

## Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om EU-strategier til at komme ud af krisen og industrielle ændringer: mere usikre eller varige job? (initiativudtalelse)

(2011/C 318/07)

Ordfører: **Martin SIECKER**

Medordfører: **Ion POP**

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 15. juli 2010 i henhold til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, at udarbejde en initiativudtalelse om

*EU-strategier til at komme ud af krisen og industrielle ændringer: mere usikre eller varige job?*

Det forberedende arbejde henvistes til Den Rådgivende Kommission for Industrielle Ændringer (CCMI), som vedtog sin udtalelse den 7. juni 2011.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 473. plenarforsamling den 13.-14. juli 2011, mødet den 13. juli, følgende udtalelse med 123 stemmer for, 5 imod og 6 hverken for eller imod:

### 1. Konklusioner og anbefalinger

1.1 Nærværende udtalelse prøver at give et svar på, hvordan den europæiske industri bedst kan komme ud af krisen. EØSU er overbevist om, at dette kræver varige job. Dermed menes arbejdspladser, som i et sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø og et klima, hvor arbejdstagernes rettigheder anerkendes, og hvor der er plads til social dialog, giver mennesker mulighed for at få en indkomst. Det er højproduktive arbejdspladser, der tilfører merværdi på områder som innovation, kvalitet, effektivitet og produktivitet. De kan sikre Europa stabil økonomisk vækst og bevarelse af konkurrenceevnen i forhold til andre regioner i verden.

1.2 EØSU mener, at den vigtigste forudsætning for oprettelse af nye arbejdspladser er en varig og stabil økonomisk vækst. EØSU glæder sig over, at en række institutioner og organisationer har fremsat forslag til veje ud af krisen, hvori der tages hensyn til de sociale aspekter af genopretningen. Det gælder for bidragene fra Europa 2020-strategien med Kommissionens »flagskibsinitiativer« og de europæiske arbejdsmarkedsparters anbefalinger vedrørende arbejdsmarkedspolitikken, men også Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Parlamentet, ILO og IMF kommer med anbefalinger, der tager andet og mere end rent økonomiske hensyn.

1.3 EØSU konstaterer, at virksomhederne har brug for forskellige former for arbejdskraft. Det fører til nye former for beskæftigelse. Dette indebærer også usikre beskæftigelsesformer, hvor folk ansættes på tidsbegrænsede kontrakter til en lav løn, med ringe social beskyttelse og uden retsbeskyttelse. Ikke alt tidsbegrænset arbejde er usikkert. Højtuddannede selvstændige kan klare sig strålende på arbejdsmarkedet i kraft af kontrakter. Men tidsbegrænset arbejde er dog pr. definition usikkert, når der er tale om lavtkvalificeret eller ufaglært arbejde inden for produktion og tjenesteydelser. Flexicurity kan være en løsning for virksomheders behov for fleksibelt arbejde, men kun, som anført i en tidligere udtalelse fra EØSU (CCMI/066), under forudsætning af, at sikkerheden ligger på et niveau, som kan sammenlignes med den sikkerhed, et fast arbejde giver.

1.4 Som følge af den demografiske udvikling – en aldrende arbejdsstyrke og et dalende antal unge, der træder ind på arbejdsmarkedet – og de hurtige teknologiske forandringer i produktionsprocesserne er Europa i fare for at komme til at lide under stor mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det er derfor af den allerstørste betydning, at alle får varig adgang til arbejdsmarkedet, og at ingen udelukkes. EØSU understreger, at arbejdstagerne skal have mulighed for at ajourføre deres kompetencer og faglige kvalifikationer og for at erhverve nye færdigheder, så længe de er erhvervsaktive. Dermed sikres det, at arbejdstagerne sættes i stand til at tilpasse sig til forandringerne på arbejdsmarkedet, og at efterspørgslen på arbejdsmarkedet efter kvalificeret arbejdskraft kan tilfredsstilles. At tilrettelægge denne proces på en tilfredsstillende og effektiv måde er én af de vigtigste opgaver, EU skal varetage for at forblive konkurrencedygtig i forhold til andre regioner i verden.

1.5 EØSU fremhæver, at arbejdstagerne navnlig skal have adgang til erhvervsuddannelsesprogrammer. Da det af undersøgelser fremgår, at det ofte er de arbejdstagere, der har mest brug for sådanne programmer, som gør mindst brug af dem, er der behov for forskellige foranstaltninger for forskellige grupper af arbejdstagere:

1.5.1 En stor del af de afsatte midler bør anvendes til de lavest uddannede arbejdstagere, da det er dem, der har det største behov for passende uddannelse. Det kan sikres ved tildeling til den enkelte arbejdstager af uddannelsesmidler, der er omvendt proportionale med den pågældendes uddannelsesniveau, således at der stilles flest midler til rådighed for de lavest uddannede.

