

## Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Stödjande utbildningssystem för att undvika kompetensglapp – vilka förändringar krävs?

(yttrande på eget initiativ)

(2019/C 228/03)

Föredragande: **Milena ANGELOVA**

Beslut av EESK:s plenarförsamling	15.2.2018
Rättslig grund	Artikel 29.2 i arbetsordningen Yttrande på eget initiativ
Ansvärlig facksektion	Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av facksektionen	13.2.2019
Antagande vid plenarsessionen	21.3.2019
Plenarsession nr	542
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	130/0/2

### 1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 EESK välkomnar den ökade tonvikten på utbildning samt utveckling och utnyttjande av kompetens i EU, som upprepades i kommissionens senaste initiativ <sup>(1)</sup>. Samtidigt som kommittén noterar att utbildning hör till medlemsstaternas centrala befogenheter, betonar vi dessa områdens strategiska betydelse för EU:s framtid i fråga om ekonomiskt välstånd, bättre sammanhållning och det demokratiska livet, samt för att "svara på EU-invånarnas förväntningar och möta deras oro för framtiden i en snabbt föränderlig värld" <sup>(2)</sup>.

1.2 EESK ser med oro på de betydande strukturproblemen på arbetsmarknaderna till följd av kompetensglapp, av vilka vissa orsakas av tekniska och demografiska drivkrafter. Kommittén efterlyser därför utformning och genomförande av omedelbara och välriktade politiska åtgärder som åtföljs av incitament och handböcker för bästa praxis för medlemsstaterna, för att vid behov hjälpa dem att genomföra en framgångsrik och stödande anpassning av sina utbildningssystem, i syfte att undvika kompetensglapp och slöseri med begåvning.

1.3 EESK anser att dagens och framtidens kompetensglapp kan hanteras ordentligt och på ett hållbart sätt enbart om kommissionen och medlemsstaterna utformar en riktad politik och vidtar konkreta åtgärder för att förbättra och på lämpligt sätt anpassa sina utbildningssystem, med ett åtagande om talanghantering och även om heltäckande kompetensstyrningssystem. Kommittén uppmanar dem därför att göra detta på ett snabbt och effektivt sätt. Dessa bör alla inriktas på att stödja arbetskraftens inkluderande och kontinuerliga uppdatering till den nya ekonomiska miljön.

1.4 EESK uppmanar kommissionen att intensifiera spridningen av bästa praxis för kvalificeringsprogram och yrkesutbildning. Den rätta blandningen av incitament för alla deltagare i utbildningsprocessen bör också tillhandahållas för att värna rätten till lämplig utbildning för alla <sup>(3)</sup>. I linje med sitt tidigare yttrande framhåller EESK vikten av ett europeiskt område för utbildning <sup>(4)</sup>. EESK anser att det finns behov av ytterligare uppgradering och av att ständigt förbättra kompetensen och färdigheterna hos lärare och utbildare på alla utbildningsnivåer.

<sup>(1)</sup> En ny kompetensagenda för Europa, 2016, ett europeiskt område för utbildning, 2018. GD GROW:s projekt "strategi för branschsamverkan kring kompetens" var också välkommet, även om dess omfattning är mycket begränsad, liksom olika Easme/Cosme-projekt – t.ex. 2017/001, 004 och 007 samt 2016/033 och 034.

<sup>(2)</sup> COM(2018) 268 final.

<sup>(3)</sup> EUT C 237, 6.7.2018, s. 8.

<sup>(4)</sup> EUT C 62, 15.2.2019, s. 136.

1.5 EESK medger att vissa inslag av kompetensglapp alltid kommer att kvarstå och att utbildningssystemen aldrig fullständigt kan förbereda människor på alla situationer. De nuvarande utvecklingstendenserna är dock oroväckande och skapar flaskhalsar för ekonomisk tillväxt och nya arbetstillfällen samt hindrar medborgarna från att fullt ut frigöra sin kreativa potential och företagen från att utnyttja hela den innovativa kapacitet som finns i den kompetens som arbetskraften erbjuder. Därför bör regeringarna, arbetsmarknadens parter och det civila samhället förena sina krafter för att lösa problemet och ge människor nödvändig rådgivning och vägledning så att de kan göra rätt val och ständigt utveckla sina kunskaper och färdigheter till gagn för samhället. Heltäckande och helhetsinriktade strategier behövs för att bättre förutse och bemöta kompetensbehoven <sup>(5)</sup>.

1.6 Tillförlitliga prognoser för utbud och efterfrågan på kompetens och för den framtida strukturen på EU:s arbetsmarknad är oundvikligen nyckeln till att minska kompetensglapp. Därför bör universitet, vetenskapscentrum och andra forskningsinstitut börja arbeta med denna fråga, i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och berörda förvaltningsorgan i medlemsstaterna. Den erfarenhet som Cedefop samlat på sig under de senaste åren kommer att vara till stor nytta, men den måste vidareutvecklas på nationell nivå genom att man går in mer i detalj på varje medlemsstat.

