KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 30.04.1997
KOM(97) 180 endelig udg.

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

om adgang til efter- og videreuddannelse i den Europæiske Union

(Rådets henstilling af 30. juni 1993)

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning 5

Kapitel 1 8

De seneste års fremskridt med hensyn til adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse

1.1
FÆLLESSKABSPROCESSEN BASERET PÅ RÅDETS HENSTILLING 8

1.2
DE NATIONALE RAPPORTER BESKRIVER EN LANG RÆKKE FORSKELLIGARTEDE NATIONALE INITIATIVER 11

1.3
MODSATRETTEDE HOLDNINGER HOS ARBEJDSMARKEDETS PARTER 28

KAPITEL 2 34

EN MERE AMBITIØS STRATEGI FOR DEN EUROPÆISKE UNION: ADGANG TIL KOMPETENCE

2.1
STORE SKÆVHEDER INDEN FOR EU 34

2.2
MÅLSÆTNINGERNE FOR ERHVERVSUDDANNELSESPOLITIKKEN MÅ OMPRIORITERES 36

2.3
KONKURRENCEEVNE OG BESKÆFTIGELSE HAR FÅET ØGET VÆGT 38

KAPITEL 3 42

KONKLUSIONER OG RETNINGSLINJER

3.1
KONKLUSIONER OM METODEN 42

3.2
KONKLUSIONER OM MÅLSÆTNINGERNE 43

3.3
RETNINGSLINJER FOR DEN FREMTIDIGE INDSATS 44

Indledning

Allerede i begyndelsen af 90'erne gjorde Kommissionen opmærksom på efter- og videreuddannelsens afgørende betydning, og hvor vigtigt det er at skabe bedre adgang til disse former for uddannelse. Kommissionen understregede i sit memorandum om erhvervsuddannelse i Det Europæiske Fællesskab i 90'erne[1], at den hurtige udvikling på det teknologiske og organisatoriske område tilligemed udviklingen i befolkningsstrukturen betyder, at politikken for efter- og videreuddannelse vil få en central placering. Dette synspunkt er i vidt omfang blevet yderligere understøttet i de drøftelser, der har fundet sted med medlemsstaterne på grundlag af ovennævnte memorandum. Desuden slog Kommissionen allerede i samme memorandum til lyd for en udvikling på uddannelsesområdet, hvor efter- og videreuddannelse med en solid grunduddannelse som udgangspunkt skulle fortsætte livet igennem.

Fællesskabet fik et vigtigt instrument i hænde, da Rådet den 30. juni 1993 vedtog en henstilling om adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse[2]. Det samarbejde, der nogle år forinden var blevet indledt på fællesskabsplan for at skabe bedre adgang til efter- og videreuddannelse, kunne nu udbygges omkring en fælles referenceramme.

Sideløbende hermed har den debat om beskæftigelsen, der er opstået som følge af den økonomiske situation og den øgede internationalisering, gjort spørgsmålet om arbejdstagernes kvalifikationer og færdigheder og muligheder for at forbedre disse stadigt mere aktuelt. Med udgangspunkt i Kommissionens hvidbog om vækst, konkurrenceevne og beskæftigelse udpegede Det Europæiske Råd i Essen i december 1994 øgede investeringer i uddannelse som ét af de fem vigtigste indsatsområder for Fællesskabet.

Reformen af strukturfondene, særlig Den Europæiske Socialfond (ESF), der gælder for perioden 1994-1999, har gjort det til en prioriteret opgave at højne kvalifikationer og færdigheder. Specielt indebærer det nye mål 4, der går ud på at lette arbejdstagernes tilpasning til omlægninger inden for industrien og ændringer i produktionssystemerne, at der lægges særlig vægt på betydningen af at bevare kvalifikationer og færdigheder på et højt niveau, og at det nu for første gang er muligt for arbejdstagere med job at få gavn af ESF i samtlige medlemsstater.

Andre fællesskabsprogrammer, herunder FORCE[3] (1991-1994) og senest Leonardo da Vinci-programmet (1995-1999)[4], er ligeledes fortrinlige fællesskabsinstrumenter med henblik på at fremme adgangen til uddannelser: de tager sigte på at stimulere nyskabelser inden for erhvervsuddannelse og på den måde især bidrage til at udvikle nye uddannelsesmetoder og -hjælpemidler, der letter adgangen til uddannelse og til kvalifikationer.

Året 1996 var *"Det Europæiske År for Livslang Uddannelse"*; det satte gang i en bred debat i de europæiske befolkninger om, hvor vigtigt det er at forbedre og udbygge sine kundskaber og færdigheder hele livet igennem.

Denne debat afslørede, at mange står i kø til uddannelsesforanstaltninger, og at der er et kraftigt misforhold mellem ønskerne om uddannelse livet igennem og de konkrete muligheder, der tilbydes europæiske arbejdstagere og borgere på dette felt.

Ved den lejlighed fremhævede Kommissionen et nyt perspektiv, som i endnu højere grad bringer spørgsmålet om adgang til uddannelse i

---

1 KOM(91) 397 endelig udg. af 12. december 1991.

2 EFT L 181 af 23.7.93, s. 37 (vedføjet som bilag).

3 EFT L 156 af 21.6.90, s. 1.

4 EFT L 340 af 29.12.94, s. 1.

fokus, nemlig begrebet "det kognitive samfund". I sin hvidbog "Undervise og lære - På vej mod det kognitive samfund"[5] understreger Kommissionen følgende:

"*Anden grundlæggende idé: adgangen til uddannelse skal udvikles gennem hele livet. Selv om alle, dvs. de offentlige myndigheder og virksomhederne, understreger nødvendigheden heraf, er der kun sket få fremskridt. Disse bliver i endnu højere grad utilstrækkelige, fordi ændringerne i arbejdsorganisationen, som især skyldes informationsteknologien, betyder, at der er et presserende behov for uddannelse i anvendelsen af de nye værktøjer.*"

De eksisterende kvalifikationer og færdigheder kan ikke længere fornyes via det naturlige generationsskifte i arbejdsstyrken; det skal gå endnu hurtigere på grund af to forskellige faktorer, som tilsammen er helt afgørende for udviklingen :

- de teknologiske ændringer sker stadigt hurtigere, og det samme gælder den måde, hvorpå arbejdet tilrettelægges i forbindelse med en bæredygtig udvikling;
- aldersstrukturen i den erhvervsaktive befolkning ændrer sig radikalt, og der bliver stadig flere kvinder på arbejdsmarkedet, og det betyder, at også ældre arbejdstagere får behov for uddannelse.

Erhvervsuddannelsespolitikken og især de tiltag, som Fællesskabet er ansvarligt for i medfør af artikel 127 i EF-traktaten, må tage udgangspunkt i denne strukturudvikling og lægge øget vægt på efter- og videreuddannelse af arbejdstagerne.

I fortsættelse af de forskellige foranstaltninger i tilknytning til den tillidspagt om beskæftigelsen, som Kommissionen lancerede i april 1996, fremkom Det Europæiske Råd i sine konklusioner fra Firenze (juni 1996) med følgende erklæring, som blev yderligere bekræftet på Det Europæiske Råd i Dublin (december 1996):

"*Det Europæiske Råd understregede, at uddannelsessystemerne i Den Europæiske Union har behov for en dybtgående tilpasning. Det noterede sig, at Kommissionen agter at fremsætte forslag om adgang til og anerkendelse af kvalifikationer, der er erhvervet ved livslang uddannelse.*"

Arbejdsmarkedets parter forelagde Det Europæiske Råd i Dublin en fælles erklæring om beskæftigelsessituationen, og i denne erklæring prioriteres behovet for livslang uddannelse som ét af de vigtigste spørgsmål. Der står bl.a.:

"*De socioøkonomiske forandringer, beskæftigelsessituationen og de nye teknologiers, herunder informations-teknologiens, fremmarch medfører dybtgående forandringer på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. Disse udviklinger fører til et behov for udvidelse af den enkeltes kompetence, hvilket nødvendiggør en holdningsændring til livslang uddannelse. Desuden bør der være bedre adgang til erhvervsuddannelse gennem hele det erhvervsaktive liv .... Livslang uddannelse vil være af stadigt større betydning for virksom-$$hedernes konkurrenceevne. Det forholder sig på samme måde for lønmodtagerne med hensyn til geografisk og erhvervsmæssig mobilitet.*"

Rådets afgørelse om et tredje flerårigt program for små og mellemstore virksomheder i Unionen (1997-2000)[6] går i samme retning ved at fremme uddannelser, som skal forbedre virksomhedsledernes lederevner og således styrke de små og mellemstore virksomheders konkurrenceevne.

Den foreliggende "Rapport om adgang til efter- og videreuddannelse i Den Europæiske Union" skal ses i sammenhæng med denne fællesskabsproces og har som hovedformål at give en samlet vurdering af de fremskridt, der er gjort med hensyn til anvendelsen af Rådets henstilling og at anvise nye veje med hensyn til, hvorledes fællesskabsindsatsen til fremme af adgangen til uddannelse kan styrkes under indtryk af de nuværende udfordringer.

Kommissionen har således valgt ikke kun at udarbejde en beskrivende rapport på grundlag af en blot og bar konstatering af forholdene, men har ønsket at gøre denne evalueringsrapport til et redskab i overvejelserne om problematikken omkring adgang til efter- og videreuddannelse på unionsplan: hvor langt er vi reelt nået, hvilke væsentlige forskelle gør sig gældende, og hvordan kommer vi videre?

---

5 KOM(95) 590 af 29. november 1995.

6 EFT L 6 af 10.01.97, s. 25.

Det er desuden Kommissionens ønske, at denne rapport skal danne grundlag for en regulær debat om indholdet af den fremtidige politik for efter- og videreuddannelse med henblik på livslang uddannelse. Debatten skal ligeledes gøre det muligt at bane nye veje for en mere ambitiøs indsats for at udbygge og højne den enkeltes kvalifikationer og færdigheder. Kommissionen vil derfor gerne understrege, at den tillægger den foreliggende evalueringsrapport stor betydning, og at fællesskabsinstanserne bør gennemgå den nøje. Kommissionen gør opmærksom på følgende :

- det er første gang, der foreligger en fællesskabsrapport om erhvervs-uddannelse;
- spørgsmålet om uddannelse indtager en stadigt vigtigere plads i debatten om beskæftigelsen, konkurrenceevnen og selve vor samfundsmodel, samt i den debat, der føres med henblik på opbygningen af det kognitive samfund.

Kapitel 1

De seneste års fremskridt med hensyn til adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse

1.1 FÆLLESSKABSPROCESSEN BASERET PÅ RÅDETS HENSTILLING

Udgangspunktet : fællesskabspagten

Spørgsmålet om adgang til erhvervsuddannelse er omhandlet i flere fællesskabstekster. Det var dog **fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende og arbejdsmarkedsmæssige sociale rettigheder**, vedtaget af elleve medlemsstater på Det Europæiske Råd i Strasbourg i 1989, som gav startskuddet til den egentlige debat om adgang til uddannelse. Der står således i artikel 15 :

"*Enhver arbejdstager ..... skal kunne have adgang til erhvervsuddannelse, lige så længe den pågældende er erhvervsaktiv. ..... De kompetente offentlige myndigheder, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter bør inden for hvert deres kompetenceområde tilvejebringe de nødvendige tilbud om livslang efter- og videreuddannelse, således at alle borgere får mulighed for at ajourføre deres faglige viden, bl.a. gennem frihed i forbindelse med uddannelse, at dygtiggøre sig og erhverve ny viden, navnlig med hensyn til den tekniske udvikling.*"

Også i handlingsprogrammet om gennemførelsen af fællesskabspagten, blev det understreget, hvor vigtigt det er at skabe nye muligheder for adgang til uddannelse, og medlemsstaterne, erhvervslivet og arbejdsmarkedets parter blev opfordret til at træffe foranstaltninger til, at alle arbejdstagere skal kunne fortsætte deres uddannelse igennem hele arbejdslivet.

Ifølge programmet skulle Kommissionen også forelægge Rådet et forslag til et fællesskabsinstrument vedrørende adgang til erhvervsuddannelse. Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder udgjorde i realiteten grundlaget for den institutionelle debat på fællesskabsplan, som resulterede i vedtagelsen af henstillingen om adgang til efter- og videreuddannelse.

Den sociale dialog

De arbejdsmarkedsorganisationer, der deltager i den europæiske sociale dialog (UNICE, CEEP og ESF[7]), erkender, at bedre adgang til erhvervsuddannelse bliver stadigt vigtigere for virksomhedernes konkurrenceevne og for den sociale samhørighed; problemstillingen har fået en fremtrædende plads i drøftelserne under den sociale dialog omkring almen og erhvervsfaglig uddannelse, og i december 1991 vedtog parterne en **"Fællesudtalelse om, hvordan man letter den bredest mulige adgang til erhvervsuddannelse."**

I præamblen konstaterer arbejdsmarkedets parter, at :

"*En stor del af den i dag voksne befolkning gik nemlig ud af skolen uden de kvalifikationer, der i dag er behov for, eller har aldrig fået nogen systematisk efter- og videreuddannelse. Deres lave kvalifikationsniveau fører til den*

[7] UNICE = Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa.
CEEP = Det Europæiske Center for Offentlige virksomheder.
EFS = Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation.

paradoksale situation, at mange af de eksisterende erhvervsuddannelsestilbud ikke står åbne for dem på grund af deres manglende basale viden og færdigheder."

Desuden påpeges det, at de "*virksomheder, der er konkurrencedygtige, og som klarer sig godt, er dem, der efter grundig høring af medarbejderne og/eller disses repræsentanter iværksætter de mest relevante og bedste erhvervsuddannelsesprogrammer.*"

Det understreges også, at "*arbejdsmarkedets parter kan og bør spille en betydelig rolle ved at etablere regionale partnerskaber med henblik på at fremme øget synergi mellem virksomhedernes uddannelsesprogrammer og prognoser over den fremtidige efterspørgsel efter bestemte kvalifikationer på regionalt plan.*"

Det er i øvrigt interessant at se, at principperne i denne fællesudtalelse i vidt omfang går igen i Rådets henstilling. På sektorplan har arbejdsmarkedets parter på møder i paritetiske udvalg eller uformelle arbejdsgrupper vedtaget en række fælles udtalelser om adgangen til erhvervsuddannelse og til efter- og videreuddannelse gennem hele det erhvervsaktive liv. Bl.a.:

* Fællesudtalelsen om bedre adgang for kvinder til erhvervsuddannelse i tekstil- og beklædningsindustrien (16. juni 1994)
* Udtalelsen om erhvervsuddannelse for ingeniører og vedligeholdelsespersonale (15. september 1993)
* Forhandlinger om en rammeaftale for beskæftigelsen i landbruget, der forventes undertegnet i juni 1997, i hvilken erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse spiller en central rolle, og hvor arbejdsmarkedets parter giver udtryk for forventning om, at der senere kan indgås en specifik aftale om dette emne.

Vedtagelsen af Rådets henstilling i juni 1993 efter en grundig drøftelse af indholdet med fællesskabsinstanserne (Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg) og arbejdsmarkedets parter (bl.a. i Det Rådgivende Udvalg for Erhvervsuddannelse) markerede starten på en fællesskabsproces, der forløb på tre indbyrdes komplementære niveauer :

a) Fastlæggelse af en generel målsætning - på grundlag af fællesskabspagten - som går ud på, at "enhver arbejdstager skal have adgang til erhvervsuddannelse, lige så længe den pågældende er erhvervsaktiv" (jf. punkt I).

b) Fastlæggelse af 15 specifikke målsætninger med henblik på opfyldelsen af den generelle målsætning, idet det dog er overladt til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter selv at fastlægge de nærmere vilkår for og metoder til at opfylde disse målsætninger (jf. punkt II).

c) Iværksættelse på fællesskabsniveau af en række foranstaltninger for at følge op på tendenser og udviklinger i problemstillingen omkring adgang til efter- og videreuddannelse både i medlemsstaterne og på fællesskabsplan (jf. punkt III og IV).

Denne opfølgning er baseret på en treleddet proces :

1. **De nationale rapporter om gennemførelsen af Rådets henstilling og opfyldelsen af dens målsætninger (punkt IV.1)**

   Medlemsstaterne blev opfordret til på grundlag af en fælles model, de selv havde godkendt, at udarbejde nationale rapporter om de foranstaltninger, de har truffet siden 1993 specielt for at skabe bedre adgang til efter- og videreuddannelse. Medlemsstaterne blev i øvrigt også opfordret til at udarbejde disse rapporter i samråd med arbejdsmarkedets parter, og ganske mange af medlemsstaterne fulgte denne opfordring.

2. **Indførelse af en støttemekanisme for den sociale dialog vedrørende efter- og videreuddannelse (punkt III.3).**

   I henstillingen opfordres Kommissionen til at støtte dialogen mellem arbejdsmarkedets parter omkring dette emne. I denne sammenhæng har Kommissionen taget initiativ til en "støttemekanisme for den sociale dialog på efter- og videreuddannelsesområdet" i tæt samarbejde med de europæiske organisationer, der deltager i den

europæiske sociale dialog, dvs. UNICE, CEEP og EFS.

Hermed er det blevet muligt i medlemsstaterne at afdække en række initiativer fra arbejdsmarkedets parters side, som tager sigte på at skabe bedre efter- og videreuddannelsesmuligheder, og som i mange tilfælde har direkte indvirkning på adgangen til de forskellige uddannelsestilbud.

I denne forbindelse er der udgivet to "kompendier" i henholdsvis 1994 og 1996. Disse kompendier gennemgår ti emner af fælles interesse for arbejdsmarkedets parter, og illustrerer dem med konkrete initiativer i virksomheder, bestemte brancher og sektorer, på regionalt plan eller på landsplan. De to seminarer, som arbejdsmarkedets parter afholdt (i oktober 1994 og i maj 1996) for at samle og videreformidle resultaterne, viste, at sådanne konkrete redegørelser har stor værdi som udgangspunkt for yderligere overvejelser og analyser og til formidling af nyskabende og forskelligartede initiativer med henblik på at give øget viden om de faktiske forhold "på gulvet" i medlemsstaterne.

I de ti emner, som arbejdsmarkedets parter har valgt, indgår mange af de centrale aspekter fra målsætningerne i punkt II i Rådets henstilling.

EMNER FOR STØTTEMEKANISMEN FOR DEN SOCIALE DIALOG

Emne 1:Planlægning af uddannelsesforløb i virksomheden
Emne 2: Små og mellemstore virksomheder
Emne 3 : Udvikling af organisationen
Emne 4 : Bestemte typer beskæftigelse
Emne 5 : Indpasning af de unge
Emne 6: Nye former for samarbejde på regionalt plan
Emne 7 : Validering / anerkendelse
Emne 8 : Midler og metoder
Emne 9 : Allokering af ressourcer
Emne 10:Nye løsninger på individuelle behov

3. **Udarbejdelse af en europæisk evalueringsrapport med titlen "Adgang til efter- og videre-uddannelse i Den Europæiske Union" (punkt IV.2).**

   Som nævnt i indledningen er formålet med denne rapport at foretage en evaluering af de samlede fremskridt, der er opnået, og påvise de igangværende tendenser under hensyntagen til de meget forskelligartede nationale systemer. Rapporten skal ligeledes vise, hvad der gøres fra medlemsstaternes side, og hvilke initiativer der er taget af de sociale aktører i almindelighed og arbejdsmarkedets parter i særdeleshed.

Denne evalueringsrapport er således baseret på:

a) de nationale rapporter, som de enkelte medlemsstater har udarbejdet i forbindelse med iværksættelsen af ovennævnte henstilling, nærmere betegnet i medfør af punkt IV.1[8] i henstillingen som nævnt tidligere;

b) rapporter udarbejdet af arbejdsmarkedets parters europæiske organisationer, henholdsvis EFS og UNICE/CEEP, i medfør af punkt IV.2 i henstillingen.

Kommissionen har også taget hensyn til følgende :

1) de første sammenlignelige kvantitative data fra fællesskabsundersøgelsen om efter- og videreuddannelse (CVTS[9]) og arbejdsstyrkeundersøgelsen (LFS[10]);

2) resultaterne af den støttemekanisme for den sociale dialog vedrørende efter- og videreuddannelse, jf. de to kompendier, der blev offentliggjort i 1994 og 1996.

[8] Materialet fra disse rapporter er desuden sammenholdt og suppleret med data fra de flerårige programmer, der er udarbejdet som en opfølgning af konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Essen vedrørende beskæftigelsen.

[9] CVTS = Continuing Vocational Training Survey.

[10] LFS = Labour Force Survey.

1.2 DE NATIONALE RAPPORTER BESKRIVER EN LANG RÆKKE FORSKELLIGARTEDE NATIONALE INITIATIVER

1.2.1 Indledning

Medlemsstaternes rapporter udgør et særdeles interessant informations- og analysemateriale om udviklingen og de fremskridt, der er registreret med hensyn til adgangen til efter- og videreuddannelse, og om vilkårene for adgang i de forskellige medlemsstater.

Ganske mange af rapporterne indeholder en særdeles fyldig beskrivelse af efter- og videre-uddannelsessystemer og -tilbud.

En samlet vurdering af de nationale rapporter giver anledning til følgende konstateringer:

1. Der er i alle Den Europæiske Unions lande vilje til at finde løsninger på problemerne i relation til efter- og videreuddannelse og direkte eller indirekte at forbedre adgangen til disse uddannelser. Næsten alle landene kunne pege på nye foranstaltninger, der var iværksat i 90'erne, og som har haft konsekvenser for adgangen til efter- og videreuddannelse.

2. Størstedelen af disse initiativer med henblik på at skabe bedre adgang er dog normalt integreret i mere omfattende "reformer" af selve uddannelsessystemerne i medlems-staterne, hvilket undertiden begrænser mulighederne for at foretage en mere detaljeret konsekvensanalyse.

3. Desuden er der en række interessante initiativer, som den offentlige forvaltning tilsyneladende ikke har føling med, fordi de gennemføres i de enkelte virksomheder eller brancher. De rapporter, som er udfærdiget i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, omhandler dog en række særdeles lovende initiativer. I visse lande har man kunnet indhente yderligere oplysninger om emnet via de førnævnte kompendier, som er udgivet i forbindelse med støttemekanismen for den sociale dialog.