1.5.2 I forhold til ældre arbejdstagere er der behov for en mere aldersbevidst personalepolitik. Selv om pensionsalderen i mange EU-lande bliver hævet, forlader mange ældre arbejdstagere deres arbejdsplads, før de når den nuværende pensionsalder, bl.a. fordi de ikke kan følge med udviklingen. Måltrettet og specifik uddannelse kan bidrage til løsningen af dette problem.

1.5.3 Det er særdeles vigtigt, at uddannelses- og opkvalificeringsindsatsen er effektiv. I en række medlemsstater eksperimenteres der med nye, effektive uddannelsesmetoder, og her genopdages man, hvor vigtig læring på arbejdspladsen er. EØSU understreger betydningen af at videreudvikle sådanne forløb og anmoder Kommissionen at sikre dette i kraft af udveksling af god praksis på området.

1.5.4 Arbejdstagerne oparbejder uformelle, men alligevel værdifulde kvalifikationer i udøvelsen af deres erhverv. Anerkendelsen af de på denne måde opnåede kompetencer er utilstrækkelig, fordi der ikke formelt udstedes noget bevis på deres erhvervelse. I en række medlemsstater arbejdes der på et system til anerkendelse af uformelt erhvervede kvalifikationer. Også dette initiativ fortjener anerkendelse og støtte fra Kommissionens side.

1.5.5 På initiativ af Kommissionens Generaldirektorat for Uddannelse og Kultur er der som led i indsatsen for livslang læring på EU-niveau <sup>(1)</sup> blevet udviklet en række instrumenter, hvis formål er at fremme gennemsigtigheden og kvaliteten på uddannelses- og erhvervsuddannelsesområdet. Disse instrumenter bruges i dag fortrinsvis på undervisningsområdet for at øge mobiliteten og forbedre beskæftigelsesevnen blandt de studerende internt i EU. EØSU understreger betydningen af disse instrumenter og anmoder Kommissionen om at undersøge, hvordan de kan anvendes til at øge mobiliteten og forbedre beskæftigelsesevnen blandt arbejdstagerne i EU.

1.5.6 Der står forskellige værktøjer til rådighed for at lette den form for foranstaltninger. Visse af disse programmer kan forhandles som led i de kollektive overenskomster, og finansieringen kan ske på medlemsstatsniveau via økonomiske incitamenter og skatte- og afgiftsmæssige ordninger. EU kan bidrage ved samfinansiering via strukturfondene og udbredelse af god praksis blandt relevante EU-institutioner og i medlemsstaterne.

1.5.7 EØSU understreger, at arbejdstagerne ikke alene har behov for adgang til erhvervsuddannelsesprogrammer, men også for en sikker indkomst og social beskyttelse for at kunne fungere optimalt og uden frygt for fremtiden i et samfund, der er under hastig forandring.

1.6 Unionens ambition er at udvikle sig til en konkurrence-dygtig vidensøkonomi med flere og bedre job og større social samhørighed. I Lissabontraktaten står det sort på hvidt, at EU vil nå dette mål ved at bekæmpe social udstødelse, fremme økonomiske og sociale fremskridt for borgerne og garantere de sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder, som er nedfældet i den europæiske socialpakt af 1961, fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmæssige og sociale rettigheder af 1989 og EU's charter om grundlæggende rettigheder af 2000.

1.7 EØSU opfordrer EU-institutionerne til at forsvare de europæiske sociale standarder med større overbevisning. Manglen på handling på dette område har bl.a. medført et stigende antal arbejdende fattige, stigende ulighed og stadig

store frygt for fremtiden kombineret med faldende tillid indbyrdes mellem borgerne og mellem borgerne og de samfundsmæssige institutioner og myndighederne. Det gælder ikke alene i forhold til de nationale myndigheder, men også i forhold til EU-institutionerne, hvilket den voksende euroskepticisme vidner om.

1.8 Der er i medlemsstaterne igangsat en lang række initiativer på det område, som denne udtalelse omhandler. Nogle af dem er beskrevet i et bilag til udtalelsen. Det er medlemmer af CCMI, der har fundet eksemplerne frem. Bilaget viser, at der er stor dynamik på området, men også, at der er store forskelle mellem lande og sektorer. Der er behov for udveksling af erfaringer og god praksis på det praktiske plan. Hvad fungerer godt, og hvad fungerer ikke? Hvilke faktorer er afgørende? EØSU henstiller til Kommissionen at fremme og lette udvekslingen af erfaringer og god praksis.

## 2. Hvor står vi nu?

2.1 Økonomien har i tre år været hærget af krise. Det begyndte med en krise på finansmarkederne fremkaldt af det stagnerende boligmarked i USA. I anden halvdel af 2008 førte den finansielle krise også til en kraftig afmatning af realøkonomien. Betegnelsen »kreditkrise« dækker ikke alle aspekter af fænomenet. Der var ikke kun tale om en begrænset rådighed over likviditet og (på længere sigt) kapital, men også om en strukturel og generel tillidskrise i den finansielle sektor. Denne initiativudtalelse handler ikke om krisen, men prøver først og fremmest at give et svar på, hvordan den europæiske industri bedst kan komme ud af den.

