

## Yttrande från Ekonomiska och sociala kommittén om "Sysselsättning, ekonomiska reformer och social sammanhållning — Mot ett Europa i innovationens och kunskapens tecken"

(2000/C 117/13)

Den 22–23 september 1999 beslutade Ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artiklarna 11.4, 19.1 och 23.3 i arbetsordningen utarbeta ett yttrande på eget initiativ om "Sysselsättning, ekonomiska reformer och social sammanhållning — Mot ett Europa i innovationens och kunskapens tecken".

Underkommittén "Sysselsättning, ekonomiska reformer och social sammanhållning", som ansvarat för kommitténs arbete i detta ärende, antog sitt yttrande den 9 februari 2000. Föredragande var Peter Morgan och medföredragande Ursula Engelen-Kefer.

Vid sin 370:e plenarsession (sammanträdet den 2 mars 2000) antog Ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 114 röster för och 5 nedlagda röster.

### 1. Inledning

1.1. Den 16 oktober 1999 efterlyste de finländska och portugisiska ordförandeskapen bidrag till diskussionerna vid det särskilda möte med Europeiska rådet som skall hållas i Lissabon den 23–24 mars 2000 med temat "Sysselsättning, ekonomiska reformer och social sammanhållning — Mot ett Europa i innovationens och kunskapens tecken". ESK välkomnar uppmaningen att bidra till detta toppmöte och gläder sig särskilt åt inbjudan att tillsammans med Europaparlamentet, kommissionen, Europeiska centralbanken och arbetsmarknadens parter delta i uppföljningen av detta möte vid det "högnivåforum" som skall genomföras i Portugal i början av juni.

1.2. I en skrivelse av den 17 januari 2000 till Europeiska rådets medlemmar redogjorde Portugals statsminister för dessa frågor. Nedan följer ett utdrag ur denna skrivelse:

En ny era kommer att öppna sig inom uppbyggnaden av Europa.

Trots det ekonomiska uppsvinget återstår allvarliga sociala problem med arbetslöshet, social utslagning och risk för en framtida obalans i de sociala trygghetsystemen, som också är ett uttryck för mer djupgående strukturella svårigheter, där det krävs djärva reformer. Svårigheterna understryks genom de ofrånkomliga utmaningar som utgörs av globaliseringen, den nya tekniken och den åldrande befolkningen. Den europeiska sociala modellen kan bibehållas endast om nya konkurrensfaktorer byggs upp och om den sociala modellen själv förnyas.

Det portugisiska ordförandeskapet infaller under år 2000. Det är ett lämpligt tillfälle för långsiktiga diskussioner och beslut. Detta är syftet med det särskilda Europeiska rådsmöte som hålls i Lissabon den 23–24 mars. Vi vill uppdatera EU:s strategi för tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning mot bakgrund av de nya villkoren, samt utveckla innehållet i den europeiska sysselsättningspakten.

Jag skulle vilja utgå från en mycket viktig fråga. Ett nytt paradigm framträder: en ekonomi som bygger på innovation och kunskap, vilket är den främsta källan till nationernas, regionernas, företagens och människornas välbefinnande. Europa har hamnat långt på efterkälken och bör utforma sin egen väg till en ny, konkurrenskraftig plattform, samtidigt som den nya faran för social utestängning bekämpas. Innovation måste kombineras med social delaktighet.

Jag menar att vi har förutsättningar att utforma ett nytt strategiskt mål för de kommande tio åren: nämligen att göra Europeiska unionen till världens mest dynamiska och konkurrenskraftiga område, grundat på innovation och kunskap, med förmåga att öka den ekonomiska tillväxten, skapa fler och bättre sysselsättningsstillfällen och mer omfattande social sammanhållning.

En ekonomisk och social strategi för att förnya grunderna för tillväxt i Europa måste innehålla en kombination av makroekonomisk politik och modernisering av det sociala skyddet.

1.3. Det portugisiska ordförandeskapet har därefter presenterat fram sitt dokument daterat den 12 januari 2000, kallat "Sysselsättning, ekonomisk reform och social sammanhållning — Mot ett Europa i innovationens och kunskapens tecken".

1.4. Kommittén välkomnar dokumentet och den allmänna inriktningen på förslagen i det.

1.5. Kommittén stöder idén om en "offensiv strategi". Detta yttrande är också offensivt. Vi ställer oss bakom en tillväxttakt på minst 3 % för hela EU. Den kanske måste vara högre för att arbetslöshet och social utestängning skall kunna undanröjas. Vi instämmer i att det nu är nödvändigt att stimulera dynamik och initiativ inom företagandet och att förstärka den sociala sammanhållningen. Även vi menar att en ekonomisk och social strategi för att förnya grunderna för Europas tillväxt bör innebära en kombination av makroekonomisk politik, ekonomiska reformer och politiska strukturer, aktiv sysselsättningspolitik och även modernisering av det sociala skyddet.