1.7 Regeringar, företag och arbetstagare bör betrakta utbildning som en investering. Skatteincitament för en sådan investering skulle kunna uppmuntra arbetsgivare och anställda att investera mer. I kollektivavtal skulle man kunna erkänna vissa rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och anställda i fråga om utbildning. Bästa praxis för kompetensutveckling och omskolning bör främjas för att hjälpa människor till återanställning.

1.8 Mycket lärande äger rum i icke-formella och informella sammanhang, såsom i ungdomsorganisationer och genom ömsesidigt lärande, och mycket arbetsplatskompetens kan inte förvärfvas genom den formella utbildningen i skolan <sup>(6)</sup>. Därför uppmuntrar EESK medlemsstaterna att sträva efter att validera de relevanta förvärvade kvalifikationerna i dessa fall. Ett sätt att göra detta är att komplettera och korrekt använda de nationella systemen för kvalifikationer, bl.a. genom att använda plattformar som erbjuder standardiserade bedömningar av kompetensnivåer oavsett hur personerna har förvärvat sin kompetens. Ett sådant tillvägagångssätt kommer att skapa en ytterligare kanal för att göra företagen uppmärksamma på enskilda personers potential, särskilt med avseende på personer som uppnått en viss ålder, och lyfta fram kompetens som inte framgår tydligt av formella kvalifikationsdokument, men som ändå kan vara av värde.

1.9 Livslångt lärande, kompetensutveckling och omskolning är ett gemensamt ansvar mellan staten, arbetsgivarna och de anställda. För en god karriärutveckling bör människor få aktivt stöd och rådgivning, bl.a. genom vägledningsmetoder, orientering, coachning och mentorskap om hur de kan göra ett välgrundat val av utbildning och lärande som ger dem färdigheter och kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter bör spela en aktiv roll genom att fästa uppmärksamheten på de aktuella problemen och föreslå möjliga lösningar. Innan människor avsätter tid och pengar för utbildning måste de få reda på vilken kompetens som är användbar och hur utbildningsprogrammen kommer att påverka deras yrkesbanor. De kommer även att vara beredda att förvärva en kvalifikation eller ett intyg som andra kommer att erkänna.

## 2. Dagens och morgondagens kompetensglapp

2.1 Framtiden är redan här – den blir verklighet snabbare än vi kan följa och förutspå den. Den medför betydande utmaningar för företag och offentliga förvaltningar genom att det uppstår nya affärsmodeller och för arbetstagare genom att det krävs nya färdigheter och kompetenser, varav de flesta är svåra att förutse i dag, och driver därigenom samhället som helhet till att anpassa sig tillräckligt snabbt till snabba förändringar. Om vi vill att denna övergång ska bli lyckad måste vi förbli enade, vara beredda att reagera omedelbart, förena våra krafter för att förutse vad som kommer att ske och proaktivt hantera de pågående revolutionerande förändringarna i förbindelserna mellan människa, robotteknik, artificiell intelligens och digitalisering för samhällets bästa.

<sup>(5)</sup> Detta har erkänts av kommissionen (GD EMPL), och kommissionen har gett ekonomiskt och annat stöd till OECD-ledda landsprojekt för nationella kompetensstrategier i flera medlemsstater, bl.a. Portugal, Italien, Spanien, Slovenien och Flandern i Belgien. Under de senaste åren har Cedefop även genomfört särskilda program till stöd för medlemsstater (Grekland, Bulgarien, Slovakien, Estland och Malta) för att förbättra deras infrastruktur för kompetensprognoser och kompetensmatchning: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

<sup>(6)</sup> EUT C 13, 15.1.2016, s. 49.

2.2 Kompetensglapp är en av de största utmaningar som för närvarande äventyrar tillväxten och hindrar hållbara arbetstillfällen i EU. I vissa studier<sup>(7)</sup> uppskattas kostnaderna för detta fenomen uppgå till 2 % av EU:s BNP. Enligt kommissionen saknar 70 miljoner EU-medborgare tillräcklig läs- och skrivförmåga och ännu fler har bristande räknefärdigheter och digital kompetens. En färsk studie<sup>(8)</sup> visar att andelen mismatchade arbetstagare i EU i genomsnitt ligger kvar på runt 40 %, i linje med Cedefops övergripande bedömning. Anställda med relevant kompetens är en viktig konkurrensfaktor för företag. Det är därför ytterst viktigt att dagens och morgondagens arbetskraft har den kompetens och de färdigheter som motsvarar den moderna ekonomins och arbetsmarknadens föränderliga behov. Ingen bör lämnas på efterkälken<sup>(9)</sup> och slöseri med begåvning bör förhindras. För att dessa mål ska uppnås krävs det högt kvalificerade lärare och utbildningsanordnare samt lämpligt stöd för att delta i det livslånga lärandet.

