuja.

- Raportissa muistutetaan yhteisten lausuntojen tärkeästä panoksesta tässä yhteydessä ja siitä, että lausunnoista merkittävin koski menettelytapoja, joilla edistettäisiin "mahdollisimman laajaa koulutusmahdollisuuksien hyödyntämistä". Työnantajat pitävät tätä yhteistä lausuntoa perustana, jonka varaan nykyinen ja tuleva täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehitys voitaisiin rakentaa.

- Kuitenkin työnantajajärjestöjen raportissa korostetaan myös, että neuvoston suosituksen vaikutus on jäänyt hyvin vähäiseksi ja että se ei ole vaikuttanut työnantajien huomattaviin ponnistuksiin. Työnantajat muistuttavat kuitenkin olevansa tyytyväisiä siihen, että joitakin yhteisen lausunnon kohtia sisällytettiin suositukseen.

Myös kansallisten järjestöjen kanssa käydyt neuvottelut antavat arvokkaita tietoja:

- Yleisen kannan mukaan koulutus on *keskeinen tekijä yritysten kilpailustrategiassa.* Tämä suuntaus on seurausta markkinoiden paineesta, teknologian muutoksista ja uusista tavoista organisoida työtä.

- Yhteisymmärrys vallitsee siitä, että *koulutusmahdollisuudet yhteisön alueella ovat parantuneet huomattavasti.* **On kiintoisaa huomata ja korostaa, että työnantajien ja työntekijöiden raporteissa esitetyt yleisarviot ovat tämän keskeisen kohdan osalta täysin vastakkaisia saavutetun edistyksen suhteen.**

- Työnantajien raportissa tuodaan esiin toinenkin keskeinen ulottuvuus – alakohtaisuus. Raportissa tullaan kansallisten liittojen vastausten perusteella siihen tulokseen, että lukuisilla aloilla on havaittu koulutuksen lisääntymistä sekä julkisissa että yksityisissä yrityksissä. Lisäksi raportissa päätellään, että julkisen alan säännöstelyn purkaminen on johtanut lisääntyneeseen kilpailuun ja sitä kautta lisääntyneeseen koulutukseen.

- Yksi analyysin keskeinen kohta koskee koulutusohjelmien ja -suunnitelmien laatimista. Raportissa vahvistetaan, että ollakseen tehokasta koulutukselle on asetettava selkeitä tavoitteita koulutussuunnitelmissa ja -ohjelmissa. Työnantajat hyväksyvät ajatuksen siitä, että edistystä on tapahduttava, jotta nämä suunnitelmat vastaisivat sekä yritysten tarpeisiin että pitemmällä aikavälillä tapahtuvan henkilöstövarojen kehittämisen tarpeisiin.

- Huomattavaa edistystä näytetään saavuttaneen tiedottamisessa eri keinoin: *koulutus- ja yhteistyökomiteoiden, yhteisten sopimusten, työpiirien sekä sisäisen ja ulkoisen mainostamisen avulla.*

- Pk-yritysten ongelmaa korostetaan muistuttaen samalla, että niillä on vain hyvin vähän omia resursseja koulutuksen kehittämiseen ja että ne ovat tässä asiassa suurelta osin riippuvaisia ulkopuolisesta avusta. Kansallisten järjestöjen vastauksista voidaan päätellä, että asiassa on tapahtunut merkittävää kehitystä, sillä monet jäsenvaltiot ovat tehneet aloitteita siirtääkseen koulutuksen ennakoinnin, suunnittelun ja hankkimisen pk-yrityksille itselleen. Eräät toiset jäsenvaltiot ovat puolestaan varanneet osan talousarviostaan pk-yritysten koulutuksen kehittämiseen, joskaan nämä eivät usein ole täysin perillä tarjolla olevista mahdollisuuksista. Raportissa korostetaan tällä alalla vielä tarvittavia tiedotustoimia.

- Raportissa tuodaan esille jo toteutettuja ponnistuksia teolliseen rakennemuutokseen vastaamiseksi.

- Samoin raportissa arvioidaan, että saavutetut tulokset koulutuksen tarjonnan ja kysynnän lähentämiseksi alueellisella ja paikallisella tasolla eivät ole olleet kovin tyydyttäviä. Yritysten ja oppilaitosten välisiä yhteistyöaloitteita on tehty, kansallisia tai alueellisia seurantakeskuksia on perustettu ja tiedotuskampanjoita on toteutettu.

- Raportin mukaan palkansaajista tulee lisääntyvässä määrin omien koulutustarpeidensa arvioitsijoita. Siten he voivat ilmaista omat tarpeensa esimerkiksi arviointikursseilla tai työpiireissä taikka kyselyiden avulla sekä tuloksia arvioimalla.

- Raportissa korostetaan, että koulutuksen, tuotannon ja työn organisoinnin on oltava jatkuvasti yhteydessä toisiinsa. Siinä todetaan, että koulutusmenetelmät muodostavat etuoikeutetun kehityssaran yrityksissä. Esimerkkejä uusista menetelmistä ovat moduleittain jaoteltu koulutus, multimediavälineet ja itse työtehtävän yhteydessä ("on-the-job") tapahtuva koulutus.

- Huonosti koulutettujen työntekijöiden ongelma on tiedostettu. Työnantajat hyväksyvät ajatuksen erityisistä motivointi- ja tiedotustoimista, mutta myöntävät, että paljon työtä on tarpeen niiden taholta, jotka vastaavat tällaisessa tilanteessa olevien yksilöiden kehittämisestä ja heidän auttamisesta oman potentiaalinsa saavuttamisessa.

- Työnantajat tunnustavat viime vuosina saavutetun merkittävän edistyksen naisten koulutusmahdollisuuksien parantamisessa – olivatpa he sitten palkansaajia, työmarkkinoille palaavia tai ensimmäistä työpaikkaansa etsiviä.

- Työnantajat työskentelevät yhä läheisemmin koulutuspalvelujen tarjoajien kanssa kehittääkseen koulutusmuotoja, joiden avulla nuoret voivat saada tunnustetun ammattipätevyyden. Samoin raportissa korostetaan, että työnantajat ottavat aktiivisesti osaa työttömien integroimiseen työmarkkinoille tarjoamalla laajat koulutusmahdollisuudet. Tähän tarkoitukseen käytetään erilaisia menettelytapoja.

- Työnantajien raportissa painotetaan viittä pääkysymystä, joita he pitävät avainasemassa koulutusmahdollisuuksien parantamisessa: laatustandardien luominen, pätevyydet, ammatillinen ohjaus, tiedotus ja motivointi.

Työnantajajärjestöjen raportissa tehdään päätelmiä, annetaan suosituksia ja kehotetaan sekä työnantajia että jäsenvaltioita ja komissiota keskittymään tiettyihin asioihin:

- **Työnantajien** olisi jatkettava täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehittämistä yrityspolitiikan strategisena tekijänä, jatkettava yhteistyötä jäsenvaltioiden ja alan järjestöjen kanssa koulutuspolitiikan kehittämiseksi, tutkittava ja kehitettävä hyviä käytäntöjä alan järjestöjen tuella sekä kansallisella että yhteisön tasolla.

- **Jäsenvaltioiden** olisi kehitettävä asianmukaista koulutuspolitiikkaa yhteistyössä työnantajien kanssa sekä tuettava yhteensovittamista ja hyvien käytäntöjen levittämistä kansallisella ja Euroopan tasolla.

