



Bruxelles, den 19. februar 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTE

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Tidl. dok. nr.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Vedr.:	Forbinde uddannelse, arbejdsmarked og samfund - På vej mod en ny dagsorden for færdigheder for Europa

Med henblik på den orienterende debat om den nye dagsorden for færdigheder på samlingen i EPSCO-Rådet den 7. marts 2016 følger vedlagt til delegationerne formandskabets oplæg til drøftelse.

Oplysninger om opfølgningen:

Udkastet til resolution om fremme af socioøkonomisk udvikling og inklusion i EU gennem uddannelse: uddannelse som bidrag til det europæiske semester 2016, der skal vedtages på samlingen i Rådet for Uddannelse, Ungdom, Kultur og Sport den 24. februar, indeholder også en række udsagn om færdigheder, der er relevante for denne debat.

Formanden for Rådet for Uddannelse, Ungdom, Kultur og Sport og formanden for Rådet for Beskæftigelse, Socialpolitik, Sundhed og Forbrugerpolitik vil sammenfatte konklusionerne på begge debatter.

Forbinde uddannelse, arbejdsmarked og samfund
På vej mod en ny dagsorden for færdigheder for Europa

*Formandskabets oplæg til drøftelse med henblik på den orienterende debat
på samlingen i EPSCO-Rådet den 7. marts 2016*

Den kommende **nye dagsorden for færdigheder for Europa**, der blev bebudet i Europa-Kommissionens arbejdsprogram for 2016¹, vil omhandle udviklingen af og manglen på færdigheder med fokus på beskæftigelsesegnethed, mobilitet, konkurrenceevne og en fair og afbalanceret vækst. Den vil navnlig se på behovet for fremtidige færdigheder på alle niveauer for at imødegå udfordringerne og gøre bedst muligt brug af den seneste udvikling, navnlig på det digitale område, og sikre, at mennesker kan udvikle og forbedre deres kompetencer, så de kan følge med et arbejdsmarked og et samfund i stadig forandring. Den vil foreslå specifikke EU-foranstaltninger og støtte en samordnet politisk indsats fra medlemsstaternes side, der tager sigte på at fremme relevante interessenters aktive inddragelse i uddannelse og på arbejdsmarkedet.

Det er på denne baggrund, at det nederlandske formandskab tilrettelægger den orienterende debat på samlingen i Rådet for Uddannelse, Ungdom, Kultur og Sport i februar og samlingen i Rådet for Beskæftigelse, Socialpolitik, Sundhed og Forbrugerpolitik i marts med henblik på at øge bevidstheden om og understrege den meget hastende karakter af de spørgsmål, der er på spil vedrørende færdigheder i bred forstand. **Dette vil give ministrene mulighed for at drøfte Den Europæiske Unions rolle med henblik på at fremme færdighedsniveauet i medlemsstaterne. Ministrene opfordres til at tage de spørgsmål og overvejelser op, som de mener bør behandles på dagsordenen for færdigheder. Drøftelsen vil bidrage til at tilrettelægge dette vigtige strategiske europæiske initiativ.**

¹ 13486/15.

På vej mod en fælles dagsorden for færdigheder

Fremme af talent og færdigheder er en drivkraft for innovation og konkurrenceevne og giver et sundt grundlag for høj produktivitet. Det er også den bedste måde at reducere arbejdsløshed, fattigdom og social udstødelse på.² Dette er så meget desto vigtigere, som den europæiske økonomi står over for udfordringer, der er langsigtede og af strukturel art. Vi ser vigtige tendenser, der forandrer vores økonomier og samfund. Globalisering og teknologiske fremskridt, navnlig robotisering og IKT, **ændrer vores liv, job, jobindhold og den måde, vi kommunikerer og samarbejder** med hinanden på. Såvel nye forretningsmodeller og muligheder for iværksætterkultur som innovative og ikkegængse beskæftigelsesformer dukker op.