1.6. ESK:s synpunkter bygger på antagandet att Europeiska unionens folk har en tillräcklig innovations- och företagarkapacitet för att skapa alla de nya och hållbara arbetstillfällena vid behov.

1.7. Vad är det som hindrar att arbetstillfällena skapas i Europa? Det finns inte tillräckligt många företag och andra organisationer som framgångsrikt genomför innovationer och utnyttjar kunskapsresurserna. Kreativitet är en mäktig mänsklig talang. Varför utnyttjas den inte fullt ut i Europa? Vilket är det nya paradigmet?

## 2. Det nya paradigmet

2.1. I sin vardagliga bemärkelse innebär uttrycket "det nya paradigmet" tillväxt utan inflation, och det används i samband med USA:s penningpolitik. I praktiken innebär detta också högre sysselsättningsnivåer utan inflation, vilket USA:s lägre arbetslöshetsnivåer visar på. Av sociala skäl anses USA inte vara något föredöme för Europa. I ett europeiskt perspektiv skulle vi kunna ge följande tolkning av detta paradigm:

- Maximering av den ekonomiska utvecklingen samtidigt som social utestängning och sociala konflikter minimeras.
- Skapande av en konkurrenskraftig ekonomi samtidigt som en konkurrenskraftig social modell bibehålls.
- Optimal användning av ny teknik i en strategi som är hållbar med hänsyn till de sociala och naturliga förutsättningarna och resurserna.
- Hållbarhet skapas genom utveckling av en medverkanskultur och en lämplig företagskultur baserad på en kreativ hållning till livslångt lärande och solidaritet.

2.2. I den aktuella situationen inom EU är ett sådant paradigm — ekonomisk tillväxt, som även ger utrymme för social sammanhållning, vilket leder till sysselsättningsökning men inte till inflation — det mest önskvärda resultatet.

2.2.1. Ett sjudande och optimistiskt ekonomiskt klimat främjar strukturförändringar. Det blir lättare att avveckla arbetstillfällena som inte längre är konkurrenskraftiga, när nya hållbara arbetstillfällena skapas på annat håll och när byte av arbete medför utsikter till bättre arbetsvillkor.

2.2.2. Något som skulle vara positivt är därför en ekonomisk politik som även strävar efter att uppnå en stadig expansion i total efterfrågan som är större än produktivtetsvinsterna. De aktuella problemen kan inte lösas genom att man säger nej till ekonomisk tillväxt. Vi måste uppnå åtminstone det treprocentsmål för tillväxten som anges i ordförandeskapets dokument.

2.2.3. Om det nya paradigmet är ett "resultat", vilka faktorer ligger då bakom, och vilka faktorer skulle kunna leda fram till ett liknande resultat för EU? Det finns inget definitivt svar på denna fråga, men ett antal orsaker kan utpekas. Det rör allt från ekonomiska och industriella faktorer till kulturella, sociala och ekologiska faktorer, samt önskan om hållbarhet.

2.3. Vilka faktorer är drivkraften bakom det nya paradigmet och vad utmärker detta paradigm. Vad ligger bakom tillväxt utan inflation? Några uppenbara inslag är följande:

- Världsomspännande konkurrens, som pressar ner priserna på varor och tjänster i vissa sektorer.
- Produktiviteten, som äntligen tycks gå in i en ny dimension som ett resultat av långsiktiga investeringar i informationsteknik och telekommunikation.
- Kunskaper, där efterfrågeförändringar har lett till höga löner inom några få yrken och låga löner för en majoritet av lågkvalificerade och okvalificerade yrken på arbetsmarknaden.
- Omstrukturering, som drivits på av informationstekniken och som lett till att företagen rensar bort mellannivåer i hierarkin ("de-layering") och lägger ut funktioner på fristående företag ("outsourcing"), två saker som båda kan vara deflationistiska.
- Utveckling av tjänstesektorn och överföring av sysselsättning till tjänstesektorn.
- Utvidgning av flexibel "livsstilssysselsättning", vad gäller såväl arbetsplats som arbetstid.

2.4. Ovanstående faktorer skulle kunna förklara varför inflationstrycket minskat, men vilka faktorer ligger bakom tillväxten?

- Den dynamiska industrisektor som utgörs av informationsteknik (IT), eller rättare sagt informationssamhällets teknik (IST) — inbegripet hårdvara, mjukvara och tjänster.
- Den snabba tillväxt av informationsbaserade branscher, till exempel media- och finansbranscherna, som ägt rum på grundval av utvecklingen av informationssamhällets teknik.
- Den fortskridande omvandling av traditionell kapitalintensiv industri som IST medför.
- Tillväxten av industri som baseras på riskkapital och ökningen av nya företag som i många fall utnyttjar ny teknik.

— Åtgärder för hållbar utveckling börjar få effekter som leder till anpassning av gamla industribranscher och utveckling av nya.

2.5. De faktorer som beskrivs i punkterna 2.3 och 2.4 har kunnat få positiv inverkan på det nya paradigmet endast tack vare gynnsam skatte- och penningpolitik. Denna politik har stimulerat och möjliggjort omfattande investeringar i informationsteknik.

