

European Trade Union Confederation (ETUC)  
Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)  
European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of  
General Economic Interest (CEEP)

28 februari 2002

## **Europeisk överenskommelse om handlingsplan för kompetensutveckling i arbetslivet som en del av det livslånga lärande**

### **I. UTMANINGAR**

1. 2000-talet har börjat med förändringar vars betydelse, såväl för företag och de anställda som för samhället som helhet, är svår att bedöma i dag.
2. Ny information- och kommunikationsteknik är en faktor som har betydelse för den ökade handeln. Marknader globaliseras och segmenteras samtidigt i syfte att behålla alltmer rörliga kunder. Företag kommer att tvingas att allt snabbare anpassa sina strukturer för att behålla sin konkurrenskraft. Intensiv användning av lagarbete, platta organisationer, ansvarsfördelning samt mer varierande arbetsuppgifter leder till att lärande organisationer växer. Detta står i kontrast till de tayloristiska arbetsorganisationer som fortfarande finns i många företag i Europa. Företag inom den offentliga sektorn möter likadana utmaningar.
3. Förmågan att identifiera nyckelkompetenser hos organisationer, att snabbt mobilisera dem, att erkänna dem och att främja deras utveckling hos alla arbetstagare, utgör grunden för nya konkurrenskraftiga strategier. Detta gör att företag kan tillgodose kundernas förväntningar och att anställda kan förbättra anställbarheten och möjligheterna till yrkesutveckling.
4. När det gäller den tekniska utvecklingen och förändringen av arbetsförhållanden och arbetsorganisation, ställs de anställda inför större rörlighet. Rörligheten både geografiskt och yrkesmässigt, inom och mellan företagen, gör behovet att upprätthålla och förbättra kompetens- och kvalifikationsnivån stort.
5. Mot bakgrund av den snabba förändringstakten fastställer arbetsmarknadens parter på europeisk nivå kompetensutveckling och förvärvandet av kvalifikationer som de viktigaste utmaningarna för livslångt lärande.
6. Den åldrande befolkningen och de sociala förväntningarna, som resulterat av de yngre generationernas högre utbildningsnivå, kräver ett nytt synsätt på

utbildningssystem. Det måste kunna erbjuda möjligheter till alla åldersgrupper – både kvinnor och män, de med kort eller lång utbildning– om man ska åstadkomma en betydande höjning av kompetens- och kvalifikationsnivån. Ett livslångt lärande bidrar till utvecklingen av ett samhälle som omfattar alla och till främjandet av lika möjligheter.

## II. ARBETSMARKNADENS PARTERS SYNSÄTT

7. Då livslångt lärande inbegriper allt lärande under ett livs tid ska detta initiativ av europeiska arbetsmarknadens parter sätta följande i centrum:
  - att effektivt och konkret bidra till att förverkliga livslångt lärande inom ramen för de strategiska målen fastställda vid Europeiska rådets möten i Lissabon och i Feira om sysselsättning, social sammanhållning och konkurrenskraft;
  - att med kraft driva att kompetensutvecklingen och förvärvandet av kvalifikationer ska ses som ett gemensamt intresse för både företag och de anställda i varje medlemsstat;
  - att på alla nivåer fastställa arbetsmarknadsparternas gemensamma ansvar för kompetensutveckling och att främja deras samarbete;
  - att tillerkänna att denna utmaning också kräver större samförstånd med såväl offentliga myndigheter som utbildnings- och yrkesutbildningsinstitut på alla nivåer.
8. Utöver den sociala dialogen är detta initiativs framgång beroende av:
  - att varje företag inser att kompetensutveckling hos de anställda är avgörande för företagets framgång;
  - att varje enskild anställd inser att hans/hennes kompetensutveckling är avgörande för att kunna påverka det egna yrkeslivet;
  - att regeringar och de lokala myndigheter i varje medlemsland ger stöd för möjligheterna till lärande för att gynna konkurrenskraft och social sammanhållning.
9. Arbetsmarknadens parter kräver att man, inom varje medlemsstats institutionella ramverk, skapar villkor som ska ytterligare stimulera den samordnade kompetens- och kvalifikationsutvecklingen, som ett komplement till nuvarande satsning på lärande.
10. Livslång kompetensutveckling är betingad av en stark kunskapsbas<sup>1</sup> som varje individ förvärvat under sin grundläggande utbildning.

---

<sup>1</sup> Följande ämnen har identifierats som delar av den grundläggande kunskapsbasen: att kunna läsa, skriva och räkna, minst ett främmande språk, problemlösningsförmåga, kreativitet och förmåga att arbeta i grupp, datakunskaper, kommunikationsförmåga, inklusive mångkulturella sammanhang, samt inlärningsförmåga m m.