2.3 EESK har i tidigare yttranden<sup>(10)</sup> understrukit effekten av digitalisering, robotisering, nya ekonomiska modeller såsom Industri 4.0 samt den cirkulära ekonomin och delningsekonomin på nya kompetenskrav. Kommittén har också uttryckt sin uppfattning om behovet av att införa mer innovativa lösningar inom utbildning och kompetensutveckling eftersom Europa behöver ett verkligt paradigmskifte vad gäller utbildningssektorns mål och funktionssätt och en förståelse för dess plats och roll i samhället<sup>(11)</sup>. Enligt en uppskattning av Cedefop<sup>(12)</sup> är den befintliga kompetensen hos EU:s arbetskraft omkring en femtedel lägre än vad som krävs för att arbetstagarna ska kunna utföra sitt arbete med högsta möjliga produktivitet. Därför krävs samordnade insatser för att stimulera till mer vuxenutbildning i EU.

2.4 Den europeiska ekonomins återhämtning har i kombination med ändrade kompetensbehov gjort att efterfrågan på arbetskraft och kompetensbristen är högre än på tio år. Medan arbetslösheten i EU minskar (från 10,11 % år 2014 till 7,3 % år 2018) har antalet lediga tjänster fördubblats (från 1,1 % år 2009 till 2,2 % år 2018)<sup>(13)</sup>.

2.4.1 Alla medlemsstater har problem med detta, men i olika hög grad och av olika skäl. En global undersökning<sup>(14)</sup> visar att andelen arbetsgivare som har svårt att rekrytera är oroväckande hög i många medlemsstater. Tio medlemsstater ligger över det globala genomsnittet på 45 %. De länder som har störst problem är Rumänien (81 %), Bulgarien (68 %) och Grekland (61 %). Länderna i andra änden av skalan, med mindre men ändå betydande problem, är Irland (18 %), Förenade kungariket (19 %) och Nederländerna (24 %).

2.4.2 För omkring en tredjedel av arbetsgivarna är huvudskälet till att de inte kan tillsätta lediga tjänster att det finns alltför få sökande, medan 20 % uppger att de sökande saknar nödvändig erfarenhet. När företagen digitaliserar, automatiserar och omvandlas är det viktigare än någonsin att hitta sökande med rätt kombination av tekniska och mjuka färdigheter, men 27 % av arbetsgivarna uppger att de sökande saknar den kompetens som de behöver. På global nivå uppger över hälften (56 %) av arbetsgivarna att kommunikationsfärdigheter, både skriftliga och muntliga, är deras högst värderade mänskliga kompetens, följt av samarbetsförmåga och problemlösning.

2.5 Resultaten från såväl PIAAC (Program for the International Assessment of Adult Competencies) och den europeiska kompetens- och jobböversikten (ESJS) som från akademisk forskning<sup>(15)</sup> visar att glappet till stor del beror på för hög kompetens/utbildningsnivå. I genomsnitt anser fyra av tio anställda i vuxen ålder att deras kompetens underutnyttjas, och närmare en tredjedel av utexaminerade från högre utbildning är överkvalificerade för sitt arbete. Det är en följd av både ineffektiv resursfördelning (som leder till att befintlig kompetens underutnyttjas) och allmänna obalanser mellan arbetskraftens kompetens och efterfrågan på arbetsmarknaden<sup>(16)</sup>.

2.6 Kompetensglapp inverkar negativt på ekonomierna och samhället som helhet. De

— gör att medborgare inte känner sig nöjda med sitt yrke och sin karriärutveckling, minskar deras känsla av uppskattning och kan leda till lägre löner,

<sup>(7)</sup> <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

<sup>(8)</sup> "Skills Mismatches - An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses", EESK.

<sup>(9)</sup> EUT C 62, 15.2.2019, s. 136.

<sup>(10)</sup> EUT C 237, 6.7.2018, s. 8, EUT C 367, 10.10.2018, s. 15.

<sup>(11)</sup> EUT C 173, 31.5.2017, s. 45. 40 % av de vuxna arbetstagarna anser att deras kompetens inte utnyttjas fullt ut: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

<sup>(12)</sup> "Insights into skill shortages and skill mismatches. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey", Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), 2018. Även kompetenskartan och Europass.

<sup>(13)</sup> Statistik över arbetslöshet och lediga tjänster från Eurostat.

<sup>(14)</sup> "Solving the Talent Shortage", ManpowerGroup Employment Outlook Survey, 2018. Vissa ifrågasätter denna studies tillförlitlighet – t.ex. Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

<sup>(15)</sup> "Skills Mismatches - An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses", studie på uppdrag av IME på begäran av EESK:s arbetsgivargrupp.