Forfølgelse af målsætningerne

Som nævnt indeholder de nationale rapporter i mange tilfælde en generel beskrivelse af uddannelsessystemerne og de forskellige initiativer med henblik på at skabe bedre adgang til disse uddannelser, og de kommer sjældent mere præcist ind på de enkelte målsætninger i Rådets henstilling af 30. juni 1993.

Det forekommer derfor mere interessant at analysere udviklingen i de enkelte medlemsstater ud fra forskellige andre synsvinkler.

- Det første aspekt er spørgsmålet om **adgang til uddannelse og virksomhedernes politik på dette område**. Det vedrører i store træk målsætningerne nr. 1, 2, 6, 8 og 9 i Rådets henstilling.
- Det andet aspekt drejer sig mere specifikt om **adgang til uddannelse og hensyntagen til individuelle behov** (målsætningerne nr. 3 og 7) og omhandler adgang til uddannelse via individuelle initiativer.
- Det tredje aspekt vedrører **omskoling af arbejdstagere** (målsætning nr. 4).
- Det fjerde aspekt drejer sig om **adgang til uddannelse for bestemte målgrupper**, f.eks. de mindst kvalificerede arbejdstagere (målsætning nr. 11), kvinder (målsætning nr. 12), unge (målsætning nr. 13) og landtidsledige (målsætning nr. 14).
- Et femte aspekt vedrører **adgang til uddannelse og de nye partnerskaber** (målsætningerne nr. 5 og 15).
- Et sjette aspekt drejer sig om **adgang til uddannelse via ny teknologi** (målsætning nr. 10). Hensigten er, at man på de enkelte områder vil afdække de vigtigste tendenser og give eksempler på konkrete foranstaltninger og initiativer.
- Endelig er der et sidste aspekt, som vedrører **brug af fællesskabsmidler til støtte for lokale initiativer**.

1.2.2 Adgang til uddannelse og virksomhedernes politik på dette område

Adgang til uddannelse og virksomhedernes politik på dette område er et meget bredt emne,

som omhandler initiativer navnlig vedrørende uddannelsesplaner og arbejdstagernes muligheder for orlov til uddannelsesformål; informering og høring af arbejdstagerne i virksomheden; eventuel foregribelse af uddannelsesbehov.

De nationale rapporter bekræfter, at det er virksomhedernes ansvar at formulere en politik for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse af deres ansatte. Det er virksomhederne, der som de vigtigste aktører ofte tager initiativerne på dette område og i vidt omfang også finansierer dem.

Virksomhedernes opfyldelse af denne forpligtelse indgår i visse medlemsstater som led i bindende regler for erhvervslivet på dette område. Således har **Frankrig** ved lov af 16. juli 1971 indført en generel forpligtelse til at bidrage til uddannelsesudgifterne. Frankrig er dog ikke det eneste land, der opererer med potentielt bindende regler for erhvervslivet på dette felt. Disse forpligtelser kan f.eks. bestå i: tvungne bidrag til en "solidaritetsfond", i **Belgien,** de fælles fonde til fordel for risikogrupperne; et system med særlige afgifter/tilskud i visse sektorer i **Irland;** eller den lovgivning omkring uddannelsesorlov, som er vedtaget i **Finland, Sverige** og i visse delstater i **Tyskland. Spanien** opererer derimod med indirekte bidrag til finansiering af erhvervsuddannelse. Midlerne opkræves via socialsikringen og beregnes på grundlag af 0,7% af arbejdsulykker og erhvervsskader.

Der er i øvrigt nogle medlemsstater, der helt korrekt påpeger, at adgangen til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse er ujævnt fordelt mellem virksomhederne (størrelse, aktivitetsområde osv.), men også mellem arbejdstagerne (arbejdsmarkedsregler og faglige vedtægter) inden for virksomhederne helt uafhængigt af, om der er tale om obligatoriske eller frivillige ordninger.

Retten til information

I visse medlemsstater forsøger man at forbedre informationsniveauet og sikre, at arbejdstagernes repræsentanter i højere grad tages med på råd omkring virksomhedernes uddannelsespolitik.

Der er ingen af medlemsstaterne, der opererer med en regulær informationspligt. Alting tyder på, at informationspolitikken er udviklet langs ad vejen og afhænger af aktørerne og målgrupperne. I **Tyskland** vil funktionærer og arbejdere ofte blive informeret om deres uddannelsesmuligheder i forbindelse med ansættelsessamtalerne. Oplysninger om uddannelsesmulighederne kan også indgå i arbejdskontrakterne eller i de kollektive overenskomster, eller de offentliggøres af branche- og erhvervsorganisationer. Specielt gør arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationerne meget for at forbedre informationsinfrastrukturen. F.eks. blev disse parter i december 1996 enige om at udvikle et informationssystem ved Forbundsinstituttet for Erhvervsuddannelse vedrørende efteruddannelse med henblik på faglig dygtiggørelse og udvikling til brug for medlemmer af efteruddannelsesudvalgene.

Man kan dog konstatere, at medlemsstaterne har forstærket oplysningsindsatsen med såvel generelle som mere målrettede kampagner. Som eksempel kan nævnes offentliggørelsen i juni 1995 af meddelelsen om "Kennis in beweging" i **Nederlandene.** I **Frankrig** oplyser de større organisationer, f.eks. FONGECIF, om deres regler for individuel uddannelsesorlov gennem opslag og pressemeddelelser samt via de audiovisuelle medier. **Finland** lancerede med stor succes en omfattende kampagne i 1994 for at informere virksomhederne om uddannelsesmulighederne i tilknytning til lærlingekontrakter.

I **Storbritannien** er oplysningskampagnerne hovedsagelig rettet mod virksomhederne via programmer som f.eks. *Investors in People* og *Small Firms Initiatives*. Det samme gælder i **Irland,** hvor man i 1995 iværksatte det nye projekt, *Excellence in People*. Det drejer sig om programmer, som tager sigte på at skabe høje kvalitetsstandarder gennem investeringer i menneskelige ressourcer. Målet er at knytte virksomhedens strategiske målsætninger sammen med de erhvervsuddannelsespolitiske målsætninger.

Danmark nævner i samme forbindelse de offentlige oplysningskampagner, som bl.a. tager sigte på små og mellemstore virksomheder. Det skal understreges, at oplysningsindsatsen ikke udelukkende hidrører fra det offentlige og fra virksomhederne selv, men også fra fagbevægelsen. I den henseende anbefales det i den **danske** rapport, at oplysningsvirksomheden i højere grad skal overgå til arbejdsmarkedets parter, især på regionalt og lokalt plan.

Der er også eksempler på, at oplysningsindsatsen omkring mulighederne på markedet for erhvervsuddannelse støttes af erhvervsvejledningscentre, i mange tilfælde i forbindelse med undersøgelser af udbuddet af kvalifikationer og færdigheder. I **Norge** er der f.eks. indført et system med kontaktsteder, som skal sikre, at kursusudbyderne bringes sammen med brugerne, det være sig virksomheder eller enkeltpersoner. Mange af rapporterne omtaler også oprettelse af databanker og udgivelse af vejledninger og/eller etablering af informationssteder. Både i **Storbritannien**, **Irland** og **Luxembourg**, men også i andre medlemsstater betragter man det som et middel til at sikre bedre information og dermed også bedre adgang til erhvervsuddannelse.

Portugal har for nylig iværksat et program for uddannelsestilbud til mikrovirksomheder og små virksomheder; sigtet er at forbedre informationen og gøre både virksomhedsledere og ansatte mere bevidste om nødvendigheden af at udvikle de menneskelige ressourcer gennem erhvervsuddannelse.

Samråd i virksomhederne

Der synes at være en klar tendens til, at arbejdsmarkedets parter i stigende grad involveres i problematikken omkring efter- og videreuddannelse. Som eksempel kan nævnes, at arbejdsmarkedets parter i **Nederlandene** i forbindelse med revisionen af loven om erhvervsmæssig undervisning og uddannelse (WEB), der trådte i kraft i januar 1996, har fået øget ansvar på dette felt. De nationale institutioner, der inkluderer representanter fra arbejdsgiverside og fra arbejdstagerside samarbejder med uddannelsesinstitutioner omkring udvikling af kvalifikationer, der kan anvendes på alle typer erhversuddannelse, indenfor alle industrisektorer, sektorielle grupper eller erhverskategorier. Det er også arbejdsmarkedsparternes opgave at fungere som ressourcecentre i forbindelse med informationsformidling, at motivere virksomhederne til at få afdækket deres egne kvalifikationsbehov og at tilrettelægge de nødvendige uddannelsesforanstaltninger for at opfylde disse behov. I **Finland** har regeringens beskæftigelsesprogram for 1996-1999 resulteret i, at spørgsmålet om medarbejderuddannelse er taget op i forbindelse med trepartsforhandlingerne. Også i **Italien** og **Portugal** lægges der øget vægt på inddragelse af arbejdsmarkedets parter, som via deres sektororganisationer arbejder sammen med de offentlige myndigheder på at formulere, iværksætte og gennemføre uddannelsespolitikker. I mange tilfælde indeholder de kollektive overenskomster også mere generelle principper for en hensigtsmæssig styring af erhvervsuddannelsesudbuddet i de enkelte sektorer og virksomheder.

I **Spanien** er arbejdsmarkedets parters rolle slået fast i den landsdækkende trepartsaftale om erhvervsuddannelse, og de er også inddraget i den såkaldte "efter- og videreuddannelsesfond" (FORCEM), der er et paritetisk organ, som skal tilrettelægge, administrere og gennemføre de forskellige foranstaltninger, der er fastsat i aftalen, med støtte fra Den Europæiske Socialfond.

I **Frankrig** skal arbejdstagerrepræsentanterne ifølge loven informeres og høres om udarbejdelsen og iværksættelsen af uddannelsesplaner og -programmer. Virksomhedsnævnene (eller, hvis en sådan ikke findes i virksomheder med under 50 ansatte, da personalerepræsentanterne) skal konsulteres mindst én gang om året omkring virksomhedens uddannelsesplan og -principper. Også i **Tyskland** har virksomhedsnævnene krav på at blive informeret.

I denne sammenhæng kan der også registreres en anden tendens. Samrådet omkring erhvervsuddannelse synes i stigende grad at blive indarbejdet i kollektive overenskomster. Samråd og samarbejde mellem arbejdsmarkedets tre parter er et væsentligt led i den **danske** model, og de kollektive overenskomster er det vigtigste reguleringsmiddel (de dækker over 90% af det danske arbejdsmarked). Også **Tyskland** har valgt en løsning, der går i denne retning, idet man finder, at lovgivning på dette felt hverken er hensigtsmæssig eller nødvendig, fordi der er behov for meget stor fleksibilitet på markedet for efter- og videreuddannelse. Der er i **Tyskland** tradition for, at virksomhederne, dvs. arbejdsgiverne og fagbevægelsen - i forbindelse med både erhvervsmæssig grunduddannelse og efter- og videreuddannelse - har en særlig forpligtelse til at være med til at højne funktionærers og arbejderes kvalifikationer, men også den enkelte selv og det offentlige har et ansvar på dette område. Statens ansvar er fastslået i en række forskellige love som f.eks. *Berufsbildungsgesetz - lov om*

erhvervsuddannelse (1969); Berufsbildungsförderungsgesetz - lov om fremme af erhvervsuddannelse (1994); Arbeitsförderungsgesetz - lov om fremme af beskæftigelsen (1969); Aufstiegsfortbildungs-förderungsgesetz - lov om fremme af efteruddannelse med henblik på faglig videreudvikling (...); i delstaterne i *Bildungsurlaubsgesetze* - lov om uddannelsesorlov (flere forskellige datoer); og *Weiterbildungs- und Erwachsenen-bildungsgesetze - lovene om efteruddannelse og voksenuddannelse (forskellige datoer).*

Også i **Nederlandene**, **Sverige** og **Norge** peges der på de kollektive overenskomsters voksende betydning. I den **svenske** rapport anføres det, at spørgsmålene om efter- og videreuddannelse i mange tilfælde varetages af de enkelte sektorer. De centrale kollektive overenskomster indeholder nogle generelle henstillinger, men den egentlige behandling af spørgsmålet foregår i stigende grad på regionalt plan.

I **Finland** er der en klar tendens til, at spørgsmål omkring uddannelse forhandles i de enkelte virksomheder.

Uddannelse er dog under alle omstændigheder et emne, det kan være svært at nå til enighed om, og det gælder især med hensyn til formålet med uddannelsen og finansieringen, hvilket også understreges i den **danske** rapport. I mange medlemsstater foregår der netop nu en omfattende debat på dette felt. Denne debat indgår også i den **luxembourgske** regerings overvejelser forud for udarbejdelsen af den kommende rammelov om efter- og videreuddannelse.

Tyskland fremhæver især spørgsmålet om ansvaret for finansieringen af uddannelsesforanstaltningerne, og her går tendensen i retning af at lægge en større del af ansvaret over på den enkelte.

Denne tendens er også mærkbar i Storbritannien, hvor et stadigt større antal arbejdere og individer tager ansvar for deres egen uddannelse. Storbritaniens regering har som en vigtig bestanddel af sin strategi for kompetenceudvikling at opfordre individer til at blive pro-aktive i opbygningen af deres egne kompentencer.

I **Belgien** er der udelukkende tale om samråd omkring uddannelse for risikogrupperne, mens spørgsmålet i øvrigt ikke er på dagsordenen for forhandlingerne i de enkelte virksomheder.

Uddannelsesplanernes strategiske betydning

Et af de vigtigste instrumenter for gennemførelsen af konkrete uddannelsesforanstaltninger i virksomhederne er de såkaldte uddannelsesplaner.

I **Frankrig** er uddannelsesplanen det vigtigste redskab til at sikre, at arbejdsgiverne overholder deres forpligtelser både med hensyn til dækning af de faktiske udgifter og med hensyn til uddannelsestilbud til de ansatte. Uddannelsesplanerne er også en integreret del af erhvervsuddannelsesstrategien i **Finland**. I henhold til loven om samråd i virksomhederne er virksomheder med over 30 ansatte forpligtet til hvert år at udarbejde en personale- og uddannelsesplan, som skal forhandles med personalerepræsentanterne.

I **Portugal** får virksomhederne økonomisk og faglig støtte i forbindelse med den anden fællesskabsstøtteramme, og til gengæld er virksomhederne juridisk forpligtet til at udarbejde og oplyse om deres planer for udvikling af de menneskelige ressourcer.

I forbindelse med den i 1992 undertegnede landsdækkende trepartsaftale i **Spanien** dækker finansieringen af erhvervsuddannelser hovedsagelig virksomhedernes uddannelsesplaner, individuelle godkendte uddannelsesforløb og den teoretiske uddannelse, der indgår som led i lærlingekontrakter.

I den **danske** rapport gøres der meget rigtigt opmærksom på, at virksomhedernes størrelse ofte er afgørende for, hvorvidt der er tale om en egentlig planlægning af uddannelsesforanstaltningerne. Derfor har den danske arbejdsminister oprettet to puljer, der begge kan yde tilskud til uddannelsesplanlægningsaktiviteter. Som helhed er støtte til finansiering af uddannelsesplanlægning, regionale forsøgsprojekter samt oplysningskampagner de vigtigste elementer i den danske strategi.

Nederlandene har for nylig iværksat programmet IMPULS inden for flere forskellige sektorer. Det består i en integreret strategi for hver enkelt sektor, som på grundlag

af en strategisk plan skal resultere i en bedre tilpasning af erhvervsuddannelsestilbuddene til beskæftigelsesmarkedet.

Hvad angår uddannelsesplaner er **Frankrig** gået nye veje ved i stigende grad at knytte planer sammen med den forventede teknologiske og markedsmæssige udvikling. Denne politik bygger på kontrakter med erhvervslivet med udgangspunkt i en perspektivundersøgelse, den såkaldte "Contrat d'études prospectives", der skal foregribe udviklingen inden for de forskellige fagområder. En sådan perspektivundersøgelse danner i stadigt flere tilfælde grundlag for forpligtende aftaler om udvikling af erhvervsuddannelsestilbud.

Frankrig:
Kontrakter om perspektivundersøgelser

Kontrakter om perspektivundersøgelser, som blev lanceret allerede i 1980'erne, er stadig et effektivt analyseredskab, når det drejer sig om at afdække uddannelsesbehov og nødvendige indsatsområder. Et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter er en forudsætning for hele idéen. Kontrakten om perspektivundersøgelser bygger på to grundprincipper:

- Det er en kontrakt mellem arbejdsmarkedets parter, staten og én eller flere private konsulenter eller offentlige institutioner, som udfører perspektivundersøgelser. Staten dækker halvdelen af de anslåede udgifter.
- Arbejdsmarkedets parter og staten udvælger i fællesskab den, der skal udføre undersøgelsen, og det sker på grundlag af et åbent udbud efter de almindelige regler. Et trepartsudvalg skal sikre, at udbudsreglerne og tidsfristerne overholdes, føre tilsyn med undersøgelsesarbejdet og kontrollere resultaterne.

I **Storbritannien** er en virksomheds uddannelsesplan med hensyn til de økonomiske målsætninger en vigtig del af programmet "Investors in people". Virksomhederne vedtager i stadig højere grad "Investors in people standard" som arbejdsramme for en investering i erhvervsuddannelse og for udviklingen af en praktikkultur.

Bedre forståelse i virksomhederne for sammenhængen mellem virksomhedernes konkurrenceevne og arbejdstagernes kvalifikationer

En række medlemsstater har taget initiativ til at fremme en bedre forståelse for denne sammenhæng. **Tyskland** har i forbindelse med sit særprogram for større sikkerhed på arbejdspladsen gennem øget faglig viden, der får økonomisk støtte under Den Europæiske Socialfonds mål nr. 4, udviklet foranstaltninger, der skal skabe større forståelse i virksomhederne for sammenhængen mellem arbejdstagernes kvalifikationer og virksomhedernes konkurrenceevne.

Desuden kan nævnes gennemførelsen af en række særprogrammer i f.eks. **Storbritannien** og **Irland** og det såkaldte kvalitetsprogram i **Belgien**.

Systemet i **Storbritannien** er præget af, at der er iværksat ganske mange initiativer og programmer, der som helhed tager sigte på at give den enkelte bedre adgang til uddannelsesforanstaltninger. I denne sammenhæng skal nævnes programmer som "*Investors in People*", der har til formål at forbedre virksomhedernes økonomiske resultater ved at sætte de ansattes uddannelse og personlige udvikling i relation til virksomhedens strategiske mål. Der er tale om en standard, som er fastsat af erhvervsuddannelses- og virksomhedsrådene (TECs[11]) og for **Skotlands** vedkommende de lokale erhvervsselskaber (LECs[12]), og som danner grundlag for udviklingen af de menneskelige ressourcer i virksomhederne og struktureringen af uddannelsesaktiviteterne i form af en økonomisk investering. Det er hensigten, at der fra 1997 i det såkaldte "*Local Competitiveness Budget*" skal indarbejdes mere fleksible ordninger med henblik på et bedre samarbejde mellem lokale partnerskaber til støtte for uddannelsesforanstaltninger og virksomhederne, så de målsætninger, der er opstillet for programmet "*Investors in People*", kan opfyldes, og virksomhedernes økonomiske resultater forbedres. Et andet program med samme mål og med titlen "*National Training Award*". Der er tale om en særlig præmie, der tildeles arbejdsgivere, kursusudbydere og enkeltpersoner, der har udmærket sig ved en specielt effektiv indsats med umiddelbare

---

[11] TEC = Training and Enterprise Councils.
[12] LEC = Local Enterprise Companies.

konsekvenser for virksomhedens økonomiske resultater eller den enkeltes udfoldelsesmuligheder.

I **Belgien** har den vallonske region især støttet konkrete foranstaltninger med henblik på at gøre både arbejdsgivere og arbejdstagere mere opmærksomme på kvalitetsbegrebet gennem mærkning af produkter og certificering af virksomheder. Også i **Tyskland** er der en tendens til, at stadigt flere uddannelsesinstitutioner bliver certificeret. Det er vigtigt, at mange flere aktører inden for erhvervsuddannelserne arbejder sammen om at løse de mange komplicerede opgaver på dette felt. En anden vigtig tendens går på, at visse større virksomheder begynder at lægge efter- og videreuddannelse uden for virksomheden - også af økonomiske hensyn - og overlader det til eksterne kursusudbydere at forbedre udbuddet på uddannelsesmarkedet (outsourcing).

Spørgsmålet om kvalifikationer

En af de mest markante tendenser er den øgede interesse for adgang til og anerkendelse af kvalifikationer. Af hensyn til konkurrenceevnen er det således blevet et afgørende mål at få både arbejdsgivere og virksomheder til at forstå betydningen af en erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, der kan give kvalifikationer af relevans for beskæftigelsesmarkedet.

I den **tyske** rapport konstateres det, at den moderne arbejdsproces i stigende grad kræver tværfaglige kvalifikationer og nøglekvalifikationer, sprog- og kommunikationsfærdigheder og evne til kreativitet og nytænkning, dvs. langt bredere faglige færdigheder. Disse krav afspejles i den udvikling, der er sket inden for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, bl.a. øget decentralisering, fokusering på kundens behov, aktiv medvirken af både funktionærer og arbejdere, integrering i de ansattes karriereforløb og tættere sammenhæng mellem arbejdssituationen og almen og erhvervsfaglig uddannelse. Der skal derfor nye metoder og nye uddannelsessteder til for at opnå en bedre kvalitet.

Det er symptomatisk, at de fleste medlemsstater fremhæver den omfattende debat om kvalifikationer. I **Nederlandene** oprettedes således i 1993 en kommission for anerkendelse af erhvervskvalifikationer (EVK). Et system, der har fungeret siden 1994, med kursusbeviser for erhvervsuddannelsesforløb for voksne gør det muligt i **Finland** at få et anerkendt eksamensbevis inden for et givet fagområde, uanset hvordan de relevante færdigheder er erhvervet. Siden 1995 har der kørt et projekt med betegnelsen ALVAR, der tager sigte på at kontrollere kvaliteten af det materiale, der anvendes til eksamen i forbindelse med erhvervsuddannelser.