2.2 Samlet mistede Europa i 2009 og 2010 3,25 mio. arbejdspladser, først og fremmest i industrien og inden for landbruget. Allerede før krisens udbrud var man i EU bekymret over den demografiske udvikling. Da de store fødselsårsgange fra babyboomet lige efter Anden Verdenskrig nu går på pension, er der på kort sigt stort behov for veluddannede arbejdstagere. På grund af krisen forlader de ældre arbejdstagere arbejdsmarkedet i et hurtigere tempo, og det gør spørgsmålet om at finde afløsere for dem endnu mere presserende. Dermed opstår der to problemer. Det første er kvantitativt: I nogle medlemsstater og industrisektorer kommer der ikke nok kvalificerede unge ind på arbejdsmarkedet til at tilfredsstille efterspørgslen. Det andet er kvalitativt: Når afløsningen sker så pludseligt, kommer overførslen af viden inden for virksomhederne i klemme.

2.3 Den vigtigste forudsætning for oprettelse af nye arbejdspladser er en varig og stabil økonomisk vækst. Siden begyndelsen af 2010 har der kunnet anes en skrøbelig genopretning med en lille produktionsstigning i nogle sektorer og en forsigtigt stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, men situationen varierer fra medlemsstat til medlemsstat. Pga. globaliseringen er samfundet under hastig forandring, og arbejdsmarkedet ligeså. Virksomhederne har brug for forskellige former for arbejdskraft. Det fører i stigende grad til nye former for beskæftigelse, herunder usikre. Af Eurofound's seneste undersøgelse af arbejdsvilkårene i Europa fremgår det, at et fast arbejde stadig er normen for de fleste arbejdstagere, men at tidsbegrænset arbejde

<sup>(1)</sup> EQF, ECVET, Europass, EQAF.

udgør en stigende andel <sup>(2)</sup>. De vigtigste instrumenter til at omgå kollektive overenskomster med er outsourcing, eksternalisering og proforma-selvstændighed på minimumsvilkår. Disse modeller er gennem de senere år blevet stadig mere udbredte.

### 3. Hvordan er det kommet så vidt?

3.1 Den europæiske sociale model er en unik form for social kapitalisme, som har udviklet sig i Europa efter Anden Verdenskrig. Den har med succes skåret kapitalismens vildskud væk og har fastholdt dens stærke sider. Modellen har været en inspirationskilde for EU's medlemsstater i opbygningen af et samfund, der kendetegnes ved samhørighed, solidaritet og konkurrenceevne. Det skal i sidste instans føre til dannelse af et demokratisk, miljøvenligt, konkurrencedygtigt og solidarisk velfærdsområde baseret på social integration af alle EU's borgere.

3.2 Dette udgangspunkt genfindes i Lissabontraktaten. Udover økonomiske rettigheder og bestemmelser om fair konkurrence på det indre marked lover EU sine borgere, at Unionen bl.a.:

- vil bekæmpe social udstødelse,
- er fast besluttet på at fremme økonomisk og social fremgang for borgerne,
- garanterer de sociale og arbejdsmarkedsretlige rettigheder, der er nedfældet i den europæiske socialpagt af 1961, i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmæssige og sociale rettigheder af 1989 og i EU's charter om grundlæggende rettigheder,
- tilstræber det højeste mulige vidensniveau for sine borgere gennem bred adgang til uddannelse,
- garanterer anvendelse af princippet om lige muligheder og ligebehandling af kvinder og mænd i forhold til beskæftigelse og erhverv, herunder lige løn for lige eller ligeværdigt arbejde i samme virksomhed eller under samme overenskomst.

3.3 Virkeligheden er knap så let at håndtere. Der kommer ganske vist nye job til, men de fleste af dem er tidsbegrænsede, løse lavtlønsjob med begrænset social sikring og med ringe beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder. Det er forståeligt, at arbejdsgivere ikke direkte tilbyder arbejdstagere fast arbejde på et tidspunkt, hvor økonomien langsomt begynder at lægge krisen bag sig. Tidsbegrænset arbejde kan endda være et velkomment supplement til arbejdsudbuddet og samtidig bidrage til bekæmpelse af social udstødelse, fordi det giver arbejde til grupper, som ellers ikke ville få adgang til arbejdsmarkedet. Men det må ikke medføre udnyttelse. Når opsvinget

sætter sig igennem, og beskæftigelsen viser sig at være strukturel, skal disse job omdannes til job med en form for kontrakt, der garanterer et rimeligt indkomstniveau, social sikring og beskyttelse af rettigheder.