<sup>(16)</sup> Se ovan.

- hindrar personlig utveckling och utnyttjande av enskildas kapacitet och potential,
- leder till lägre arbetsproduktivitet – enligt vissa beräkningar uppgår den förlorade produktiviteten <sup>(17)</sup> pga. kompetensglapp i EU till ca 0,8 euro för varje arbetad timme <sup>(18)</sup>,
- minskar företagets konkurrenskraft genom att göra rekryteringsförfarandet långsammare och dyrare och genom att skapa ett behov av ytterligare utgifter för utbildning.

2.7 Kompetensglapp förekommer hos både högkvalificerad och lågkvalificerad arbetskraft på grund av de snabba förändringarna, samt inom yrken som vanligen kräver hög utbildnings- och kunskapsnivå. Elektriker, mekaniker, svetsare, ingenjörer, chaufförer, it-specialister, specialister på sociala tjänster och säljare hör till de yrkesgrupper som för närvarande efterfrågas mest av arbetsgivare.

2.8 Kompetens inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) samt digital kompetens blir allt viktigare för företagets konkurrenskraft och för att utnyttja arbetstagarnas produktivitet. Betydelsen av STEM-kompetens sträcker sig desutom längre än enbart innehållet i läroplanerna för dessa ämnen, och ger elever och studerande möjlighet att tillägna sig ett bredare spektrum av färdigheter och kompetenser, såsom systemiskt och kritiskt tänkande. För att förstärka dessa kompetenser är det också mycket viktigt att människor har gedigna grund- och entreprenörsfärdigheter. STEM-kompetens kan förvärfvas genom yrkesutbildning och allmän utbildning. Det finns ett särskilt behov av att uppmuntra fler kvinnor att studera STEM-ämnen, och att på lämpligt sätt ta itu med den digitala könsklyftan <sup>(19)</sup>. Man bör finna olika sätt att popularisera STEM, särskilt med avseende på regionerna, eftersom dessa ämnen vanligen är koncentrerade till storstäderna <sup>(20)</sup>. Den digitala strategiska kompetensradarn är ett användbart verktyg för att sammanföra ungdomar med förebilder eller mentorer för att lära sig mer om den kompetens som krävs för specifika yrken <sup>(21)</sup>.

2.9 Väl utformade politiska åtgärder krävs för att undvika att problemet med kompetensglapp växer ytterligare. På grund av de revolutionerande förändringarna av teknik förändras ofta affärsmodellerna, kundernas förväntningar och arbetets karaktär på ett aldrig tidigare skådad och nästan oförutsägbart sätt. Såsom EESK redan har påpekat <sup>(22)</sup> riskerar nästan hälften av de befintliga arbetstillfällena att automatiseras, vilket innebär att automatisering och robotar kommer att få betydande inverkan på framtidens arbete. Det kan leda till ett allt större glapp mellan företagets behov och arbetstagarnas kvalifikationer, färdigheter och kompetens i framtiden, och utgör en utmaning för utbildningsanordnare. Det visar också på det växande behovet av mjuka och övergripande samt andra färdigheter, som ofta förvärfvas genom informellt lärande, och väcker frågor beträffande erkännande och validering av informell utbildning.

2.10 EU bör uppmuntra och hjälpa medlemsstaterna att omgående ta itu med denna strukturella arbetsmarknadsutmaning och hantera kompetensglapp som skapar flaskhalsar för tillväxt, med särskild tonvikt på STEM-kompetens och digital kompetens. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller att kartlägga och om möjligt förutse de färdigheter, kompetenser och kvalifikationer som krävs för nya och framväxande yrken <sup>(23)</sup>, så att utbildningen bättre kan tillgodose företagets och arbetstagarnas behov. Digitaliseringen är en möjlighet för alla, men bara om den äger rum på rätt sätt kan en ny syn på arbete och arbetskraft uppnås <sup>(24)</sup>. Det är också viktigt att arbetsmarknadens parter är med och tolkar data som samlas in av statistikorgan och offentliga myndigheter, eftersom arbetsgivare och fackföreningar kan bidra med viktiga insikter som annars kanske inte beaktas. Europeiska socialfonden (ESF) har en oumbärlig uppgift när det gäller att stödja initiativ, bl.a. genom arbetsmarknadsparternas gemensamma åtgärder.

2.11 Akademisk forskning om kompetensglapp har visat att det finns stora skillnader i orsakerna till samt omfattningen, konsekvenserna och de ekonomiska kostnaderna av de många olika typerna av kompetensglapp. Därför kommer universalstrategier troligen inte att vara ändamålsenliga, eftersom medlemsstaterna tenderar att brottas med olika former av problemet. Det står emellertid klart att relevanta politiska åtgärder för att minska kompetensglapp kan ge stora effektivitetsvinster. Därför betonar EESK vikten av holistiskt lärande som respekterar och berikar den kulturella mångfalden och känslan av tillhörighet <sup>(25)</sup>.