2.6. En central faktor vid utformningen av det nya paradigmet i USA har varit kapitalmarknadernas roll. Den oerhörda tillväxten av teknologisektorns marknadsvärde har möjliggjorts genom en betydande omdirigering av investeringarna. Den mycket stora tillväxten i riskkapitalfonder är ett annat exempel på denna inriktning. Det finns ännu inte någon kapitalmarknad av detta slag i EU. Eurons införande är en avgörande förutsättning, men aktie- och riskkapitalmarknaderna är alltför otillräckligt utvecklade. Gränsöverskridande transaktioner i Europa på senare tid visar på en väg framåt, men statsmakterna, bankerna, företagen och lagstiftarna måste

arbeta hårt och sätta upp mål på gemenskapsnivå för att skapa en grund för det nya paradigmet i EU. Om det skall kunna bli lättare att genomföra gränsöverskridande finansiella transaktioner i Europa, måste man dock inse att människor av sociala skäl inte kan röra sig över gränserna i Europa lika lätt som människor flyttar mellan stater i USA. Den sociala dimensionen måste därför ges en europeisk lösning.

2.7. Dessa tillväxt- och produktivetsfaktorer påverkar i sin tur näringslivets sociala, kulturella och organisationsmässiga dimensioner.

2.8. I tabell 1 återges påverkan från den japanska företagskulturen, såsom denna framställs i boken "The Machine that Changed the World" (1). Det konstateras att kunder skapar arbetstillfällen, att människor är nyckelresurser och att de anställda måste ges möjlighet att påverka för att bli riktigt effektiva.

(1) Womack, James P., et al. *The Machine that Changed the World*, 1990.

Tabell 1: Företagets gamla karaktär och dess nya

Gammal	Ny
Främsta prioritet: vinsten	Främsta prioritet: nöjda kunder
Tillgångar utgörs av saker	Tillgångar utgörs av människor
Idésprutan och verkställaren är olika personer	Idésprutan och verkställaren är samma person
Massproduktion	Just-in-time -produktion
Separerad marknadsföring med leverantörer och kunder på behörigt avstånd	Integrerad marknadsföring med partnerskapsbaserade relationer till leverantörer och kunder
Organisationen kontrollerad av hierarkier, skilda verksamhetsområden väl separerade	Organisationer baserade på lagarbete, en mängd arbetsgrupper med blandad sammansättning
Resultatmätning för kontroll, ekonomiska kriterier dominerar	Resultatmätning för förbättring, fler mätkriterier
Skalfördelar har stor vikt	Tidsfördelar har stor vikt

Källa: Hall, *Soul of Enterprise* (1993), s. 281.

2.9. I tabell 2 beskrivs den nya organisationsetiken baserad på användbar kompetens, snabba förändringar och ett utvidgat

samarbets- och belöningsssystem.

**Tabell 2: Val av förvaltningsmodell**

Före revolutionen	Efter revolutionen
Livslång anställning	Livslång anställbarhet
Minimera de risker som förändring medför	Maximera förändringsmöjligheterna
Företagsledning i motsatsställning till de anställda	Samarbetspräglad företagsledning
Snäv definition av de viktigaste intressenterna	Vid definition av de viktigaste intressenterna
Koncentration av belöningar	Spridning av belöningar
Framhåll administrationens sakkunskap	Framhåll den tekniska sakkunskapen
Fokusera på kontinuitet	Fokusera på kontinuerlig diskontinuitet
Separation och specialisering nyckeln till framgång	Helhetssyn på organisationen
Fragmenterad syn på arbete och företag	Integrerad syn på arbete och företag
Hålla sig till gamla regler	Utarbeta nya regler

Källa: Cannon Welcome to the Revolution (1996), s. 18.

2.10. Tabell 3 betonar särskilt informationssystemens effekt på organisationskulturen. Detta är det nya paradigmet iorgani-

satorisk mening.

**Table 3: Övergången från industrisamhälle till informationssamhälle**

Organisation i industrisamhället	Organisation i informationssamhället
Fokus på mätbara resultat	Fokus på strategiska frågor med hjälp av ökat deltagande och ansvar
Mycket specialiserad kunskapsbas som medför kunnande inom ett enda område	Tvärvetenskaplig kunskapsbas som medför kunnande på många områden
Individen bär ansvaret	Gruppen bär ansvaret
Tydligt åtskilda och avgränsade positioner, roller och ansvarsområden inom organisationen	Matrisorganisation med flexibla positioner, roller och ansvarsområden
Linjärt input-output-tänkande om program	Helhetsperspektiv på programmering
Reaktiv: löser problem när de uppstår — ett kortsiktigt perspektiv dominerat av slutresultatet	Föregripande: förutser problem innan de blir akuta — uppnår balans mellan kortsiktig pragmatism och långsiktigt syfte
Planeringen influeras av ett lokalt perspektiv	Lokala insatser influeras av ett globalt perspektiv
Hierarkiska, linjära informationsflöden	"Gränslösa" informationsnätverk med många kontaktpunkter
Fokus på kvantitativa skillnader	Fokus på kvalitativa skillnader
Anläggningstillgångar prioriteras vid investeringar	Investeringar koncentreras på att utveckla människor
Man eftersträvar effektivitet med hjälp av metodik	Man eftersträvar överlägsna prestationer med stöd av gemensamma värderingar
Initiativ till förbättringar kommer från ledningseliten	Initiativ till förbättringar kommer från alla håll
Fokus på nuet, gör vad som är känt just nu	Framtidsorientering, agerar på gränsen till det möjliga

Källa: Hames, The Management Myth (1994).