- **Komission** olisi työskenneltävä työnantajien kanssa yhteisön ohjelmiin osallistumisen helpottamiseksi ja hallinnollisten kulujen keventämiseksi, tehtävä tutkimuksia tietämyksen ja hyvien käytäntöjen leviämisen parantamiseksi, jatkettava ammatillista ohjausta ja pätevyyksiä koskevaa työtä sekä järjestettävä hyviä käytäntöjä koskevia seminaareja työnantajien tuella.

Luku 2

Kohti kunnianhimoisempaa unionin politiikkaa: ammattipätevyys

2.1 Eroja kavennettava unionin sisällä

1. Neuvoston vuonna 1993 antaman suosituksen jälkeen on saatu runsaasti tietoja täydennyskoulutuksen nykytilanteesta unionin tasolla ja jäsenvaltioissa. Näiden tietojen pohjalta voidaan jatkaa asiaa koskevaa keskustelua yhteisössä. Tiedot on saatu pääasiassa kahdesta lähteestä:

- täydennyskoulutusta koskeva yhteisön kysely (CVTS), johon osallistui vuonna 1994 lähes 50 000 yritystä ja josta saatiin ensimmäisen kerran vertailukelpoisia yritysten täydennyskoulutuspolitiikkaa koskevia tilastotietoja
- jäsenvaltioiden kansalliset, neuvoston suosituksen täytäntöönpanon yhteydessä laaditut raportit, jotka sisältävät etupäässä erityisistä kansallisista kyselyistä tai yhteisön kyselyn kansallisista osista saatuja lukuja.

2. Käsillä olevassa kertomuksessa numerotietojen analysointi rajoittuu kysymyksiin, jotka liittyvät suoraan neuvoston suosituksessa esitettyihin suuntaviivoihin ja tavoitteisiin. Näitä ovat kaikkien työntekijöiden mahdollisuudet saada täydennyskoulutusta, täydennyskoulutuksen yleistyminen yrityksissä, käytetyt koulutusmuodot sekä yritysten koosta tai toiminta-alasta johtuvat erot.

Täydennyskoulutusta koskevan yhteisön kyselyn pääpiirteet

Täydennyskoulutusta Euroopan yhteisössä koskeva kysely suoritettiin vuonna 1994, ja vertailuvuotena käytettiin vuotta 1993. Otokseen kuului lähes 50 000 yritystä. Kysely koski yrityksiä, joissa on yli 10 työntekijää, ja sen piiristä suljettiin pois maatalous, julkishallinto, terveys ja koulutus, työllistävät kotitaloudet ja ulkomaiset järjestöt. Niiltä yrityksiltä, jotka olivat järjestäneet työntekijöiden täydennyskoulutusta vuonna 1993, kerättiin tietoja kursseista ja niihin osallistujista.

Keskimääräiset mahdollisuudet saada koulutusta

3. Päällimmäinen tulos kyselystä on, että täydennyskoulutusmahdollisuuksien lisäämiseksi on vielä tehtävä erittäin paljon, ennen kuin neuvoston suosituksessa esitetyt yleiset tavoitteet saavutetaan. Näiden tavoitteiden mukaan *jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada täydennyskoulutusta koko elämänsä ajan.* Tosiasiassa vuonna 1993, joka oli eurooppalaisen kyselyn vertailuvuosi, **vain vähän enemmän kuin yksi työntekijä neljästä (28 %) osallistui täydennyskoulutukseen.**

Suuria eroja jäsenvaltioiden välillä

4. Kyselystä ilmenee myös, että yhteisön keskiarvon taakse kätkeytyy suuria jäsenvaltioiden välisiä eroja, sillä koulutukseen osallistuneiden määrät vaihtelevat jäsenvaltioittain 13 %:sta (**P - GR**) 43 %:iin (**IRL**).

Koulutusta saaneiden osuus (12 jäsenvaltiossa)	**Jäsenvaltiot**
Yli keskiarvon EUR 12	IRL, UK, F, DK
Lähellä keskiarvoa EUR 12	NL, B, D, L
Huomattavasti alle keskiarvon EUR12	E, I, P, GR
Keskiarvo EUR 12 = 28 %	

5. Vuonna 1994 toteutettu yhteisön kysely koski 12 jäsenvaltiota. Siksi on vaikeampaa arvioida yhtenäisesti tilannetta kolmessa uudessa jäsenvaltiossa, Ruotsissa, Suomessa ja Itävallassa. Näiden kolmen valtion julkaisemissa kansallisissa raporteissa, jotka koskevat neuvoston suosituksen täytäntöönpanoa, on kuitenkin joitakin tilastotietoja. Näiden perusteella voidaan tehdä seuraavat arviot:

- **Ruotsi ja Suomi,** joissa koulutukseen osallistuneiden osuus on paljon yli 40 %[14], sijoittuvat maiden ensimmäisen ryhmän ylempään puoliskoon
- **Itävalta** on lähellä 12 jäsenvaltion keskitasoa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vuosittain täydennyskoulutukseen osallistuvien määrä vaihtelee siten, että siihen osallistuu **1 työntekijä 8:sta** niissä jäsenvaltioissa (**P-GR**), joissa osallistuminen on vähäisintä ja **1 työntekijä 2:sta** niissä jäsenvaltioissa, joissa osallistuminen on yleisintä (**S-Fin**).

Yritysten täydennyskoulutuspolitiikka

6. Käytettävissä olevat yritysten koulutuspolitiikkaa koskevat tiedot voivat antaa lisävalaistusta edellä mainittuihin, täydennyskoulutusta koskeviin yleisiin tuloksiin. Neuvoston suosituksen II pääkohdan ensimmäisen tavoitteen mukainen koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien toteuttaminen yrityksissä vaikuttaa ratkaisevasti täydennyskoulutuksen tuloksiin.

Koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien toteuttaminen yrityksissä, toisin sanoen yritysten täydennyskoulutuspolitiikka, ei keskimäärin ole vielä yleistä Euroopan unionissa. Yhteisön suorittaman kyselyn perusteella voidaan arvioida,että **vain 58 % yrityksistä - toisin sanoen selvästi alle kahta yritystä kolmesta -voidaan kutsua "kouluttavaksi" yritykseksi**, millaista koulutusta niissä sitten järjestetäänkin.

Yrityksen tilanne **Politiikat**	**Jäsenvaltiot**
Koulutus melko yleistä (3 yritystä 4:stä)	DK, D, UK, IRL
Lähellä keskiarvoa EUR 12 (n. 2 yritystä 3:sta)	F, L, NL, B
Selvästi alle keskiarvon EUR 12 (alle 1 yritys 3:sta)	E, I, P, GR
Keskiarvo EUR 12: 58 %	

7. Yritysten täydennyskoulutuspolitiikoissa yhdistetään erityyppisiä koulutusmuotoja. Näitä ovat esimerkiksi yritysten ulkopuolelta hankittu koulutus, yrityksen itse järjestämä koulutus, työpaikalla tapahtuva koulutus, luennot ja itseopiskelu.

Koulutustyyppien yksityiskohtainen erittely osoittaa, että enemmistö (noin 2/3) työntekijöitään kouluttavista yrityksistä käyttää yhtä paljon ulkopuolisia koulutuspalveluja ja työpaikalla tapahtuvaa koulutusta, jotka ovat kaksi eniten käytettyä koulutusmuotoa.

[14] 15:tä jäsenvaltiota koskevissa tiedoissa ylimpien ääriarvojen pitäisi sijoittua 50 %:n yläpuolelle.