Finland: Det nationale sprogdiplom

Det nationale sprogdiplom med hjemmel i loven af 1994 opererer med sprogfærdigheder på ni niveauer. Hvis man ønsker at tage dette diplom, kan man få afprøvet sine sprogkundskaber, uanset hvordan man har erhvervet dem. Der er tale om et officielt diplom, der er underlagt myndighedernes kontrol. I øjeblikket omfatter det ni sprog: finsk, lappisk, engelsk, svensk, fransk, tysk, russisk, italiensk og spansk.

I den **franske** lovgivning har man altid lagt vægt på behovet for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, der resulterer i kvalifikationer af relevans for beskæftigelsesmarkedet. De tidligere nævnte kontrakter om perspektivundersøgelser har samme sigte. I **Danmark** er man også meget opmærksom på at gøre uddannelsesforløbene kompetencegivende.

Storbritannien: Nationale erhvervskvalifikationer

I 1986 blev der i Storbritannien gennemført omfattende ændringer med det formål at rationalisere det meget komplicerede britiske system inden for erhvervskvalifikationer. Der blev indført et overordnet system af såkaldte nationale erhvervskvalifikationer (NVQ). I Skotland er der indført et tilsvarende system med skotske erhvervskvalifikationer (SVQ).

Disse NVQ og SVQ er et mål for de færdigheder og kvalifikationer, som ifølge arbejdsgiverne er nødvendige for at udføre bestemte job i det moderne erhvervsliv. De er baseret på nationale præstationsstandarder på arbejdspladsen, som er fastlagt af og for arbejdsgiverne. De afspejler de reelle behov i forbindelse med en given beskæftigelse og sikrer en alsidig og fleksibel arbejdsstyrke med

en bred basisviden, således som det er nødvendigt på det stærkt konkurrenceprægede internationale marked i dag.

I forbindelse med behovet for større anerkendelse af kvalifikationer arbejder medlemsstaterne nu på at udvikle værktøjer, der giver dem mulighed for at påvirke denne problemstilling i positiv retning. Det gælder f.eks. i **Nederlandene**, hvor man netop har oprettet en fond, der skal finansiere nyskabelser inden for teknologi og erhvervsuddannelse. I **Belgien** er der planer om at oprette et overvågningsorgan for arbejdsmarkedsrelevante kvalifikationer.

Indsatsen til fordel for de små og mellemstore virksomheder

Det er et faktum, at små og mellemstore virksomheder og deres ansatte har vanskeligere ved at få adgang til efter- og videreuddannelse. Som en naturlig konsekvens har medlemsstaterne gennemført en lang række støtteprogrammer for små og mellemstore virksomheder, det være sig i form af støtte til uddannelsesrådgivning, støtte til analyse af uddannelsesbehovene eller andre støtteforanstaltninger.

Det **finske** projekt med den relevante titel "Det velkvalificerede Finland" er et godt eksempel på målsætningerne og problemerne på dette felt.

Finland: Projektet "Det velkvalificerede Finland

I 1996 lanceredes projektet "Det velkvalificerede Finland". Der er tale om et projekt i samarbejde mellem forskellige ministerier og Direktoratet for Undervisning. Formålet er at udvikle de ansattes know-how i små og mellemstore virksomheder og disses underleverandører, ved at undersøge, hvorledes eksamensbeviser (udstedt i henhold til loven af 1994) kan tjene som specifikke hjælpemidler for virksomheder, der ønsker at forbedre deres ansattes kvalifikationer. Specialister, der er ansat ved projektet, bistår virksomhederne med at evaluere de ansattes aktuelle færdigheds- og videnniveau, afdække fremtidige behov på dette område og finde frem til de rigtige kursusudbydere, der kan tilrettelægge den nødvendige uddannelse.

Generelt går tendensen i retning af udarbejdelse og afprøvning af specifikke programmer, gennemførelse af oplysnings- og ansvarliggørelseskampagner samt oprettelse af specialinstitutioner, og endvidere i retning af et mere fleksibelt, mere smidigt og mere individualiseret uddannelsesudbud.

Storbritannien har således iværksat en lang række forskellige programmer som f.eks. *Skills for Small Businesses* og *Skills Challenge*, som opfordrer virksomhederne til at gå sammen om at finde fælles nyskabende løsninger. *Small Business Training Loans Scheme* er et program, der skal hjælpe de pågældende virksomheder med at finansiere deres uddannelsesforanstaltninger. I **Nederlandene** lanceredes i 1994 et særligt program til fordel for små og mellemstore virksomheder: programmet VRIJMARKT. Også forskellige former for vekseluddannelse afprøves, som f.eks. en særlig linje for små og mellemstore virksomheder inden for videregående erhvervsrettede uddannelser. Også i **Spanien** lægges der stor vægt på at hjælpe de små og mellemstore virksomheder på dette felt.

I den **tyske** rapport understreges behovet for en regional indsats for rent kvalitativt og kvantitativt af kunne imødekomme efterspørgslen fra især små og mellemstore virksomheder og for at kunne skabe tættere sammenhæng mellem den økonomiske udvikling og arbejdsmarkedet. Netop med henblik på de små og mellemstore virksomheders behov opererer man med uddannelsesmetoder, der tilstræber en tæt integrering af arbejdssituationen, dvs. virksomhederne, i den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse.

I **Frankrig** er der også gennemført en lang række forskellige foranstaltninger, men det må dog erkendes, at nogle af dem kun har haft begrænset succes, det gælder f.eks. ordningen med statsstøtte til vikarer for visse medarbejdere under uddannelse. Andre foranstaltninger er af rent økonomisk karakter som f.eks. skattefradrag for uddannelse, som er en skattelempelse til virksomheder, der er villige til at forøge deres uddannelsesudgifter fra det ene år til det andet. Også i **Østrig** lægges der vægt på fiskale foranstaltninger.

Luxembourg: Forberedelse af en ny rammelov om erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse

Den luxembourgske regering er i øjeblikket i færd med at forberede indførelsen af nye strukturer med direkte tilknytning til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse. Det er regeringens opfattelse, at det nok er nødvendigt med en generel lovgivning på området, men at man skal passe på ikke at bremse den begyndende dynamiske udvikling på dette marked med alt for centraliserede og støtteprægede foranstaltninger. Den har således i sinde at begrænse sig til kun at varetage koordineringsfunktioner og fastlægge den ramme, inden for hvilken markedet kan videreudvikle sig.
På grundlag af en udtalelse fra Luxembourgs Økonomiske og Sociale Råd er en tværministeriel gruppe i øjeblikket i færd med at udarbejde et lovforslag indeholdende overordnede regler for markedet for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse i Luxembourg. Reglerne vil antageligt blive baseret på følgende fire hovedprincipper:

- erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse skal finansieres af virksomhederne, arbejdstagerne og staten;
- vilkårene for adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse skal være ens for alle;
- virksomhederne skal have mulighed for at beskytte deres investeringer i erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse for at undgå, at virksomheder, der ikke investerer i uddannelse, lokker de ansatte over til sig;
- der skal være tale om anerkendte uddannelsesforløb.

I **Danmark** mener man, at en bedre, mere fleksibel og individualiseret tilrettelæggelse på udbudssiden gennem større markedsstyring og mere konkurrence mellem kursusudbyderne er nødvendig, hvis de små og mellemstore virksomheder skal gøre brug af de offentlige efteruddannelsesmuligheder.

De såkaldte "jobrotationsprojekter" er led i denne strategi. Det samme gælder de "Åbent værksted"-modeller, man er ved at opbygge, og som skal sikre mere individualiserede uddannelsestilbud. De små og mellemstore virksomheder kan sende deres medarbejdere på kurser med meget kort frist. Denne fremgangsmåde er med til at sikre en bedre udnyttelse af skolernes udstyr, fordi kursusforløbene kører kontinuerligt på flere niveauer samtidigt.

Den regionale dimensions betydning illustreres tydeligt af **Finland**, hvor der under Industri- og Handelsministeriet er oprettet regionale kontorer, som skal yde assistance og rådgivning omkring en række programmer som f.eks. *ProStart, Kunto* m.fl.

Tyskland: Oprettelse af et erhvervsmæssigt efter- og videreuddannelsesnet i Bayern, "Lern-Netzwerk"

I Bayern er man i øjeblikket ved at etablere et "Lern-Netzwerk", dvs. et erhvervsmæssigt efter- og videreuddannelsesnet med moderne teknologi- og telekommunikationsværktøjer. Nettet omfatter mellemstore virksomheder i metal- og elektronikindustrien. I forbindelse med dette mønsterprojekt udvikler og iværksætter tyskerne fjernundervisningsprogrammer i lokale virksomheder. Nettet har til formål at spare virksomhederne for udgifterne ved at have medarbejdere til at følge erhvervsmæssige efter- og videreuddanelseskurser uden for virksomheden. Projektet er koncentreret omkring de landdistrikter, der har vanskeligst ved at få adgang til efter- og videreuddannelsestilbuddene.

Her skal også nævnes det initiativ, der er taget af det flamsktalende samfund i **Belgien**. Initiativet er baseret på en regeringsaftale, der dækker perioden 1995-1999, og går ud på at tilbyde forskellige økonomiske fordele for at få virksomhederne til at skaffe både private og offentlige (det flamsktalende samfund) midler til at investere i erhvervsuddannelses-foranstaltninger.

Endelig nævnes forskellige former for multimedieundervisning og i vidt omfang også fjernundervisning som et middel til at imødekomme de små og mellemstore virksomheders særlige behov.

ITALIEN:
Et nyt strategisk perspektiv for videreuddannelse

Lov L236/93 introducede et bidrag på 0.3% af virksomhedernes lønmasse til udvikling af erhvervsuddannelsen. En aftale indgået for nyligt i 1996 mellem regeringen og arbejdsmarkedets partner definerer dermed perspektiverne for videreuddannelse: *"Videreuddannelse er det nye strategiske perspektiv og bekræftelsen af borgernes ret til kvalificering og til berigelsen af sine erhverskompetencer."*
Aftalen sætter sig som mere generelt mål at skabe betingelserne for at sikre adgangen til uddannelsen gennem hele livet.

Aftalen fastlægger at:

- Videreuddannelse skal udvikles gennem den gradvise og integrale tildelelse af virksomhedernes bidrag (=0.3% af lønmassen) med deltagelse af arbejdsmarkedets partner.

- Gennem en godkendelse af årlige planer, dels på virksomhedsniveau, dels på nationalt niveau mellem arbejdsmarkedets parter at skabe nye muligheder for personner til at komme ind på arbejdsmarkedet igen.

- Bekræfte retten til uddannelse og voksenuddannelse gennem en optimalisering af allerede eksisterende kontraktuelle systemer og brugen af uddannelsesorlov og sabbatperioder.

Aftalen omhandler ligeledes en række bestemmelser angående erhvervsvejledning, motivering og uddannelse, der retter sig mod arbejdsløse og mennesker der risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet og en rekvalificering af arbejdsserviceydelserne.

En anden meget interessant innovation er den rolle man giver uddannelses institutioner, der fokuserer på en vekseluddannelse mellem uddannelses- og praktikperioder (konrakter for uddannelse og arbejde, praktiksystem), når disse uddannelser er del af en eksplicit og sammenhængende strategi for arbejdsløshedsbekæmpelse. Den dobbelte natur som disse blandede kontrakter har placerer dem i en grænsezone mellem grundlæggende erhversvuddannelser (på arbejdet) og videreuddannelse (på arbejdspladsen).

En anden tendens er oprettelsen af i mange tilfælde halvoffentlige institutioner, der skal støtte de små og mellemstore virksomheder og arbejde på at finde mere skræddersyede løsninger til dem. I denne forbindelse kan som eksempel nævnes **Luxembourg**, hvor man i 1992 ved lov oprettede et nationalt institut for udvikling at erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse (INFPC), eller **Irland** med en national myndighed for uddannelse og beskæftigelse (FAS), som blev oprettet ved loven om arbejdssystemet i 1987, og som har til formål at forbedre efteruddannelsen af lønmodtagere i **Irland** og tilbyde de nødvendige uddannelsesforanstaltninger til de ledige. Det samme gælder den strategi, man har fulgt i **Portugal**, hvor offentlige institutioner med deltagelse af arbejdsmarkedets tre parter, f.eks. Instituttet for Beskæftigelse og Erhvervsuddannelse og Overvågningsorganet for Beskæftigelse og Erhvervsuddannelse (IEFP), har til opgave at bistå virksomhederne med en fremsynet forvaltning af deres menneskelige ressourcer og iværksættelsen af en erhvervsuddannelsespolitik.

De nationale strategier omkring disse aspekter, navnlig i de lande, der omfattes af samhørighedsprincippet, er i mange tilfælde blevet udformet med støtte fra Den Europæiske Socialfond, specielt i relation til de industrielle omlægningers konsekvenser for arbejdstagernes færdigheder. Via strukturfondenes mål 4 (herunder ADAPT-initiativet) ydes der fra 1994 til 1999 ca. 4 mia. ECU til uddannelses- og omskolingsforanstaltninger, opbygning af uddannelsesordninger, og mekanismer, der skal sikre, at man er på forkant med udviklingen, når det gælder færdigheder og kvalifikationer og de uddannelsesmæssige konsekvenser af omlægninger inden for industrien.

1.2.3 Adgang til uddannelse og hensyntagen til individuelle behov samt adgang til uddannelse via individuelle initiativer

Tilpasning af uddannelsen til arbejdstagernes individuelle behov er et andet vigtigt spørgsmål. Det er en omfattende problemstilling: Hvordan kan man støtte virksomhedernes tiltag på efter- og videreuddannelsesområdet og samtidig tage hensyn til arbejdstagernes særlige behov i de samme virksomheder (målsætning nr. 3)? Hvordan skal arbejdstagerne selv kunne vurdere deres uddannelsesbehov (målsætning

nr. 7)? Og endelig, hvilke muligheder har den enkelte for at tilrettelægge sin uddannelse på grundlag af individuelle initiativer?

Det skal først og fremmest slås fast, at i samtlige medlemsstater har alle arbejdstagere mulighed for at tilmelde sig alle former for uddannelsesforanstaltninger for egen regning. Denne form for uddannelse drejer sig dog i mange tilfælde om sociokulturelle eller fritidsmæssige aktiviteter og varetages af kulturelle foreninger; som eksempel kan nævnes sprogkurser. Andre typiske og traditionsrige eksempler er de **tyske** *Volkshochschulen* og *Open Universities* i **Storbritannien** og **Nederlandene**, voksenundervisningen i **Luxembourg**, voksenundervisning i **Østrig** og universiteterne for folk i den tredje alder i **Frankrig**. Men i disse tilfælde er der kun delvis tale om erhvervsuddannelsesforanstaltninger, fordi kurserne ikke hænger direkte sammen med erhvervsmæssige aktiviteter og kun meget sjældent har direkte indvirkning på de pågældendes erhvervskarriere.

I Storbritannien bidrager virksomhedslederne (ca. 800 virksomheder) gennem programmet "*Employee Development Scheme*" med ekstra financiering til arbejdstagere som gennemfører en uddannelse, de selv vælger. Disse aktiviteter bliver tit foreslået af arbejdsgiverne selv, som derved ønsker at tiltrække de arbejdstagere, som general modtager mindst uddannelse.

Kun såkaldte erhvervsrettede uddannelsesaktiviteter, som indgår i den enkeltes erhvervskarriere, er relevante for den foreliggende analyse. I denne sammenhæng skal det understreges, at de konkrete muligheder for personlige initiativer med henblik på at supplere eller færdiggøre en uddannelse er begrænsede. I de fleste tilfælde er det noget, arbejdsgiveren bestemmer.

Uddannelsesorlov som et middel til at skabe bedre adgang til efter- og videreuddannelse

Uddannelsesorlov omtales generelt som et af de vigtigste midler til at lette adgangen til efter- og videreuddannelse. Visse medlemsstater opererer således med muligheden for lovfæstet arbejdsfrihed i form af uddannelsesorlov (**Frankrig, Belgien, Finland, Sverige** og visse delstater i **Tyskland**) eller ret til uddannelsesorlov i henhold til de kollektive overenskomster som f.eks. i **Danmark**.

Orlovsmulighederne kan have form af arbejdsfrihed et bestemt antal dage til at følge uddannelseskurser, eller der kan være tale om mere ambitiøse modeller som f.eks. de jobrotationsordninger, der praktiseres i visse skandinaviske medlemsstater.

Uddannelsesorlov synes dog ikke i alle tilfælde at være en ubetinget succes. Således søger **Belgien** at forbedre effikaciteten af den belgiske ordning med betalt uddannelsesorlov, som blev indført ved lov af 22. januar 1985, ikke er effektiv. Reglerne er derfor ændret, så der bl.a. er lagt loft over løngodtgørelsen, og antallet af orlovstimer er skåret ned. Det skal også bemærkes, at den **tyske** rapport er særdeles forbeholden på dette punkt.

I **Danmark** blev der i forbindelse med overenskomsterne på det private arbejdsmarked i 1993 indført ret til frihed til uddannelse (uden løn) i højst to uger om året. I de statslige overenskomster i 1993 og 1995 blev der indført uddannelsesorlov med fuld løn. Her skal også nævnes de "150 timer" i **Italien**. Denne foranstaltning, som går helt tilbage til 1970'erne, opererer med et timebudget for hver enkelt arbejdstager til brug for den pågældendes uddannelse. Ordningen tager især sigte på de ringest kvalificerede. På tilsvarende måde indførte **Spanien** med den landsdækkende aftale i 1992 en ordning med uddannelsesorlov med løn for at imødekomme individuelle uddannelsesbehov.

Orlov med løn er en veletableret foranstaltning i visse medlemsstater, mens den kritiseres åbent i andre medlemsstater, og der foregår under alle omstændigheder mange steder en heftig debat om, hvorvidt uddannelsesorlov skaber bedre adgang til uddannelse. I **Nederlandene** blev der i september 1995 indledt en debat om de forskellige orlovsformers betydning som investering i arbejdskvalitet og omsorg for familien. Den Nederlandske Fond for Beskæftigelse skal afgive udtalelse om spørgsmålet om afbrydelser i karrieren. Det samme gælder i **Luxembourg**. Her har Det Økonomiske og Sociale Råd allerede afgivet en udtalelse, og det er nu op til regeringen at træffe en politisk afgørelse.

Evaluering af kompetence

Der er tale om en markant udvikling i retning af øget anerkendelse af kompetence. De såkaldte NVQ/SVQ i **Storbritannien** er

tidligere omtalt. Her skal desuden nævnes, at det fra 1997 er planen at sammenlægge de eksisterende myndigheder på dette felt og oprette en *Qualifications and National Curriculum Authority*, som skal dække både universitetsuddannelser og erhvervsrettede uddannelser, for at få etableret en kvalitativ og sammenhængende strategi på begge områder.

Norge har netop indført systemer for kompetenceevaluering, som opererer med attestationer uafhængigt af, hvordan den pågældende kompetence er erhvervet. I dette tilfælde lægges der vægt på at udvikle modeller for evaluering af komptence som grundlag for at skabe bedre adgang til erhvervsuddannelsesaktiviteter. **Italien** peger på et interessant fællesskabsprojekt om individuelle kompetencekombinationer.

I **Belgien** tilbydes folk undervisning i, hvordan de kan forbedre deres sociale status, og med udgangspunkt heri forsøger man at udvikle et testningssystem for at udnytte den kompetence, den enkelte har erhvervet gennem arbejdserfaring, så vedkommende kan vurderes på grundlag af sit reelle kvalifikationsniveau. I **Norge** har man i forbindelse med den seneste gymnasiereform også lagt øget vægt på håndværkeruddannelserne. I dag er det muligt at få anerkendt sit kompetenceniveau på grundlag af faglig erfaring inden for enten et praktisk eller et teoretisk område.

Som eksempel skal også nævnes **Irland**, som har oprettet en national institution, TEASTAS, der skal fungere som en national certificeringsstruktur dækkende alle ikke-akademiske videregående uddannelser samt efter- og videreuddannelser.
Der tages øget hensyn til individuelle behov og evalueringen af disse behov, bl.a. gennem oprettelse af centre for evaluering af individuelle uddannelsesbehov. Der opereres med forskellige løsningsmodeller, hvoraf den mest udbredte er en form for personlig "kompetencestatus".

I nogle medlemsstater, som f.eks. **Belgien** og **Luxembourg**, er uddannelsesinstitutionerne begyndt at tilbyde denne form for service til både virksomheder og enkeltpersoner. Det ser også ud til, at fagbevægelsen i stigende grad støtter denne fremgangsmåde, især hvor det drejer sig om personer, der har mistet deres job.

For at gøre det lettere at evaluere arbejdstagernes behov for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, har man i **Frankrig** med loven af 31. december 1991 indført "personlig kompetencestatus" som en hjælp til både virksomheder og arbejdstagere. Nu, hvor ordningen har fungeret i snart fem år, er begrebet blevet stadigt mere udbredt i en erhvervsuddannelsesmæssig sammenhæng, og bl.a. har arbejdstagerne mulighed for at få finansieret udarbejdelsen af en sådan individuel "kompetencestatus" uden for arbejdstiden.

I **Danmark** går man en lidt anden vej. Således har AMU-centrene[13] siden 1995 som noget nyt tilbudt "individuel kompetenceafklaring", der kan kombineres med kompetencegivende kurser i længere forløb. Som allerede nævnt er der også oprettet "Åbent værksted"-kurser, som indledes med en evaluering af den enkelte kursusdeltagers niveau, og som differentieres efter deltagernes behov og forudsætninger.

For at kunne foretage en løbende evaluering af uddannelsesbehovene har TEC og LEC i **Storbritannien** indført forskellige programmer, som f.eks. *Gateways to Learning*, der omfatter et helt net af rådgivnings- og vejledningsorganer; formålet er at øge udbuddet af uddannelses- og erhvervsvejledningsforanstaltninger. Et andet program, *Skill Choice*, opererer med et system for anerkendelse og godskrivning af tidligere erhvervede kvalifikationer og vejlednings- og orienteringsforløb.

1.2.4 Omskoling af arbejdstagere

Som en fremsynet foranstaltning har man i **Finland** i loven om ansættelses- og arbejdskontrakter fastsat, at arbejdsgiverne har pligt til at tilrettelægge uddannelsesforanstaltninger med henblik på at lade en arbejdstager varetage andre arbejdsopgaver i virksomheden, hvis man derved kan undgå at afskedige vedkommende eller lade ham overgå til korttidsarbejde. I **Sverige** har den svenske arbejdsgiversammenslutning og LO forstærket indsatsen på dette felt og oprettet en sikringsfond, der skal finansiere uddannelsesforanstaltninger til fordel for arbejdstagere, der er truet af ledighed.