2.10.1. Att ha en kreativ potential är i allt större utsträckning nyckeln till att vara konkurrenskraftig. Traditionellt har utvecklingen av nya lösningar varit förbehållen ett fåtal utvalda, men för att hålla jämna steg med den allt högre utvecklingstakten måste denna kreativa potential mångdubblas. När detta sker är det viktigt att man inte bara främjar grundläggande kunskaper och den senaste tekniken, utan det är precis lika viktigt att öka specialkunskaperna på alla verksamhetsområden. Om den europeiska ekonomins förmåga till innovation skall öka är det därför avgörande att man främjar människors anställbarhet och fortgående anpassar och förbättrar arbetskraftens kunskande.

2.10.2. Innovation är en ytterst social process som först och främst involverar människor och deras kunskaper, kunskande och kreativitet. Man måste ge dessa förmågor utrymme att utvecklas i arbetsmiljöer som främjar samarbete och deltagande och inte hindras av traditionella hierarkier. Det viktiga är inte bara att följa reglerna utan även att organisera produktionsprocessen på bästa möjliga sätt. För att göra detta måste de anställda kunna göra sina röster hörda. Nya former av arbetsorganisation, som arbete i grupper eller team, gör det möjligt att använda personalens kunskaper och förmågor fullt ut och ge dem större möjligheter att vidta åtgärder och fatta beslut, och därmed skapa en möjlighet att kombinera ökad produktivitet och konkurrenskraft med bättre arbetsförhållanden för de anställda. En annan förutsättning för att samtliga anställda skall bli delaktiga är att man utvecklar olika former för information, samråd och medinflytande i företagen och tjänstesektorn i övrigt.

2.10.3. När man betraktar innovation som en inte bara teknisk utan även social process kräver den en drastisk förändring av arbetsstrukturerna och en motsvarande omprövning av arbetstiden. Man måste finna nya svar som förenar företagets mål, arbetstagarnas behov och konsumenternas intressen. Företag tjänar på den ökade produktivitet som blir resultatet, och arbetstagarna känner trygghet i att ha konkurrenskraftiga jobb och kan kombinera karriär och familj på ett bättre sätt. Målet måste vara att förena alla intressen på ett rättvist sätt och hitta en ny jämvikt mellan å ena sidan företagets behov av flexibilitet och å andra sidan arbetstagarnas behov av att ha större kontroll över sin tid och ha ett socialt skyddsnet. Allteftersom den strukturella omvandlingen fortsätter kommer normen för anställningsvillkor att förändras i samma grad. Att omdefiniera "normal arbetstid" kräver kollektiva avtal (och i en del fall lagstiftning) för att garantera arbetstagares rätt till social trygghet, men denna rätt bör i sin tur inte bli hinder för sysselsättning och konkurrenskraft.

2.11. Det är radikala förändringar som redovisas i de tre tabellerna. De är inte lätta att uppnå i stora företag som har en lång tradition bakom sig. De är mycket lättare att åstadkomma i nya företag utan något socialt eller organisationsrelaterat arv. Detta förklarar delvis vissa nya företags snabba tillväxt och

framgång. Utmaningen ligger i att uppnå dessa förändringar i alla företag.

2.12. De snabba strukturomvandlingarna innebär såväl risker som möjligheter.

— Arbetskraftsintensiv verksamhet som sysselsätter en relativt lågutbildad arbetsstyrka kommer att ersättas av mer kapitalintensiva branscher med mer kvalificerad arbetskraft och tjänsteutbyte såväl mellan enskilda personer som mellan olika företag.

— En högre utbildningsnivå kommer att krävas både av dem som kommer ut på arbetsmarknaden och av dem som redan är yrkesverksamma. Samtidigt kommer kunskapen fortare att bli inaktuell, vilket erfordrar ökad reaktions- och anpassningsförmåga. Detta kommer i sin tur att kräva en översyn av utbildningen av utbildare.

— Nya arbetsorganisationsformer måste ge arbetstagarna större ansvar och öka deras möjligheter att utnyttja sin kapacitet. Bättre problemlösningsförmåga och ökade sociala färdigheter kommer att krävas även på de lägsta nivåerna i organisationsstrukturen.