Yrityksen koko on ratkaiseva tekijä

8. Täydennyskoulutusta saaneiden työntekijöiden määrä korreloi suoraan yrityksen kokoon useimmissa jäsenvaltioissa. 12 jäsenvaltiosta saatujen tietojen mukaan määrä on 13 % yrityksissä, joissa on 10–49 työntekijää, ja kohoaa 43 %:iin yrityksissä, joissa on yli 1 000 työntekijää. Toisin sanoen, **yli tuhannen työntekijän yrityksessä työskentelevällä on kolme kertaa paremmat mahdollisuudet saada täydennyskoulutusta kuin työntekijällä yrityksessä, jossa on 10–49 työntekijää.**

Tämä erittäin merkittävä vaihtelu korostuu joissakin maissa, esimerkiksi **Italiassa** (2 prosentista 31 prosenttiin), **Espanjassa** (7 prosentista 45 prosenttiin), **Portugalissa** (5 prosentista 32 prosenttiin) ja **Ranskassa** (11 prosentista 54 prosenttiin). Tästä 12 jäsenvaltion unionissa todetusta positiivisesta korrelaatiosta on yksi selvä poikkeus: **Tanska**, jossa suunta on päinvastainen (koulutusta saaneiden osuus 10–49 työntekijän yrityksissä on 37 %, kun se on noin 34 % 250–999 työntekijän yrityksissä ja 28 % yli 1 000 työntekijän yrityksissä). **Tanskassa** yrityksen suuruus ei näytä lisäävän työntekijöiden mahdollisuuksia saada täydennyskoulutusta.[15]

Erilaista politiikkaa talouden eri aloilla

9. Täydennyskoulutusmahdollisuuksia tutkimalla havaitaan myös huomattavia alakohtaisia eroavaisuuksia. Palvelualoilla, joita ovat esimerkiksi pankki- ja vakuutustoiminta, postipalvelut ja televiestintä sekä vesi, sähkö ja kaasu, koulutusta saaneiden työntekijöiden prosenttiosuus on kaikkein suurin: osuudet olivat 57 %, 53 % ja 49 %. Sen sijaan koulutusta koskevat luvut ovat erittäin alhaiset esimerkiksi hotelli- ja ravintolapalvelujen alalla (vain yksi työntekijä viidestä on saanut koulutusta). Teollisuudessa osallistumisluvut jäävät alle 35 %:n, ja luvut voivat olla niinkin alhaisia kuin 15 % rakennusalalla ja 8 % tekstiilialalla.

2.2 Ammatillista koulutusta koskevan politiikan prioriteetit arvioitava uudelleen

1. Vaikka täydennyskoulutusmahdollisuuksia koskevan neuvoston suosituksen antamisesta on tuskin neljää vuotta, aiheeseen liittyvät ongelmat ovat muuttuneet huomattavasti. Tämänhetkinen ja näköpiirissä oleva taloudellinen, väestöllinen ja sosiaalinen kehitys Euroopassa tekee asiasta paljon merkittävämmän.

[15] Tanskan raportissa on erittäin kiinnostavia, pk-yrityksiä koskevia huomioita.

Aktiiviväestön vanheneminen

2. Väestönkehitys ja aktiiviväestön selvä vanheneminen ovat uusia huolenaiheita useimmissa eurooppalaisissa kansantalouksissa. Nämä tekijät ovat erittäin merkittäviä, ja on aivan välttämätöntä muuttaa perusteellisesti niitä ajattelutapoja, jotka ovat vielä nykyäänkin vallitsevia pohdittaessa tapoja kehittää työntekijöiden ammattitaitoa

Joskin yhä paremmin koulutettujen nuorten tulo työmarkkinoille on nyt ja tulevaisuudessa tärkeä tekijä, sitä ei voida enää pitää pääasiallisena keinona saada yrityksiin uutta ammattitaitoa. Sen sijaan on varauduttava koulutustarpeiden perusteellisiin muutoksiin, joihin kuuluu painopisteen siirtyminen asteittain vanhempien työntekijöiden koulutukseen.

Seuraavat kolme osoitinta kuvaavat tätä painopisteen siirtymistä:

a) Iän mediaani[16], joka oli vuosina 1960–1995 kohonnut vain vajaat 5 vuotta (31,4 vuodesta 35,4 vuoteen) kohoaa lähes 10 vuotta seuraavien 35 vuoden kuluessa eli vuosina 1995–2030 (35,4 vuodesta 44,3 vuoteen)[17]

b) 20–29-vuotiaitten osuus aktiiviväestöstä pysyi vakaana (noin 27 %) vuosina 1960–1995, mutta supistuu 23 %:iin vuoteen 2030 mennessä

c) 50–59-vuotiaitten ikäryhmä, johon tällä hetkellä kuuluu joka viides työntekijä (20,8 %), kasvaa ja käsittää enemmän kuin joka neljännen työntekijän (27,2 %) vuoteen 2030 mennessä.

Koulutuksen saaminen riippuu selkeästi iästä

3. Aktiiviväestön ikäjakauman vääristyminen on välitön syy pohtia täydennyskoulutuksen kehittämistä. Nykyään mahdollisuudet saada koulutusta vähenevät erittäin voimakkaasti henkilön ikääntyessä. Keväällä 1994 vain 5,8% 35–44-vuotiaista ilmoitti osallistuneensa neljän kyselyä edeltäneen viikon aikana koulutukseen. Tämä yhteisön keskiarvo ylittyy selvästi vain Tanskassa, Alankomaissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Saksa on lähellä yhteisön keskiarvoa, mutta kaikissa muissa jäsenvaltioissa edellä mainitun ikäryhmän mahdollisuudet opiskella tai saada täydennyskoulutusta ovat vain 1 tai 2 %[18].

Työn kehittyminen

4. Työ muuttuu peruuttamattomalla tavalla yhä aineettomammaksi. Kaikkiin ammatteihin kuuluu entistä enemmän tehtäviä, joihin liittyy suunnittelua, uuden luomista, erilaisten merkkien hallitsemista ja henkisten kykyjen käyttöä. Tämä suuntaus on ammattipätevyyden kehittämisen kannalta keskeinen tekijä. Koska työn luonne on muuttunut, sitä ei enää voi määritellä ammatteina tai tehtävinä.

Kohti ammattitaitoa lisäävää työn järjestämistä

5. Yhä useammat yritykset pyrkivät kehittämään työntekijöiden ammattitaitoa järjestämällä käytännön oppimistilanteita teoreettisten koulutusjaksojen täydennykseksi. Ammattitaidon jatkuva kehittäminen liittyy näin työn organisoinnin, työtilanteiden sisällön ja hierarkisten suhteiden muutoksiin.

Voimavarat

6. Täydennyskoulutuksen kehittämistä koskevassa keskustelussa kysymys voimavaroista on luonnollisesti keskeinen, ja on kiinnostavaa, että työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sen yhdeksi yhteiskunnallisen vuoropuhelun keskeisistä aiheista. On selvää, ettei työntekijöitä voi istuttaa ammattitaidon kehittämiseksi toiseen kertaan heidän työelämänsä aikana. Kuten valkoisessa kirjassa "Opettaminen ja oppiminen: kohti kognitiivista yhteiskuntaa" osoitetaan, yhteiskuntiemme kehitys antaa meille mahdollisuuksia, joita tulee hyödyntää: tilanteet, joissa koulutus on mahdollista, ja samalla koulutuksen voimavarat monipuolistuvat ja moninkertaistuvat. On syytä edistää kaikkien mahdollisuuksia käyttää hyväkseen monipuolista täydennyskoulutustarjontaa.