Som eksempel kan også nævnes, at **Frankrig** støtter projekter, der indgår som led i virksomhedernes strategiske udviklingsplaner.

[13] AMU = Arbejdsmarkedsuddannelser (erhvervsrettet voksenuddannelse).

Projekterne forhandles hovedsagelig mellem arbejdsmarkedets parter for de enkelte erhvervsgrene, hvor spørgsmål omkring modernisering og konkurrenceevne kan tages op i en bredere sammenhæng. Projekterne løber over flere år, så uddannelsesforanstaltningerne kan indgå i planer på mellemlang sigt. Projekterne kan også være geografisk baseret og etableres i så fald sammen med tværfaglige organisationer med henblik på at skabe økonomisk udvikling i et givet område. Ordningen bygger på statsstøtte.

Portugal har iværksat en række programmer og foranstaltninger, der skal gøre den erhvervsaktive befolkning fortrolig med de teknologiske og organisatoriske ændringer og sikre omskolingstilbud til ledige og arbejdstagere, der er truet af ledighed. Sådanne foranstaltninger udvikles normalt i fællesskab af erhvervslivet og Instituttet for Beskæftigelse og Erhvervsuddannelse og får støtte fra den anden fællesskabsstøtteramme og det flerårige beskæftigelsesprogram.

I **Storbritannien** foregår indsatsen på sektorplan og varetages af de såkaldte *Industry Training Organisations (ITO)*, der er oprettet af virksomhederne i de enkelte sektorer. De skal følge kvalifikations- og uddannelsesbehovene, opstille faglige standarder og støtte og bistå arbejdsgiverne på uddannelsesområdet.

Mål 4 i socialfonden for **Nederlandene** har som specifik målgruppe de minst kvalificerede arbejdstagere og fokuserer på aktiviteter, der fremmer adgangen til uddannelse for denne type arbejdstagere.

1.2.5 Adgang til uddannelse for særlige målgrupper

Det er et gennemgående træk, at medlemsstaterne tilsyneladende satser stærkt på særlige programmer, som tager direkte sigte på bestemte grupper såsom de mindst kvalificerede arbejdstagere, kvinder, unge og langtidsledige.

Programmerne under Den Europæiske socialfonds mål 4 i syv medlemsstater er målrettet mod de mennesker, der er mest udsat for udelukkelse fra erhvervsuddannelsestilbudene. Eksempelvis kan nævnes (i) **Frankrigs** satsning på de mennesker, som er mest udsat på grund af deres lave kvalifikationsniveau, deres jobfunktioners forsvinden og de mennesker, der er midtvejs i deres erhvervsaktive liv; (ii) **Nederlandenes** satsning på arbejdstagere med indvandrerbaggrund og med utilstrækkelige sprogfærdigheder i betragtning af den stigende betydning, som kommunikationsfærdigheder får i vores sammensatte industrisamfund; og (iii) **Finlands** satsning på de ældste arbejdstageres forældede færdigheder.

Foranstaltninger til fordel for de mindst kvalificerede

Det kan konstateres, at der i samtlige medlemsstater gennemføres særlige foranstaltninger og udvikles særlige pædagogiske værktøjer til fordel for en lang række målgrupper, f.eks. funktionelle analfabeter, voksne med ringe skolekundskaber og handicappede. Bag de forskellige foranstaltninger, der gennemføres for at give bedre adgang til erhvervsuddannelse, ligger et ønske både hos de politiske beslutningstagere og hos arbejdstagerrepræsentanterne om at give de mindst kvalificerede i befolkningen en fortrinsstilling med hensyn til erhvervsuddannelse. Fagbevægelsen er også interesseret i, at arbejdstagere, som står i fare for at miste deres job, og arbejdstagere, som er vanskeligere at skaffe i beskæftigelse, prioriteres højest, når det gælder adgang til erhvervsuddannelse. Som eksempel kan nævnes, at **Finland** i 1995 nedsatte et trepartsudvalg, der skal pege på løsninger, som involverer samtlige aktører.

I **Storbritannien** er det den officielle opfattelse, at erhvervelse af grundlæggende kvalifikationer er forudsætningen for en senere tilfredsstillende faglig udvikling. I denne sammenhæng bevilger Ministeriet for Undervisning og Beskæftigelse hvert år store beløb til finansiering af initiativer og infrastrukturer. Målet er at give de grupper, der er i risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet, bedre mulighed for at erhverve nogle grundlæggende kvalifikationer. Som eksempel kan nævnes initiativet *Basic Skills Agency*. Tanken er at udvikle en landsdækkende strategi på dette felt. I 1995 blev initiativet udviklet til at omfatte grunduddannelse på arbejdsstedet for ledige og unge, og det omfatter nu også et særligt program med titlen *Family Literacy Initiative*.

I denne sammenhæng skal også nævnes en række foranstaltninger, programmer, initiativer, regelsæt og love på dette felt i de forskellige

medlemsstater, som f.eks. ledsageplanerne for ledige i **Belgien** og de differentierede undervisningsningsværksteder i **Frankrig**. Formålet er, at alle, der har forladt skolesystemet, skal have tilbudt en supplerende almen eller teknologisk grunduddannelse eller en individuel uddannelsesorlov, hvis de ønsker at erhverve nogle grundlæggende kvalifikationer.

I **Danmark** gøres der en ihærdig indsats for bl.a. at forbedre vilkårene for personer med læsevanskeligheder. Undervisningsministeriet tilbyder nu gratis læsekurser til denne gruppe.

Her skal også nævnes de mange såvel kortere- som længerevarende foranstaltninger med henblik på ajourføring af færdigheder eller grundlæggende kvalifikationer, som samfinansieres af strukturfondene. Det er bl.a. tilfældet i **Portugal**.

I **Nederlandene** er koblingen mellem en uddannelse og en erhverserfaring betragtet som et meget effektivt middel til at øge kvalifikationsniveauet. Som eksempel kan nævnes at et niveau under basisuddannelsen vil blive indført, nemlig assistent-niveauet, fordi dette kan hjælpe de mindst kvalificerede til at opnå et elementært niveau (især med henblik på at få adgang til arbejdsmarkedet).

Foranstaltninger til fordel for kvinder

De særlige foranstaltninger for denne målgruppe tilrettelægges normalt af de offentlige myndigheder, lokalforvaltninger, sociale institutioner og private foreninger og organisationer, og formålet er at etablere nogle strukturer, der gør det lettere for kvinder at deltage i erhvervsuddannelsesforanstaltninger. Det drejer sig bl.a. om tilbud om erhvervsvejledning, jobforberedelseskurser og børnepasningstilbud.

I de fleste medlemsstater finansieres disse foranstaltninger af det offentlige og/eller samfinansieres via EU-programmer og -initiativer til fordel for kvinder, der er truet af ledighed, arbejdsløse kvinder og kvinder, der er på vej ind på arbejdsmarkedet.

Disse foranstaltninger administreres efter forskellige modeller. I **Belgien** har man f.eks. vedtaget en lovgivning på området (arrêté royal af 14. juli 1987 for den private sektor og af 27. februar 1990 for den offentlige sektor), og i **Frankrig** er spørgsmålet om ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til adgang til erhvervsuddannelse et af de punkter, som arbejdsmarkedets parter er forpligtet til at forhandle om mindst hvert femte år. **Storbritannien** og **Irland** har afsat særlige midler til at udvikle programmer for kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter en pause, og heri indgår også børnepasningsforanstaltninger for forældre, der ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet, samt lån til kvinder til finansiering af kursusudgifter og børnepasning. I **Norge** er ligestillingen en af de grundlæggende præmisser i loven om voksenuddannelse. I **Spanien** har man oprettet et kvindeinstitut, som skal tage sig af kvindernes særlige problemer.

Irland: FAS' handlingsprogram for kvinder

Den Nationale Myndighed for Uddannelse og Beskæftigelse i Irland - FAS - indledte sit første handlingsprogram for kvinder i 1990 med det formål at rette op på kvindernes ugunstige stilling på arbejdsmarkedet.

Programmet er siden blevet revideret hvert år. Det har følgende målsætninger:

1. at forbedre og udvide beskæftigelsesudbuddet til kvinder på arbejdsmarkedet;
2. at hjælpe kvinderne med at løse deres særlige problemer på arbejdsmarkedet;
3. at afdække og afskaffe eksisterende regler og praksis, som skaber ulige vilkår for mænd og kvinder

Det fremgår af FAS' handlingsprogram for 1995, at stadigt flere kvinder deltager i FAS' uddannelses- og beskæftigelsesprogrammer, og der er især gjort fremskridt på nye uddannelsesområder og med hensyn til kvindernes beskæftigelsesmuligheder i lokalsamfundene. I 1996/97 vil FAS fortsætte med at gennemføre foranstaltninger, der skal få flere kvinder ind på de uddannelsesområder, hvor de er underrepræsenteret, og bidrage til at højne kvindernes nuværende kvalifikationsniveau.

Visse medlemsstater, som f.eks. **Danmark**, gør opmærksom på, at ligestillingsdiskussionen har ændret karakter. Det generelle uddannelsesniveau viser, at kvinder i dag er bedre uddannede end mænd. I Danmark fortsætter man dog med at tilrettelægge foranstaltninger, der specifikt henvender sig til

kvinder inden for den almene voksenuddannelse, f.eks. daghøjskoler for kvinder og åbne datastuer specielt for kvinder. Det samme gør sig gældende i **Finland**. Ligestillingen på uddannelsesområdet synes at være et faktum, og støtteforanstaltninger i den sammenhæng hører under socialpolitikken.

Det skal også nævnes, at medlemsstaterne deltager i samfinansiering af bl.a. foranstaltninger med henblik på at give kvinder bedre adgang til erhvervsuddannelse via strukturfondene; i bestemmelserne for disse strukturfonde indgår en målsætning om, at princippet om ligestilling mellem kønnene skal overholdes og styrkes. Derudover bidrager også NOW-programmet under fællesskabsinitiativet EMPLOI i vid udstrækning til at opfylde denne målsætning.

Foranstaltninger til fordel for unge

Her kan der registreres tre hovedtendenser: udvikling af nye typer lærlingeuddannelse med henblik på erhvervsmæssig indpasning af unge, større ansvar til regionale og lokale myndigheder på dette felt og specifikke foranstaltninger til fordel for virksomheder, der tilbyder disse unge ansættelseskontrakter. Endelig skal det understreges, at man mange steder opererer med særlige former for ungdoms- og efterskoler, hvor de unge får en ny chance.

I samtlige medlemsstater lægges der stor vægt på at nå ud til unge med utilstrækkelige eller uanvendelige kvalifikationer. I denne forbindelse skal nævnes de reformer af lærlingeordningerne, der er gennemført i mange medlemsstater i de seneste år, og som i flere tilfælde har resulteret i indførelse af nye vekseluddannelsesforløb, men også i en højere gennemsnitsalder for lærlinge. En af tendenserne går i øvrigt ud på, at lærlingesystemet gradvist udvides til at omfatte alle niveauer inden for de tekniske uddannelser, især på det postgymnasiale niveau. I de fleste tilfælde udgår initiativerne på dette felt fra undervisningsmiljøet selv, men de konkrete projekter gennemføres stadigt oftere med støtte og medvirken fra erhvervslivet.

Tyskland:
Handlingsprogram til fordel for særligt talentfulde unge/stipendiater

Tyskland indførte i 1991 programmet *Begabtenförderung berufliche Bildung* til fordel for unge håndværkere og andre unge lønmodtagere, der udviste særlige evner inden for deres fag. Umiddelbart efter deres erhvervsuddannelse i det såkaldte "Duales System", kan de unge, der gør sig fortjent til et "Begabtenförderung"-stipendium, forbedre deres fagkundskaber afhængigt af deres individuelle behov via særlige erhvervsmæssige efter- og videreuddannelsesforløb (f.eks. sprogkurser, edb-kurser, kurser i politiske og økonomiske emner m.m.).

I **Spanien** ydes der støtte til praktikophold i virksomheder med henblik på erhvervsmæssig indpasning af unge.

Det skal også nævnes, at frivillige foreninger og organisationer spiller en afgørende rolle for indsatsen til fordel for disse unge, fordi de kan være med til at kombinere uddannelse med arbejde og fagligt relevante sociale aktiviteter.

En lang række projekter i de forskellige medlemsstater tager sigte på at tilbyde erhvervsvejledning og kompetencegivende uddannelse til unge arbejdsløse, som i mange tilfælde kommer fra såkaldte "risikozoner" i byerne. Der kan også være tale om uddannelses- og jobforberedelsestilbud til de unge via specifikke erhvervsrettede kurser.

Nogle medlemsstater, f.eks. **Grækenland**, har indført undervisnings- og uddannelsestilbud specielt til unge, som har forladt det almindelige undervisningssystem uden nogen form for kvalifikationsbevis.

I **Belgien** har bystyret i Bruxelles indført en præmieringsordning, som går ud på at tilskynde til ansættelse og uddannelse af unge arbejdssøgende under 26 år, som ikke har afsluttet nogen form for ungdomsuddannelse, eller som har været ledige i over seks måneder.

Den samme tendens gør sig gældende i **Frankrig**. Her opereres der med særlige foranstaltninger for unge mellem 16 og 25 år via en uddannelseskontrakt, der tager sigte på dem, som ikke har erhvervet nogen kvalifikationer under skolegangen, eller hvis

kvalifikationer ikke er tilstrækkelige til at skaffe dem i beskæftigelse.

I mange medlemsstater opererer man med særlige foranstaltninger for at få disse unge, som ikke har fået nogen erhvervsmæssig kompetence gennem en uddannelse, til at gå i gang med en relevant uddannelse. Det skal også bemærkes, at disse særlige foranstaltninger kan indgå i mere omfattende beskæftigelsesprogrammer, som det bl.a. er tilfældet i **Danmark**.

Også i **Storbritannien** er der iværksat en række foranstaltninger og initiativer, som f.eks. programmet *Modern Apprenticeship* fra 1995. Initiativet bygger på et partnerskab mellem erhvervslivet og det offentlige og tager sigte på at give unge større erhvervsmæssig, teknisk og ledelsesmæssig kompetence. Det er planen i september 1997 at iværksætte programmet *Relaunch Strategy*, der skal tilskynde unge til at deltage i lokale partnerskabsprojekter.

I **Nederlandene** *tillader "Youth Work Guarentee Act"* unge under 23 år, som har arbejdet gennem en periode på 6 måneder at få et midlertidigt arbejde, en uddannelse eller en kombination af disse. I 1996 blev en ny aktion for at styrke praktikantssystemets tiltrækningskraft, som ellers var faldet meget siden 1991. Den går ud på at hjælpe virksomheder for hver praktikant som de accepterer at uddanne. Denne hjælp er en mindskelse af det sociale ydelsesniveau.

I **Italien** vil et lovforslag om praktik skabe et forbindelsesled mellem ekstern uddannelse som fører til en certificeret kvalifikation og intern uddannelse i virksomheden med hjælp fra en tutor. Statsstøtten er underlagt en forpligtelse til at bevise at undervisningen har fundet sted.

Foranstaltninger til fordel for langtidsledige

Den **finske** rapport peger på, at erhvervsuddannelse af arbejdstagerne er et vigtigt redskab i en aktiv beskæftigelsespolitik, som i Finland finansieres af Arbejdsministeriet.

Der lægges særlig vægt på langtidsledige og ledige over 50 år, og der gennemføres mange programmer for denne gruppe, idet man ligesom i **Frankrig** forsøger at kombinere uddannelsesforanstaltninger med erhvervsmæssige indpasningsforanstaltninger, som oftest via praktikophold i virksomheder. På den måde kan de pågældende erhverve nye færdigheder, som i mange tilfælde er basiskvalifikationer, kombineret med en vis erhvervserfaring. I de senere år er der også iværksat specifikke foranstaltninger til fordel for funktionærer.
I **Finland** lancerede man for to år siden en såkaldt *KEKO*-uddannelse, der giver en ledig mulighed for at følge et uddannelsesforløb på mellem seks og ni måneder, samtidig med at den pågældende kan hæve dagpenge. Initiativet administreres af de regionale forvaltninger. Finland opererer også med en særlig uddannelsesydelse fra Erhvervsuddannelses- og Fristillingsfonden.

Som noget nyt er man også begyndt at tilbyde arbejdsgiverne økonomisk støtte til at ansætte unge eller arbejdssøgende, hvis de til gengæld vil medvirke til at give dem en uddannelse; det er f.eks. tilfældet i **Belgien, i Frankrig** eller i **Nederlandene** hvor arbejdsgiverne betaler lavere socialsikringsbidrag, hvis de ansætter ledige.

I **Danmark** lægges der også stor vægt på kompetencegivende uddannelsestilbud til ledige. Man er meget opmærksom på uddannelsestilbuddenes kvalitet og indbyrdes koordinering, og der udarbejdes individuelle handlingsplaner. Denne grundlæggende indsats er desuden ledsaget af forskellige aktiveringsinstrumenter. Et andet træk er, at arbejdsløshedsbekæmpelsen i stigende grad foregår på regionalt plan og varetages af regionale og lokale institutioner. I **Danmark** er det de regionale arbejdsmarkedsråd, der afgør, hvilke aktiveringsredskaber der skal benyttes. I denne sammenhæng skal nævnes jobrotationsordningen og jobswitching-modellerne, som er meget udbredte i **Danmark**, men også anvendes i de andre skandinaviske lande **Sverige** og **Norge**.

I **Grækenland** og **Luxembourg** findes der erhvervsuddannelsescentre, som bl.a. tilbyder uddannelsesprogrammer af kortere eller længere varighed, kompetencegivende uddannelsesforløb eller ajourføringskurser, egentlig skoleundervisning og praktikophold. I mange tilfælde suppleres de aktiviteter, som det offentlige iværksætter på dette område, med initiativer fra arbejdsgiversammenslutninger, fagbevægelse eller frivillige foreninger og organisationer. I de fleste tilfælde opereres der med særlige foranstaltninger for bestemte kategorier af ledige. Det samme er tilfældet i

Portugal, hvor der i den anden fællesskabsstøtteramme indgår støtteforanstaltninger med henblik på genindpasning af ledige på arbejdsmarkedet, f.eks. programmet INTEGRAR, der tager sigte på social og erhvervsmæssig integrering af langtidsledige via specifikke eller supplerende uddannelsesforanstaltninger. Det skal understreges, at denne anden fællesskabsstøtteramme også omfatter specifikke foranstaltninger for andre målgrupper, der risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet.

I **Storbritannien** er der gennemført en række initiativer for at gøre de arbejdsløse mere "jobegnede". Her kan nævnes programmet *Training for Work*, som henvender sig til langtidsledige, og som skal hjælpe dem til at finde beskæftigelse, forbedre deres erhvervskompetence og give dem forskellige kvalifikationer, bl.a. med henblik på de førnævnte NVQ. En tilsvarende strategi kender man i **Irland** med programmet *Community Employment*, hvor lokalsamfundene skal forsøge at skaffe de arbejdsløse i beskæftigelse, især i form af deltidsjob til langtidsledige. Hensigten er, at de dårligst stillede på arbejdsmarkedet også skal have en chance.

I **Nederlandene** har man gennemført to aktioner for at forbedre situationen for langtidsledige på arbejdsmarkedet. Hos arbejdstjenesten har man en aktion "*Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme*" (BBSW) som gør det mulig at give folk, der søger arbejde en støtte til uddannelse til jobs i specifikke sektorer. Den berørte sektor skal sende en uddannelsesplan til Central Employment Service Board.

Der findes også i mange medlemsstater programmer, der tilbyder uddannelse og økonomisk støtte til arbejdsløse, der ønsker at oprette egen virksomhed.

1.2.6 De nye partnerskaber

Øget decentralisering, som bl.a. betyder, at der lægges stadigt flere opgaver ud til regionale og lokale instanser, er også en gennemgående tendens. Målet er at få afpasset erhvervsuddannelsestilbuddene efter virksomhedernes specifikke behov i regionen eller lokalområdet, og det gøres ved hjælp af forskellige regionale foranstaltninger og infrastrukturer. Denne fremgangsmåde har også den fordel, at den giver mulighed for et langt tættere samarbejde mellem lokale myndigheder, erhvervsuddannelsesorganisationer, undervisnings- og forskningsinstitutioner og erhvervslivet, især de små og mellemstore virksomheder. I mange medlemsstater er der i denne forbindelse oprettet regionale uddannelsesnetværk, som bl.a. skal formidle informationer og rådgive om uddannelsesforanstaltninger i selve virksomhederne.

Decentraliseringen af den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse fremhæves således som en meget væsentlig tendens i **Tyskland**. Udnyttelsen af erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse som et vigtigt redskab i den regionale og lokale udviklingsproces er et naturligt led i de mere generelle regionale planer for udvikling af erhvervsuddannelserne. Analysen af de lokale behov og informationsformidlingen varetages i visse medlemsstater, f.eks. **Frankrig** og **Grækenland**, af regionale overvågningsorganer for beskæftigelsen, der normalt drives og finansieres af staten og de regionale forvaltninger i fællesskab. Disse strukturer fungerer som støtteorganer for uddannelsesinstitutionerne med henblik på at tilpasse uddannelsesudbuddet til de specifikke behov i regionerne og lokalområderne.

På samme måde er den aktive arbejdsmarkedspolitik, der føres i **Danmark, Finland, Sverige, Norge, Italien, Nederlandene** og **Belgien**, præget af øget regionalisering med oprettelsen af regionale arbejdsmarkedsråd, der står for både erhvervsindpasnings- og uddannelsesforanstaltninger. I disse råd sidder som oftest repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, kommuner, amter o.lign., og de har til opgave at tilrettelægge hele indsatsen på arbejdsmarkedsområdet. De skal sørge for, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for, og de skal samtidig arbejde på at forebygge eller nedbringe langtidsledigheden. De disponible aktiveringsinstrumenter er uddannelse, personlig rådgivning og vejledning og jobtræning.

Danmark: Initiativer, der udgår fra arbejdsmarkedets parter

Med det formål at intensivere efteruddannelsesindsatsen i de små og

mellemstore virksomheder har arbejdsmarkedets parter i Danmark i tilknytning til de kollektive overenskomster etableret en række uddannelsesplanlægningsmodeller, som f.eks. AIDA, VIRUM, MEKHON og SUM.