— Det kommer att bli allt vanligare att byta arbete, antingen inom ett företag eller en organisation, eller mellan olika företag eller organisationer. För många går detta hand i hand med försämrade anställningstrygghet. Samtidigt kommer det att ske en ökad utbredning av nya arbetsformer, som i de flesta fall innebär minskad trygghet, till exempel tidsbegränsade anställningar, tillfälliga arbeten, egenföretagande där företagaren delvis har status som anställd osv., vilket gör det nödvändigt att utveckla och genomföra strategier och investeringar som ger arbetstagarna möjlighet att anpassa sig och som ger fullgod social trygghet. En av de viktigaste förutsättningarna för en väl fungerande strukturomvandling är att den sker under social trygghet.

— Utsikterna på arbetsmarknaden för lågutbildad arbetskraft ser ut att försämrats ytterligare. Detta kommer att leda till ökad arbetslöshet, lägre relativa inkomster och större löneskillnader. Situationen kompliceras av det höga antalet långtidsarbetslösa. Det finns därför behov av en utvecklad politik för grundutbildning, vidareutbildning, fortbildning och integration av långtidsarbetslösa. Ytterligare sysselsättningshinder kommer att uppstå i och med att vissa arbetstagare kommer att finna det svårt eller till och med omöjligt att anpassa sig.

— Fattigdomen och den sociala utslagningen kan komma att öka, och de snabba strukturomvandlingarna kommer att åtföljas av nya former av marginalisering. Den sociala utslagningen leder även till dramatiskt ökande såväl direkta som indirekta kostnader. Både privata och offentliga instanser, däribland företagen, måste med lämpliga åtgärder bekämpa denna trend och se till att den sociala integrationspolitiken prioriteras på samtliga områden.

2.13. En varaktig förbättring av sysselsättningssituationen i Europa kommer därför också att bero av i vilken utsträckning den ekonomiska omstruktureringen, särskilt med hänsyn till informationsteknik, kan främjas och organiseras på ett socialt godtagbart sätt, och hur företagens innovationsförmåga kan förbättras.

2.14. Det är klart och tydligt det portugisiska ordförandeskapets avsikt att genom det extra toppmötet i Lissabon påskynda och intensifiera det arbete med innovation och kunskap som pågår inom ramen för Köln-, Cardiff- och Luxemburgprocesserna.

2.15. Det främsta kravet som ställs på rådets möte i Lissabon är att man skall anlägga en strategisk syn på Europas situation mot bakgrund av den nya modellen. Den rådande konjunkturuppgången skulle kunna ses som en anledning till att inte vidta de radikala åtgärder som krävs om konjunkturåterhämtningen skall ge upphov till strukturell förnyelse och leda till hållbar tillväxt på sysselsättningsområdet.

2.16. Vi är övertygade om att Europa besitter den innovationsförmåga, kreativitet, kunskap och företagsamhet som erfordras för att lyckas i den nya modellen. Men dessa färdigheter måste ges svängrum. Hinder måste ersättas av möjligheter, hämmande åtgärder av stimulerande initiativ. Europas företag frigjordes under det förra decenniet. Nu är det dags att frigöra energin hos Europas män och kvinnor.

### 3. För ett nytt paradigm — ett samhälle grundat på innovation och kunskap

3.1. Toppmötet i Lissabon har till uppgift att påskynda ett nytt paradigm. I viss utsträckning går de processer som redan satts i gång i denna riktning. Kunskapens Europa har många dimensioner och ett antal områden inom gemenskapspolitiken syftar till att främja denna utveckling. Kunskap bygger i första hand på vetenskaplig och teknisk forskning och måste struktureras på så vis att den kan spridas och lättare komma vanligt folk till del. Informationstekniken — som i sig är en produkt av kunskapsboomen — är ett verkningsfullt instrument för att sprida kunskap; att behärska denna teknik är ett grundläggande steg i utvecklingen av ett kunskapens Europa. Vad som krävs är att man i Lissabon fastställer ett begränsat antal mycket påtagliga åtgärder som ställer upp ramarna för det nya paradigmet och påskyndar dess förverkligande. De föreslagna åtgärderna skall främja innovationen. När det gäller det kunskapsbaserade samhället föreslås en inriktning på kunskapsförvärv genom användning av informationsteknik.

### 3.2. ESK föreslår följande dagordning inför toppmötet i Lissabon

#### 3.2.1. Anpassning av den sociala modellen/de sociala modellerna till det nya paradigmet

Även om den sociala tryggheten bevaras måste den sociala modellen i dess olika former anpassas för att undanröja de hinder som finns för sysselsättningen, undvika social utslagning i samtliga åldersgrupper och stärka principen om lika möjligheter, särskilt för kvinnor.

#### 3.2.2. Massutbildning i informationssamhällets teknik

För att säkra anställbarheten och undvika social utslagning måste särskilda överväganden göras i förhållande till varje generation män och kvinnor.