Yksilöllisten täydennyskoulutusmahdollisuuksien paranemisen kannalta edellä kuvattu yhteiskunnallinen kehitys on ratkaiseva tekijä. Se nostaa esiin kysymyksen yksilöiden vastuusta tarpeiden ja linjojen määrittelyssä ja parhaimpien menettelytapojen valinnassa. Sen ansiosta voidaan myös pohtia syvällisemmin joidenkin mielestä arkaluonteista kysymystä siitä, miten yksittäiset ihmiset voivat (käyttämällä aikaansa tai varojaan) myötävaikuttaa koulutuksen kehittämiseen.

Itävalta : koulutustili (Bildungskonto)

Vuonna 1994 käynnistetyssä koulutustilijärjestelmässä kullakin työntekijällä on henkilökohtainen koulutustili. Järjestelmä kuuluu Ylä-Itävallan osavaltiossa työntekijöiden hyväksi osavaltion hallituksen ja työmarkkinaosapuolten aloitteesta suoritettuihin toimiin. Tässä järjestelmässä työntekijöille korvataan 50 % ammatillisen koulutuksen kustannuksista (enimmäismäärä on 20 000 Itävallan šillinkiä).

Kohti uutta työajan jakamista

7. Kysymys ajan käytöstä - erityisesti siitä, miten paljon aikaa käytetään työhön ja miten paljon

[16] Ikä, joka jakaa väestön kahteen yhtä suureen osaan.
[17] Lähde: Eurostat
[18] Työvoimaa koskeva kysely (LFS)

ammattitaidon lisäämiseen ja koulutukseen - on hankalampi päätellen niistä epämääräisistä keskusteluista, joita on käyty työajan lyhentämisestä ja muutoksista. Joidenkin yritysten menettelytavoissa ja eräissä työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa on kuitenkin havaittavissa selvää kiinnostusta kytkeä yhteen työajan lyhentäminen ja koulutukseen käytetty aika. Tässä suhteessa on epäilemättä olemassa joustomahdollisuuksia ja käyttämättömiä voimavaroja, joita kannattaa tutkia. Koulutukseen käytettävän ajan lisäämistä tavoilla, jotka on vielä yksityiskohtaisesti määriteltävä työmarkkinaosapuolten välillä, voidaan pitää joustavana vastineena työajan muutoksista ja sillä voidaan helpottaa uusia järjestelyjä. On tärkeätä, että määriteltävät tavat tukevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parempaa huomioon ottamista erityisesti naisten osalta.

Ammattitaidon vahvistaminen - dynaamisen kehityksen keskeinen tekijä

8. Kysymys hankitun ammattitaidon vahvistamisesta on tältä kannalta katsoen keskeinen. Valkoisessa kirjassa Euroopan komissio ehdotti ammattitaidon vahvistamiseksi uusia keinoja, jotka olisivat yksilöllisesti käytettävissä ja kaikkien saatavilla. Kysymyksessä on uusi, mutta aivan keskeinen suuntaus, jota kannattaa kehittää sekä menettelytapojen että toteutuksen osalta. Tarkoitus on antaa yksittäisille ihmisille keinot lisätä tietojaan ja arvioida joustavasti ja objektiivisesti heidän saavuttamaansa tasoa.

Euroopan elinikäisen oppimisen vuoden vaikutus

9. Euroopan elinikäisen oppimisen vuoden yhteydessä toteutetut toimet ovat osoittaneet, että Euroopan kansalaiset pitävät tätä aihetta entistä tärkeämpänä ja ovat lisänneet sen ulottuvuutta huomattavasti. Merkittäviä tähän liittyviä piirteitä ovat olleet seuraavat:

*a) **Euroopan kansalaisilta saatu tuki***
Edellä mainitun eurooppalaisen teemavuoden yhteydessä suoritettu eurobarometritutkimus osoittaa selvästi, että Euroopan kansalaiset kannattavat ajatusta elinikäisestä koulutuksesta. **Seitsemän eurooppalaista kymmenestä toivoo saavansa lisäkoulutusta**. Yli 80 % miehistä ja 70 % naisista on sitä mieltä, että koulutus ja täydennyskoulutus parantavat heidän työelämänsä laatua. Kielteisenä piirteenä tulee kuitenkin esiin, että tuskin yksi eurooppalainen viidestä on osallistunut koulutukseen 12 viime kuukauden kuluessa.

*b) **Runsas osallistuminen teemavuoden toimiin***
Elinikäisen koulutuksen teemaa on käsitelty monin eri tavoin. On toteutettu 5 000 hanketta, järjestetty 2 500 tilaisuutta, julkaistu 3 500 lehtiartikkelia sekä kirjattu 80 000 vierailua Internetissä. Teemavuoden ansiosta elinikäisen koulutuksen ongelmia on käsitelty todella laajasti ja tehokkaasti.

*c) **Omaperäisten aloitteiden suuri määrä***
Eräät teemavuoden yhteydessä kehitellyt aloitteet osoittavat, että on pyritty etsimään innovatiivisia ja omaperäisiä ratkaisuja, kuten "oppimispuodit" **Tanskassa**, aikuisopiskelijoiden viikko **Yhdistyneessä kuningaskunnassa** ja Internet-juna **Suomessa**.

2.3 Yhä suurempi merkitys kilpailukyvylle ja työllisyydelle

1. Talouden alalla suuntauksissa 90-luvun alussa tapahtunut äkillinen muutos antaa aiheen etsiä keinoja, joilla voidaan vankentaa eurooppalaisten talouksien vahvoja puolia kiristyneessä maailmanlaajuisessa kilpailussa. Yrityksissä ja makrotalouden tasolla tunnustetaan, että työvoiman laatu Euroopassa sekä työntekijöiden ammattitaito ja sen jatkuva kehittäminen ovat ratkaisevia tekijöitä niiden tuottavuuteen ja kilpailukykyyn liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi, jotka ovat välttämättömiä, jotta Eurooppa säilyttäisi asemansa maailmanmarkkinoilla kestävän kehityksen mukaisesti.

Eräs kilpailukyvyn avaintekijä

2. Tuoreessa kilpailukykyä koskevassa tiedonannossaan[19] komissio toteaa kilpailukykyyn keskeisesti vaikuttavista tekijöistä seuraavaa: *Inhimillisten voimavarojen tehokas käyttö on edelleen avaintekijä niin tuottavuuden parantamisen kuin sisäisen joustonkin kannalta. Työllisyyden epävakaisuuden kasvuun sisältyy vaara, että inhimilliseen pääomaan ja erityisesti ammattikoulutukseen tehtävät investoinnit, joita pitkän aikavälin kasvu ja kilpailukyky vaativat, jäävät tekemättä. Koulutus ja taitojen jatkuva kehittäminen on (ja tulevaisuudessa tämä suuntaus vain vahvistuu) aineeton investointi, josta on todellista ja kasvavaa hyötyä niin teollisuudelle kuin työntekijöillekin. Korkealle ammattitaidolle ja laadulle sekä korkealle tuottavuudelle perustuva teollisuusstrategia vahvistaa teollisuuden kilpailukykyä ja työntekijöiden työllistettävyyttä.*

Tiiviimpi yhteys työllisyyteen

3. Euroopan työmarkkinoiden toimintaa koskevat analyysit osoittavat, että vaara joutua työttömäksi on voimakkaasti sidoksissa koulutuksen ja ammattitaidon tasoon[20], vaikka tämä ei pidäkään

[19] "Euroopan teollisuuden kilpailukyvyn esikuva-analyysi", KOM(96)463.