Selv om globaliseringen og det teknologiske fremskridt tenderer til at øge den økonomiske vækst og trivslen, kan de skabe en ny æra med økonomisk og social usikkerhed. Job og jobindhold forandrer sig også over tid. De færdigheder, som er nødvendige for at kunne begå sig med succes på arbejdsmarkedet, forandrer sig hurtigt og omfatter **digitale, avancerede tekniske og sociale færdigheder**. Samtidig er der behov for **samarbejdsevner og analytiske færdigheder til ikke-rutinemæssige job**. Job i arbejdsmarkedets midtersegment, der som regel er karakteriseret ved en høj andel af rutinemæssige færdigheder, er udsat for teknologisk substitution. Deres andel af beskæftigelsen har været faldende i mange europæiske lande³. Det er en central udfordring at tilgodese arbejdsmarkedets behov for bedre færdigheder og at opkvalificere og yde støtte til dem, der er i fare for at miste deres job.

² Kommissionens meddelelse, årlig vækstundersøgelse 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning og Salomons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), s. 58-63.

Udfordringer, der skal tages op

En stor del af EU's befolkning **har ikke et tilstrækkeligt niveau af grundlæggende færdigheder** til at være beskæftigelsesegnede og deltage i det sociale liv. Næsten 70 mio. voksne europæere har ikke tilstrækkelige læse- og skrivefærdigheder eller talfærdigheder. Hver femte 15-årige scorer lavt med hensyn til disse basale færdigheder. En betydelig andel af EU-borgerne har kun få eller ingen digitale færdigheder, som ellers er uundværlige for fuldt ud at deltage i dagens samfund⁴.

Der er en stigende erkendelse af, at ikke kun viden og kognitive færdigheder er relevante i samfundet, men at såkaldte **"tværgående" (nogle siger "21. århundrede-") færdigheder og sociale og følelsesmæssige færdigheder er afgørende** for økonomisk og social succes. Kreativitet, problemløsning, kritisk tænkning, iværksætterånd, samarbejde og læringskompetence bliver i stigende grad betragtet som færdigheder for fremtiden⁵. Desuden er digitale færdigheder også afgørende for at kunne fungere i en digital økonomi og et digitalt samfund. Ideelt bør uddannelsesinstitutioner kunne forlene mennesker med de færdigheder, der er nødvendige for karrierer i udvikling, i stedet for blot at forberede dem til et specifikt erhverv.

Manglen på færdigheder og misforholdet mellem efterspurgte og udbudte færdigheder er øget i mange sektorer og regioner i Europa og er en kilde til alvorlig bekymring.⁶ Det hæmmer beskæftigelsesegnetheden, væksten, konkurrenceevnen og den enkeltes trivsel. Næsten 40 % af virksomhederne melder om vanskeligheder med at finde personale med de rette færdigheder, herunder *digitale færdigheder*⁷. Disse vanskeligheder kan være resultatet af årene med økonomisk krise, men formentlig også af, at arbejdsmønstrene i den digitale økonomi udvikler sig hurtigt.

⁴ Jf. også OECD Skills for Social Progress, 2015.

⁵ Se også den fælles rapport for 2015 om "ET2020" og OECD's Skills for Social Progress, 2015.

⁶ F.eks.: "Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market", Cedefop, 2015.

⁷ Third European Company Survey (2013), Eurofound.

Selv når færdighederne er til stede, bliver de ikke altid ordentligt identificeret eller udnyttet.⁸

Samtidig har folk på grund af den økonomiske krise større tilbøjelighed til at acceptere job, der ligger under deres kvalifikations- eller færdighedsniveau. Omkring 25 % af højt kvalificerede unge voksne ansatte anslås at være overkvalificerede til deres job⁹. Dette har derfor konsekvenser for de lavereuddannede, der udsættes for større konkurrence på arbejdsmarkedet.

Endelig udgør **den betydelige tilstrømning af migranter** til samfundet og økonomien en **udfordring for Den Europæiske Union**. Integrationen på arbejdsmarkedet af migranter, der allerede er i EU, og behovet for at tackle følgerne af den stigende tilstrømning af flygtninge skaber udfordringer, der i særlig grad påvirker en række medlemsstater¹⁰.