<sup>(17)</sup> Allt annat lika.

<sup>(18)</sup> Se ovan.

<sup>(19)</sup> EUT C 440, 6.12.2018, s. 37.

<sup>(20)</sup> EUT C 440, 6.12.2018, s. 37, och exempel på god praxis står att finna i Tyskland, där kompetens inom matematik, it, naturvetenskap och teknik (MINT) förstärks med hjälp av stiftelsen "Haus der kleinen Forscher": <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

<sup>(21)</sup> Slutsatser från BMW Foundation European Table.

<sup>(22)</sup> EUT C 367, 10.10.2018, s. 15.

<sup>(23)</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vacancies>. Se även "Overview of the national strategies on work 4.0 – a coherent analysis of the role of social partner", <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

<sup>(24)</sup> <https://twentythirty.com/how-digitalization-will-affect-the-world-of-work>.

<sup>(25)</sup> EUT C 62, 15.2.2019, s. 136.

2.12 Det europeiska färdighetspasset kan spela en viktig roll när det gäller att presentera en persons kvalifikationer, färdigheter och kompetens på ett sätt som underlättar en bättre matchning av en persons förmåga med en yrkesprofil.

### 3. Utmaningar för utbildningssystemen

#### 3.1 Allmänna kommentarer

3.1.1 Om EU vill ge sina medborgare den största utsikten till framgång och bevara och förbättra sin konkurrenskraft måste man uppmantra medlemsstaterna att främja en politisk miljö som erbjuder karriärinriktad grundutbildning och som fortsätter att ge möjligheter till livslångt lärande under människors hela arbetsliv.

3.1.2 Utbildningssystemen i många medlemsstater är inriktade på en lång period av formellt lärande följt av en karriär i arbetslivet. Kopplingen mellan lärande och inkomst har tenderat att följa ett enkelt förhållande: "ju mer formellt lärande, desto högre ersättning". Enligt ekonomiska studier ger varje extra utbildningsår i genomsnitt 8–13 % högre inkomst. Det är också sant att en universitetsexamen inte längre kan ses som en garanti för arbete efter examen. Arbetsgivarna tittar i dag inte bara på den kvalifikationsnivå som en person har, utan också på de färdigheter och kompetenser som en person har förvärvat under sin utbildning och i vilken utsträckning dessa är relevanta på arbetsmarknaden. Med tanke på de nya utmaningarna kan denna modell emellertid inte längre förespråkas. Framtidens utbildningssystem bör koppla samman utbildning och sysselsättning på nya sätt, både genom att underlätta inträdet på arbetsmarknaden och genom att ge människor möjlighet att tillägna sig nya färdigheter under hela sin karriär på ett flexibelt sätt.

3.1.3 Att bara förespråka mer utbildning är inte rätt lösning – mer är inte nödvändigtvis bättre. För att reagera på rätt sätt måste utbildningssystemen inriktas på samhällets och ekonomins verkliga behov, kunna undvika felaktig resursfördelning och kunna ge människor möjlighet till målinriktat livslångt lärande. För att främja en jämlik och inkluderande sysselsättning måste löneklyftan mellan könen åtgärdas genom relevanta åtgärder.

3.1.4 Tack vare internet behöver vi inte längre komma ihåg viktiga fakta och detaljer, eftersom kunskapen numera finns bara ett musklick bort. Detta håller på att förändra grundprinciperna för humaniora, eftersom de studerande inte längre behöver hålla all information i huvudet utan i stället måste lära sig inläring och att skaffa sig en grundläggande, begreppsmässig bild av ämnena i fråga, så att de därefter kan finna och bearbeta information i syfte att framgångsrikt utföra en viss uppgift eller hitta en lösning på ett visst problem.

3.1.5 De tekniska förändringarna är så snabba att vissa vetenskapsgrenars innehåll blir föråldrat till och med under en studerandes högre utbildning. Detta utmanar de traditionella läroplanerna, särskilt den s.k. grundläggande delen, och ger ökad betydelse åt STEM-utbildning och utveckling av mjuka färdigheter såsom kritiskt tänkande, problemlösning, gemensamt lärande och gemensamt arbete. Det är också viktigt att ta itu med utmaningen med samspelet mellan människa och maskin.

3.1.6 Utvecklingen av ny teknik innebär också en stor utmaning för den praktiska delen av utbildning, eftersom det i de flesta medlemsstater tar lång tid att utveckla program och få dem officiellt godkända, vilket gör dem oflexibla och hindrar en snabb anpassning av dem till utvecklingen i det verkliga livet. För att åtgärda detta krävs en starkare koppling mellan alla utbildningsnivåer och arbetsmarknadens behov. Att uppdatera läroplaner i tid blir en central utmaning, och detta visar på rollen för anpassningsbar yrkesutbildning och lärlingsutbildning.