[20] Lähde: Raportti työllisyydestä Euroopassa, 1995

paikkaansa kaikissa jäsenvaltioissa. Käytettävissä olevat tulokset tuovat esille koulutustasoja koskevan kynnysvaikutuksen, sillä korkeakoulutus suojaa työttömyydeltä vain aavistuksen verran paremmin kuin keskiasteen koulutus. Tämä ero on vielä vähäisempi alle 25-vuotiaiden nuorten kohdalla. 25–34-vuotiaitten ikäryhmässä ammattipätevyyden hankkiminen vähentää työttömäksi joutumisen vaaraa puolella verrattuna niihin, jotka ovat suorittaneet vain oppivelvollisuutensa. Alle 25-vuotiailla, joilla on keskiasteen koulutus tai korkeakoulututkinto, työttömäksi joutumisen vaara on vain kolmanneksen pienempi kuin niillä, jotka ovat suorittaneet vain oppivelvollisuutensa. Sen sijaan ikääntyneiden työntekijöiden pitkäaikaistyöttömyyttä koskevat analyysit osoittavat, että mahdollisuus palata työmarkkinoille on erittäin vahvasti riippuvainen ammattitaidosta tai sen puutteesta.

Analysoitaessa niitä monivuotisia ohjelmia, joita jäsenvaltiot ovat toteuttaneet soveltaessaan joulukuussa 1994 Essenissä pidetyn Eurooppa-neuvoston kokouksen päätelmiä, voidaan havaita jäsenvaltioiden pyrkimykset työntekijöille ja työttömille tähdätyn koulutuksen laadun ja asiaankuuluvuuden parantamiseksi. Analysointi osoittaa myös, että jos työntekijöiden ammattitaidon lisäämistä ja laajentamista, erityisesti vähiten koulutusta saaneiden osalta, voidaan pitää tehokkaimpana investointina työttömyyden ehkäisemiseksi, ei ole varmaa, että yritykset ja hallitukset kehittävät riittäviä toimia työssäkäyvien uudelleenkouluttamiseksi niin, että vastattaisiin kasvavaan koulutetun työvoiman tarpeeseen. Samoin työllisyyttä koskevassa yhteisessä kertomuksessa korostetaan, että paljon on vielä tehtävä pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi, sillä unionin tasolla vain 7 % heistä saa täydennyskoulutusta.

4. Kilpailukykyä ja työllisyyttä koskevissa keskusteluissa on viime aikoina korostettu entistä enemmän kysymystä ammattitaidosta. Sen rinnalla on keskusteltu siitä, miten jatketaan pyrkimyksiä vähentää työn kustannuksia, erityisesti kouluttamattoman työvoiman palkkaamisesta aiheutuvia välillisiä kustannuksia. Sen jälkeen kun Firenzessä kokoontunut Eurooppa-neuvosto oli nimennyt ammattitaidon jatkuvan kohentamisen keskeiseksi osaksi kasvun ja työllisyyden lisäämiseen tähtäävää strategiaa, Dublinissa kokoontunut Eurooppa-neuvosto otti inhimillisiin voimavaroihin investoinnin yhdeksi suosituksekseen strategian jatkamiseksi. Tällaisen skenaarion valinta on keskeinen tekijä Euroopan kehityksen kannalta. Euroopan työmarkkinoiden tyypillisenä piirteenä on edelleen suhteellisen vähäinen liikkuvuus ja nuorten työhönoton väheneminen. Työntekijät ovat yritysten ensisijaiset sosio-organisatoristen muutosten aikaansaajat ja heidän ammattitaitonsa kehittäminen on eräs kilpailukyvyn avantekijöistä.

Ammattipätevyys: kohti uutta joustoturvaa?

5. On syytä huomata käsitteestä "joustoturva" käyty avoin keskustelu, jossa on pyritty yhdistämään työmarkkinoiden toimimisen kaksi perustekijää: työmarkkinoiden joustavuus ja työntekijöiden ja ammattitaidon arvostaminen. Tältä kannalta täydennyskoulutus parantaa ratkaisevasti ihmisten työllistettävyyttä. On tehty joukko tämänsuuntaisia sopimuksia ja kehitetty sellaisia yritysten toimintatapoja, joiden pyrkimyksenä on lisätä täydennyskoulutusmahdollisuuksien merkitystä työllistettävyyden kannalta. Nämä mahdollisuudet yritykset voivat antaa työntekijöilleen, vaikka elinikäistä työsuhdetta ei voidakaan enää taata.

Kohti palvelutaloutta

6. Myös eurooppalaisissa talouksissa tapahtuneet rakenteelliset muutokset ja palvelutalouden esiin nousu kestävän kehityksen mukaisesti lisäävät täydennyskoulutuksen tarvetta. Kuten komissio on osoittanut "Palvelut työllisyyttä parantamaan"[21] - nimisessä tiedonannossaan Eurooppa-neuvostolle, palvelutalouden kehittäminen perustuu laatuun ja ammattitaitoon. Euroopan palvelualojen tulevaisuus riippuu suuresti tarjottujen palvelujen laadusta ja pysyvyydestä. Kyseisessä tiedonannossaan komissio korostaa palvelujen poikkeavan muista aloista erityisesti siinä, että niissä tärkein tuotantotekijä on työ:
Työvoiman kehittäminen ja uudistaminen ovat olennaisia palvelujen tarjoamien työllistämismahdollisuuksien maksimoimiseksi. Yritysten kyky johtaa ja hyödyntää työntekijöidensä osaamista on ratkaisevan tärkeä yritysten onnistuneelle kehittämiselle. Euroopassa 80 prosenttia nopeasti kasvavista yrityksistä katsoo, että työntekijöiden koulutus on ollut niiden menestykselle ratkaisevan tärkeää. Tulevaisuudessa koulutuksen merkitys vain kasvaa erityisesti alalla tapahtuvien teknisten innovaatioiden takia.

Kognitiivinen yhteiskunta

7. Komission heinäkuussa 1996 hyväksymässä vihreässä kirjassa **Elämä ja työ tietoyhteiskunnassa – Ihmisläheisyys etusijalle** (KOM(96)389) pyritään kiinnittämään huomio ja käynnistämään keskustelu tietoyhteiskunnan aiheuttamista yhteiskunnallisista ja työmarkkinoihin liittyvistä kysymyksistä. Sen mukaan vallitsee yksimielisyys siitä, että inhimilliset voimavarat ovat keskeisiä tietoyhteiskunnassa kilpailukyvyn ylläpitämiseksi

[21] Komission tiedonanto Eurooppa-neuvostolle, CSE(96) 6 lopullinen 27.11.1996.

sekä tasa-arvon ja solidaarisuuden tukemiseksi, mutta ammattitaidossa ja tiedoissa on edelleen suuria eroja. Avainaloja ovat muun muassa seuraavat:

- kehitys kohti oppimiskykyjen tukemista (tiiviimmillä suhteilla talouselämään)
- "työn kautta oppimisen" tavoite, joka koskee kaikkia niitä, joilla on työpaikka, ja erityisesti niitä, joiden työ ei ole perinteistä kokopäivätyötä
- erityinen pyrkimys saada työttömät takaisin työelämään ammattitaitoa koskevan aktiivisen politiikan avulla
- erityisesti elinikäistä oppimista koskevan uuden rakenteen perustaminen. Siihen sisältyy työelämä ja elämä ilman työtä (unohtamatta eläkkeelläoloa), ja siinä pyritään erityisesti ylläpitämään työllistettävyyttä.