11. Den grundläggande kunskapsbasen bör definieras gemensamt och uppdateras av det nationella utbildningssystemet och arbetsmarknadens parter. Det är nödvändigt att vidare reflektera över denna fråga i syfte att specificera innehållet och villkoren som behövs för att varje ung person ska få denna kunskapsbas. Arbetsmarknadens parter måste vara knutna till denna diskussion.

### **III. BEGREPP**

12. För ändamålet av detta initiativ ges följande begreppsförklaring:

- ”kompetenser” är den kunskap, de färdigheter och det kunnande som används och behärskas i en konkret arbetssituation;
- ”kvalifikationer” är ett formellt uttryck för den enskilde anställdes yrkes- och kunskapsmässiga skicklighet. De erkänns på nationell och branschnivå.

### **IV. FYRA PRIORITERINGAR**

13 Arbetsmarknadens parter framhåller principen om aktörernas delade ansvar med hänsyn till fyra prioriteringar som kommer att kräva en intensifiering av dialogen och partnerskapet på alla berörda nivåer. Arbetsmarknadsparterna anser att den livslånga kompetensutvecklingen är beroende av förverkligandet av följande fyra prioriteringar:

- att identifiera och förutse kompetens- och kvalifikationsbehov
- att erkänna och validera kompetenser och kvalifikationer
- information, stöd och vägledning
- resurser.

#### **1. Att identifiera och förutse de kompetenser och kvalifikationer som behövs**

14 Att identifiera kompetens- och kvalifikationsbehov samt att förutse utvecklingen av dessa behov är en komplicerad uppgift med hänsyn till åtskilliga socioekonomiska faktorer. Det är dock absolut nödvändig att göra detta. Arbetsmarknadens parter beaktar denna fråga på två nivåer:

#### **På företagsnivå:**

15. Att identifiera kompetenser på företagsnivå måste bli ett huvudinnehåll i en personalpolitik där alla arbetstagare på företag omfattas och vara en fråga för ingående social dialog:

- den högsta ledningsnivån har ansvaret för att fastställa den övergripande kompetensutvecklingsplan som är nödvändig för en framgångsrik affärsstrategi för företaget;
- att fastställa och uppfylla kompetenskrav kräver ett gemensamt engagemang från arbetsgivare och arbetstagare;
- individuella kompetensutvecklingsplaner som upprättats av arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans, är viktiga för att främja gemensamma kompetenshöjande insatser för arbetstagaren;
- för att uppnå goda resultat är det även viktigt att skapa en lärande omgivning; chefer på olika nivåer har en avgörande roll i detta sammanhang.

På nationell och/eller branschnivå:

16. En samlad analys av kompetensbehov och utvecklandet av yrkes- eller utbildningsmässiga kvalifikationer är en prioritet med tanke på vad som är viktigt för:

- unga människor i deras yrkesvägledning och integrering i arbetslivet;
- de anställda i planeringen av det egna yrkeslivet och deras möjligheter att behålla anställningen;
- de arbets sökande; med tanke på tendenserna på arbetsmarknaden;
- företagens konkurrenskraft.

17. För att genomföra identifieringen och analysen av kompetensbehoven i praktiken, är det enligt de europeiska arbetsmarknadsparterna nödvändigt att:

- arbeta i partnerskap med utbildnings- och yrkesutbildningsanordnare på alla nivåer;
- skapa nätverk för att samla information och utbyta erfarenheter. I detta ska även befintliga europeiska instrument, såsom the European Monitoring Centre for Change<sup>2</sup> eller Cedefop<sup>3</sup>, användas på ett effektivt sätt.

## **2. ATT ERKÄNNA OCH VALIDERA KOMPETENSER OCH KVALIFIKATIONER**

18. Enligt de europeiska arbetsmarknadsparterna är erkännandet och valideringen av kompetenser väsentligt för att:

- varje anställd ska inse betydelsen av att förbättra sina kompetenser under det yrkesverksamma livet och bli uppmuntrad till det;
- varje företag ska ha verktygen för att bättre kunna identifiera och förvalta kompetenskapitalet inom företaget.

19. De europeiska arbetsmarknadsparterna anser det nödvändigt att fördjupa dialogen i syfte att förbättra överskådligheten och överförbarheten, både för den anställda och

---

<sup>2</sup> Centret är kopplat till det sk. Dublininstitutet, Irland ( information i den svenska översättningen)

<sup>3</sup> EU forsknings- och utvecklingsorgan för yrkesutbildning, Grekland (information i den svenska översättningen)

för företaget, för att underlätta geografisk och yrkesrörlighet och för att öka effektiviteten på arbetsmarknaderna:

- genom att främja skapandet av system för att erkänna och validera kompetenser;
- genom att tillhandahålla ett system för överförbara kvalifikationer;
- genom att identifiera eventuella kopplingar till erkända examina.