3.1.7 För alla arbetstillfällen är det avgörande att människorna har vissa tekniska och specifika färdigheter som bygger på kunskap om och erfarenhet från branschen i fråga. Det blir dock allt viktigare att de även har grundläggande färdigheter såsom kreativitet och problemlösningsförmåga samt social kompetens och empati.

3.1.8 Den allt snabbare takt med vilken befintlig kompetens blir föråldrad gör det nödvändigt att förvärva ny kompetens snabbare och leder till en ökande efterfrågan på en ny kombination av kompetens, som svar på s.k. hybridjobb, där olika sorters uppgifter ingår. Till exempel efterfrågas numera kunskaper i kodning inom många områden utanför tekniksektorn, och belägen visar att mellan en tredjedel och hälften av platsannonserna för de högst betalda yrkena innehåller krav på kunskaper i kodning.

3.1.9 Den senaste tidens snabba förändringar i sammansättningen av nya arbetstillfällen kräver en ökad tonvikt på inlärningsförmåga som en färdighet i sig. Det bästa sättet att möta utmaningen med oförutsägbart föränderlig teknik och allt mer hybrida arbetstillfällen är förmågan att snabbt tillägna sig ny kompetens och fortsätta att lära sig. Denna aspekt bör hanteras med vederbörlig försiktighet, så att mindre gynnade grupper, till exempel långtidsarbetslösa, mycket lågkvalificerade personer, personer med funktionsnedsättning och minoriteter inte utesluts från arbetsmarknaden. I detta sammanhang är det viktigt att stärka samarbetet mellan arbetsmarknadens parter och tillhandahållare av aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

3.1.10 För att ovannämnda mål ska kunna uppnås är det viktigt att medlemsstaterna hittar sätt att motivera ungdomar att inte lämna skolan i ett tidigt skede, eftersom de som lämnar skolan i förtid vanligen hör till de lågkvalificerade och lågavlönade. Mödrar med unga barn behöver också särskild uppmärksamhet med avseende på utbildning för att hålla sin kompetens ajour med de snabba förändringarna inom olika yrken.

3.1.11 EESK rekommenderar starkt att man i större utsträckning främjar och använder modulutbildningar och nätbaserat lärande, t.ex. öppna utbildningskällor och storskaliga öppna nätkurser (mooc) <sup>(26)</sup>.

### 3.2 *Högstadi- och gymnasieutbildning*

3.2.1 För att kunna ge eleverna grundläggande färdigheter för framtiden – t.ex. nyfikenhet, sökning efter tillförlitlig information, förmåga till kontinuerligt lärande, kreativitet, problemlösningsförmåga och lagarbete – måste högstadi- och gymnasieutbildningen ändras från att enbart kräva utantillärande och repetition till en projektbaserad och problemlösningsriktad metod.

3.2.2 Varvad yrkesutbildning, där eleverna tillbringar en del av sin tid i klassrummet och en del vid ett företag, särskilt lärlingsutbildning, är ett kraftfullt verktyg för att ge eleverna yrkesspecifika och övergripande (mjuka) färdigheter och främja en framgångsrik övergång från skola till arbete. Därför bör dess användning främjas mer aktivt i medlemsstaterna, i enlighet med bästa praxis hos föregångarna, där mellan en tredjedel och hälften av högstadi- och gymnasieeleverna går en sådan utbildning. Praktik spelar också en viktig roll för att hjälpa ungdomar att skaffa sig praktisk arbetslivserfarenhet. Praktik äger i första hand rum som ett led i utbildningsprocessen. Den kan också utgöras av praktik på den öppna marknaden som äger rum efter avslutad utbildning. Reglerna för praktik och de villkor på vilka den äger rum fastställs på nationell nivå med beaktande av befintliga bestämmelser, relationerna mellan arbetsmarknadens parter och utbildningspraxis. Dessa regler skulle kunna hämta inspiration från rådets rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram <sup>(27)</sup>.

3.2.3 Den varvade yrkesutbildningen bör emellertid anpassas till nya förhållanden och genom uppdatering av läroplanerna i god tid, genom att man skapar en stödjande lärandemiljö där färdigheter kan utvecklas och uppgraderas under ett helt yrkesliv.

3.2.4 Lärarnas kapacitet och kompetens är viktiga för varvad yrkesutbildning av hög kvalitet och oundgängliga för kombinationen av praktik och teori. Därför måste medlemsstaterna upprätthålla ett system för fortbildning av lärare och utbildare och tillsammans med arbetsmarknadens parter försöka hitta sätt att motivera dem.