Ruotsi: Aikuiskoulutuskomitea

Vuonna 1995 Ruotsin hallitus perusti parlamentaarisen aikuiskoulutuskomitean, jonka tehtävänä oli esittää kansalliset tavoitteet tietämyksen lisäämiseksi elinikäiseen oppimiseen liittyvän strategian yhteydessä. Komitean alustavassa raportissa esitellään kolme pilaria, joille strategia perustuu: nuorten koulutus, aikuisten tietämyksen syventäminen sekä elinikäinen oppiminen. Aikuisten tietämyksen syventämisen tavoitteena on antaa heille riittävä peruskoulutus, jotta he voisivat osallistua koulutukseen koko eliniän ajan. Tämä tarkoittaa peruskoulua ja keskiasteen koulutusta vastaavia opintoja. Kolmannen pilarin suhteen komitea toteaa, että jokaisella olisi oltava mahdollisuus osallistua koulutukseen koko eliniän ajan, ja tämän vuoksi työmarkkinaosapuolten, valtion ja kuntien olisi tiivistettävä yhteistyötään tehostaakseen ammatillista koulutusta koskevia toimiaan.

Alankomaat: koulutusta koskeva kansallinen keskustelu

Viime keväänä Alankomaissa käynnistettiin koulutusta koskeva kansallinen keskustelu.. Sen tavoitteena oli määritellä, mikä osa tiedolla on ja tulee olla tulevaisuudessa, jotta kansalaiset voisivat saada käsityksen siitä, millainen maailma on vuonna 2010 ja mitä heidän tulee tietää ja osata pystyäkseen sopeutumaan tulevaisuuden yhteiskuntaan.

Täydennyskoulutusmahdollisuuksia koskevien analyysien tulee perustua ajatukseen kognitiivisesta yhteiskunnasta, joka on perustava poliittinen tavoite ja joka on syytä pitää mielessä jatkuvasti. Marraskuussa 1995 julkaistussa valkoisessa kirjassa koulutuksesta *Opettaminen ja oppiminen; kohti kognitiivista yhteiskuntaa* komissio halusi esittää Euroopan kansalaisille pohdintansa tulevaisuuden eurooppalaisesta yhteiskuntamallista ja koulutuksen asemasta tässä mallissa. On rakennettava todellinen uusi yhteiskunta, joka perustuu vapaaehtoisiin valintoihin ja toimiin.

Valkoisessa kirjassa esitettiin olettamus, että yhteiskuntiemme kehitykseen vaikuttaa ennen muuta mahdollisuus saada tietoja ja taitoja. Tiedot ja taidot ovat yhä määräävämpiä sosiaalisissa suhteissa, työsuhteissa ja yksittäisen ihmisen suhteissa tiedon levittäjiin ja tietoverkkoihin. Siksi käsitys yksilön ja tiedon välisestä suhteesta on ajateltava kokonaan uudelleen. Elinikäinen koulutus ei ole vain sosiaalista kehitystä myötäilevä tekijä vaan sen liikkeellepaneva voima ja takuu siitä, että kansalaiset hallitsevat tätä kehitystä.

Luku 3

Päätelmät ja suuntaviivat

Tämä suosituksen täytäntöönpanoa koskeva kertomus antaa kaikille toimijoille uusia pohdittavia ja keskusteltavia aiheita sekä vertailuaineistoa tavoitteiden asettamiseksi ja toimintalinjojen parantamiseksi.

Tämän kertomuksen päätteeksi komissio esittelee keskeisimmät päätelmät ja toteamukset, jotka se on tehnyt kesäkuussa 1993 annetun neuvoston suosituksen koko täytäntöönpanoprosessista.

Tämän kertomuksen päätelmät esitetään pääosin niiden tavoitteiden mukaan, joita yhteisön tasolla olisi hyödyllistä noudattaa aloitettujen toimien tukemiseksi sekä tässä kertomuksessa esiin tuotuihin täydennyskoulutusta koskeviin uusiin haasteisiin vastaamiseksi.

Komissio ehdottaa myös suuntaviivoja siitä, millä keinoin kukin tavoite voitaisiin toteuttaa.

3.1 Menettelytapaa koskevat päätelmät

- Komissio pitää täydennyskoulutusmahdollisuuksia koskevien kansallisten raporttien laatimista hyvin positiivisena. Komission mielestä kansallisten raporttien laatiminen ja niiden vertaileminen ovat hyödyllinen alkusysäys sille, että kansalliset toimijat tarkastelevat perusteellisesti järjestelmiään ja suhteuttavat oman järjestelmänsä muihin järjestelmiin.

- Komissio iloitsee siitä, että useissa jäsenvaltioissa raportin laatiminen johti yhteiseen tarkasteluun ja keskusteluun kaikkien asianomaisten, erityisesti työmarkkinaosapuolten kanssa, mikä lisäsi raportin laadukkuutta. Komission mielestä kansallista kuulemismenettelyä on jatkettava ja kehitettävä.

- Komissio suosii hyvin voimakkaasti sitä, että sekä jäsenvaltiot että yhteisön tason työmarkkinajärjestöt laativat oman raporttinsa. Komission mielestä tämä kaksinkertainen menettely antaa täydellisemmän kuvan kehityssuuntauksista ja monipuolisen käsityksen eri toimijoiden mielipiteistä. Vielä enemmän edistystä voitaisiin saavuttaa paremmalla yhteistoiminnalla yhteisön tasolla sekä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten raporttien vastavuoroisella huomioonottamisella.

- Komissio panee tyytyväisenä merkille, että raporteissa esitellään hyvin monipuolisia aloitteita ja uudenlaisia keinoja tukea täydennyskoulutusmahdollisuuksia sekä jäsenvaltioiden julkisten politiikkojen että työmarkkinaosapuolten ja yritysten tasolla. Täydennyskoulutusalan innovaatioista ollaan erittäin innostuneita, mikä ilmenee toisaalta varsinkin tavoitteeseen 4 liittyvissä rakennerahastojen toimissa ja teollisuuden muutoksia koskevissa yhteisön aloitteissa ja toisaalta sellaisissa yhteisön ohjelmissa kuin FORCE ja Leonardo da Vinci.

- Komission mielestä numerotiedot, varsinkin yhdenmukaisesti CVTS-tyyppisten[22] yhteisön kyselyjen kautta saadut tiedot parantavat merkittävästi koulutusmahdollisuuksien tuntemusta unionin tasolla ja jäsenvaltioissa. Tätä menettelyä on jatkettava ja paranneltava täydennyskoulutuksen osalta ja laajennettava se piakkoin saatavilla oleviin tietoihin peruskoulutuksesta. Komissio julkaisee vuonna 1997 ensimmäiset ammattikoulutusta koskevat tunnusluvut. Näiden kaikkien tietojen avulla voidaan paremmin arvioida järjestelmien ja koulutuskäytäntöjen kehitystä elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

- Komission mielestä on tärkeää työskennellä ja pohtia asioita yhdessä jäsenvaltioiden kanssa erilaisten indikaattorien kehittämiseksi niiden ensimmäisten tulosten pohjalta, jotka on saatu työllisyyttä koskevien taulukoiden koulutusosiosta.