Dansk Industri og CO-Industri har således i fællesskab finansieret og udviklet SUM-konceptet (strategisk udvikling af medarbejdere), som er et redskab til analyse og uddannelsesplanlægning i virksomhederne. SUM-metoden er et ofte benyttet planlægningsværktøj i Danmark. Der er oprettet et SUM-sekretariat, som dels sælger værktøjerne, dels uddanner såkaldte SUM-konsulenter blandt lærere på erhvervsskoler og AMU-centre, der så sættes i stand til at foretage uddannelsesplanlægningen på virksomhederne, så man i højere grad kan matche tilbud med behov.

SUM-systemet bygger på to fundamentale principper:

1. samarbejdet mellem ledelse og ansatte i virksomhederne og et fælles ejerskab af SUM-processen;
2. en bevidst bestræbelse på at knytte de små og mellemstore virksomheder tæt på uddannelsesleverandørerne via SUM-konsulentsystemet og herved etablere partnerskaber. Det er samtidigt disse konsulenters opgave at være med til at etablere netværk mellem små og mellemstore virksomheder, således at de sammen i højere grad kan udnytte efteruddannelsestilbuddene.

De samme idéer gør sig gældende i **Portugal**, hvor der er etableret et netværk af lokale konsulenter, som skal fremme den industrielle udvikling i de små og mellemstore virksomheder ved hjælp af kompetencegivende uddannelsesprogrammer, som er tilpasset disse virksomheders reelle behov.

Også **Storbritannien** går denne vej med oprettelsen af lokale TEC/LEC, som skal tilpasse de statslige landsdækkende programmer til de lokale forhold og iværksætte lokale foranstaltninger, som er specielt afpasset efter de lokale behov. I den flamsktalende del af **Belgien** er der opstået en ny form for formidlerfunktion. Der er hovedsagelig tale om private initiativer for at skabe kontakt mellem henholdsvis arbejdsverdenen og erhvervsuddannelses- og undervisnings-institutionerne. Mere generelt er oprettelsen af netværk et markant træk i udviklingen af erhvervsuddannelsessystemet i den flamsktalende del af **Belgien**; formålet er at kombinere uddannelses- og undervisningsinstitutionernes og virksomhedernes aktiviteter og udnytte dem bedre via fælles projekter.

Den flamsktalende del af Belgien: Et eksempel pa et uddannelsesprojekt med deltagelse af flere virksomheder

Alcatels postuniversitære tekniske uddannelsesforløb henvender sig først og fremmest til højt kvalificerede medarbejdere, hvis kandidateksamen efterhånden ligger nogle år tilbage. Det intensive og komplette studieprogram giver dem mulighed for at ajourføre deres viden på grundlag af den undervisning, der gives i dag på læreanstalter og universiteter. Uddannelsen er udformet som en række moduler: deltagerne sammensætter selv deres program afhængigt af det valgte fagområde. Kurserne er også åbne for ansatte i andre virksomheder og kan tages på selve kursusstedet eller som fjernundervisning via et videokonferencesystem.

1.2.7 Adgang til uddannelse via ny teknologi

Princippet om åbne, fleksible og differentierede uddannelsesforanstaltninger står på den politiske dagsorden i næsten samtlige medlemsstater som et middel til at give endnu flere mennesker bedre adgang til erhvervsuddannelse. Der gøres en stadigt mere ihærdig indsats for at udvikle metoder til at lade folk uddanne sig selv på arbejdsstedet eller deltage i åben undervisning og fjernundervisning med øget anvendelse af ny teknologi, som f.eks. computerstøttet undervisning eller multimedieindlæringssystemer. Det siger sig selv, at man rundt omkring er i gang med at undersøge mulighederne for at udnytte Internettet eller andre hjælpemidler til uddannelsesformål for at integrere den nye teknologi i fjernundervisningsprocessen.

I bl.a. **Norge, Storbritannien, den flamsktalende del af Belgien** satser man kraftigt på fjernundervisning og brug af informationsteknologien. Direktoratet for Undervisning i **Finland** har således fra 1991 til 1995 gennemført et ambitiøst projekt (OPINNET) med det formål at skabe mere

åbne og smidige kompetencegivende uddannelsesmiljøer for voksne med bedre muligheder for at udnytte den nye teknologi.

For at sikre, at indførelsen af ny teknologi i uddannelsesprocessen skal give de ønskede resultater, arbejder man meget på at udvikle mere hensigtsmæssige undervisnings- og indlæringsmetoder, og det foregår bl.a. i eksisterende fjernundervisnings- og uddannelsesorganisationer, som f.eks. Det Nationale Center for Fjernundervisning i **Frankrig**. Denne institution tilrettelægger grunduddannelseskurser og erhvervsrettede efter- og videreuddannelseskurser. I øvrigt har mange medlemsstater oprettet særlige institutioner til dette formål. Man kan næsten sige, at alle fagfolk på uddannelsesområdet, hvad enten de tilhører pædagogiske forskningscentre, institutioner for teknologioverførsel, undervisningsinstitutioner og universiteter eller fagbevægelsen, er i fuld gang med at udvikle programmer til computerstøttede uddannelseskurser eller multimedieforløb. I relation til den tekniske organisation bør nævnes erfaringerne med åbne "datastuer", hvor interesserede har fri adgang til computere og programmel, der kan benyttes til selvstudier eks. i **Belgien** med FORCESPACE-projektet i Bruxelles, der tilbyder arbejdstagere og arbejdssøgende i regionen computerstøttede selvstudiumprogrammer. Desuden har det flamske undervisningsministerium planer om at omlægge fjernundervisningen gennem støtte til et nyt "åbent universitet"-konsortium, som omfatter de største institutioner for videregående uddannelser. Målet er at udvikle nye modeller og metoder på dette felt.

I **Danmark** har Centret for Teknologistøttet Uddannelse (CTU), der blev oprettet i 1995, til opgave at understøtte uddannelsesinstitutionernes omstilling til ny teknologi, samle og formidle viden og erfaringer og bidrage til opbygning af decentral ekspertise. I AMU-systemet er der udviklet og gennemført et omfattende system af uddannelser i informationsteknologi og med informationsteknologi. I mange tilfælde støttes udviklingen af nye og innovative multimedie-værktøjer af det offentlige og tilgodeses i særlig grad, når der skal fordeles offentlige midler, som det er tilfældet i **Grækenland**.

Også inden for mange brancher og sektorer er man i fuld gang med at udvikle værktøjer baseret på den nye teknologi. Servicesektoren med bankerne i spidsen er et godt eksempel i **Luxembourg** og **Portugal**.

I **Portugal** ønsker man at fremme indførelsen af ny teknologi som uddannelsesværktøj, især i forbindelse med det nye uddannelsesprogram for små og mellemstore virksomheder eller via Instituttet for Beskæftigelse og Erhvervsuddannelse, der udarbejder nyt undervisningsprogrammel og undervisningsmetoder til multimediesystemer.

I **Storbritannien** begyndte man allerede i 1980'erne at etablere en meget effektiv infrastruktur for åben uddannelse og fjernundervisning for at skabe bedre adgang til fjernundervisning via et bredere udbud af undervisningsforløb og dermed støtte både virksomheders og enkeltpersoners investering i uddannelse. Blandt de vigtigste skal nævnes *National Extension College, The Open College* og *The Open University*. Desuden har den britiske regering i de seneste år støttet ganske mange forskningsinitiativer og -programmer for at skabe endnu flere muligheder for fjernindlæring, især med brug af den nye teknologi til undervisningsformål.

1.3 MODSATRETTEDE HOLDNINGER HOS ARBEJDSMARKEDETS PARTER

Med Rådets henstilling blev der indført en vigtig metodemæssig nyskabelse: De arbejds-markedsorganisationer, som er involveret i Fællesskabets sociale dialog, deltager sammen med medlemsstaterne i det forberedende arbejde med Kommissionens evalueringsrapport.

Procedurer

EFS og UNICE-CEEP, har selv bestemt, hvordan deres rapporter skulle udarbejdes. Det er interessant at se, at både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne har sikret sig, at de nationale organisationer blev hørt.

Denne høring af de nationale organisationer har i vidt omfang været positiv, og de rapporter, der er udarbejdet på fællesskabsplan, indeholder nyttige oplysninger for vurderingen af sammenhængen mellem fællesskabsindsatsen og arbejdsmarkedets parters initiativer i de enkelte medlemsstater og i et vist omfang også i de enkelte virksomheder.

Man har i arbejdet med de to rapporter i øvrigt forsøgt at udnytte den støttemekanisme for den sociale dialog i relation til efter- og videreuddannelse, som er indført på fællesskabsplan (se kapitel I). Støttemekanismen er blevet brugt dels til at underbygge arbejdsmarkedets parters vurdering på de mere kontroversielle områder i relation til efter- og videreuddannelse, bl.a. omkring de emner af fælles interesse, der er defineret i forbindelse med støttemekanismen, dels til at pege på interessante nyskabende eksempler.

Det skal også bemærkes, at det ikke i forbindelse med udarbejdelsen af disse første rapporter har været muligt at foretage en fuldstændig og systematisk indsamling af informationer om arbejdsmarkedets parters initiativer i de enkelte medlemsstater, selv om der tilsyneladende er tale om væsentlige nyskabelser.

Rapporten fra EFS

- Med hensyn til henstillingens virkninger konkluderer EFS, at Rådets henstilling generelt ikke er særligt kendt i medlemsstaterne. EFS gør også opmærksom på, at man ikke har kunnet registrere særlige foranstaltninger eller aktiviteter fra myndighedernes side med henblik på at iværksætte henstillingen. I relation til fællesskabsinstrumenternes karakter konkluderer EFS, at henstillingen ikke har haft nogen direkte virkning.

- EFS' rapport indeholder en generel vurdering af udviklingen, som går ud på, at det er i de færreste medlemsstater, der er gjort reelle fremskridt med hensyn til at forbedre adgangen til efter- og videreuddannelse. EFS erkender, at man er blevet mere opmærksom på hele problemstillingen, men at spørgsmålet om bedre adgang til uddannelse ikke er gjort til et fælles og strategisk politisk spørgsmål. Det anføres oven i købet i rapporten, at de offentlige bevillinger til dette formål i mange medlemsstater er blevet beskåret, hvilket kan have resulteret en forringelse af adgangsmulighederne.

- Som noget positivt fremhæver EFS dog, at der i visse lande har været tale om betydningsfulde initiativer, som også har haft en positiv indvirkning på adgangen til efter- og videreuddannelse. Der nævnes i rapporten en halv snes lande (**Sverige, Storbritannien, Danmark, Finland, Spanien, Frankrig, Østrig, Tyskland** og **Portugal**), hvor der er gjort en stor indsats for at give bedre adgang til uddannelse.

- EFS-rapporten peger også på, at der i nogle sektorer og brancher har kunnet registreres øget deltagelse i uddannelsesforanstaltninger. Rapporten sætter dette i direkte forbindelse med ændringer i arbejdets tilrettelæggelse i virksomhederne og den generelle tendens i retning af øget vægt på kvalitet. I rapporten nævnes flere aftaler om uddannelsesforanstaltninger, som er indgået i de enkelte virksomheder.

Uddannelse i virksomhederne (støttemekanismen)

- **Unibon - Italien**

Behov for efter- og videreuddannelse i tilknytning til brugen af ISO 9000-standarderne og skærpede konkurrencevilkår. Der anvendes et multiplikatorprincip, hvorefter arbejdslederne selv udvikler kvalitetsbegreber og derefter formidler deres erfaringer videre til de forskellige arbejdshold.

- **Länsförsäkringar Uppsala - Sverige**

I forbindelse med en ny form for tilrettelæggelse af arbejdet, som er mere kunde- og kvalitetsorienteret, deltager alle de ansatte i den pågældende forvaltningsgren i uformelle efter- og videreuddannelsesforanstaltninger og er oven i købet selv med til at tilrettelægge undervisningen.

- **ABB Motorfabrik - Danmark**

Konkurrenceevnen sikres ved, at der er oprettet arbejdshold, som administrerer sig selv og selv står for kompetenceudviklingen og formidlingen af viden og erfaringer mellem medarbejderne, og samtidig er efter- og videreuddannelse blevet gjort obligatorisk for alle medarbejderne.

- Rapporten peger også på de utilstrækkelige muligheder for at

evaluere uddannelsesbehovene hos medarbejderne i en virksomhed, og det er noget, der gør sig gældende i størsteparten af medlemsstaterne. Det understreges også i rapporten, at muligheden for at erhverve formelle kvalifikationer eller en eller anden form for - blot delvis - anerkendelse af det tillærte er en afgørende faktor for medarbejdernes motivation og deltagelse i uddannelsesforanstaltninger.

- I rapporten gennemgås punkt for punkt resultaterne i relation til hver enkelt af de femten målsætninger i Rådets henstilling. Der kan på grundlag af denne detaljerede gennemgang uddrages følgende hovedkonklusioner:

  - Det vurderes, at det er de færreste virksomheder, der opererer med formelle uddannelsesplaner, men at man i øvrigt har mange erfaringer med udarbejdelse af sådanne uddannelsesplaner og inddragelse af medarbejderne;
  - det er positivt at konstatere, at der findes en række støtteforanstaltninger og incitamenter til små og mellemstore virksomheder og virksomheder, der er midt i en industriel omstillingsproces;
  - der findes især på regionalt og lokalt plan omfattende information om virksomhedernes og arbejdstagernes behov, men det kniber stadig med at få etableret partnerskaber, der kan analysere behovene;
  - den informationsformidling til arbejdstagerne, der foregår i dag, er hverken tilstrækkeligt dækkende eller effektiv;
  - der gøres ikke tilstrækkeligt for at evaluere især arbejdstagernes individuelle uddannelsesbehov;
  - der er i mange tilfælde tale om en alt for snæver opfattelse af sammenhængen mellem uddannelse og ændringer i arbejdets tilrettelæggelse;
  - der foregår en positiv udvikling med hensyn til uddannelses- og undervisningsmetoder;
  - der er et udbredt ønske om især at give de dårligst kvalificerede bedre uddannelsestilbud, selv om udviklingen går langsomt;
  - der gøres en betydelig indsats for at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder inden for efter- og videreuddannelse;
  - det er fortsat meget vanskeligt for unge uden kvalifikationer eller uden beskæftigelse at få adgang til erhvervsuddannelsesforanstaltninger ne;
  - der er en tendens til, at det offentlige skærer ned på uddannelsestilbuddene til de arbejdsløse, med en præcis reference til de gode erfaringer med "jobrotation";
  - der samarbejdes i stigende grad tværnationalt omkring efter- og videreuddannelse, men det er vanskeligt for den enkelte arbejdstager at få adgang til kurser i andre lande.

Danmark:
Jobrotation

I den danske jobrotationsordning erstattes de medarbejdere, der er under efteruddannelse, af arbejdssøgende, der ansættes tidsbegrænset. Jobrotation kan bruges både i forbindelse med virksomhedens uddannelsesplan og i forbindelse med arbejdstagernes forskellige orlovsmuligheder (forældreorlov, uddannelsesorlov og sabbatorlov).

Der er tale om en ordning, hvorefter en arbejdsløs overtager jobbet fra en person under uddannelse, så længe uddannelsesforløbet varer. Formålet er dobbelt: dels at gøre det lettere for arbejdstagere at deltage i uddannelseskurser, dels at give de arbejdsløse mulighed for at vikariere for en beskæftiget under uddannelse. Ordningen finansieres enten via direkte tilskud eller fradrag i arbejdsgiverbetalingen. Det må dog konstateres, at det først og fremmest er den offentlige sektor, der benytter sig af muligheden for at ansætte vikarer for medarbejdere under uddannelse, specielt i omsorgs- og servicesektoren. Det er vigtigt, at de små virksomheder i den private sektor får øjnene op for fordelene ved at kunne ansætte vikarer efter denne ordning.

I EFS-rapportens **generelle konklusion** peges der på fire væsentlige punkter i relation til den fremtidige udvikling:

- de fremskridt, der kan konstateres, vedrører i højere grad virksomhedernes fælles målsætninger frem for arbejdstagernes individuelle behov;

- EFS er fast besluttet på at udbygge den europæiske sociale dialog i relation til spørgsmålet om adgang til efter- og videreuddannelse;

- eftersom Rådets henstilling kun har haft ringe virkning, opfordres Kommissionen til at fremlægge et forslag til direktiv om adgang til efter- og videreuddannelse. Opfordringen er begrundet i den forventede udvikling og de dermed forbundne problemer i Europa: indførelse af informationssamfundet, nye måder at tilrettelægge arbejdet på, ny teknologi, omfattende arbejdsløshed og en "skæv" befolkningsudvikling;

- medlemsstaterne opfordres til at tage initiativer til støtte for arbejdsmarkedets parter på nationalt plan i deres bestræbelser på at skabe forudsætninger for "fri adgang" til uddannelse.

Rapporten fra UNICE/CEEP

- Rapporten indeholder en generel vurdering, som først og fremmest hidrører fra arbejdsgiverorganisationerne, og som går ud på, at der er gjort betydelige fremskridt i det seneste tiår med hensyn til adgangen til uddannelse, og det såvel på nationalt plan som på fællesskabsplan.

- Arbejdsgiverorganisationerne fremhæver i deres rapport den målsætning, som går igen i mange af deres udtalelser og erklæringer, nemlig at det drejer sig om at udvikle og opretholde en højt kvalificeret og velmotiveret arbejdsstyrke. Det anføres også, at arbejdsgiverne bruger ganske megen tid og mange økonomiske ressourcer på uddannelse undervejs i den enkelte medarbejders arbejdsliv.

- Det understreges også i rapporten, at der under høringerne i forbindelse med rapportens forberedelse blev fremdraget mange eksempler på et samarbejde mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og offentlige myndigheder på nationalt plan for at skabe bedre adgang til uddannelse, og der peges på, hvor vigtigt det er at samarbejde og koordinere indsatsen på dette område.

- Rapporten omtaler de vigtige bidrag, som de fælles udtalelser udgør i denne forbindelse, og det faktum, at den vigtigste af disse fælles udtalelser netop drejede sig om "hvordan man letter den bredest mulige adgang til erhvervsuddannelse". Efter arbejdsgivernes opfattelse er denne fælles udtalelse et udmærket grundlag for yderligere fremskridt med hensyn til adgang til efter- og videreuddannelse.

- Det påpeges dog også i arbejdsgiverorganisationernes rapport, at Rådets henstilling kun har haft meget begrænset rækkevidde, og at den ikke har influeret på den omfattende indsats fra arbejdsgiverside. Arbejdsgiverne udtrykker dog tilfredshed med, at visse punkter i den fælles udtalelse går igen i Rådets henstilling.

Den høring, der er foretaget af de nationale organisationer, har også resulteret i værdifulde oplysninger:

- Den generelle holdning er, at uddannelse er et væsentligt element i virksomhedernes strategi for at holde sig konkurrencedygtige på deres markeder. Denne tendens kan tilskrives presset fra markedet, den teknologiske udvikling og de nye måder at tilrettelægge arbejdet på.

- Der er bred enighed om, at adgangen til uddannelse er blevet markant forbedret i Fællesskabet. **Det er værd at bemærke, at den generelle vurdering i henholdsvis arbejdsgivernes og arbejdstagernes rapport er diametralt modsat på dette afgørende punkt.**

- Arbejdsgiverrapporten belyser et andet vigtigt aspekt: udviklingen i de enkelte sektorer. Rapporten konkluderer på grundlag af bidragene fra de nationale forbund, at der i mange sektorer kan registreres øget deltagelse i uddannelse både i offentlige og i private virksomheder. Desuden hævdes det i rapporten, at dereguleringen i den offentlige sektor har medført øget

konkurrence og dermed været med til at højne uddannelsesniveauet.

- Et vigtigt punkt i analysen drejer sig om udarbejdelsen af uddannelsesplaner og -programmer. Rapporten slår fast, at hvis uddannelsesforanstaltningerne skal være effektive, er det nødvendigt med uddannelsesplaner og -programmer med klare målsætninger. Arbejdsgiverne erkender, at der kan gøres mere for at sikre, at disse planer imødekommer både virksomhedernes behov og mere langsigtede behov i relation til udvikling af de menneskelige ressourcer.

- Der er tilsyneladende gjort store fremskridt med hensyn til informationsformidlingen, og det er sket på forskellig måde, f.eks. via uddannelsesudvalg, samarbejdsudvalg, kollektive aftaler, arbejdsklubber og intern og ekstern annoncering og oplysning.

- Problemet i relation til små og mellemstore virksomheder understreges i rapporten, og det påpeges, at disse virksomheder kun har begrænsede interne ressourcer til at udvikle uddannelsesforanstaltninger, og at de i vidt omfang er afhængige af bistand udefra for at kunne give medarbejderne den nødvendige uddannelse. Det fremgår dog af bidragene fra de nationale organisationer, at der er gjort store fremskridt: i mange medlemsstater er der taget initiativ til at formidle behovsanalyse, planlægning og uddannelsestilbud til de små og mellemstore virksomheder. Andre medlemsstater har afsat et bestemt beløb på statsbudgettet til uddannelsesforanstaltninger i små og mellemstore virksomheder, men i mange tilfælde er virksomhederne ikke selv klar over, hvilke muligheder de har. Rapporten understreger, at der er brug for yderligere informationsformidling på dette felt.

- Rapporten belyser også den indsats, der gøres for at imødekomme behov i forbindelse med omstillingsprocesser.

- Det understreges, at det ikke i tilstrækkelig grad er lykkedes at tilpasse udbud og efterspørgsel på uddannelsesområdet på regionalt og lokalt plan. Der er taget initiativ til et øget samarbejde mellem erhvervslivet og uddannelsesorganisationer og nationale og/eller regionale tilsynsorganer, og der er gennemført forskellige oplysningskampagner i den anledning.

- Ifølge rapporten er arbejdstagerne i stigende grad selv med til at vurdere deres uddannelsesbehov. De har således mulighed for at give udtryk for deres egne behov, f.eks. i forbindelse med evalueringskurser eller i arbejdsklubber samt i givet fald via rundspørger eller gennem præstationsevalueringer.