20. På europeisk nivå kommer arbetsmarknadens parter att bidra till fortsatta diskussioner om överskådlighet och erkännande av kompetenser och kvalifikationer.

### **3. ATT INFORMERA, STÖDJA OCH GE VÄGLEDNING**

21 För att både de anställda och företagen ska kunna driva en strategi för kompetensutveckling, är det angeläget att:

- all nödvändig information och rådgivning görs tillgänglig för alla anställda och alla företag;
- lämplig information och behovsanpassat stöd tillhandahålls till små och medelstora företag och deras chefer.

Med denna målsättning i sikte kräver arbetsmarknadsparterna:

- att möjligheter skapas för de anställda och företagen att få stöd i valet av lärande och att innehållet utformas efter behov i enlighet med kompetenser de redan har utvecklat. Det kan ske t ex genom hjälp av serviceinstanser i varje medlemsstat som även har en databas med valmöjligheter och vägledning vad gäller livslångt lärande och möjligheter till yrkesutveckling.
- att dessa system och tjänster görs lättillgängliga och ändamålsenliga i förhållande till utvecklingen på arbetsmarknaden.

22. I främjandet av en kultur för livslångt lärande har både de fackliga och arbetsgivarorganisationerna en central roll genom information, stöd och rådgivning till sina medlemmar. De behöver också utveckla eget kunnande inom organisationen för att utföra denna uppgift.

### **4. ATT MOBILISERA RESURSER**

23. Att mobilisera resurser för livslång kompetensutveckling är en nyckelfråga som inte endast kan hänvisas till arbetsmarknadens parter. Även övriga aktörer har en viktig roll, nämligen:

- statliga myndigheter, i syfte att främja integrering till arbetsmarknaden;
- företaget, i syfte att utveckla dess nyckelkompetenser;
- den anställde, i syfte att vara delaktig i sin egen utveckling.

Samtliga aktörer (företagen, de anställda, de statliga myndigheterna, arbetsmarknadsparterna) behöver undersöka nya finansieringsmöjligheter av olika slag.

24. Vad gäller arbetsmarknadens parter, så ser de livslång kompetensutveckling som en prioritet och framhåller principen om delat ansvar för att avsätta resurser och utnyttja dem optimalt. Arbetsmarknadsparterna vill främja saminvestering och gynna nya sätt att finna resurser till livslångt lärande genom en effektiv och kreativ hantering av tillgångar, tid och mänskliga resurser.

25. Parterna uppmanar samtliga delaktiga aktörer och framhåller att insatserna borde riktas enligt följande:

- att främja utbyte mellan nationella arbetsmarknadsparter och statliga myndigheter i medlemsländerna i syfte att säkerställa att skatter på företag och på den enskilde anställd utformas till gagn för investeringar i kompetensförbättrande verksamhet;
- att styra användandet av strukturella fonder, och i synnerhet europeiska socialfonden, så att arbetsmarknadens parter ges större stimulans för att utveckla initiativ och nytänkande.

## V./ ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING

26. Medlemsorganisationerna i UNICE/UEAPME, CEEP och EFS<sup>4</sup> kommer att aktivt verka för denna överenskommelse på alla nivåer i medlemsländerna med hänsyn till de nationella förutsättningarna. Möten kan anordnas på nationell nivå för att presentera detta dokument. Mot bakgrund av den denna frågas betydelse beslutar arbetsmarknadsparterna att även vidarebefordra detta dokument till alla intresserade aktörer på europeisk och nationell nivå.

27. Arbetsmarknadens parter kommer att årligen utarbeta en rapport om åtgärder som vidtagits på nationell nivå rörande de fyra fastställda prioriteringarna.

28. Efter tre årliga rapporter kommer arbetsmarknadsparterna att utvärdera resultatet för både företag och arbetstagare. Denna utvärdering kan leda till en uppdatering av de fastställda prioriteringarna. Sociala dialogens tillfälliga arbetsgrupp för utbildning och yrkesutbildning ska ges i uppdrag att göra utvärderingen, som kommer att presenteras i mars 2006.

29. I förberedandet och planeringen av arbetsprogrammet för den sociala dialogen ska arbetsmarknadens parter iaktta denna handlingsplan.

\*\*\*\*\*

<sup>4</sup> I EFS' delegation ingår representanter från Eurocadres/CEC samarbetskommitté