3.4 Mere alvorligt er det, at også faste job med ordentlige arbejdsvilkår bliver omdannet til usikker beskæftigelse, baseret på løse, tidsbegrænsede kontrakter med ringe social sikring og beskyttelse af rettigheder. Det gælder ikke alene i den private sektor, men også i den offentlige. Dette er i strid med Lissabontraktatens løfter til borgerne om social samhørighed. For øvrigt er ikke alt tidsbegrænset arbejde usikkert. Højtuddannede selvstændige kan klare sig strålende på arbejdsmarkedet vha. kontrakter. Men tidsbegrænset arbejde er dog pr. definition usikkert, når der er tale om lavt kvalificeret eller ufaglært arbejde inden for produktion og tjenesteydelser <sup>(3)</sup>.

3.5 På mange områder er Europa stadig førende i verden hvad angår velfærd, social beskyttelse og konkurrenceevne, men vi har tabt terræn i forhold til egne tidligere standarder og andre økonomier. Ifølge en OECD-undersøgelse fra 2008 <sup>(4)</sup> er fattigdom og ulighed i indkomstfordelingen stigende, og de offentlige udgifter skæres ned.

3.6 I 2003 fjøede Eurostat de »arbejdende fattige« til listen over sociale indikatorer i EU. Procentandelen i EU 27 af »arbejdende fattige« androg i 2008 8,6 %. Det er bl.a. en følge af, at andelen af faste job på rimelige vilkår aftager, mens andelen af løse og usikre job stiger. Det fører til større mistillid blandt borgerne. I et samfund, der er baseret på mistillid, og som er splittet af sociale konflikter, er der ikke plads til en varig og stabil økonomisk vækst.

3.7 I det seneste årti er uligheden steget kraftigt. I en af sine sidste bøger <sup>(5)</sup> har Tony Judt givet nogle slående eksempler herpå: I Storbritannien er uligheden nu større end i 1920'erne, der er flere fattige børn end i noget andet land, hovedparten af de nye job aflønnes enten meget godt eller meget dårligt, og siden 1973 er uligheden i indkomstfordelingen ingen andre steder steget så meget som i Storbritannien. I USA tjente den øverste direktør i General Motors i 1968 66 gange så meget som gennemsnitslønnen i virksomheden. I 2009 inkasserede den øverste direktør i Wal-Mart 900 gange dette beløb. Eksemplet illustrerer ekstremerne, men gennemsnitstallene viser det samme. I 1965 tjente direktørerne for de store virksomheder i USA 24 gange gennemsnitslønnen i deres virksomhed, i 2007 var dette steget til 275 gange gennemsnitslønnen. <sup>(6)</sup>

<sup>(2)</sup> *Changes over time – first findings from the fifth European Working conditions survey* (Ændringer over tid – første resultat af den femte undersøgelse af arbejdsvilkårene i Europa).

<sup>(3)</sup> Definition af usikkert arbejde: Tidsbegrænset ansættelse, som på et hvilket som helst tidspunkt kan opsiges ensidigt af arbejdsgiveren, uden at dette modsvarer af forpligtelser for den pågældende arbejdsgiver.

<sup>(4)</sup> *Voksende ulighed? Indkomstfordeling og fattigdom i OECD-landene.*

<sup>(5)</sup> *Ill Fares the Land: A treatise on our present discontents* (2010).

<sup>(6)</sup> [www.finfacts.ie/irishfinancenews/article\\_1020265.shtml](http://www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml)

3.8 De samfundsmæssige omkostninger ved stigende ulighed er høje. En undersøgelse fra Wilkinson og Pickett (7) påviser, at et samfund med stor materiel ulighed i næsten alle andre aspekter af dagliglivet klarer sig dårligere end et samfund, hvor den materielle ulighed er forholdsvis lille. Befolkningen er ikke så sund, lever kortere, der er mere kriminalitet, og det største problem er, at det ødelægger folks tillid til hinanden og til samfundet. Det fører til sidst til, at borgerne vender sig imod myndighederne, både de nationale myndigheder og EU's myndigheder, hvilket fremgår af den tiltagende skepsis over for EU i flere og flere medlemsstater. Uligheden underminerer også tilliden mellem samfundets interesseparter og arbejdsmarkedets parter.

#### 4. Hvor vil vi hen?

4.1 De økonomiske forandringer sker hurtigere og hurtigere. Kombinationen med de demografiske problemer, vi står over for, gør det nødvendigt at gennemføre hurtige og gennemgribende foranstaltninger. Samfundet er aldrig »færdigt«, men i konstant udvikling, og arbejdsmarkedet er nødt til at følge med udviklingen. Men det er ikke kun økonomiske interesser, der har betydning i forbindelse med den nye indretning af arbejdsmarkedet, også samfundsmæssige interesser spiller ind. Spørgsmålet – og udfordringen – er, hvordan vi kan indrette arbejdsmarkedet til gavn for hele samfundet.