#### 3.2.3. Spridning av företagskulturen och stöd till dess tillväxt

Dessa frågor omfattar problemen med att ge alla utbildning och anställningsmöjligheter, att stimulera företagare och anställda, och att erkänna företagets sociala och ekonomiska värde. Med företagare menar vi företagsgrundare och företagsledare i små och medelstora företag, inklusive företag inom den sociala ekonomin, som använder ny teknik och satsar på nya marknader.

#### 3.2.4. Stöd till etablerade företag att anpassa sig till det nya paradigmet

Tabellerna och kommentarerna i avsnitt 2 visar vilka förändringar som krävs.

#### 3.2.5. Anpassning av grund- och yrkesutbildning till det nya paradigmet

Med tanke på att utbildning spelar en central roll i det nya paradigmet i allmänhet, och i fråga om anställbarhet i synnerhet, är det anmärkningsvärt att det i USA baseras på en allmänt sett låg utbildningsnivå. Tack vare regeringarnas och företagets stöd kan man inom EU uppnå en såväl kvalitets- som kvantitetsmässigt ökning av sysselsättningen som ett resultat av insatserna inom den högre utbildningen. Investeringar i humankapital ligger till grund för ett innovations- och kunskapssamhälle.

### 3.2.6. Hållbar utveckling till förmån för innovation och tillväxt

Att helt och håller anpassa EU:s ekonomi och kultur till principerna och föreskrifterna om hållbar utveckling innebär radikala förändringar, en skarp brytning och innovation både i fråga om teknik och beteende. En sådan utveckling ligger i linje med det nya paradigmet.

3.3. ESK ser det som självklart att EU-institutionerna och medlemsstaterna skall låta arbetsmarknadens parter och övriga intresseorganisationer delta fullt ut vid genomförandet av besluten från toppmötet i Lissabon. Deras deltagande är avgörande för att uppnå resultat.

## 4. Anpassning av de sociala modellerna

4.1. Vi anser att man särskilt bör uppmärksamma den del av den sociala och kulturella modellen som rör anställning, anställningstrygghet, arbetslöshet och pension. I en nyligen genomförd studie hävdar man att det är nödvändigt att urskilja fyra olika modeller inom EU: den rhenländska, den nordiska och den anglosaxiska modellen samt Medelhavsländernas modell. De skiljer sig åt i fråga om omfattning, funktionssätt och finansiering. Med hänsyn till detta yttrandes målsättning, är det viktigt att vara medveten om att dessa skillnader i praktiken får olika följder på många olika områden, till exempel:

- Andelen förvärvsarbetande män i olika åldersgrupper.
- Andelen förvärvsarbetande kvinnor i olika åldersgrupper.
- Andelen unga som ännu inte yrkesarbetar.
- Andelen äldre i arbetsför ålder som är permanent utestängda från arbetsmarknaden.
- Osv.

4.2. Utan att speciellt inrikta oss på någon av modellerna kan vi ställa några allmänna frågor om hur de olika modellerna fungerar.

- Varför är så många unga utestängda från arbetsmarknaden i vissa länder? Vilka är sysselsättningshindren?
- Varför försenar vissa modeller de ungas inträde på arbetsmarknaden med nästan ett decennium — förmodligen den tioårsperiod under vilken man har störst energi och inspiration?
- Varför leder vissa modeller till att det finns fler ensamstående kvinnor än ensamstående män på arbetsmarknaden, medan detta är långt ifrån fallet i andra modeller?

— I vilken utsträckning har olika förhållanden när det gäller barnafödande och barnomsorg, familje- och yrkesliv positiv eller negativ inverkan på föräldrarnas anställningsmöjligheter?

— Varför omvandlas arbetslöshet av cyklisk art lättare till strukturell sådan i vissa modeller än andra? Vilka är hindren för återanställning?

— Vilket samband finns det mellan pensionssystemens finansiering och tidig pensionering i vissa medlemsstater? Kan detta samband brytas så att de pensionerade kan återvända till arbetslivet utan att deras pension påverkas negativt?

— Vilka är de främsta orsakerna till fattigdom och social utslagning, och vilken politik är mest effektiv för att främja integrationen av de mest utsatta grupperna?

För att finna lösningar och svar på dessa frågor bör EU-toppmötet se över benchmarkingförfarandet och utbytet av bästa praxis.

4.3. Under förutsättning att finans- och penningpolitiken är gynnsam kan sysselsättningen ytterligare öka när man uppnått jämvikt mellan anställningsskydd och sociala förändringar.

4.3.1. Införandet av flexibel arbetstid och andra kollektivt avtalade arbetstidsanpassningar bör inte bara grundas på företagets vinstbaserade arbetstidskriterier, utan även ge anställda av båda kön större möjligheter att påverka hur deras arbetstid skall organiseras. Flexibel arbetstid ökar företagets handlingsmöjligheter, men bör även ge de anställda större möjligheter att förena yrkes- och familjeliv. Att ge de anställda ökade valmöjligheter i fråga om arbetstid banar även vägen för nya uppslag inom sysselsättningspolitiken.

4.3.2. Beträffande anställningskostnaderna uppstår det främst problem i de modeller där de sociala kostnaderna finansieras av skatt på arbete. Det krävs en grundlig reform av dessa finansieringsstrukturer i EU.