[22] Vuonna 1994 toteutettu yhteisön kysely jatkokoulutukseta

Komissio tulee tekemään ehdotuksia, jotta komission suunnittelemasta, koulutusta koskevien yhteisön kyselyjen ohjelmasta hyödyttäisiin parhaiten.

- Komission mielestä jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten ja komission laatimista kertomuksista saadut tulokset muodostavat yhteisen pääoman. Sitä on hyödynnettävä yhteisesti määriteltävin säännöin siten, että parannetaan täydennyskoulutusta koskevan keskustelun laatua ja suunnitellaan tapoja lisätä koulutusmahdollisuuksia kaikilla tasoilla. Omalta osaltaan komissio tekee parhaansa analyysien ja tulosten julkaisemiseksi sekä niiden käytön kehittämistä koskevien ehdotusten antamiseksi.

- Komission mielestä täytäntöönpanoa koskevien raporttien laatiminen on osoittanut, että neuvoston suositus on pätevä perusta täydennyskoulutusta koskevan yhteisön prosessin käynnistämiseksi. Komission mielestä suositus on edistänyt kiinnostavien tulosten saavuttamista, kun ottaa huomioon sen, että suositus ei ole juridisesti sitova.

- Komissio arvioi, että tämä ensimmäinen vaihe johtaa perustellumpiin keskusteluihin yhteisön toimen jatkamiseen tarvittavien välineiden luonteesta. Näiden välineiden on vastattava haasteisiin, joita paremmat mahdollisuudet saada täydennyskoulutusta asettavat. Komissio aikoo esittää ehdotuksia tässä hengessä.

3.2 Tavoitteita koskevat päätelmät

- Komissio on yhtä mieltä siitä, että kaikkien unionin kansalaisten mahdollisuus saada täydennyskoulutusta ja laajemmin mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen on seikka, joka määrää hyvin pitkälti työntekijöiden ammattitaidon kehittämismahdollisuudet ja sitä kautta työntekijöiden työllistämisasteen sekä yritysten kilpailukyvyn kestävän kehityksen hengessä.

- Tässä suhteessa komissio uskoo, että työntekijöiden koulutusmahdollisuuksien tasossa saavutetut tulokset ovat rohkaisevia, mutta kuitenkin hyvin eriarvoisia. Olisi tuettava hyvin voimakkaasti koulutusmahdollisuuksien lisäämistä, jotta vastattaisiin teknisen, taloudellisen, yhteiskunnallisen ja varsinkin väestötilastollisen kehityksen sekä ympäristövaatimusten tuomiin haasteisiin.

- Komissio toteaa, että kansallisten tilanteiden sekä jäsenvaltioiden sisällä eri yritys- ja työntekijäluokkien väliset valtavat erot asettavat eurooppalaiset työntekijät valitettavan eriarvoiseen asemaan. Nämä eriarvoisuudet koskevat työntekijöille tarjottuja mahdollisuuksia lisätä ammattitaitoaan ja sitä kautta suojautua tehokkaammin työttömyyttä vastaan.

- Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen eurooppalaisesta vuodesta tekemänsä ehdotuksen mukaisesti komissio pitää täydennyskoulutusmahdollisuuksien edistämistä keskeisenä osana elinikäisen oppimisen laajempaa tavoitetta. Tässä suhteessa se panee tyytyväisenä merkille, että useat jäsenvaltiot ovat määrätietoisesti sitoutuneet tähän.

- Komissio on havainnut, että merkittävimmät aloitteet ja täydennyskoulutuksen laajentaminen koskemaan elinikäistä oppimista tehdään niissä jäsenvaltioissa, joissa koulutusmahdollisuudet ovat jo hyvät. Tämä voi lisätä kansallisten tilanteiden välisiä eroavaisuuksia ja tarvetta ottaa tämä tilanne huomioon rakennerahastojen ohjelmoinnissa varsinkin koheesiomaiden osalta.

- Komissio pitää yleisenä suuntauksena sitä, että täydennyskoulutusmahdollisuuksia kehitetään monipuolistamalla ja käyttämällä hyväksi erilaisia tilaisuuksia ja keinoja pikemminkin kuin suosimalla yhtä ainoaa lähestymistapaa.

- Komission mielestä tämä hallitseva suuntaus vaikeuttaa saavutettujen tulosten esiintuomista ja mittaamista. Komissio ei kuitenkaan ole Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön kanssa yhtä mieltä siitä, että täydennyskoulutusmahdollisuudet eivät ole parantuneet lainkaan, eikä myöskään UNICE:n kanssa siitä, että kehitys on ollut erityisen suotuisaa. Komission mielestä todellista edistystä on saavutettu, mutta se on vaikeasti havaittavissa eri lähestymistapojen moninaisuuden takia.

- Komissio uskoo, että tämä monipuolistuminen tarjoaa kiinnostavan tilaisuuden parantaa kaikkien työntekijöiden mahdollisuuksia saada täydennyskoulutusta, sillä edellytyksellä, että erityistä huomiota kiinnitetään työntekijöille tiedottamiseen, jotta he voisivat hyödyntää eri mahdollisuuksia parhaalla tavalla. Tässä suhteessa komissio pitää hyvin positiivisena niitä eri aloitteita, joiden avulla työntekijät voivat arvioida ammattitaitoaan.

- Komissio arvioi, että kaikilla toimijoilla, varsinkin työmarkkinaosapuolilla, on uusi tehtävä näiden järjestelyjen sääntelemisessä ja valvomisessa varmistaakseen eri kumppanuussuhteiden kautta, että kaikilla työntekijöillä todella on yhtäläiset mahdollisuudet saada koulutusta koko eliniän ajan ja hankkia uusia taitoja.

3.3 Jatkotoimia koskevat suuntaviivat

Pitääkseen vireillä keskustelua asianomaisten yhteisön tahojen kanssa komissio antaa suppean joukon suuntaviivoja, jotka ovat sen mielestä oleellisia täydennyskoulutusta koskevan yhteisön toiminnan jatkamiseksi ja kehittämiseksi niin, että analyysissä havaitut tarpeet täytetään.

Tältä pohjalta käytyjen keskustelujen perusteella komissio esittelee olosuhteiden ja sopivan aikataulun mukaan ehdotuksensa suuntaviivojen toteuttamisesta sekä tarvittavien oikeudellisten ja operatiivisten keinojen käyttöönotosta. Tätä varten komissio ottaa huomioon ne ehdotukset, jotka on jätetty vastineeksi valkoisesta kirjasta "Opettaminen ja oppiminen: kohti kognitiivista yhteiskuntaa" ja sellaisten toimintaohjelmien kuten Leonardo da Vinci tarkistusmenettelystä.

Komissio ottaa myös huomioon tulokset elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia koskevasta tutkimuksesta ja arvioinnista, jotka suoritetaan tutkimuksen ja kehityksen neljännen puiteohjelman kohdennetun sosioekonomisen tutkimuksen (TSER) ohjelmassa.

Toimintalinja nro 1:

Toteamus:

- Täydennyskoulutusmahdollisuuksien paraneminen on todellista, mutta epäilemättä riittämätöntä verrattuna teknologiseen, ympäristölliseen ja sosioekonomiseen kehitykseen. Lisäksi siihen liittyy yhä kasvavaa eriarvoisuutta työntekijöiden välillä joko kansallisen tilanteen tai yrityksen luokan mukaan.