4.2 Der lader blandt alle relevante institutioner til at være enighed om, hvilken retning arbejdsmarkedet skal gå i. Rådet for Den Europæiske Union har fremsat forslag til retningslinjer for beskæftigelsespolitikken (8), hvori sociale aspekter har en fremtrædende plads. Ministerrådet (Beskæftigelse) har peget på fordelene ved at sikre fleksibilitet inden for virksomheden i stedet for at operere med fleksibel arbejdskraft uden for virksomheden. Europa-Parlamentet har vedtaget en resolution, hvori det opfordrer EU til at udvikle en strategi for »grønne job«. Det er ikke alene bedre for fremtidens bæredygtighed, men tvinger også EU til at innovere (9). EØSU har afgivet flere udtalelser om dette emne (10). Også Europa-Parlamentet har med stort flertal vedtaget en beslutning om atypiske arbejdskontrakter, der udtaler sig til fordel for faste ansættelsesforhold og mod omdannelse af faste arbejdspladser til usikre (11).

4.3 Kommissionen har som led i Europa 2020-strategien fremlagt en række »flagskibsinitiativer« med konkrete forslag på dette område. I flagskibsinitiativet »En industripolitik for en globaliseret verden« gøres der tilløb til oprettelse af højproduktive kvalitetsjob. I flagskibsinitiativerne »Unge på vej« og »En dagsorden for nye kvalifikationer og nye job« argumenteres der for indførelse af en »enhedskontrakt«. Med denne nye kontraktform vil Kommissionen imødegå arbejdsmarkedets

segmentering ved at give nytillkomne på arbejdsmarkedet mulighed for efter en tilstrækkelig lang prøveperiode at erhverve sig sociale rettigheder ved at give dem adgang til systemer, der er baseret på kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller på lovgivning.

4.4 Også arbejdsmarkedets parter på EU-niveau er i store træk enige om den politik, der skal følges. Business Europe, EFS, UEAPME og CEEP udsendte i 2007 (12) og i 2010 (13) rapporter med anbefalinger af en arbejdsmarkedspolitik, der tager hensyn til såvel økonomiske som sociale interesser.

4.5 IMF og ILO understregede på en konference i Oslo i september 2010, at det er meget vigtigt at komme den enorme arbejdsløshed til livs, ikke kun af økonomiske grunde, men også af hensyn til den sociale samhørighed. Vi må ifølge IMF søge at forhindre, at en hel generation igen går tabt for arbejdsmarkedet. Siden 1999 har ILO haft en »dagsorden for anstændigt arbejde«, der skal sikre, at mennesker kan udføre deres arbejde i frihed, på lige vilkår, i sikre omgivelser og med den menneskelige værdighed i behold. I juni 2009 godkendte ILO »den globale jobpagt«, et nyt initiativ om økonomisk genopretning og fastholdelse af arbejdspladser. OECD slår i sin seneste publikation om beskæftigelsen (14) til lyd for en politik, der fokuserer på at forebygge masselangtidsarbejdsløshed.

4.6 Hensigten er naturligvis, at Europa fortsat skal kunne konkurrere med andre regioner i verden. Det kan kun ske på grundlag af uddannelse, viden, innovation, kvalitet, effektivitet og produktivitet. EU kan simpelthen ikke konkurrere med lande som Kina, Indien og Brasilien på arbejdskraftomkostninger. Det kan kun lade sig gøre i kraft af en markant forværring af arbejdsvilkårene i EU – og det ville være i strid med EU's ambition om at udvikle sig til en konkurrencedygtig videnskønomi med flere og bedre job og større social samhørighed. Ud over en ekstra indsats på forsknings- og udviklingsområdet kan EU fremme og støtte investeringer i uddannelse, idet det er de nationale undervisningsministerier, der er ansvarlige for de almene uddannelser, og arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder, der er ansvarlige for den målrettede erhvervsuddannelse.

4.7 Betydningen af målrettet erhvervsuddannelse undervurderes. Uddannelserne forbeholdes ofte unge eller allerede relativt højtuddannede arbejdstagere. I EU 27 deltager 57,6 % af de højtuddannede arbejdstagere i erhvervsuddannelsesforløb, af de lavere uddannede er det 28,4 %. Sverige (91 % og 57,6 %) og Rumænien (14 % og 3,9 %) skiller sig ud i op- og nedadgående retning (15). Uddannelserne skal også først og fremmest rettes mod lavere uddannede, ældre, kvinder og indvandrere for også

(7) *The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better* (2009).

(8) Interinstitutionel sag 2010/0115.

(9) P7\_TA(2010)0299.

(10) EFT C 306 af 16.12.2011, s. 70 g EØSU's udtalelse om »Forslag til Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker – Del II i de integrerede retningslinjer for Europa 2020« (EUT C 107 af 6.4.2011, s. 77).

(11) 2009/2220(INI).

(12) *Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European social partners.*

(13) *Framework agreement on inclusive labour markets.*

(14) *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis.*

(15) Eurostat Adult Education Survey.



at give disse grupper mulighed for at finde og holde fast i en plads på arbejdsmarkedet. En effektiv måde at gøre det på er at tildele den enkelte arbejdstager uddannelsesmidler, der er omvendt proportionale med den pågældendes uddannelsesniveau. Arbejdsløshed rammer især lavt uddannede og arbejdstagere med forældet viden, der arbejder i traditionelle sektorer, der er ved at forsvinde. Uden en ekstra uddannelsesindsats er det ikke muligt at give dem udsigt til at finde arbejde i en anden, moderne sektor. Hvis vi ikke sørger for, at disse mennesker igen finder vej til arbejdsmarkedet, kommer vi snart til at mangle uddannede arbejdstagere på alle niveauer af arbejdsmarkedet.

