

–

**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

## Ramverk av åtgärder för livslång utveckling av kompetenser och kvalifikationer

### **I UTMANINGAR**

1. 2000-talet har börjat med förändringar vars betydelse är svårbedömda för närvarande såväl för företag och anställda som för samhället i sin helhet.
2. Ny informations- och kommunikationsteknik är en faktor som snabbar upp handelsflöden. Marknader globaliseras och segmenteras samtidigt i syfte att behålla alltmer rörliga kunder. Företagen kommer att tvingas att allt snabbare anpassa sina strukturer för att behålla sin konkurrenskraft. Intensiv användning av lagarbete, plattare organisationer, överflyttning av ansvar samt mer varierande arbetsuppgifter leder till framväxt av lärande organisationer. Detta står i kontrast till de tayloristiska arbetsorganisationer som fortfarande finns i ett antal företag i Europa. Offentlig service möter samma utmaningar.
3. Organisationers förmåga att identifiera nyckelkompetenser, att snabbt mobilisera dem, att erkänna dem och att främja deras utveckling hos alla anställda, utgör grunden för nya konkurrenskraftiga strategier. Detta gör att företag kan tillgodose kundernas förväntningar och att anställda kan förbättra sin anställningsbarhet och sina yrkesutsikter.
4. Den tekniska utvecklingen och förändringen av arbetsförhållanden och arbetsorganisation ställer anställda inför ökad rörlighet, inom och mellan företag, geografiskt och yrkesmässigt, och inför behovet att upprätthålla och förbättra kompetens- och kvalifikationsnivåer.
5. Mot denna bakgrund av snabb förändringstakt anser arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att utveckling av kompetens och förvärvandet av kvalifikationer är betydande utmaningar för livslångt lärande.
6. Den åldrande befolkningen och de sociala förväntningarna, som är ett resultat av yngre generationers högre utbildningsnivå, kräver ett nytt sätt att närma sig utbildningssystemet för att säkerställa att det finns möjligheter för alla åldersgrupper – för både kvinnor och män, för dem med kort eller lång utbildning – om betydande höjningar av kompetens- och kvalifikationsnivåer ska kunna nås. Ett livslångt lärande bidrar till utvecklingen av ett samhälle som omfattar alla och till främjandet av lika möjligheter.

## **II ARBETSMARKNADSPARTERNAS INSTÄLLNING**

7. Eftersom livslångt lärande inbegriper allt lärande som sker under en livstid är fokus i detta initiativ av de europeiska arbetsmarknadsparterna på att:
  - effektivt och konkret bidra till att förverkliga livslångt lärande inom ramen för de strategiska målen fastställda vid Europeiska rådets möten i Lissabon och Feira om sysselsättning, social sammanhållning och konkurrenskraft;
  - med kraft driva på så att utveckling av kompetens och förvärvande av kvalifikationer ses som ett gemensamt intresse för både företag och anställda i varje medlemsstat;
  - fastställa det gemensamma ansvaret för arbetsmarknadens parter på alla nivåer när det gäller kompetensutveckling och att främja deras samarbete;
  - erkänna den bredare dimensionen av denna utmaning vilken kräver ett nära samråd med offentliga myndigheter såväl som utbildnings- och yrkesutbildningsinstitutioner på alla nivåer.
8. Utöver den sociala dialogen är detta initiativs framgång beroende av:
  - att varje företag gör de anställdas kompetensutveckling till en nyckelfråga för sin framgång;
  - att varje anställd gör sin kompetensutveckling till en nyckelfråga för att kunna påverka det egna yrkeslivet;
  - att regeringar och lokala myndigheter stödjer möjligheterna till lärande för att gynna konkurrenskraft och social sammanhållning.
9. Arbetsmarknadens parter uppmanar varje medlemsstat att inom det institutionella ramverket skapa villkor som ytterligare stimulerar den samlade utvecklingen av kompetens och kvalifikationer, som ett komplement till nuvarande enskilda satsningar på lärande.
10. Livslång utveckling av kompetens är beroende av att det finns en solid kunskapsbas<sup>1</sup> som varje individ försetts med under sin grundläggande utbildning.
11. Denna grundläggande kunskapsbas bör definieras gemensamt och uppdateras av det nationella utbildningssystemet och arbetsmarknadens parter. Det är nödvändigt att vidare reflektera över detta ämne i syfte att precisera det innehåll och de villkor som krävs för att varje ung person ska kunna tillägna sig denna solida kunskapsbas. Arbetsmarknadens parter måste vara delaktiga i denna reflektion.