- Det understreges i rapporten, at der hele tiden bør være nøje sammenhæng mellem uddannelse, produktion og arbejdets tilrettelæggelse. Uddannelsesmetoderne synes at være et af de områder, hvor der er gjort store fremskridt i virksomhederne, bl.a. gennem etablering af uddannelsestiltag i form af moduler, multimedieværktøjer og uddannelsesforløb på selve arbejdsstedet.

- Det erkendes, at arbejdstagere med meget ringe kvalifikationer udgør et problem. Arbejdsgiverne kan helt tilslutte sig tanken om særlige motiverings- og oplysningsforanstaltninger for denne gruppe, men det understreges også, at der er brug for en betydelig indsats fra dem, der har et medansvar for de pågældendes personlige udvikling, hvis de skal kunne udnytte deres potentiale fuldt ud.

- Arbejdsgiverne peger på, at der er gjort store fremskridt i de seneste år for at give kvinderne bedre adgang til uddannelse, uanset om de i forvejen er i beskæftigelse, vender tilbage på arbejdsmarkedet efter en pause eller kommer ind på arbejdsmarkedet for første gang.

- Arbejdsgiverne arbejder stadigt tættere sammen med uddannelsesleverandørerne for at udvikle kursusforløb, der kan give de unge anerkendte kvalifikationer. Ligeledes understreges det, at arbejdsgiverne deltager aktivt i

integreringen af de arbejdsløse i form af flere og bedre tilbud om uddannelse. Det gøres på mange forskellige måder.

- Arbejdsgivernes rapport fremhæver fem væsentlige aspekter, der anses for at være afgørende for at give bedre adgang til uddannelse: fastlæggelse af kvalitetsstandarder, anerkendte kvalifikationer, erhvervsvejledning, oplysning og motivering.

Rapporten munder ud i nogle konklusioner og henstillinger, der opfordrer både arbejdsgiverne, medlemsstaterne og Kommissionen til at sætte ind på bestemte områder:

- Arbejdsgiverne bør fortsætte med at forbedre efter- og videreuddannelsestilbuddene som et strategisk element i virksomhedspolitikken, de bør fortsætte samarbejdet med de offentlige instanser i medlemsstaterne og de relevante organisationer omkring udarbejdelsen af uddannelsespolitikker, og de bør udforske og videreudvikle hensigtsmæssige metoder med støtte fra de relevante organisationer på såvel nationalt plan som på fællesskabsplan.

- Medlemsstaterne bør formulere hensigtsmæssige uddannelsespolitikker i samarbejde med arbejdsgiverne og støtte koordineringen og formidlingen af effektive metoder både på nationalt og europæisk plan.

- Kommissionen bør gå sammen med arbejdsgiverne om at skabe bedre adgang til fællesskabsprogrammerne, reducere de administrative byrder, overveje mulighederne for bedre oplysning om og formidling af hensigtsmæssige metoder, fortsætte de igangværende drøftelser omkring erhvervsvejledning og kvalifikationer og med støtte fra arbejdsgiverne afholde seminarer om de mest effektive metoder.

Kapitel 2

En mere ambitiøs strategi for den Europæiske Union: adgang til kompetence

2.1 STORE SKÆVHEDER INDEN FOR EU

1. Siden Rådets henstilling blev vedtaget i 1993, er der indsamlet ny viden om de faktiske forhold med hensyn til efter- og videreuddannelse i Den Europæiske Union som helhed og i de enkelte medlemsstater. De nye oplysninger kan danne grundlag for en nyorientering af debatten i Fællesskabet om dette spørgsmål. De hidrører hovedsagelig fra to kilder:

- den fællesskabsundersøgelse af efter- og videreuddannelse (CVTS), der blev gennemført i 1994 med deltagelse af næsten 50 000 virksomheder, og som for første gang leverer sammenlignelige statistiske oplysninger om virksomhedernes politik på dette felt;

- de nationale rapporter, som medlemsstaterne har udarbejdet i forbindelse med iværksættelsen af Rådets henstilling, og som for størstepartens vedkommende indeholder taloplysninger, som stammer enten fra særlige nationale undersøgelser eller fra afsnittet om den pågældende medlemsstat i fællesskabsundersøgelsen.

2. I forbindelse med den foreliggende rapport vil man begrænse analysen af taloplysningerne til de spørgsmål, som er direkte relevante for de retningslinjer og målsætninger, der er indeholdt i Rådets henstilling: en helhedsvurdering af arbejdstagernes adgang til efter- og videreuddannelse, omfanget af efter- og videreuddannelsesforanstaltninger i virksomhederne, karakteren og arten af de pågældende uddannelsesforanstaltninger samt forskelle med hensyn til virksomhedsstørrelse og brancher.

CVTS: Hovedtræk

Undersøgelsen af efter- og videreuddannelse i Europa blev gennemført i 1994 med 1993 som referenceår. De næsten 50 000 virksomheder, som blev interviewet, var udvalgt blandt virksomheder med over 10 ansatte uden for landbrugssektoren, offentlig forvaltning, sundhedsvæsen og undervisning samt private husholdninger med lønnet arbejdskraft og eksterritoriale organisationer. I de virksomheder, som havde afholdt en eller anden form for efteruddannelseskursus for medarbejdere i 1993, blev der indhentet oplysninger om deltagerne og kurserne.

Gennemsnitsniveauet for adgang til efteruddannelse

3. Det første resultat, der falder i øjnene, er, at den generelle målsætning i henstillingen, hvorefter *enhver arbejdstager skal kunne have adgang til erhvervsuddannelse lige så længe, den pågældende er erhvervsaktiv*, forudsætter yderligere store fremskridt med hensyn til adgangen til efter- og videreuddannelse. Det fremgår således, at i 1993 - som var referenceåret for den europæiske undersøgelse - **deltog kun godt hver fjerde arbejdstager (28%) i en eller anden form for efteruddannelse.**

Store forskelle mellem medlemsstaterne

4. Det fremgår også, at dette gennemsnit for Fællesskabet som helhed præges af store forskelle med hensyn til adgangen i de enkelte medlemsstater, eftersom deltagelsesfrekvensen i de enkelte lande går fra 13% (**Portugal** og **Grækenland**) til 43% (**Irland**).

Deltagelses-frekvens	Medlems stater
Over gennemsnittet for EUR 12	IRL, UK, F, DK
Tæt på gennemsnittet for EUR 12	NL, B, D, L
Væsentligt under gennemsnittet for EUR 12	E, I, P, GR
Gennemsnit for EUR 12: 28%	

5. Fællesskabsundersøgelsen, der blev gennemført i 1994, omfattede EU med 12 medlemsstater. Det er derfor vanskeligt at inddrage de tre nye medlemsstater, Sverige, Finland og Østrig, i sammenligningen. De nationale rapporter, som disse tre lande har udarbejdet i forbindelse med iværksættelsen af Rådets henstilling, indeholder dog en række statistiske data om forholdene i de pågældende lande. På grundlag heraf vurderes det, at:

- **Sverige** og **Finland** ligger øverst i den første gruppe af lande med deltagelsesfrekvenser på langt over 40%[14];
- **Østrig** ligger tæt på gennemsnittet for EUR 12.

Man kan således konstatere, at deltagelsesfrekvensen på årsniveau i relation til efteruddannelse varierer mellem hver ottende arbejdstager i de medlemsstater (**Portugal** og **Grækenland**), hvor adgangsmulighederne er ringest, og hver anden arbejdstager i de medlemsstater, hvor der generelt er langt bedre adgang (**Sverige** og **Finland**).

Virksomhedernes politik

6. Disse to generelle resultater med hensyn til adgangen til efteruddannelse kan belyses yderligere med oplysninger om virksomhedernes politik på dette felt. Ifølge Rådets henstilling (II.1) er det afgørende for adgangen til uddannelse, at virksomhederne selv udarbejder og gennemfører efteruddannelsesplaner og -programmer.

Ser man på Den Europæiske Union som helhed, er det endnu ikke almindeligt, at virksomheder opererer med uddannelsesplaner og -programmer eller med andre ord har en efteruddannelsespolitik. Ifølge fællesskabsundersøgelsen anslås det, at **kun 58% af virksomhederne - dvs. langt under to tredjedele - kan betragtes som "uddannelsesorienterede" i en eller anden form.**

Uddannelsespolitik i virksomhederne	Medlemsstater
Almindeligt udbredt (3 virksomheder ud af 4)	DK, D, UK, IRL
Tæt på gennemsnittet for EUR 12 (ca. 2 virksomheder ud af 3)	F, L, NL, B
Væsentligt under gennemsnittet for EUR 12 (under hver tredje virksomhed)	E, I, P, GR
Gennemsnit for EUR 12: 58%	

7. Virksomhedernes fteruddannelsespolitik består af en kombination af uddannelsesforanstaltninger af forskellig art: kurser, der udliciteres til uddannelsesorganisationer uden for virksomheden, internt organiserede uddannelsesforløb, undervisning på jobbet, konferencer, selvstudium m.m.

En mere detaljeret analyse af de enkelte former for uddannelsesforanstaltninger viser, at virksomhederne (det gælder ca. to tredjedele af de uddannelsesorienterede virksomheder) fordeler uddannelsesforanstaltningerne nogenlunde ligeligt på "købte" uddannelsesydelser udefra og uddannelsesforløb i selve virksomheden, hvilket er de to mest anvendte former for uddannelsestilbud.

Virksomhedens størrelse: en afgørende faktor

8. **Deltagelsesfrekvensen i efteruddannelsesforanstaltninger er i de fleste medlemsstater direkte relateret til virksomhedens størrelse.** Ifølge oplysningerne

[14] Projiceres tallene op på EUR 15, skulle de højeste deltagelsesfrekvenser således være over 50%.

for EUR med 12 medlemsstater varierer deltagelsesfrekvensen således fra 13% i virksomheder med mellem 10 og 49 ansatte til 43% i virksomheder med over 1000 ansatte. Dvs., at **en medarbejder i en virksomhed med over 1000 ansatte har tre gange så stor chance for at deltage i en uddannelsesforanstaltning som en medarbejder i en virksomhed med mellem 10 og 49 ansatte**.

Denne meget store forskel er specielt udpræget i lande som **Italien** (fra 2% til 31%), **Spanien** (fra 7% til 45%), **Portugal** (fra 5% til 32%) og **Frankrig** (fra 11% til 54%). Der er dog en ganske markant undtagelse fra denne direkte sammenhæng, som gør sig gældende for Den Europæiske Union som helhed (EUR 12): i **Danmark** er tendensen omvendt (en deltagelsesfrekvens på 37% i virksomheder med mellem 10 og 49 ansatte sammenholdt med 34% i virksomheder med mellem 250 og 999 ansatte og 28% i virksomheder med over 1000 ansatte). Chancen for at kunne deltage i en uddannelsesforanstaltning i Danmark synes således ikke at være influeret af virksomhedens størrelse.[15]

Forskelle i uddannelsespolitikken i de enkelte sektorer

9. Analyserer man deltagelsesfrekvensen i efteruddannelsesforanstaltningerne ser man også en række betydelige forskelle mellem sektorerne indbyrdes. Inden for servicevirksomhed, bankvæsen og forsikringsselskaber, postvæsen og telekommunikation, vand-, gas- og elektricitetsforsyning findes de højeste deltagelsesprocenter, når det gælder lønmodtagere, som efteruddanner sig - henholdsvis 57, 53, 49%. I skarp kontrast hertil står en meget lav deltagelsesfrekvens i andre tertiære erhverv såsom hotel- og restaurationsbranchen (kun ca. hver femte medarbejder har deltaget i en uddannelsesforanstaltning). I industrisektoren kommer den højeste deltagelsesfrekvens ikke over 35%, og i byggebranchen og tekstilbranchen er den kun henholdsvis 15% og 8%.

[15] Den danske rapport indeholder nogle særdeles interessante overvejelser omkring forholdene i små og mellemstore virksomheder på dette felt.

2.2 MÅLSÆTNINGERNE FOR ERHVERVSUDDANNELSESPOLITIKK EN MÅ OMPRIORITERES

1. Selvom det kun er knap fire år siden, at Rådet vedtog sin henstilling om adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, har situationen ændret sig væsentligt. Den igangværende og forventede økonomiske, demografiske og samfundsmæssige udvikling i Europa har unægtelig gjort hele problemstillingen langt mere aktuel.

Højere gennemsnitsalder i den erhvervsaktive befolkning

2. I denne sammenhæng giver virkningerne af den befolkningsmæssige udvikling og den markante stigning i gennemsnitsalderen i den erhvervsaktive befolkning i de fleste europæiske økonomier anledning til nye problemer. Man skal gøre sig klart, at denne udvikling vil få alvorlige konsekvenser, og at det er nødvendigt at ændre radikalt på den bestående opfattelse af, hvordan den nuværende kapital af færdigheder og kompetence skal fornyes.

Det forhold, at der vil komme stadigt bedre uddannede unge ind på arbejdsmarkedet, er en væsentlig faktor, men det bliver næppe den vigtigste kilde til nye færdigheder og ny kompetence for virksomhederne. Der kan tværtimod forventes en drastisk ændring af uddannelsesbehovene med en gradvis forskydning over på ældre arbejdstagere.

Der er tre forhold, der peger mod en sådan forskydning:

a) Midtaldersgrænsen[16], som er steget med under fem år fra 1960 til 1995 (fra 31,4 til 35,4), vil stige med næsten ti år i de næste 35 år fra 1995 til 2030 (fra 35,4 til 44,3).[17]

b) Andelen af 20-29-årige i den erhvervsaktive befolkning, som forblev nogenlunde uændret (ca. 27%) fra 1960 til 1995, vil være reduceret til 23% i 2030.

[16] Den aldersgrænse, der opdeler befolkningen i to lige store dele.
[17] Kilde: Eurostat.

c) Andelen af 50-59-årige, som i dag udgør hver femte arbejdstager (20,8%), vil vokse til mere end hver fjerde arbejdstager (27,2%) i 2030.

Adgangen til uddannelsesforanstaltninger hænger nøje sammen med alderen

3. Den kraftige ændring af aldersstrukturen i den erhvervsaktive befolkning fører direkte frem til spørgsmålet om intensivering af efteruddannelsesindsatsen. I den nuværende situation falder sandsynligheden for at få adgang til uddannelse meget markant med den pågældende persons alder. I foråret 1994 var der kun 5.8 % af befolkningen i aldersgruppen 35 til 44 år, der udtalte at de havde fulgt en uddannelse i forbindelse med arbejdet i en 4-ugers periode inden undersøgelsen. Procentsatsen er kun signifikant større end EU-gennemsnittet i Danmark, Nederlandene og Storbritannien samt i Tyskland, som ligger meget tæt på EU-gennemsnittet; i alle de andre medlemsstater var sandsynligheden for, at denne aldersgruppe fik mulighed for at følge teoretiske eller praktiske kurser, kun mellem 1 og 2%.[18]

Arbejdet ændrer sig

4. Arbejdet bliver af stadigt mere immateriel karakter, og denne tendens er irreversibel. Alle job er præget af, at en større og stadigt voksende del består af planlægningsmæssige og kreative opgaver, styring af tegn og signaler samt brug af intellektuelle værktøjer. Denne tendens er et centralt element i debatten om kompetenceudviklingen. Ændringen i arbejdets indhold gør det vanskeligere at definere i relation til fag og funktioner.

Kompetencegivende tilrettelæggelse af arbejdet

5. Stadigt flere virkomheder lægger vægt på at skabe "uddannende job" som et af de bedste midler til at give medarbejderne større kompetence - som et supplement til mere formelle uddannelsesforløb. Den løbende kompetenceudvikling bliver på denne måde et led i ændringerne i arbejdets tilrettelæggelse, i arbejdssituationernes indhold og i de hierarkiske relationer.

Ressourcerne

6. I denne debat om øget efteruddannelse er spørgsmålet om ressourcerne naturligvis helt afgørende, og det er særdeles interessant, at arbejdsmarkedets parter har valgt det som et af områderne af fælles interesse i drøftelserne i forbindelse med den sociale dialog. Det er klart, at skal man imødekomme behovene for øget kompetence, skal man ikke satse på en "skolegangsmodel", som blot gentages i det erhvervsaktive liv. Som det fremgår af hvidbogen "Undervise og lære - På vej mod det kognitive samfund", åbner selve samfundsudviklingen for muligheder, der bør udnyttes: der bliver stadigt flere og mere forskelligartede "uddannelsesjob" og dermed uddannelsesressourcer. Det drejer sig derfor om at give alle bedre adgang til disse ressourcer.

Denne samfundsudvikling er afgørende for den enkeltes adgang til efteruddannelse. Den gør også samtidig den enkelte mere ansvarlig for afdækningen af behov og valg af uddannelses-forløb og af velegnede metoder og hjælpemidler. Samtidig er der et andet spørgsmål, der må afklares, og som af visse kredse opfattes som kontroversielt: spørgsmålet om den enkeltes bidrag (i form af tid og/eller penge) til de øgede uddannelsesmuligheder.

Østrig: Uddannelsesopsparingskonto (Bildungskonto)

Ordningen med en uddannelsesopsparingskonto, som blev lanceret i 1994, er baseret på en personlig konto til almene og erhvervsfaglige uddannelsesformål. Ordningen er et led i et støtteprogram for arbejdstagere i delstaten Ober Österreich, som blev iværksat på initiativ af delstatsregeringen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Arbejdstagerne har ret til at få 50% af udgifterne i forbindelse med en erhvervsuddannelse refunderet (dog højst 20 000 schillings).

Nye regler om tid til uddannelse

7. Spørgsmålet om tid - og fordelingen mellem arbejdstid og tid til uddannelse og forbedring af færdigheder og kompetence - er blevet endnu mere kontroversielt på grundlag

[18] Arbejdsstyrkeundersøgelsen (LFS).

af usikkerheden omkring forslagene om nedsættelse og omlægning af arbejdstiden. Det må dog konstateres, at der i relation til visse virksomhedspolitikker og visse aftaler mellem arbejdsmarkedets parter er udpræget interesse for at koble omlægninger og nedsættelse af arbejdstiden sammen med øget tid til uddannelsesformål. Denne sammenhæng udgør utvivlsomt en form for "reserve" med hensyn til fleksibilitet og ressourcer, som bør udforskes nærmere. Øget tid til uddannelsesformål på vilkår, som bl.a. bør fastsættes af arbejdsmarkedets parter, kan opfattes som et smidigt og fleksibelt modstykke til en omlægning af arbejdstiden og kan muligvis bane vejen for nye tiltag på dette felt. Det er vigtigt, at de regler der fastsættes, bidrager til, at der i højere grad tages hensyn til mulighederne for at kombinere arbejde og familieliv, som er en problemstilling, der hovedsagelig berører kvinderne.

Anerkendelse af kompetence som et afgørende element

8. Spørgsmålet om forskellige former for anerkendelse af den erhvervede kompetence er helt afgørende i denne forbindelse. Europa-Kommissionen foreslår i sin hvidbog, at der åbnes nye muligheder for anerkendelse og godskrivning af kompetence, som den enkelte kan gøre direkte brug af. Det er et nyt tiltag, hvis praktiske gennemførelse bør drøftes grundigt, men det er under alle omstændigheder meget vigtigt. Det drejer sig om at give den enkelte mulighed for at gå videre med at erhverve viden og færdigheder på grundlag af en smidig og objektiv måling eller vurdering af den pågældendes niveau.

Virkningerne af Det Europæiske År for Livslang Uddannelse

9. De forskellige aktiviteter, der er blevet gennemført i forbindelse med Det Europæiske År for Livslang Uddannelse, bekræfter, at de europæiske borgere tillægger dette begreb øget betydning, og de har samtidig været med til at give begrebet et mere konkret indhold. Her skal peges på flere væsentlige elementer:

a) ***Tilslutningen i den europæiske befolking***
Eurobarometers rundspørge i forbindelse med Det Europæiske År for Livslang Uddannelse giver et klart indtryk af den europæiske befolknings store interesse for spørgsmålet om livslang uddannelse. **Syv europæere ud af ti udtaler, at de ønsker at udbygge deres uddannelse**. Over 80% af mændene og 70% af kvinderne mener, at almen uddannelse og efteruddannelse kan bidrage til at forbedre deres arbejdsliv. Rundspørget afslører imidlertid også det negative forhold, at det kun er knap hver femte europæer, der oplyser at have deltaget i uddannelse i løbet af de seneste tolv måneder.

b) ***En omfattende indsats på det konkrete plan***
Det Europæiske År for Livslang Uddannelse gav anledning til over 5 000 projekter, 2 500 forskellige arrangementer, 3 500 artikler i pressen og 80 000 søgninger på Internettet. Det er udtryk for en stor og reel interesse for hele problemstillingen omkring livslang uddannelse.

c) ***Mange originale initiativer***
Forskellige eksempler på initiativer, der blev iværksat i forbindelse med Det Europæiske År for Livslang Uddannelse, vidner om nyskabende originale løsninger, f.eks. de såkaldte *uddannelsesbutikker* i **Danmark**, *Adult Learners Week* i **Storbritannien** og *kundskabstoget* i **Finland**.

2.3. KONKURRENCEEVNE OG BESKÆFTIGELSE HAR FÅET ØGET VÆGT

1. På det økonomiske plan har den vending i udviklingen, der har kunnet registreres i begyndelsen af 1990'erne, betydet, at man nu satser på at styrke og underbygge de aktiver, de europæiske økonomier råder over, for at kunne følge med den voksende internationalisering og den skærpede konkurrence. Både i de enkelte virksomheder og på makroøkonomisk plan betragtes kvaliteten af de menneskelige ressourcer i Europa, arbejdstagernes kompetence og den løbende videreudvikling af denne kompetence som noget af det mest afgørende for at nå op på den produktivitet og konkurrenceevne, som er nødvendig, hvis Europa skal kunne fastholde sin position på verdensmarkedet inden for rammerne af en bæredygtig udvikling.