4.8 Der er ikke tilstrækkelig opmærksomhed om de ældre arbejdstageres situation. Selv om pensionsalderen i mange lande i EU hæves, kvitter mange ældre jobbet, før de har nået den nuværende pensionsalder. Det gør de, fordi de ikke længere magter at følge med i omstillingen af produktionsprocesserne, eller fordi skifteholdsarbejde giver problemer, når man er oppe i årene. For også fortsat at beskytte de ældre arbejdstageres helbred er der behov for en målrettet, aldersbevidst personalepolitik. Mange af problemerne kan forebygges gennem specifikke og målrettede kurser. Men også her viser Eurostats tal <sup>(16)</sup>, at ældres deltagelse i erhvervsuddannelsesforløb er langt mindre end unges (20,9 % af de 55-64-årige mod 44,2 % af 25-43-årige).

4.9 Uddannelse og erhvervsuddannelse giver kun mening, hvis indsatsen er effektiv, og de arbejdstagere, der deltager i forløbene, rent faktisk erhverver de kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne tilpasse sig et arbejdsmarked, der er under hastig forandring. Den klassiske teoretiske undervisning langt fra fabriksgulvet bør derfor bl.a. suppleres af praktikophold i virksomheder. Igennem de senere år har en række medlemsstater gjort erfaringer med nye, effektive og praksisorienterede uddannelser på arbejdspladsen. Cedefop har for nylig gennemført en undersøgelse om effekten af læring på arbejdspladsen <sup>(17)</sup>. Udbredelse og fremme af den form for uddannelsesforløb kan stærkt anbefales.

4.10 Arbejdstagerne lærer ikke kun via formelle uddannelsesforløb, de oparbejder også uformelle, men alligevel værdifulde kvalifikationer i udøvelsen af deres erhverv. Anerkendelsen af de på denne måde erhvervede kompetencer er utilstrækkelig, fordi der ikke udstedes noget formelt bevis på deres erhvervelse. Det begrænser arbejdstageres mobilitet. Så længe de beholder det gamle job, er der ingen problemer, men de begrænses i deres muligheder for at skifte job, da de ikke i den forbindelse kan medtælle deres uformelt erhvervede kvalifikationer. Der er allerede gennemført en del undersøgelser vedr. mulighederne for at

indføre systemer til anerkendelse af uformelt erhvervede kvalifikationer, bl.a. af OECD <sup>(18)</sup> og Cedefop <sup>(19)</sup>. I de fleste medlemsstater arbejdes der på et system til vurdering og anerkendelse af uformel og ikke-formel læring, men kun i få medlemsstater har disse anstrengelser båret konkrete frugter <sup>(20)</sup>. Initiativet fortjener større anerkendelse og støtte.

4.11 På initiativ af Kommissionens Generaldirektorat for Uddannelse og Kultur er der som led i indsatsen for livslang læring på EU-niveau <sup>(21)</sup> blevet udviklet en række instrumenter, hvis formål er at fremme gennemsigtigheden og kvaliteten på uddannelses- og erhvervsuddannelsesområdet. Disse instrumenter bruges i dag fortrinsvis på undervisningsområdet for at øge mobiliteten og forbedre beskæftigelsesevnen blandt studerende internt i EU. EØSU understreger betydningen af disse instrumenter og anmoder Kommissionen om at undersøge, hvordan de kan anvendes til at øge mobiliteten og forbedre beskæftigelsesevnen blandt arbejdstagerne i EU.

4.12 En arbejdsgiver, der investerer i sine arbejdstagere i kraft af uddannelsesstilbud i arbejdstiden, og som bærer samtlige omkostninger, der er forbundet hermed, kan godt af arbejdstagerne forlange, at de uddanner sig i fritiden, såfremt der ud over den uddannelsesindsats, der skal ydes i arbejdstiden, er behov herfor. Et sådant uddannelsesprogram, der ikke kun fokuserer på oplæring til en specifik opgave, men som også kvalificerer arbejdstageren bredt til beskæftigelse inden for virksomheden eller på arbejdsmarkedet, er den bedste forberedelse på en fremtid i en verden i hurtig forandring. Et program af denne art har fordele for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne. Arbejdsgiverne får et velkvalificeret, engageret personale, og arbejdstagerne kommer til at stå stærkt på arbejdsmarkedet. Der skal hurtigst muligt sættes nyt skub i den livslange læringsproces, eftersom de seneste tal viser, at den i flere år har ligget stille <sup>(22)</sup>.