---

<sup>1</sup> Följande baskunskaper har identifierats: läsning, skrivning, enkel matematik och åtminstone ett andra språk, problemlösningsförmåga, kreativitet och samarbetsförmåga, datorkunskap, kommunikationsförmåga (även i en multikulturell omgivning) och förmågan att lära hur man lär, etc.

### III DEFINITIONER

12. För ändamålet av detta initiativ,

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

### IV FYRA PRIORITERINGAR

13. Arbetsmarknadens parter framhåller principen om aktörernas delade ansvar med hänsyn till fyra prioriteringar och uppmanar till en intensifiering av dialog och partnerskap på lämpliga nivåer. Arbetsmarknadens parter anser att den livslånga kompetensutvecklingen är beroende av förverkligandet av följande fyra prioriteringar:

- identifiering och förutseende av kompetens- och kvalifikationsbehov,
- erkännande och validering av kompetenser och kvalifikationer,
- information, stöd och vägledning,
- resurser.

#### IDENTIFIERA OCH FÖRUTSE DE KOMPETENSER OCH KVALIFIKATIONER SOM BEHÖVS

14. Att identifiera kompetens- och kvalifikationsbehov samt att förutse dess utveckling är en komplicerad uppgift med avseende på det stora antalet socioekonomiska faktorer som måste beaktas; det är dock absolut nödvändigt. Arbetsmarknadens parter anser att denna identifiering och detta förutseende sker på två nivåer:

##### På företagsnivå

15. Att identifiera kompetenser på företagsnivå måste bli en grundbult i en HR-politik som omfattar alla anställda i företag och ett ämne för fördjupad social dialog;

- den högsta ledningsnivån har ansvaret för att fastställa den övergripande kompetensutvecklingsplan som är nödvändig för en framgångsrik affärsstrategi för företaget;
- att definiera och uppfylla kompetensbehov förutsätter ett gemensamt engagemang från arbetsgivare och arbetstagare;

- individuella kompetensutvecklingsplaner som utarbetats tillsammans av arbetsgivaren och arbetstagaren är viktiga för att främja gemensamma ansträngningar att utveckla de anställdas kompetenser;
- att utveckla en lärande miljö är också viktigt för framgång; experter och chefer har en avgörande roll i detta avseende.

### **På nationell och/eller branschnivå**

16. En samlad analys av kompetensbehov och utvecklingen av yrkes- eller professionella kvalifikationer är prioriterat med avseende på vad som står på spel för

- unga människor, i samband med yrkesvägledning och integrering i arbetslivet;
- anställda, i planering av det egna yrkeslivet och deras förmåga att vara fortsatt i anställning.
- arbetssökande, med avseende på utvecklingen på arbetsmarknaden;
- företag, med avseende på deras konkurrenskraft.

17. För att göra verklighet av denna identifiering och antecipation anser de europeiska parterna det nödvändigt att:

- arbeta i partnerskap med utbildnings- och yrkesutbildningsanordnare på alla nivåer;
- utveckla nätverk för att samla information och utbyta erfarenheter, inklusive att dra effektiv nytta av befintliga EU-instrument som till exempel European Monitoring Centre for Change<sup>2</sup> eller Cedefop<sup>3</sup>.

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

18. De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att erkännande och validering av kompetenser är väsentligt för att

- varje anställd ska vara medveten om och uppmuntrad till att utveckla sin kompetens under sitt yrkesverksamma liv;
- varje företag ska ha verktyg för att bättre kunna identifiera och hantera kompetensen i företaget.

19. Arbetsmarknadsparterna anser det nödvändigt att fördjupa dialogen i syfte att förbättra transparens och överförbarhet, både för den anställde och för företaget, så att den geografiska och yrkesmässiga rörligheten underlättas och för att öka effektiviteten på arbetsmarknaderna.