En afgørende faktor for konkurrenceevnen

2. Kommissionen peger i sin meddelelse for nylig om konkurrenceevnen[19] på uddannelsesfaktorens afgørende betydning: *"Effektiv udnyttelse af de menneskelige ressourcer er stadig en vigtig forudsætning for produktivitetsforøgelser og intern fleksibilitet. Beskæftigelsens voksende omskiftelighed skaber risiko for, at den investering i menneskelig kapital i form af især uddannelse, som er nødvendig for vækst og konkurrenceevne på længere sigt, ikke vil finde sted. Uddannelse og stadig forbedring af kvalifikationer er en immateriel investering, som både industrien og de ansatte i stigende grad har reelt udbytte af (og de vil få det endnu mere i fremtiden). En industriel strategi, der satser på høj uddannelse, høj kvalitet og høj produktivitet, vil øge industriens konkurrenceevne og de ansattes beskæftigelsesmuligheder ....."*

Tættere sammenhæng med beskæftigelsen

3. Analyserne af, hvordan det europæiske arbejdsmarked fungerer, viser desuden, at der er en tæt sammenhæng mellem arbejdstagernes kvalifikations- og kompetenceniveau og risikoen for arbejdsløshed, selvom dette forhold ikke gør sig gældende i samtlige medlemsstater. I øvrigt fremgår det af de foreliggende resultater[20], at der forekommer en tærskeleffekt i relation til det niveau med hensyn til almen uddannelse/erhvervsuddannelse, den pågældende har, idet en højere uddannelse kun giver en marginal fordel i forhold til de personer, der har afsluttet deres uddannelse på sekundærtrinnet, dvs. ungdomsuddannelserne, når det gælder om at være beskyttet mod risikoen for arbejdsløshed. Denne situation gør sig særlig gældende for unge under 25 år. Mens folk i alderen mellem 25 og 34 år i kraft af en erhvervsuddannelse kan nedbringe risikoen for arbejdsløshed med halvdelen i forhold til dem, der ikke er nået længere end den obligatoriske undervisning nedbringes risikoen for arbejdsløshed i aldersgruppen under 25 år kun med en tredjedel for dem, der har taget en ungdomsuddannelse eller en højere uddannelse i forhold til dem, der nøjes med den obligatoriske undervisning. Undersøgelser af langtidsledigheden blandt de ældste arbejdstagere bekræfter derimod, at der er en nøje sammenhæng mellem ringe eller slet ingen kvalifikationer og mulighederne for at genindtræde på arbejdsmarkedet.

En analyse af de flerårige programmer, som medlemsstaterne hår vedtaget i henhold til konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Essen (december 1994), viser de bestræbelser, som medlemsstaterne har udfoldet for at forbedre uddannelsernes kvalitet og relevans for lønmodtagere såvel som for personer uden arbejde. Analysen viser også, at selvom en højnelse og udbygning af arbejdstagernes færdigheder og kvalifikationer, og det gælder især de mindst kvalificerede, kan anses for at være den mest rentable investering for at forhindre arbejdsløshed, er det et spørgsmål, om virksomhederne og regeringerne udfolder tilstrækkelige bestræbelser på at omskole dem, som allerede er i arbejde, for at imødekomme den stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Derfor understreges det da også i den fælles rapport om beskæftigelsen, at der fortsat skal gøres en stor indsats for at gøre de langtidsledige bedre rustet til arbejdsmarkedet, idet kun 7% af dem på EU-plan deltager i uddannelsesforanstaltninger.

4. I den igangværende debat omkring konkurrenceevne og beskæftigelse, lægges der øget vægt på spørgsmålet om kompetence parallelt med de fortsatte bestræbelser på at nedbringe arbejdskraftomkostningerne, især de indirekte omkostninger ved ukvalificeret arbejde. Efter at der på Det Europæiske Råd i Firenze blev der opstillet retningslinjer for, hvordan arbejdskraftens kvalifikationer løbende kan forbedres som et afgørende element i en integreret strategi for vækst og beskæftigelse, har Det Europæiske Råd på mødet i Dublin besluttet at lade investeringen i menneskelige ressourcer indgå som en af dets henstillinger med henblik på videreførelsen af denne strategi. Det er meget vigtigt, at Europa vælger denne form for scenario. Arbejdsmarkederne i Europa er fortsat præget af forholdsvis ringe mobilitet og en vigende tendens med hensyn til ansættelse af unge. Forbedringen af kvalifikationerne hos de arbejdstagere, som allerede er i beskæftigelse, og som er de vigtigste aktører i de samfundsorganisatoriske ændringer,

[19] "Kortlægning af den europæiske industris konkurrencedygtighed". KOM(96) 463 endelig udg.

[20] Kilde: Rapporten om beskæftigelsen i Europa, 1995.

virksomhederne undergår, er derfor en nøglefaktor for konkurrenceevnen.

Kvalifikationer: en ny og mere fleksibel form for sikkerhed?

5. Man skal være opmærksom på den debat, der er indledt omkring begrebet "fleksibel sikkerhed for beskæftigelse", som forsøger at kombinere to afgørende faktorer for den måde, arbejdsmarkedet fungerer på: dels fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, dels bestræbelserne på at udnytte kvalifikationer og menneskelige ressourcer bedre. I denne sammenhæng kan efteruddannelse betragtes som et vigtigt instrument til at gøre det lettere at skaffe folk i beskæftigelse. Der er ved at udvikle sig forskellige aftaler og virksomhedspolitikker på dette felt, som går ud på at gøre adgangen til efteruddannelsesforanstaltninger til en faktor, som gør det lettere for folk at komme i beskæftigelse, og som virksomhederne kan tilbyde deres medarbejdere i en situation, hvor de ikke længere kan garantere dem livslang beskæftigelse.

Tjenesteøkonomien får øget betydning

6. De omfattende strukturændringer i de europæiske økonomier med udvikling af en tjenesteøkonomi som led i en bæredygtig udvikling er også med til at øge behovet for efteruddannelse. Kommissionen påpegede i sin meddelelse til Det Europæiske Råd, "Servicesektoren i arbejde"[21], at udviklingen af en tjenesteøkonomi i endnu højere grad kræver både kvalitet og professionalisme. Den europæiske servicesektors fremtid afhænger i udpræget grad af en høj og stabil kvalitet af de ydelser, der præsteres. I denne meddelelse understreger Kommissionen, at det, der på afgørende vis adskiller servicesektoren fra de øvrige erhvervssektorer, er, at den menneskelige arbejdskraft generelt er det vigtigste input:
"Det er af vital betydning, at de menneskelige ressourcer udbygges og fornyes, så beskæftigelsespotentiellet i servicesektoren udnyttes bedst muligt. Virksomhedernes evne til at lede og frigøre potentiellet i deres arbejdsstyrke er afgørende for deres udvikling. 80% af højvækstværksomhederne i Europa mener, at medarbejderuddannelse har spillet en afgørende rolle for deres vækst. Uddannelse bliver endnu mere betydningsfuld i fremtiden ....." - især på baggrund af de teknologiske nyskabelser i servicesektoren.

Det kognitive samfund

7. Kommissionens grønbog **Liv og arbejde i informationssamfundet: Mennesket i centrum** (KOM(96)389), der blev vedtaget i juli 1996, tager sigte på at henlede opmærksomheden på og stimulere debatten om de sociale og arbejdsmarkedsmæssige spørgsmål, som er en følge af informationssamfundet. Det fastslås heri, at der er udelt enighed om at betragte de menneskelige ressourcer som det bærende element i informationssamfundet, men at der eksisterer store uligheder hvad færdigheder og viden angår, både når det gælder om at bevare konkurrenceevnen, og når det gælder om at fremme ligestilling og solidaritet. Blandt de nøgleområder, der er udpeget som mål for bestræbelserne, kan nævnes:

- en udvikling i retning af at forbedre uddannelsesmulighederne (særlig via tættere partnerskaber med erhvervslivet);
- målsætningen om "at lære under udførelsen af jobbet", som berører alle, som har arbejde, herunder dem, der ikke er i traditionel fuldtidsbeskæftigelse;
- en særlig indsats for at bringe arbejdsløse tilbage til arbejdsmarkedet ved hjælp af en aktiv politik, hvor der satses på kvalifikationer;
- især indførelsen af et nyt koncept for livslang uddannelse, hvori livet både i og uden for jobsammenhæng indgår (livet efter pensionsalderen ikke at forglemme), og med en særlig indsats for til stadighed at holde arbejdstageren kvalificeret til arbejdsmarkedet.

Sverige:
Kommissionen for øget viden

I 1995 nedsatte den svenske regering en parlamentarisk kommission for øget viden, der fik til opgave at definere målene for en højnelse af videnniveauet på landsplan i forbindelse med en strategi for livslang uddannelse. Denne kommission er fremkommet med en foreløbig rapport, i hvilken den gør rede for de tre søjler, som denne strategi bygger på: uddannelse af unge, styrkelse af voksnes viden samt livslang uddannelse. Hvad angår styrkelsen af voksnes viden er målet at give dem en tilstrækkelig god grunduddannelse, til at de kan følge med i

[21] Meddelelse fra Kommissionen til Det Europæiske Råd. CSE(96) 6 endelig udg. af 27. november 1996.

livslang uddannelse. Dette indebærer en uddannelse, der bringer dem på højde med afsluttede ungdomsuddannelser. Med hensyn til den tredje søjle mener Kommissionen, at den enkelte skal have mulighed for at deltage i livslang uddannelse, og derfor må arbejdsmarkedets parter, staten og kommunerne arbejde tættere sammen om at intensivere bestræbelserne på erhvervsuddannelsesområdet.

Nederlandene: National debat om viden

Sidste forår gav Nederlandene startskuddet til en national debat om viden. Målet er at få fastlagt, hvilken rolle viden kan og bør spille i de kommende år, så den nederlandske befolkning kan få en idé om, hvordan verden vil se ud i år 2010, og om hvad man skal vide og kunne for at inrtegrere sig i dette samfund.

Man skal huske, at på længere sigt er det forventningerne om det kognitive samfund som den grundlæggende politiske målsætning, der bør danne udgangspunkt for undersøgelserne af adgangen til efter- og videreuddannelse. Kommissionen har med sin hvidbog om almen og erhvervsfaglig uddannelse, der blev offentliggjort i november 1995 med titlen "Undervise og lære - På vej mod det kognitive samfund", lagt op til en debat i den europæiske befolkning omkring den samfundsmodel, vi ønsker at opbygge i Europa, og om de almene og erhvervsfaglige uddannelsers placering i denne model. Det drejer sig om at konstruere et regulært samfundsprojekt i overensstemmelse med befolkningens bevidste valg og aktiviteter.

Ud fra denne synsvinkel opererer hvidbogen med en teori om en samfundsudvikling, som er præget af spørgsmålet om adgang til færdigheder og kundskaber. Sociale relationer, arbejdsrelationer og den enkeltes relationer til informationsbærere og -net vil i stigende grad være bestemt af adgangen til færdigheder og kundskaber. Det betyder, at det er selve vor opfattelse af forholdet mellem individ og viden, der må tages op til nyvurdering. Livslang uddannelse er ikke kun en ledsagende faktor for den sociale udvikling, men selve den drivende kraft i samfundsændringerne og en garanti for, at borgerne kan følge med udviklingen.

Kapitel 3
Konklusioner og retningslinjer

Den foreliggende rapport om iværksættelse af Rådets henstilling indeholder materiale, som alle involverede aktører kan bruge i deres overvejelser og i den standende debat, og samtidig giver analyserne nogle sammenlignelige referencedata, der sætter dem i stand til at præcisere deres målsætninger og udvikle deres politik.

Kommissionen vil afslutningsvis redegøre for de vigtigste konklusioner og konstateringer, den finder relevante i relation til hele processen omkring iværksættelsen af Rådets henstilling fra juni 1993.

Konklusionerne i den foreliggende rapport er hovedsagelig formuleret omkring de målsætninger, der forekommer relevante på fællesskabsplan med henblik på at styrke den igangværende indsats og tage de nye udfordringer op, der måtte melde sig omkring efter- og videreuddannelse, og som man har kunnet afdække i rapporten.

Som oplæg til debatten vil Kommissionen desuden pege på, hvilke instrumenter der bør tages i brug for at opfylde de enkelte målsætninger.

3.1 KONKLUSIONER OM METODEN

- Kommissionen bedømmer udarbejdelsen af de nationale rapporter om adgangen til efter- og videreuddannelse meget positivt. Det er således dens opfattelse, at de nationale rapporter og den måde, hvorpå de sætter tingene i perspektiv, udgør en første fase, som de nationale aktører kan udnytte dels til at gøre status over deres systemer, dels til at forsøge at placere og vurdere dem i forhold til de forskellige systemer.

- Kommissionen konstaterer med tilfredshed, at udarbejdelsen af rapporten i flere medlemsstater har givet anledning til en samordnet gennemgang af forholdene og en debat med alle berørte aktører, især arbejdsmarkedets parter, og at rapporten dermed har vundet i kvalitet. Kommissionen mener, at denne form for samordning på nationalt plan bør fortsættes og udbygges.

- Kommissionen vurderer det forhold, at både medlemsstaterne og arbejdsmarkedsorganisationerne på fællesskabsplan har skullet udarbejde rapporter, særdeles positivt. Det er dens opfattelse, at man dermed har fået et mere fyldestgørende indblik i den igangværende udvikling og et klarere indtryk af de forskellige aktørers holdninger. Men også på dette punkt kan samordningen på nationalt plan forbedres, og et vist samarbejde omkring forberedelsen af medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters rapporter ville være en stor fordel.

- Kommissionen noterer sig med tilfredshed, at der i rapporterne redegøres for mange initiativer og nye metoder til at skabe bedre adgang til efter- og videreuddannelse, både i relation til medlemsstaternes officielle politik og fra arbejdsmarkedets parters og virksomhedernes side. Kommissionen noterer sig også den betydelige satsning på nyskabelse inden for efter- og videreuddannelse i kraft af

interventionerne dels fra strukturfondene, særlig i henhold til mål 4 og fællesskabsinitiativerne vedrørende omlægningerne inden for industrien, dels fra fællesskabsprogrammerne, herunder FORCE og LEONARDO da VINCI.

- Det er Kommissionens opfattelse, at de kvantitative data, især de data, der er produceret på et ensartet grundlag via fællesskabsundersøgelser af samme art som CVTS[22], kan give os langt større viden om den faktiske adgang til uddannelsesforanstaltninger i Den Europæiske Union og i medlemsstaterne. Dette undersøgelsesarbejde omkring efter- og videreuddannelse bør videreføres og forbedres, og at det bør udvides til at omfatte tilsvarende data om grunduddannelse, som også snart skulle være tilgængelige. Kommission vil i løbet af 1997 udgive de første nøgletal angående erhvervsuddannelse. Med disse to sæt data vil man bedre kunne vurdere udviklingen i uddannelsessystemer og -praksis set i sammenhæng med begrebet livslang uddannelse.

- Kommissionen er interesseret i sammen med medlemsstaterne at undersøge mulighederne for at etablere et sæt indikatorer på grundlag af de foreløbige resultater fra afsnittet om uddannelse i de tidligere offentliggjorte situationsoversigter over beskæftigelsen. Kommissionen vil stille forslag desangående, som også vil være relevante for den planlagte videreførelse af programmet for fællesskabsundersøgelser på uddannelsesområdet.

- Det er Kommissionens opfattelse, at de resultater, der kan udledes af de rapporter, som henholdsvis medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og Kommissionen selv har udarbejdet, tilsammen udgør en fælles kapital. De bør udnyttes efter nærmere retningslinjer, som skal fastsættes i fællesskab, til at berige debatten omkring efter- og videreuddannelse og finde muligheder for at skabe bedre adgang til uddannelsesforanstaltninger på alle relevante niveauer. Kommissionen vil foretage sig det nødvendige med hensyn til at offentliggøre analyser og resultater og stille relevante forslag til, hvordan rapporterne kan udnyttes bedst muligt.

- Kommissionen konkluderer på grundlag af rapporterne om iværksættelsen af Rådets henstilling, at denne henstilling har udgjort et brugbart grundlag for en fællesskabsindsats omkring efter- og videreuddannelse. I betragtning af instrumentets ikke-bindende retlige karakter er det Kommissionens opfattelse, at der foreløbigt er opnået flere interessante resultater.

- Kommissionen finder, at denne første fase bør give anledning til en mere omfattende debat omkring karakteren af de instrumenter, der skal til for at videreføre fællesskabsindsatsen og behandle de mange problemer i relation til adgang til efter- og videreuddannelse. Kommissionen vil formulere sine forslag ud fra denne synsvinkel.

3.2 KONKLUSIONER OM MÅLSÆTNINGERNE

- Kommissionen er enig i, at adgang til efter- og videreuddannelse og mere generelt til livslang uddannelse for alle arbejdstagere i Den Europæiske Union i vidt omfang er afgørende for mulighederne for at udvikle arbejdstagernes kompetence og dermed også for virksomhedernes konkurrenceevne inden for rammerne af en bæredygtig udvikling og arbejdstagernes beskæftigelsesevne.

- I denne forbindelse er det Kommissionens opfattelse, at resultaterne med hensyn til arbejdstagernes adgang til efter- og videreuddannelse er ganske opmuntrende, men samtidig præget af store forskelle. Kommissionen mener, at der bør gøres en indsats for at sikre langt bedre adgang til uddannelsesforanstaltninger for at imødegå de store udfordringer, der

[22] Fællesskabets undersøgelse angående videreuddannelse fra 1994.

følger af den tekniske, økonomiske, samfundsmæssige, men måske især befolkningsmæssige udvikling samt af de miljømæssige behov.

- Kommissionen noterer sig, at de store forskelle - for ikke at sige skævheder - der har kunnet registreres mellem vilkårene i de enkelte lande - også inden for de enkelte medlemsstater - og mellem kategorier af virksomheder og arbejdstagere, medfører alt for ulige vilkår for europæiske arbejdstagere. Disse ulige vilkår har nemlig noget at gøre med de muligheder, som arbejdstagerne har for at forbedre deres kompetence og derved på en mere effektiv måde imødegå risikoen for arbejdsløshed.

- Kommissionen finder i overensstemmelse med sit forslag vedrørende Det Europæiske År for Livslang Uddannelse, at bedre adgang til efter- og videreuddannelse er en afgørende faktor for den mere generelle målsætning om livslang uddannelse. I denne sammenhæng noterer Kommissionen sig med tilfredshed, at flere medlemsstater gør en ihærdig indsats på dette felt.

- Kommissionen bemærker, at de mest markante initiativer og den mest progressive opfattelse af efter- og videreuddannelse som led i livslang uddannelse er at finde i de medlemsstater, som i forvejen er nået langt med hensyn til adgang til uddannelse. Kommissionen peger på risikoen for, at forskellen mellem vilkårene i de enkelte medlemsstater bliver endnu større og betoner nødvendigheden af, at der tages hensyn til denne situation i forbindelse med strukturfondsplanlægningen, især når det gælder de lande, der er omfattet af samhørighedspolitikken.

- Kommissionen opfatter det som en generel tendens, at indsatsen for at skabe bedre adgang til efter- og videreuddannelse er baseret på meget forskelligartede tiltag og udnyttelse af forskellige muligheder og vilkår frem for på en bestemt strategi.

- Kommissionen noterer sig, at denne dominerende tendens gør det vanskeligere at påvise og måle de fremskridt, der er opnået. Derfor er Kommissionen hverken enig med EFS, der påstår, at der ikke er gjort væsentlige fremskridt med hensyn til bedre adgang til efteruddannelse, eller med UNICE, der mener, at udviklingen har været særdeles positiv. Det er Kommissionens opfattelse, at der er gjort konkrete fremskridt med hensyn til bedre adgangsmuligheder, men at de er vanskelige at måle på grund af de meget forskelligartede vilkår i medlemslandene.

- Kommissionen mener, at denne forskelligartethed samtidig giver gode muligheder for at skabe bedre adgang til uddannelse for alle arbejdstagere, men at det forudsætter, at der gøres en ganske særlig og meget markant indsats for at informere arbejdstagerne, så de kan udnytte de forskellige adgangsmuligheder mest hensigtsmæssigt. Derfor vurderer Kommissionen meget positivt de forskellige initiativer, der er taget for at sætte arbejdstagerne i stand til at evaluere deres kompetence.

- Det er Kommissionens opfattelse, at alle berørte aktører, men især arbejdsmarkedets parter, må påtage sig en ny rolle i forbindelse med reguleringen og styringen af disse adgangsvilkår for via forskellige partnerskaber at sikre fuld lighed med hensyn til livslang uddannelse og erhvervelse af nye færdigheder og kvalifikationer.

3.3 RETNINGSLINJER FOR DEN FREMTIDIGE INDSATS

Som afslutning på rapporten og som et indlæg i debatten med de berørte fællesskabsinstanser ønsker Kommissionen at opstille nogle få retningslinjer, som den finder relevante for videreførelsen og udbygningen af fællesskabsindsatsen inden for efter- og videreuddannelse, og som skal ses i direkte forlængelse af rapportens analyse og de afdækkede problemstillinger.

Under hensyn til de drøftelser, der skal foregå på dette grundlag, vil Kommissionen fremkomme med de fornødne forslag på de relevante tidspunkter for at få konkretiseret disse retningslinjer og vedtaget de nødvendige retlige og operationelle instrumenter. I den forbindelse vil Kommissionen tage hensyn til eventuelle forslag vedrørende opfølgningen af hvidbogen "Undervise og lære - På vej mod det kognitive samfund" og til procedurerne for revision af de forskellige handlingsprogrammer, bl.a. Leonardo da Vinci.

Den vil ligeledes tage hensyn til resultaterne af den opgørelse over og evaluering af mulighederne for livslang uddannelse, der er foretaget i forbindelse med programmet for målrettet socioøkonomisk forskning (TSER) under det fjerde rammeprogram for forskning og udvikling.

Retningslinjer for aktion nr. 1 :

Konstatering :

- Der er gjort konkrete fremskridt med hensyn til bedre adgang til efter- og videreuddannelse, men det er helt klart utilstrækkeligt i betragtning af den teknologiske, miljømæssige og samfundsøkonomiske udvikling. Desuden er disse fremskridt præget af store skævheder, som synes at skabe endnu større skel mellem forskellige kategorier af arbejdstagere, afhængigt af forholdene i de enkelte medlemsstater og virksomhedernes størrelse og karakter.

Fællesskabsmålsætning :

- Målet er fortsat at forbedre adgangen til efter- og videreuddannelse og udjævne forskellene med hensyn til arbejdstagernes muligheder for at deltage i uddannelsesforanstaltninger samt at fremme en strategi for øget adgang til kompetence i hele Den Europæiske Union.

Forslag til aktion :

- Der bør på fællesskabsplan fastlægges ensartede vilkår med henblik på at skabe bedre adgang til uddannelse også på sektorplan. Det skal ske i samråd med arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan, og det gælder også karakteren af den retsakt, der skal ligge til grund.