## 5. Hvordan når vi målet?

5.1 Virksomheder har behov for sikkerhed, hvis de på længere sigt skal investere i f.eks. innovation. I Tyskland er udviklingen af nye teknologier i forbindelse med vedvarende energi gået noget hurtigere end andre steder i Europa, fordi den tyske stat har etableret et flerårigt støtteprogram, som har givet virksomheder i denne sektor sikkerhed for, at der er tale om et strukturelt tiltag, der vil blive støttet og fremmet af de offentlige myndigheder i en årrække. Politikken har haft det resultat, at Tyskland har fået en førerposition på området, og at antallet af arbejdspladser i sektoren på 10 år er vokset fra mindre end 70 000 til næsten 300 000.

<sup>(18)</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

<sup>(19)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

<sup>(20)</sup> F.eks. i Frankrig med »Certificat de compétences en entreprise« (CCE) og i Nederlandene med »Ervaringscertificaat«.

<sup>(21)</sup> EQF, ECVET, Europass, EQAF.

<sup>(22)</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

<sup>(16)</sup> Se fodnote 1.

<sup>(17)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/ »Learning while Working – Success stories on workplace learning in Europe«>

5.2 Det er ikke kun virksomheder, der har behov for sikkerhed. Også arbejdstagere har behov for sikkerhed med hensyn til indkomst, social beskyttelse og uddannelse. Disse principper inkarnerer kerneværdierne i den europæiske sociale model, som den har udviklet sig i Europa efter Anden Verdenskrig. Veluddannede arbejdstagere har indkomstsikkerhed, da deres kvalifikationer giver dem adgang til arbejdsmarkedet og sikkerhed for et ordentligt job. Arbejdstagere, som uden egen skyld står uden arbejde, har behov for social sikring, så de i ledighedsperioden kan om-, efter- eller videreuddanne sig med henblik på at finde arbejde andetsteds. Endelig skal alle arbejdstagere sikres adgang til uddannelsesprogrammer, så de kan realisere deres personlige ambitioner med hensyn til arbejde og indkomst. Den eneste måde, hvorpå den europæiske sociale model kan bevares på et globalt marked, er ved at sikre rådighed over motiveret, kvalificeret, ansvarsbevidst og fleksibel arbejdskraft. Prisen herfor er, at arbejdstagerne skal have sikkerhed for, at der værnes om kerneværdierne i den europæiske sociale model.

5.3 Arbejdstagere gør imidlertid aldrig brug af denne sikkerhed på alle tre områder samtidig. Hertil kommer, at udgifterne til sikkerhed på disse tre områder altid betales tilbage på længere sigt. Når der er bedre balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, fordi der er tilstrækkeligt med programmer til om-, efter- eller videreuddannelse, er der mindre langtidsarbejdsledighed.

5.4 Flexicurity, som aftales mellem arbejdsmarkedets parter, kan være et vigtigt instrument på den del af arbejdsmarkedet, hvor efterspørgslen efter fleksibelt arbejde er logisk, forståelig og velbegrunderet.<sup>(23)</sup> Nye arbejdsformer kan indføres med større chance for succes, hvis arbejdsmarkedets parter i god forståelse indgår kollektive aftaler herom. Det kan kun lade sig gøre i et klima, der bygger på tillid. Det er ikke kun samfundet, der har ændret sig meget, men også arbejdstagerne. I dag er arbejdstagerne ikke på udkig efter en arbejdsplads for hele livet. Det, de frem for alt ønsker, er sikkerhed for, at der er et passende arbejde til dem i deres arbejdsliv. Ikke løst og usikkert arbejde, men arbejde i en form, der giver dem mere tryghed som beskrevet i punkt 5.2. Det kan udmærket lade sig gøre i større virksomheder med en fleksibel anvendelse af det faste personale inden for virksomheden – uden at ty til fleksibel arbejdskraft udefra. Ministerrådet (Beskæftigelse) drøftede denne mulighed i juli 2010. Denne form for flexicurity passer meget bedre til den vidensøkonomi, som EU ønsker at realisere. Kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter er den bedste måde at tilrettelægge denne form for fleksibilitet på.

5.5 Ikke desto mindre har virksomhederne i tider med spidsbelastning altid behov for midlertidig arbejdskraft. Dertil kommer, at modellen med virksomhedsintern fleksibilitet er mindre egnet til små og mellemstore virksomheder. SMV'erne er vigtige for europæisk økonomi, og de står for den største del af beskæftigelsen. Derfor skal der findes en effektiv metode til at udligne ulighederne mellem de arbejdstagere, der har faste ansættelsesforhold, en god social beskyttelse og en stærk

retsstilling, og dem, der befinder sig i et midlertidigt ansættelsesforhold med minimal social beskyttelse og en svag retsstilling. Også for dem bør der sikres f.eks. løn under sygdom, pensionsopsparing, arbejdsløshedsunderstøttelse, betalt ferie og forældreorlov. Dette kan f.eks. ske ved på visse betingelser og økonomisk overkommelige vilkår at give de pågældende adgang til ordninger på sektorniveau, der er led i kollektive overenskomster, eller ordninger, der er lovbestemte i henhold til national ret, såsom i Østrig, hvor sådanne ordninger allerede er indført. Også her gælder det, at arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder er fælles om ansvaret.