---

<sup>2</sup> Centret är kopplat till det s k Dublininstitutet, Irland

<sup>3</sup> EU-forsknings- och utvecklingsorgan för yrkesutbildning, Grekland

- genom att främja utvecklingen av hjälpmedel för att erkänna och validera kompetenser;
- genom att tillhandahålla ett system för överförbara kvalifikationer;
- genom att identifiera möjliga kopplingar och komplement till erkända utbildningsintyg.

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

## ATT INFORMERA, STÖDJA OCH GE VÄGLEDNING

21. För att både anställda och företag ska kunna följa en strategi för kompetensutveckling är det nödvändigt att

- göra det möjligt för varje anställd och varje företag att få tillgång till all nödvändig information och rådgivning;
- förse små och medelstora företag med lämplig information och att stödja deras chefer genom att utforma skräddarsytt stöd.

I detta syfte ställer arbetsmarknadsparterna anspråk på:

- att det utvecklas hjälpmedel som underlättar för anställda och företag att få stöd i valet av lärande och att innehållet skräddarsys i enlighet med de kompetenser de redan har utvecklat, till exempel genom en ”one-stop-shop”-instans i varje medlemsland, inklusive en databas om möjligheter till livslångt lärande och möjligheter till yrkesutveckling.
- att dessa hjälpmedel ska vara lättillgängliga och relevanta med hänsyn till arbetsmarknadsutvecklingen.

22. För att främja en kultur för livslångt lärande har både fackliga och arbetsgivarorganisationer en nyckelroll att spela när det gäller att informera, stödja och ge råd till sina medlemmar och behöver utveckla ett eget kunnande för att utföra denna uppgift.

## MOBILISERA RESURSER

23. Att mobilisera resurser för livslång kompetensutveckling är en nyckelfråga som inte enbart kan hänvisas till arbetsmarknadens parter. Andra aktörer har också en viktig roll, i synnerhet:

- myndigheter, för att främja integrering till arbetsmarknaden;
- företaget, för att utveckla sina nyckelkompetenser;

- den anställde, för att vara delaktig i sin egen utveckling.

Samtliga aktörer (företag, anställda, myndigheter, arbetsmarknadsparterna) behöver söka nya och varierande finansieringskällor.

24. Beträffande arbetsmarknadens parter, så ser de livslång kompetensutveckling som en prioritet och framhåller principen om delat ansvar för att mobilisera och optimera resurser. Arbetsmarknadsparterna vill främja saminvestering och stimulera nya sätt att finna resurser till livslångt lärande, genom en effektiv och kreativ hantering av tillgångar, tid och mänskliga resurser.
25. Parterna uppmanar samtliga aktörer i denna strävan och förordar ett agerande i följande riktning.
- att främja utbyte mellan nationella arbetsmarknadsparter och statliga myndigheter i medlemsländerna i syfte att säkerställa att beskattningen av företag och individer uppmuntrar till investeringar i kompetensutvecklingsaktiviteter.
  - att styra användandet av strukturfonder, och i synnerhet Europeiska Socialfonden, i riktning mot att ge en starkare uppmuntran till arbetsmarknadens parter att utveckla initiativ och nytänkande.

## V./ ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING

26. Medlemsorganisationerna i UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC<sup>4</sup> kommer att främja detta ramverk i medlemsländerna på alla tillämpliga nivåer med hänsyn till nationell praxis. Möten kan anordnas på nationell nivå för att presentera detta dokument. Mot bakgrund av denna frågas betydelse beslutar arbetsmarknadsparterna även att vidarebefordra detta dokument till alla intresserade aktörer på europeisk och nationell nivå.
27. Arbetsmarknadens parter kommer att utarbeta en årlig rapport om de åtgärder som vidtagits på nationell nivå rörande de fyra identifierade prioriteringarna.
28. Efter tre årliga rapporter kommer arbetsmarknadsparterna att utvärdera effekten på både företag och anställda. 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 planeringen av det strukturerade arbetsprogrammet för den sociala dialogen ska arbetsmarknadens parter beakta denna handlingsplan.

xxxx

---

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