  Et sådant samråd skal bl.a. sikre, at fællesskabsindsatsen kommer til at tage sigte på adgang til kompetence i overensstemmelse med tillidspagten om beskæftigelsen.

Retningslinjer for aktion nr. 2 :

Konstatering :

- På trods af de fremskridt, der er gjort, og de lovende nye tiltag inden for efter- og videreuddannelse har de forskellige berørte aktører - virksomhederne, de offentlige myndigheder, arbejdsmarkedets parter - svært ved at formulere og iværksætte en egentlig strategi på dette område, selv om det er stærkt påkrævet bl.a. på grund af den befolkningsmæssige udvikling.

Fællesskabsmålsætning :

- Målet er at give de forskellige aktører, offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter en fast referenceramme for udarbejdelsen af situationsrapporter og oversigter over de fremskridt, der gøres med hensyn til adgangen til efter- og videreuddannelse, så de lettere kan opstille deres målsætninger og pege på løsningsmodeller.

Forslag til aktion :

- Kravet om udarbejdelse af rapporter skal gøres permanent og udbygges, så medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter med jævne mellemrum forelægger rapporter, der bygger på et ensartet grundlag og fælles kriterier.

- Denne ordning med jævnlige rapporter skal udbygges med regelmæssige undersøgelser af efter- og videreuddannelse (CVTS) og programmer for fællesskabsundersøgelser af de kvalitative aspekter og de nye sektorers behov samt med udarbejdelsen af sammenlignelige statistiske oplysninger om aktive beskæftigelsespolitikker, der

navnlig omfatter uddannelsestilbuddet til arbejdsløse.

- Observationsorganet for arbejdsmarkedsrelationer, der er oprettet inden for Instituttet for Leve- og Arbejdsvilkår i Dublin, vil også med fordel kunne inddrages i arbejdet med at supplere de foreliggende oplysninger om kollektive overenskomster indgået i medlemsstaterne.

- Intervaller mellem rapporterne: det forekommer hensigtsmæssigt på grundlag af de første rapporter, der er udarbejdet i henhold til bestemmelserne i Rådets henstilling fra 1993, at lade medlemsstaterne udarbejde en rapport hvert tredje år og udsende en sammenfattende europæisk rapport året efter.

- Med en sådan ordning (komparativ evaluering) kan man kortlægge fremskridtene med hensyn til adgang til efter- og videreuddannelse på grundlag af et sæt fælles indikatorer: deltagelsesfrekvens, virksomhedernes politik, nyskabende tiltag, de nye sektorers behov m.m. Resultaterne på nationalt plan og fællesskabsplan vil således kunne indgå i drøftelserne mellem de involverede parter, så de lettere kan anvise nye veje i bestræbelserne på at forbedre adgangen til uddannelser og udnytte fællesskabsreferencerne: komparativ evaluering, kortlægningsmetoden (benchmarking), eksempler på effektive nationale metoder, initiativer fra arbejdsmarkedets parter. Denne "benchmarking"-proces bør foregå i synergi med de tilsvarende initiativer, som Kommissionen og medlemsstaterne indleder til fremme af konkurrenceevnen og beskæftigelsen.

Retningslinjer for aktion nr. 3 :

Konstateringer :

- Hele efter- og videreuddannelsesområdet er præget af mange nyskabelser, der giver gode muligheder for at skabe bedre adgang til uddannelse. Udviklingen af nye uddannelses- og kompetencevurderingsmetoder, der gør brug af den nye informationsteknologi, vil forstærke denne tendens yderligere.

- Samtidig åbner udviklingen i den måde, hvorpå arbejdet tilrettelægges, og de forskellige modeller for omlægning af arbejdstiden for væsentlige muligheder for at skabe bedre adgang for efter- og videreuddannelse efter nye og originale retningslinjer. I den forbindelse er Kommissionens grønbog ses om "tilrettelæggelse af arbejdet", der ligeledes behandler spørgsmål i forbindelse med uddannelse. Vedtagelsen af denne grønbog vil blive fulgt op af debat og initiativer, og dette vil være en oplagt anledning til, at der for alvor tages hensyn til uddannelsesaspektet i forbindelse med disse spørgsmål.

- Nyskabelserne formidles dog alt for begrænset og alt for langsomt på det europæiske marked.

Fællesskabsmålsætninger :

- Målet er at fremme udviklingen af en europæisk industri for multimedieværktøjer til brug for efter- og videreuddannelse og individuel kompetencevurdering.

- Det er også vigtigt at sikre udviklingen af nye tiltag og overføre disse tiltag på de nye vilkår for adgang til efter- og videreuddannelse i forbindelse med ændringerne af arbejdsrelationerne.

Forslag til aktion :

* I løbet af 1997 presenteringen af erhversuddannelsesafsnittet i aktionsplanen: "At lære i informationssamfundet"

- Forsøgsprojekterne omkring uafhængig anerkendelse af kompetence bør udvides til at omfatte fagområder, som dækker både tekniske kvalifikationer og mere tværfaglige kvalifikationer.

- Der bør satses på tværnationale pilotforsøg omkring nye parametre for adgang til uddannelsesforanstaltninger, bl.a. omlægning af arbejdstiden og nye former for tilrettelæggelse af arbejdet,

formidling af løsninger og strategier og forsøg på tværnationalt plan med nye metoder, der kan bidrage markant til at give bedre adgang til uddannelse:

1. projekter, der kombinerer bedre adgang til uddannelse og omlægning/nedsættelse af arbejdstiden, og som fortrinsvis skal gennemføres i samarbejde med de enkelte brancher i erhvervslivet;

2. projekter, der kombinerer nye former for tilrettelæggelse af arbejdet med bedre adgang til uddannelse, bl.a. via individuelle uddannelses- og arbejdskontrakter; disse projekter skal fortrinsvis gennemføres i samarbejde med nyskabende virksomheder.

Kommissionen er af den opfattelse, at alle de analyser og retningslinier, der er presenteret i denne rapport, støtter og understreger den prioritet som Kommissionen tillægger videreuddannelse og adgang til kompentencer. Både med henblik på konkurrenceevnen og med hensyn til arbejdet og den sociale kohesion bør man gøre sig store anstrengelser for at opbygge det kognitive samfund og bevæge sig hen imod en vidensunion.

II

(Retsakter hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)

RÅDET

RÅDETS HENSTILLING

af 30. juni 1993

om adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse

(93/404/EØF)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER —

som henviser til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 128,

som henviser til forslag fra Kommissionen (1),

som henviser til udtalelse fra Europa-Parlamentet (2),

som henviser til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (3), og

som tager følgende i betragtning:

I første princip i Rådets afgørelse 63/266/EØF af 2. april 1963 om opstilling af almindelige principper for gennemførelse af en fælles politik for faglig uddannelse (4) bestemmes det, at den enkelte har ret til en passende uddannelse, navnlig under hensyntagen til nødvendigheden af at fremme grunduddannelse og videregående faglig uddannelse og, efter behov, omskoling, som er tilpasset de forskellige faser af arbejdslivet, og det anføres endvidere heri, at det er nødvendigt, at den enkelte takket være muligheden for permanent at undergå en faglig udvikling får lejlighed til at opnå bedre beskæftigelse i sit fag eller en uddannelse med sigte på en ny beskæftigelse på et højere niveau;

i henhold til afgørelse 63/266/EØF påhviler gennemførelsen af de generelle principper medlemsstaterne og, inden for rammerne af Traktaten, Fællesskabets kompetente institutioner;

udvikling af de menneskelige ressourcer gennem erhvervsuddannelse er en af de vigtigste forudsætninger for en forøgelse af den europæiske økonomis konkurrenceevne; Det Europæiske Råd fastslog på samlingen den 27. og 28. juni 1988 i Hannover, at gennemførelsen af det indre marked skal ledsages af en udvikling af adgangen til efter- og videreuddannelse;

den teknologiske udvikling og dens konsekvenser for arbejdstagernes kvalifikationer og den stigende arbejdsløshed gør det nødvendigt, at adgangen til den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse udbygges;

det fremgår bl.a. af punkt 15 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg blev vedtaget af elleve stats- og regeringschefer, at:

»Enhver arbejdstager i Det Europæiske Fællesskab skal kunne have adgang til erhvervsuddannelse, lige så længe den pågældende er erhvervsaktiv. Der må ikke i betingelserne for denne adgang ligge nogen forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.

De kompetente offentlige myndigheder, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter bør inden for hver deres kompetenceområde tilvejebringe de nødvendige tilbud om livslang efter- og videreuddannelse, således at alle borgere får mulighed for at ajourføre deres faglige viden, bl.a. gennem friheden i forbindelse med uddannelse, at dygtiggøre sig og at erhverve ny viden, navnlig med hensyn til den tekniske udvikling.«;

(1) EFT nr. C 23 af 27. 1. 1993, s. 8.
(2) EFT nr. C 150 af 31. 5. 1993.
(3) EFT nr. C 129 af 10. 5. 1993, s. 57.
(4) EFT nr. 63 af 20. 4. 1963, s. 1338/63.

erhvervsuddannelse er til stadighed indgået i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter (1);

Det Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog den 22. oktober 1992 en informationsrapport om »erhvervsuddannelse: fremme af faglige kvalifikationer — et strategisk instrument for økonomisk og social udvikling af Det Europæiske Fællesskab«;

Europa-Parlamentet vedtog den 21. april 1993 en inititiativrapport om 90'ernes erhvervsuddannelse i Det Europæiske Fællesskab, hvori spørgsmålet om videreuddannelse er behandlet;

der er indledt tværnationale samarbejdsaktioner på fællesskabsplan (2);

den demografiske udvikling vil medføre en betydelig reduktion i antallet af unge, som kommer ud på arbejdsmarkedet i Fællesskabet, hvilket sammen med de ændringer, der sker i arbejdsmiljøet, må føre til en ajourføring og en øget tilpasning af den erhvervsaktive befolknings kvalifikationer;

det kan på fællesskabsplan konstateres, at de problemer, som kvinder støder på med hensyn til adgang til beskæftigelse, i vid udstrækning skyldes en mere begrænset adgang til erhvervsuddannelse; der bør lægges særlig vægt på at give kvinder en reel adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse; der bør endvidere tages hensyn til den stigning, der har været i antallet af erhvervsaktive kvinder (3);

samarbejde på området erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse må baseres på de ordninger, som allerede er indført i medlemsstaterne under hensyntagen til forskelligartetheden af de nationale retssystemer og national praksis, de berørte parters kompetence i henhold til national ret og den frie forhandlingsret; da medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på nationalt plan tager mange og forskelligartede initiativer, skal disse i lyset af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder og i betragtning af det tværnationale element i aktionen støttes på fællesskabsniveau; endelig er det vigtigt at fremme en samvirken med hensyn til midler og partnerskaber mellem den offentlige og den private sektor;

Det Rådgivende Udvalg for Erhvervsuddannelse er blevet hørt; det har erkendt den strategiske betydning af den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse i virksomhederne, både for medlemsstaterne og Fællesskabet, og også nødvendigheden af, at Fællesskabet kommer til at spille en aktiv rolle inden for dette område —

I. HENSTILLER til medlemsstaterne, at de under hensyn til de disponible midler og til de kompetente offentlige myndigheders, virksomhedernes og arbejdsmarkedets parters respektive ansvar samt til de forskelle, der er mellem medlemsstaternes lovgivning og/eller nationale praksis udformer deres erhvervsuddannelsespolitik således, at enhver arbejdstager i Fællesskabet skal kunne have adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse uden nogen form for forskelsbehandling og lige så længe, den pågældende er erhvervsaktiv;

II. HENSTILLER, for at lette adgangen til uddannelse og gøre den så bred som muligt, til medlemsstaterne, at de:

1) fremmer bevidstheden i virksomhederne om sammenhængen mellem arbejdstagernes kvalifikationer og virksomhedernes konkurrenceevne for at tilskynde virksomhederne til at prioritere udviklingen af arbejdskraftens kvalitet og kvalifikationer og udarbejde undervisningsplaner og -programmer, som er tilpasset virksomhedens

(1) Jf. følgende tekster:
- fælles udtalelse af 6. marts 1987 om uddannelse og motivering, information og høring
- fælles udtalelse af 13. februar 1990 om oprettelse af en europæisk sfære for faglig og geografisk mobilitet og om forbedring af det europæiske arbejdsmarkeds funktion
- fælles udtalelse af 19. juni 1990 om grunduddannelse, erhvervsmæssig grunduddannelse samt erhvervsuddannelse af voksne
- fælles udtalelse af 21. september 1991 om retningslinjerne for udvikling af den bredest mulige reelle adgang til uddannelse
- aftale af 31. oktober 1991 mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan
- europæisk rammeaftale af 6. september 1990 mellem Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) og Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) om uddannelse i offentlige virksomheder.

(2) Jf. følgende tekster:
- Rådets afgørelse 90/267/EØF af 29. maj 1990 om fastlæggelse af et handlingsprogram til udvikling af efter- og videreuddannelse i Det Europæiske Fællesskab (FORCE) (EFT nr. L 156 af 21. 6. 1990, s. 1) og
- Rådets afgørelse 89/657/EØF af 18. december 1989 om et handlingsprogram til fremme af innovation inden for erhvervsuddannelse som følge af ny teknologi i Det Europæiske Fællesskab (EUROTECNET) (EFT nr. L 393 af 30. 12. 1989, s. 29),
begge ændret ved afgørelse 92/170/EØF (EFT nr. L 75 af 21. 3. 1992, s. 51)
- Rådets afgørelse 89/27/EØF af 16. december 1988 om vedtagelse af anden fase af programmet om samarbejde mellem universiteter og virksomheder om uddannelse på teknologiområdet (COMETT II) (EFT nr. L 13 af 17. 1. 1989, s. 28)
- Rådets afgørelse 91/387/EØF af 22. juli 1991 om ændring af afgørelse 87/569/EØF om et handlingsprogram for erhvervsuddannelse af unge og forberedelse af unge til arbejds- og voksenlivet (PETRA) (EFT nr. L 214 af 2. 8. 1991, s. 69)
- Rådets forordning (EØF) nr. 4255/88 af 19. december 1988 om gennemførelsesbestemmelser til forordning (EØF) nr. 2052/88 for så vidt angår Den Europæiske Socialfond (EFT nr. L 374 af 31. 12. 1988, s. 21).

(3) Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber: »Beskæftigelsen i Europa« (1992).

størrelse og mål. Dette forudsætter, at der vækkes forståelse hos ledelsen, og at den informeres.

Disse planer og programmer kan udarbejdes under hensyntagen til bl.a. de menneskelige og økonomiske ressourcer, der er til rådighed, arbejdets tilrettelæggelse, de fremtidige kvalifikationsbehov, nødvendigheden af at foregribe den industrielle og teknologiske udvikling og den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelses tværnationale dimension;

2) træffer særlige foranstaltninger til fordel for små og mellemstore virksomheder med henblik på tilskyndelse og teknisk bistand.

Disse foranstaltninger kan f.eks. omfatte hjælp til rådgivning om uddannelse og hjælp til analyse af virksomhedens uddannelsesbehov;

3) tilskynder virksomhederne til at fremme den for deres udvikling nødvendige erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse under hensyntagen til arbejdstagernes særlige situation i virksomheden og især, hvor der er behov herfor, støtte de foranstaltninger, der er fastlagt i de følgende punkter;

4) træffer særlige foranstaltninger, som er hensigtsmæssige, nødvendige og passende, til fordel for virksomheder, der står over for en industriel omstillingsproces, med henblik på tilskyndelse og teknisk bistand for at fremme uddannelse og faglig omskoling af arbejdstagerne;

5) udvikler den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse, således at denne bliver en væsentlig faktor i den regionale og lokale udvikling under hensyntagen til arbejdstagernes og virksomhedernes specifikke behov

støtter indførelsen af partnerskaber, især på regionalt og lokalt plan, med henblik på analyse af virksomhedens og arbejdstagernes uddannelsesbehov og formidling af ajourførte oplysninger om uddannelsesmuligheder, således at den bedst mulige balance mellem udbud og efterspørgsel kan sikres;

6) fremhæver over for arbejdsgiverne, at de snarest muligt og eventuelt ved ansættelsen bør informere arbejdstagerne om virksomhedens politik og aktiviteter inden for efter- og aktiviteter inden for efter- og videreuddannelse og personaleudvikling samt om bestemmelser vedrørende erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, herunder muligheden for at få orlov til at følge en erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse;

7) støtter initiativer, der gør det muligt for de arbejdstagere, der ønsker det, at få vurderet deres efter- og videreuddannelsesbehov.

Denne vurdering bør foregå i eller uden for virksomheden og/eller i samarbejde med specialiserede institutioner.

Anvendelsen af resultaterne skal ske under iagttagelse af fortrolighed;

8) fremmer information og høring af arbejdstagerrepræsentanterne eller, hvis sådanne ikke findes, af arbejdstagerne selv om udarbejdelse og gennemførelse af den pågældende virksomheds uddannelsesplaner og -programmer;

9) fremmer arbejdstagernes og virksomhedernes forståelse for betydning af erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, som fører til kvalifikationer, der er relevante for arbejdsmarkedet.

Det bør i denne forbindelse sikres, at uddannelsen ikke blot begrænses til tilpasning til en bestemt arbejdsfunktion, men at den gør det muligt at foregribe og styre udviklingen i produktionssystemerne og arbejdets tilrettelæggelse for at styrke virksomhedernes konkurrencedygtighed og forbedre arbejdstagernes erhvervsmæssige muligheder;

10) fremmer udvikling af de mest effektive undervisnings- og indlæringsmetoder inden for erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, således at arbejdstagernes adgang til efter- og videreuddannelse lettes. Det kan bl.a. dreje sig om systemer til selvstudium på arbejdspladsen, fjernundervisning og medieassisteret undervisning;

11) gør det muligt for de mindst kvalificerede arbejdstagere, uanset deres status, at deltage i erhvervsmæssige efter- og videreuddannelsesforanstaltninger, der giver dem lejlighed til at nå et første kvalifikationsniveau og giver dem det nødvendige grundlag for at kunne bruge den nye teknologi.

Der skal lægges særlig vægt på adgang til efter- og videreuddannelse for arbejdstagere, som ikke har kunnet deltage i uddannelse i en vis periode, eller som har nedsatte beskæftigelses- eller erhvervsmuligheder;

12) fremmer kvinders adgang til og faktiske deltagelse i erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse.

Dette kan især bidrage til, at kvinder efter en periode uden for arbejdsmarkedet får adgang til nye erhvervsområder og genoptager deres erhvervsaktivitet;

13) fremmer muligheden for, at unge med erhvervsuddannelse eller -erfaring, uanset kvalifikationsniveau, kan deltage i erhvervsmæssig efter- eller videreuddannelse, således at de kan udfolde deres evner fuldt ud og erhverve kvalifikationer, der kan bruges både nu og i fremtiden;

14) fremmer arbejdsløses adgang til og deltagelse i erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse.

Der bør lægges særlig vægt på langtidsledige, hvis kvalifikationer enten er utilstrækkelige og/eller ikke passer til arbejdsmarkedets krav, således at deres muligheder for erhvervsmæssig integration forbedres.

Erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse for arbejdsløse, som indebærer en indsats fra virksomhedernes side, er i særlig grad egnet til at fremme integrationen på arbejdsmarkedet;

15) begunstiger den tværnationale dimension i retningslinjerne for adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, navnlig med henblik på at lette arbejdstagernes frie bevægelighed;

III. 1) OPFORDRER Kommissionen til at styrke samarbejdet med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, især i Det Rådgivende Udvalg for Erhvervsuddannelse, med henblik på at støtte gennemførelsen af punkt II;

2) OPFORDRER derfor Kommissionen til i samråd med medlemsstaterne og ved at udnytte de muligheder, der ligger i handlingsprogrammerne og fællesskabsinitiativerne på uddannelsesområdet, herunder eventuelt Den Europæiske Socialfond, samt de særlige EF-organer som f.eks. Det Europæiske Center for Udvikling og Erhvervsuddannelse (CEDEFOP):

a) at udbrede og udbygge de sammenlignende oplysninger om de erhvervsmæssige efter- og videreuddannelsessystemer, herunder også de gældende bestemmelser og metoder til integrering af unge arbejdssøgende og langtidsledige

b) at lette udveksling af erfaringer og metoder i forbindelse med de væsentligste eksperimenter med efter- og videreuddannelse

c) at støtte sådanne overførsler af knowhow medlemsstaterne imellem, som er af betydning for gennemførelsen af punkt II, via tværnationale partnerskaber og net, navnlig til fordel for de regioner, sektorer, virksomhedstyper og personalegrupper, hvor og for hvilke adgangen til efter- og videreuddannelse er mindst udviklet;

3) OPFORDRER ligeledes Kommissionen til at støtte de initiativer, som arbejdsmarkedets parter tager på fællesskabsplan inden for rammerne af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at uddybe drøftelserne om adgang til efter- og videreuddannelse, idet denne dialog kan føre til aftalemæssige forbindelser, hvis arbejdsmarkedets parter finder det ønskeligt;

IV. 1) OPFORDRER medlemsstaterne til tre år efter vedtagelsen af denne henstilling at forelægge Kommissionen en rapport med en beskrivelse af de foranstaltninger, der er truffet i medfør af punkt I og II;

2) OPFORDRER Kommissionen til:

a) med udgangspunkt i medlemsstaternes rapporter og resultaterne af drøftelserne mellem arbejdsmarkedets parter at fremlægge en evalueringsrapport om de fremskridt, der på grundlag af punkt I og II i henstillingen er gjort med hensyn til adgang til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse i Fællesskabet

b) at forelægge denne evalueringsrapport for Det Rådgivende Udvalg for Erhvervsuddannelse senest et år efter det i punkt IV.1) nævnte tidspunkt;

3) OPFORDRER Kommissionen til at forelægge evalueringsrapporten for Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg og at sende den til arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan.

Udfærdiget i Luxembourg, den 30. juni 1993.

På Rådets vegne

S. BERGSTEIN

Formand

51

ISSN 0254-1459

KOM(97) 180 endelig udg.

DOKUMENTER

DA **16 15 04**

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

ISBN 92-78-19451-4

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer

L-2985 Luxembourg

52