5.6 Også forvaltningen af de menneskelige ressourcer har en vigtig todelte rolle i fremtiden. For det første skal den spille en fremtrædende rolle mht. til den indholdsmæssige tilrettelæggelse af de uddannelsesstilbud, der skal sikre, at arbejdstagernes erhvervsfaglige kvalifikationer bliver holdt ajour. Men den har også en vigtig opgave i at genskabe tilliden mellem arbejdsmarkedets parter, således at de i fællesskab og god forståelse kan søge løsninger på problemerne på arbejdsmarkedet. Lykkes det parterne på grundlag af den genskabte tillid at finde sådanne løsninger, kan det føre til et arbejdsmarked, hvor arbejdsgiverne får den fleksibilitet, de ønsker, og arbejdsgiverne den sikkerhed, de har behov for.

5.6.1 En forbedret human ressourceforvaltning er både nøglen til en genoprettelse af tilliden mellem arbejdsmarkedets parter og en ny tilgang til et holdbart arbejdsmarked. Den bør navnlig tage udgangspunkt i:

- foregribelse af udviklingen inden for fagområder og på de enkelte arbejdspladser og sikring af, at de ikke er for belastende;
- incitamenter for de ansatte til at tage initiativ til og påtage sig ansvar for at forbedre den enkelte medarbejders og den samlede medarbejderskares præstationer;
- omlægning af de (forberedende) erhvervsuddannelsesforløb, der ikke er tilpasset (eller dårligt tilpasset) til det lokale arbejdskraftbehov;
- en forbedring af erhvervsvejledningsindsatsen over for de unge ved i højere grad at inddrage ansatte i og eksperter fra sektoren;
- særlig opmærksomhed om traditionel lokal knowhow og produktion samt regionale mærkevarer, hvis relativt begrænsede tilgængelighed giver dem en særlig kulturvarskarakt.

5.6.2 Indsatsen for et mere stabilt og sundt arbejdsmarked bør være led i en bredere strategi, hvor også andre faktorer som f.eks. tjenesteydelser af almen interesse og de liberale erhverv spiller en rolle.

<sup>(23)</sup> Se EØSU's udtalelse »Hvorledes kan flexicurity benyttes til omstrukturering i forbindelse med den globale udvikling?« (EUT C 318 af 23.12.2009, s. 1-5).

5.7 De overordnede retningslinjer for udviklingen af arbejdsmarkedet udstikkes ganske vist fra Bruxelles, men gennemførelsen kan kun ske i medlemsstaterne. Særlig synes regionerne at være det mest egnede niveau i denne forbindelse. Det er afgørende for en vidensøkonomi, at regionerne kan uddanne og fastholde en kreativ arbejdskraft. EU kan stimulere denne udvikling i kraft af økonomisk støtte fra de europæiske strukturfonde og ved at indsamle eksempler på god praksis og gøre dem tilgængelige i form af en database. Medlemmerne af CCMI har indsamlet en række eksempler på god praksis, som er vedlagt denne udtalelse som bilag <sup>(24)</sup>. EØSU anmoder Kommissionen om at udbrede kendskabet til disse eksempler og henstille til de relevante EU-institutioner og institutioner i medlemsstaterne at gøre brug af dem.

5.8 Der findes flere eksempler i EU på regioner med en glørværdig industriel fortid, hvor den traditionelle industri og

dermed hele grundlaget for den regionale beskæftigelse og velfærd er fuldstændig forsvundet, f.eks. i Nordfrankrig omkring Lille og i Tyskland i Ruhrområdet. I stedet for krampagtigt at søge at holde fast i det bestående har interesseparterne i disse regioner sat sig sammen og tænkt over, hvilke muligheder fremtiden indebar, hvorefter de har handlet i overensstemmelse hermed. Resultatet har været, at håbløsheden i såvel Lille- som Ruhrområdet er vejet for et nyt fremtidsperspektiv, og at begge regioner har oplevet en opblomstring omkring en række nye og frem for alt bæredygtige og vidensintensive økonomiske aktiviteter. For heri ligger substansen i europæisk økonomi, og navnlig i disse sektorer har Europa de bedste fremtidsperspektiver og brug for at styrke sin position. Både Lille- og Ruhrområdet har været hjemsted for europæiske kulturhovedstæder. På dette niveau bør myndighederne og arbejdsmarkedets parter tilrettelægge initiativer, der i sidste ende fører til en europæisk social model som den, der er defineret i en tidligere udtalelse fra udvalget <sup>(25)</sup>.

Bruxelles, den 13. juli 2011

Staffan NILSSON

*Formand*

*for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg*

<sup>(24)</sup> <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>.

<sup>(25)</sup> EUT C 309 af 16.12.2006, s. 119.