### 3.3 *Universitetsutbildning*

3.3.1 EESK anser att den största utmaningen när det gäller universitetsutbildningen i många medlemsstater är behovet av att stärka läroplanernas arbetsplatsförlagda utbildningskomponenter, för att lära studenterna de övergripande och ämnesspecifika praktiska färdigheter som arbetsgivarna efterfrågar. Därför måste arbetsmarknadens parter engageras mer i utformningen och genomförandet av utbildning.

3.3.2 Man måste alltid hålla i minnet att universitetsutbildning inte är ett självändamål. Alla arbeten är viktiga, eftersom alla yrken ger människor möjlighet att bidra till ett samhälles ekonomiska och sociala utveckling, och universitetsutbildning bör förbli en möjlighet, men inte en skyldighet eller en stämpel som visar på människors kvalitet.

3.3.3 En universitetsexamen i början av arbetslivet betyder inte att det inte finns något behov av att kontinuerligt tillägna sig nya färdigheter, särskilt som yrkeslivet tenderar att bli längre. Universiteten bör erkänna ett nytt socialt mål att tillhandahålla livslång utbildning med hjälp av flexibla former av lärande (distansstudier, kvällskurser osv.) och bör anpassa sina strukturer och planer i enlighet med detta.

<sup>(26)</sup> Sådana verktyg kan ge tillgång till fullständiga examina, kortare kurser och specialiseringar samt s.k. nanoexamina, erbjuda en flexibel organisation genom att examina delas upp i moduler och modulerna i kurser eller t.o.m. ännu mindre delar, ge äldre arbetstagare möjlighet att studera i senare skeden av sitt arbetsliv, minska kostnaderna och tidsåtgången för lärande och erbjuda en bättre balans mellan arbete, studier och familjeliv, ge snabba och mer flexibla svar på arbetsmarknadens ökande krav på att tillhandahålla människor önskade kvalifikationer och färdigheter, skapa förtroende och hjälpa arbetsgivarna att få information om potentiella anställda, när de tillhandahålls av välrenommerade utbildningsanstalter.

<sup>(27)</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=SV>.

3.3.4 Social kompetens blir allt viktigare för många olika arbeten på grund av dess betydelse för relationerna på arbetsplatsen, för att dela och leda arbetsuppgifter och för att skapa och upprätthålla en effektiv och produktiv miljö. Därför bör universiteten komplettera sina traditionella läroplaner inom specialiserade områden med ytterligare undervisning om t.ex. ledning och kommunikation. Universiteten måste också "riva väggarna" mellan olika utbildningsområden och betona tvärvetenskaplighet. För högkvalificerade yrken kommer framtidens arbete ofrånkomligen att ha koppling till behovet av tvärvetenskaplig kompetens.

3.3.5 Information om effektiva inlärningsstrategier kan också anpassas till individen. Människor känner sig mer motiverade att lära sig mer effektivt och med bättre resultat om de är mer medvetna om sina egna tankeprocesser. Med den senaste tidens framväxt av nätbaserat lärande har kunskapen om inlärningsmekanismer ökat, vilket kan göra det lättare att hitta det bästa sättet att lära på individnivå. Om sådana metoder används är det troligare att de studerande lyckas tillägna sig nya färdigheter senare i livet, och individanpassat innehåll skulle kunna erbjudas studerande i distansinlärningsformat.

3.3.6 Med tanke på de höga kostnaderna för högre utbildning och de tillgängliga beläggen för en hel del ineffektiv resursfördelning på detta område, bör medlemsstaterna uppmuntras att införa uppföljningssystem som kan ge information om den faktiska situationen på arbetsmarknaden, i enlighet med rådets rekommendation om uppföljning av utexaminerade <sup>(28)</sup>.

#### 3.4 Yrkesutbildning

3.4.1 EESK välkomnade målet i den europeiska ramen för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet om att minst hälften av lärlingsutbildningen bör vara arbetsplatsförlagd. Med hänsyn tagen till olikheterna mellan de nationella systemen är målet att man gradvis ska röra sig mot att största delen av lärlingsutbildningen ska vara arbetsplatsförlagd <sup>(29)</sup>.

3.4.2 EESK välkomnar kommissionens mål att göra yrkesutbildning till ett förstahandsalternativ för studerande. Vi understryker vikten av att främja genomtränglighet mellan yrkesutbildning och högre utbildning i syfte att öppna upp möjligheter och bidra till att undanröja stigmatiseringen kring yrkesutbildning <sup>(30)</sup>.

3.4.3 I lärlingsutbildningar har arbetsgivarna en tydlig uppgift att tillhandahålla den arbetsrelaterade delen av utbildningen, vilket innebär att de kan anpassa den delen av utbildningen till arbetsmarknadens utveckling och kompetensbehov.