Vejen frem

Det haster med at opkvalificere de nuværende generationer og aktivere og fuldt ud udnytte deres færdigheder for at frigøre Europas fulde vækstpotentiale og styrke den sociale inklusion¹¹.

For det første er der behov for et stærkt engagement fra arbejdsmarkedsaktørernes side for at sikre en bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. Uddannelsesinstitutioner, offentlige arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere, arbejdstagere og (lokale) myndigheder spiller – alle sammen på hver deres ansvarsområde – en afgørende rolle for at imødegå (fremtidens) udfordringer med hensyn til færdigheder. Uddannelsesinstitutionerne bør arbejde tæt sammen med virksomhederne ikke blot om at tilbyde uddannelser, der matcher arbejdsmarkedets behov, men også om at udstyre de studerende med de generelle færdigheder, som er nødvendige for i fuldt omfang at kunne deltage i samfundet og erhverve nye færdigheder senere i karrieren (dvs. at lære at lære). Arbejdstagere og arbejdsgivere bør selv påtage sig et ansvar og skabe **arbejdsmiljøer, hvor løbende udvikling af færdigheder, både gennem formel og uformel læring, er en naturlig del af arbejdet**. Myndigheder på alle niveauer bør støtte dette ved at skabe velfungerende systemer med henblik på udvikling, aktivering og udnyttelse af færdigheder.

⁸ Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey, 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Fælles beskæftigelsesrapport 2016.

¹¹ Fælles beskæftigelsesrapport 2016.

For det andet er der behov for et stærkt engagement fra arbejdsmarkedsaktørernes side for at sikre, at udviklingen på færdighedsområdet kortlægges, og at arbejdsstyrken herefter udstyres med de rette færdigheder gennem hele arbejdslivet. Dette bidrager både til en mere konkurrencedygtig og robust europæisk økonomi og til større social inklusion. Investering i færdigheder kan ikke stoppe, når man forlader den formelle uddannelse. For at forbedre beskæftigelsesegnetheden og kunne løfte fremtidige udfordringer må samfundene blive bedre til at reagere på udviklingen. Læring, erhvervsuddannelse og udvikling af færdigheder bør være en integreret del af arbejdet. Virksomheder og arbejdstagerne selv spiller en central rolle, fordi de i vidt omfang selv nyder godt af fordelene. Virksomhederne skal forblive kreative og styrke deres innovative kapaciteter med forskelle i forhold til virksomhedernes karakter og størrelse og behovet for specifikke færdigheder og viden ("faglig dygtighed") ud over de mere generelle færdigheder.

Alligevel deltager kun én ud af ti personer i øjeblikket i **livslang læring**. Det burde blive almindelig praksis, at ansatte løbende investerer i deres egen beskæftigelsesegnethed og om nødvendigt også i overgang til andre opgaver og job. Det er ikke nok, at kun én ud af ti personer deltager i **livslang læring**. Vi er nødt til at øge indsatsen for at engagere flere arbejdstagere i livslang læring. Deltagelse i livslang læring og uddannelse efter grunduddannelsen er ikke fordelt ligeligt i samfundet, eftersom særligt ældre, lavtuddannede arbejdstagere og ansatte med tidsbegrænsede kontrakter deltager langt mindre. For at skabe inklusive samfund, der evner at reagere på udviklingen – og hvor personer sættes i stand til at arbejde længere – bør løbende udvikling af færdigheder være en prioritet for både arbejdstagere og virksomheder.

For det tredje vil færdigheder og kvalifikationer, hvis de forstås og udnyttes effektivt, blive udmøntet i større arbejdskraftmobilitet, en bedre matchning af udbud og efterspørgsel på EU's arbejdsmarkeder og endelig bedre økonomiske og sociale resultater. Der er imidlertid en mangel på forståelse for og, til en vis grad, manglende **tillid til kvaliteten af kvalifikationer** erhvervet i en anden medlemsstat eller uden for EU. Dette skaber hindringer for arbejdstagermobiliteten i EU og for integrationen af arbejdstagere fra tredjelande. Dette hindrer det indre markeds funktion og afholder EU-arbejdstagere fra at søge ind på andre medlemsstaters arbejdsmarkeder.