Yhteisön tavoite:

- Jatkaa edelleen täydennyskoulutuksen saatavuuden tukemista ja vähentää työntekijöiden eriarvoisuutta ammattitaidon hankkimista koskevan unionin tason strategian tukemiseksi.

Toimintaehdotukset:

- Asetetaan yhteisön tasolle yhteiset edellytykset koulutusmahdollisuuksien tukemiseksi myös alakohtaisella tasolla. Nämä edellytykset laaditaan yhdessä yhteisön tason työmarkkinaosapuolten kanssa siten, että käsitellään yhdessä myös sitä, minkälaista oikeudellista asiakirjaa näiden edellytysten antamiseen tarvitaan.

  Yhteistoiminnan tarkoitus on erityisesti varmistaa yhteisön tavoitteen ulottaminen koskemaan ammattitaidon hankkimista, sellaisena kuin se määritellään työllisyyttä koskevassa luottamussopimuksessa.

Toimintalinja nro 2:

Toteamus:

- Huolimatta saavutetusta edistyksestä ja lupaavista innovaatioista täydennyskoulutusalalla, eri toimijoilla – yrityksillä, viranomaisilla ja työmarkkinaosapuolilla – on vaikeuksia muotoilla ja panna täytäntöön todellinen strategia, jota tarvitaan nykyajan muutosten ja erityisesti väestönkehityksen vuoksi.

Yhteisön tavoite:

- Tarjota eri toimijoille, viranomaisille ja työmarkkinaosapuolille pysyvä viitekehys, joka pitää heidät ajan tasalla täydennyskoulutusmahdollisuuksien tilanteesta ja edistyksestä, jotta ne voisivat arvioida tilannetta ja tavoitteitansa paremmin.

Toimintaehdotukset:

- Tehdään täydennyskoulutusmahdollisuuksia koskevista kertomuksista säännöllisiä ja parannetaan menettelyä niin, että kansalliset raportit ja työmarkkinaosapuolten raportit laaditaan yhdenmukaisesti yhteisin perustein.

- Tehostetaan tätä raportointijärjestelmää tekemällä säännöllisesti ammatillista täydennyskoulutusta koskeva kysely (CVTS) ja käynnistämällä laatua ja uusien alojen tarpeita koskevia kyselyitä sisältäviä yhteisön ohjelmia sekä tuottamalla vertailukelpoisia tilastotietoja aktiivisista työllisyyspolitiikoista, jotka koskevat erityisesti työttömille annettavaa koulutusta.

- Dublinin säätiön yhteyteen perustettua työmarkkinasuhteiden seurantakeskusta voidaan myös pyytää täydentämään saatavilla olevia tietoja jäsenvaltioiden tasolla hyväksytyistä työehtosopimuksista.

- Jaksottaisuus: vuoden 1993 suosituksen perusteella toteutettujen toimien valossa vaikuttaisi sopivalta, että jäsenvaltiot laativat raportin joka kolmas vuosi ja että Euroopan tason yhteenvetokertomus julkaistaan vuotta myöhemmin.

- Tämä malli mahdollistaisi esikuva-analyysin (benchmarking; vertaileva arviointi) tekemisen täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehityksestä yhteisten indikaattorien perusteella: osallistumisaste, yrityspolitiikka, innovaatiot, uusien alojen tarpeet jne. Eri toimijat voisivat siten keskustella kansallisista ja yhteisön tason tuloksista ja määritellä uusia tapoja edistää koulutuksen saatavuutta sekä käyttää hyväksi yhteisön tason tietoja, jotka on saatu benchmarking-vertailusta, hyvistä kansallisista käytännöistä sekä

työmarkkinaosapuolten aloitteista. Tämä esikuva-analyysimenettely olisi tehtävä rinnakkain vastaavien toimien kanssa, joihin komissio ja jäsenvaltiot ovat ryhtyneet kilpailukyvyn ja työllisyyden alalla.

Toimintalinja nro 3:

Toteamukset:

- Täydennyskoulutusalalla on tehty lukuisia innovaatioita, joiden avulla voitaisiin laajentaa täydennyskoulutusmahdollisuuksia huomattavasti. Tätä suuntausta tukee uuteen tietotekniikkaan tukeutuvien välineiden kehittäminen koulutusta tai ammattitaidon mittaamista varten.

- Samoin muutokset työn järjestämisessä ja erilaiset työaikajärjestelyt tuovat uusia, hyvin tärkeitä mahdollisuuksia kehittää täydennyskoulutuksen saatavuutta omintakeisella tavalla. Tässä yhteydessä komission vihreä kirja "Yhteistyökumppanuus työn uudelleen jakamiseksi" käsittelee myös koulutukseen liittyviä kysymyksiä. Kun tämä vihreä kirja on hyväksytty, käydään keskusteluja ja tehdään aloitteita, joissa voidaan ottaa huomioon näiden kysymysten suhde koulutukseen.

- Sen sijaan innovatiivisia käytänteitä ei sovelleta Euroopan markkinoiden sisällä tarpeeksi nopeasti ja tehokkaasti.

Yhteisön tavoitteet:

- Tuetaan eurooppalaista teollisuutta, joka valmistaa täydennyskoulutuksessa ja yksilöllisessä ammattitaidon arvioinnissa käytettäviä multimediavälineitä.

- Rohkaistaan innovaatioiden kehittämistä ja niiden sisällyttämistä uusiin täydennyskoulutusmahdollisuuksia koskeviin lähestymistapoihin, jotka liittyvät työsuhdeasioiden muutoksiin.

Toimintaehdotukset:

- Esitetään vuoden 1997 aikana "*Oppiminen tietoyhteiskunnassa*"-toimintaohjelman ammattikoulutusta koskeva ohjelmalohko.

- Laajennetaan ammattitaidon itsenäistä arviointia koskevat kokeiluhankkeet ammattialoille, joihin liittyy sekä teknisiä että monialaisia taitoja.

- Tuetaan valtioiden välisiä kokeiluja, jotka koskevat uusia koulutusmahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä, varsinkin työaikakokeiluja ja uusia työn järjestämisen tapoja, sekä vaihdetaan lähestymistapoja ja tehdään valtioiden välisiä kokeiluja seikoista, jotka voivat lisätä merkittävästi koulutusmahdollisuuksia:

1. hankkeet, joissa liitetään yhteen koulutusmahdollisuuksien kehittäminen sekä työajan uudelleenjärjestely tai vähentäminen ja joihin olisi mielellään saatava osallisiksi ammattialoja

2. hankkeet, joissa liitetään yhteen uudentyyppiset työjärjestelyt ja koulutusmahdollisuuksien kehittäminen, varsinkin yksilöllisten koulutus–työsopimusten avulla, ja joihin olisi mielellään saatava osallisiksi innovatiivisia yrityksiä.

Komission mielestä tässä raportissa esitetyt analyysit ja suuntaukset tukevat prioriteettia, jonka komissio haluaa antaa jatkokoulutuksen ja ammatipätevyyden saatavuuden tukemiselle. Niin kilpailukykyyn, työllisyyteen kuin sosiaalisen koheesioonkin nähden huomattavaa edistystä on tapahduttava, jotta pystyttäisiin luomaan tietoyhteiskuntaa ja etenemään kohti tiedon Euroopan unionia.

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).

(1) 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 1024-4492

KOM(97) 180 lopullinen

ASIAKIRJAT

FI 16 15 04

Luettelonumero : CB-CO-97-191-FI-C

ISBN 92-78-19459-X

Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

L-2985 Luxemburg

40