4.4. Pensionerna utgör ett särskilt problem i många medlemsstaters sociala modell. Andelen män och kvinnor i arbetsför ålder sjunker ständigt i förhållande till andelen pensionärer. Trots detta sänks pensionsåldern, det råder arbetslöshet bland ungdomar och otryggade pensioner är ett allt större bekymmer och riskerar att leda till ökade sociala avgifter. Alla dessa problem måste lösas genom att

på kort sikt

- använda förtidspensionering för att underlätta nedskärningar och skapa sysselsättning för ungdomar;

på lång sikt

- se till att ungdomarna kommer ut på arbetsmarknaden,
- vända trenden med tidigare lagd pensionering,
- omstrukturera pensionssystemens organisation och finansiering.

4.5. Att värna om framtida generationer är av grundläggande betydelse i en framtida social modell. När det gäller barnen förordar ESK att man inom ramen för politiken för att bekämpa utnyttjande av barn intar en preventiv och handlingsinriktad hållning som ser till helheten i enlighet med kommitténs yttrande i denna fråga (CES 976/98). ESK vill i detta sammanhang ge det portugisiska ordförandeskapet en eloge för dess målsättning att ha avskaffat fattigdomen bland barn senast år 2010, och uttrycker sitt fulla stöd för densamma.

4.6. Såsom jämförande studier av sysselsättningspolitiken i de olika medlemsstaterna visar, krävs det integrerade insatser som omfattar ekonomisk politik, skattepolitik, strukturpolitik och arbetsmarknadspolitik för att uppnå hållbara resultat i kampen mot arbetslösheten. I denna policy-mix ingår även att man skall säkerställa företagets och arbetstillfällenas framtid med hjälp av social, organisatorisk och strukturell innovation inom den privata och offentliga sektorn. Det behövs ekonomisk och social innovation inom företagsvärlden i stället för lättvindiga nedskärningar eller utlokaliseringar till låglöneområden.

4.7. Det står klart att det nya paradigmet måste innefatta den sociala modellen. EU måste hålla fast vid sitt regelverk. Samtidigt måste man ta hänsyn till de olika modellernas mekanismer. Något som måste genomsyra hela vårt tankesätt är en tro på att om vi i detta nya paradigm kan skapa ett samhälle byggt på kunskap och nytänkande kommer vår förmåga att skapa nya, hållbara arbetstillfällen att vara stor. Den sociala modellen bör främst koncentreras till att skapa ett adekvat ramverk och ett skydd som gör det möjligt för arbetstagarna att utvecklas och tillämpa sina kunskaper på bästa sätt. I det nya paradigmet bör den sociala modellen inte vara defensiv utan det måste finnas en optimistisk övertygelse om att vi kan lita på människornas framåtanda. Om den saknas hjälper inga modeller.

4.8. När vi reflekterar över hur EU:s nuvarande sociala modeller måste anpassas till det nya paradigmet är det nödvändigt att, som en utvidgning av detta arbete, även fundera över hur kandidatländerna från bland annat Östeuropa snabbt skall kunna hjälpas fram till det nya paradigmet. Detta innebär helt klart en reform av näringslivsstrukturerna liksom ett adekvat och stimulerande socialt ramverk.

4.9. Vi instämmer i kapitel 4 i ordförandeskapets dokument där det sägs att "För att utnyttja denna sysselsättningspotential krävs också att den europeiska sociala modellen utvärderas. Den europeiska sociala modellen är en mycket värdefull del av det europeiska projektet. Två krav måste emellertid uppfyllas för att den skall kunna bestå i en globaliserad kontext: att dess ekonomiska bas förnyas och nya konkurrensfaktorer byggs upp samt att själva uppbyggnaden av den europeiska sociala modellen moderniseras. På så sätt kan man nå fram till en ny syntes med ökad sysselsättning och större social sammanhållning."

## 5. Massutbildning i informationssamhällets teknik

5.1. Att personligen behärska och använda IST-kunskaper är mycket viktigt även bortsett från utbildning och arbete. Liksom förmågan att köra bil ingick i 1900-talets baskunskaper ingår detta i 2000-talets.

5.2. Under 1900-talet innebar massbilismens långsamma utveckling att körförmågan kunde förvärfvas när den behövdes av varje generation. En fullständig utveckling av det Internetbaserade informationssamhället kommer att ta mindre än en generation. Därför måste kunskapsspridningen påskyndas, vilket kräver initiativ från såväl statens som näringslivets sida.

5.3. Om man på bred front gör medborgarna förtrogna med Internet och e-post leder det till avsevärda sociala fördelar. Det skapar en helt ny värld av möjligheter för de äldre och för funktionshindrade och sjuka. Det finns också tecken som tyder på att de enskilda konsumenterna inom en snar framtid kommer att få bättre service med hjälp av e-handel än genom de sedvanliga distributionskanalerna. Detta innebär att personer som är obekanta med Internet sannolikt kommer att missgynnas, vilket innebär att de som redan är missgynnade kan komma att drabbas ännu värre.