Færdigheder kan kun omsættes til bedre økonomiske og sociale resultater, hvis de udnyttes effektivt. En særlig udfordring for færdighedspolitikkerne består i at **forbinde forskellige læringsmiljøer**. Vi lærer trods alt ikke kun i skolen, men også under og/eller efter at have afsluttet grunduddannelsen i uformelle læringsmiljøer (f.eks. ved learning by doing) på arbejdspladsen, i hjemmet, i lokalsamfundet og af fagfæller. Der er sket fremskridt med hensyn til **validering af ikkeformel og uformel læring**.¹² Det er særlig relevant for personer med ringere kvalifikationer, der er arbejdsløse eller risikerer at blive arbejdsløse, og for dem, der har behov for at ændre deres karriereforløb, identificere udviklingsbehov eller få adgang til omskolingsprogrammer. Der er imidlertid store forskelle mellem medlemsstaterne for så vidt angår mulighederne for og omfanget af validering af ikkeformel og uformel læring¹³.

Færdigheder spiller også en central rolle med hensyn til at tackle den nuværende europæiske migrantsituation. **At fremme inklusionen af migranter på arbejdsmarkedet** er vigtigt for at sikre, at de integreres effektivt i værtssamfundene og får en positiv indvirkning på EU's økonomi. Målrettede færdighedspolitikker kan være en hjælp i denne henseende.

Selv om der findes en række **initiativer og instrumenter** på EU-niveau, er det vigtigt at tænke over, hvorvidt de er egnede til formålet, og hvilke forbedringer og tilpasninger der kan foretages på europæisk, nationalt og regionalt plan.

¹² Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring.

¹³ Den europæiske fortegnelse over validering af ikkeformel og uformel læring fra 2014.

Tilrettelæggelse af debatten

Ministrene anmodes om at meddele deres forventninger og fremkomme med bidrag og vejledning med henblik på den kommende dagsorden for færdigheder i form af svar på (et af) nedenstående spørgsmål.

1. Udformning af dagsordenen for færdigheder

Hvad bør EU fokusere på, og hvordan kan Europa-Kommissionen være til størst hjælp hermed? Er det hensigtsmæssigt at udarbejde benchmarks for at vurdere medlemsstaternes resultater, og bør de anvendes som led i det europæiske semester?

2. Overgang fra uddannelse til beskæftigelse

Hvordan kan beskæftigelsespolitikkerne og arbejdsgiverne bidrage til en bedre sammensætning af færdigheder blandt folk, der er på vej ind på arbejdsmarkedet? Hvilken rolle kan arbejdstagerorganisationerne, arbejdsgiverne, uddannelsesinstitutionerne og myndighederne spille med hensyn til at lette overgangen fra uddannelse til beskæftigelse?

3. Holde arbejdstagerne på arbejdsmarkedet

Hvordan kan (partnerskaber mellem) virksomheder, uddannelser og myndigheder – under hensyntagen til udviklingen i retning af robotisering og digitalisering og effekten heraf på job i arbejdsmarkedets midtersegment (polarisering af job) – vise evne til at reagere på en økonomi i forandring og løbende investere sammen i at holde arbejdsstyrkens færdigheder ajour? Hvordan bør arbejdsgiverne gives yderligere incitamenters til at påtage deres ansvar for løbende at investere i alle arbejdstagere, herunder midlertidigt ansatte og selvstændige?

4. Fuldt ud udnytte arbejdsstyrkens potentiale

Hvordan kan de færdigheder, der erhverves gennem ikkeformel og uformel læring, anerkendes og udnyttes bedre? Hvordan kan der udarbejdes effektive strategier, der medfører højere deltagelse af ældre, lavtuddannede arbejdstagere og ansatte med midlertidige kontrakter?