3.4.4 Yrkesutbildning – både inledande och kontinuerlig – som inte ingår i systemen för högstadie- och gymnasieutbildning eller högre utbildning har också en funktion när det gäller att överbrygga kompetensglapp. I ett samhälle med kontinuerlig omskolning och ökande egenföretagande kommer människor att behöva hjälp vid övergången från ett arbete till ett annat <sup>(31)</sup>. Därför måste olika former av organiserad rådgivning utvecklas, för att ge information om karriärmöjligheter, genomsnittliga ekonomiska villkor för olika yrken och befattningar, hur länge olika färdigheter kommer att vara användbara och så vidare <sup>(32)</sup>.

3.4.5 Ny teknik såsom virtuell och förstärkt verklighet gör lärandet enklare och effektivare, och skulle kunna förbättra yrkesutbildningen radikalt, medan stordatametoder ger möjligheter till individanpassad utbildning. För att dessa möjligheter ska kunna utnyttjas bör lämpliga plattformar med billiga och omedelbara förbindelser utvecklas och bibliotek med kurser på begäran inrättas. Utöver alla andra fördelar kan sådana plattformar också lösa problemet med långa avstånd för människor i avlägset belägna områden. Denna aspekt på yrkesutbildning är för närvarande underutvecklad jämfört med universitetsutbildningen och måste stärkas.

3.4.6 Fortbildning på arbetsplatsen är ett annat sätt att höja kompetensen och bidra till att förbättra arbetstagarnas produktivitet och deras yrkesutveckling, företagens övergripande resultat och de anställdas välbefinnande på arbetet. Det höjer också motivationen och ger en möjlighet till karriärutveckling och högre lön. Fortbildning av anställda är därför ett delat intresse, och arbetsgivare och anställda har ett gemensamt ansvar för att bidra till kompetensutveckling och omskolning, vilket leder till framgångsrika företag och en arbetskraft med lämplig kompetens.

3.4.7 Det finns många olika nationella lagar, regler och metoder för anordnande och tillhandahållande av fortbildning av anställda. I vissa medlemsstater fastställs i lag en långtgående och stark fortbildningspolitik, och i andra fastställs bestämmelser om fortbildning i kollektivavtal på olika nivåer eller i direkta avtal mellan arbetsgivare och anställda på arbetsplatsen. Möjligheterna att få tillgång till fortbildning kan också bero på företagets/arbetsplatsens storlek. Det bör bli enklare att få tillgång till ändamålsenlig fortbildning av anställda, samtidigt som hänsyn tas till mångfalden av och flexibiliteten i systemen, som varierar i enlighet med olika praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

<sup>(28)</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&from=SV).

<sup>(29)</sup> EUT C 262, 25.7.2018, s. 41.

<sup>(30)</sup> <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.

<sup>(31)</sup> EUT C 434, 15.12.2017, s. 36.

<sup>(32)</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

3.4.8 Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör arbeta tillsammans och utnyttja den fulla potentialen i en social dialog på treparts- och tvåpartsbasis för att förbättra tillgången till och deltagandet i fortbildning av anställda. Detta bör utvecklas på ett sätt som är fördelaktigt för alla arbetstagare och företag/arbetsplatser, som en del av en strategi för livslångt lärande som bygger på de potentiella och faktiska behoven hos en heterogen arbetskraft i både offentlig och privat sektor och på små, medelstora och stora företag och arbetsplatser.

3.4.9 Det sätt på vilket fortbildning på arbetsplatsen organiseras och genomförs måste fastställas gemensamt av arbetsgivare och anställda genom en blandning av kollektiva och individuella överenskommelser. Detta innebär att fortbildningen helst ska äga rum på arbetstid eller, i förekommande fall, utanför arbetstid (särskilt för utbildning som inte är bunden till ett visst företag). Arbetsgivare bör ställa sig positiva till anställdas fortbildning. Om en arbetstagare begär eller har rätt till fortbildning bör arbetsgivaren emellertid ha rätt att diskutera en sådan begäran, för att säkerställa att den stöder arbetstagarens anställbarhet på ett sätt som även ligger i företagets intresse.

3.4.10 Fortbildning är inte enbart till för de anställda. Inom större företag erbjuds vanligtvis den högre ledningen specialiserad fortbildning. Det är dock inte fallet inom små och medelstora företag, och särskilt små traditionella företag och familjeföretag. Dessa företags välstånd är nästan helt beroende av ägarna/cheferna. Korta fortbildningskurser och tillgång till rådgivning, konsulttjänster och videokurser med inriktning på rättsliga krav, bestämmelser, konsumentskydd, tekniska standarder med mera skulle kunna hjälpa dessa företag att förbättra sina resultat.

3.4.11 Kommissionen bör uppmantra medlemsstaterna att undersöka de positiva erfarenheterna i EU-länderna med välutvecklade system för yrkesutbildning och överväga möjligheten att utveckla program för att underlätta ett sådant utbyte.

Bryssel den 21 mars 2019.

*Luca JAHIER*

*Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs*

*ordförande*

---