5.4. Det civila samhället måste göra en bedömning av de risker och möjligheter som informationssamhällets teknik innebär, så att denna kan utvecklas i enlighet med de sociala behoven. Därför måste det förekomma såväl undervisning som inläring vad beträffar IST:s möjligheter och begränsningar. Det virtuella samhället kan inte vara någon ersättning för det riktiga samhället.

5.5. Hur kan man på ett omfattande sätt göra folk förtrogna med IST?

5.5.1. Medborgarnas förtrogenhet med IST är inte bara en fråga om utbildning och tillägnande av kunskaper. Framför allt är det en fråga om att ändra sättet att tänka:



- Ändrad syn på möjligheterna att få tillgång till kunskap och information (det omfattande informationsflödet och den snabba tillgången till information).
- Ändrad syn på möjligheterna att bearbeta informationen och nå fram till sammanfattande slutsatser.
- Slutligen ändrad syn på informationens och kunskapernas verkliga värde från fall till fall, och framför allt om det aktuella behovet av fortlöpande förbättring av informationen och fortlöpande kontroll av kunskapernas giltighet.

För att öka medborgarnas förtrogenhet med IST räcker det inte med ett visst mått av utbildning. En omfattande och fortlöpande utbildning krävs.

5.5.2. Generationen under tjugo års ålder bör lära sig IST inom det sedvanliga utbildningssystemet. I de fall lärarnas kunskaper och utbildning och skolornas utrustning ännu inte räcker till bör man upprätta program för att snabbt åstadkomma förbättringar. I det sammanhanget bör man erkänna och utnyttja den avsevärda kunskap som många elever besitter.

5.5.3. Övriga medborgare skall genomgå utbildning eller vidareutbildning. Ansvaret för detta mål och för dess genomförande faller med nödvändighet på skolan och på institutionerna för livslång utbildning. För dessa ändamål krävs naturligtvis omedelbara åtgärder och anpassningar.

5.5.4. En stor andel av de anställda utbildas på sina arbetsplatser. Det finns speciella program som tillämpas i ett antal medlemsstater. Kunskaperna förstärks genom påverkan av barn i skolåldern. Skolorna har möjlighet att undervisa de föräldrar som inte använder IST på sin arbetsplats.

5.5.5. En stor del av de arbetstagare som är strax under sextio års ålder kan emellertid ha mindre kontakt med och vara mindre mottagliga för IST på arbetsplatsen. Förtidspensionering kan innebära att somliga i denna generation inte alls har kommit i kontakt med IST. Det gäller att göra det möjligt för denna generation att återvända till arbetslivet.

5.5.6. Generationen över sextio år har i stort sett inte alls kommit i kontakt med IST. Men utan tillgång till informations-samhällets teknik blir den socialt sett sårbar.

5.6. Samhället bör vidta följande åtgärder:

5.6.1. Se till att IST-utbildningen i skolorna håller god kvalitet och att målsättningen är att garantera att kunskaperna kommer alla till del, vilket kräver ytterligare resurser, bland annat till vidareutbildning av lärarna.

5.6.2. Främja program för IST-utbildning för arbetstagare, om nödvändigt innan det verkliga behovet föreligger. Alla anställda bör ha möjlighet att förvärva dessa kunskaper och samhället och näringslivet måste vara fast beslutna att genomföra detta.

5.6.3. Tillhandahålla sysselsättningsinriktad IST-utbildning för arbetslösa, och även för dem som inte längre ingår i arbetskraften, men som kan återanställas. I detta sammanhang är det även nödvändigt att erbjuda alternativ till IST-kunskaper för den minoritet som inte kan förvärva dessa kunskaper.

5.6.4. Tillhandahålla mer lokalt inriktad IST-utbildning för personer som är utestängda från arbetslivet och för äldre, handikappade och sjuka.

5.6.5. En omfattande informationsverksamhet kräver också tillgång till hårdvara till låg kostnad eller gratis. Fackföreningar och företag kan utnyttja sin inköpsförmåga till att handla billigt till förmån för arbetstagarna. Lokalsamhället (se punkt 5.6.4) måste kanske lita till myndigheterna eller en tredje part. Den nya trenden att utveckla "persondatorer" med begränsade funktioner bör göra användningen av Internet billigare.

5.6.6. Toppmötet i Lissabon skulle kunna förplikta medlemsstaterna att vidta dessa åtgärder.

## 6. Företagskultur

6.1. I slutsatserna från toppmötet bör företagens och företagarnas sociala och ekonomiska roll erkännas. De utgör en viktig kanal för utnyttjande av teknik, innovationer och kunskap.

6.2. Vid Lissabon-mötet bör initiativ tas för att avlägsna de hinder som fortfarande finns för företagen, samtidigt som företagen ges erkännande för sin sociala och ekonomiska roll.

### Företagsfrämjande åtgärder:

6.2.1. På alla nivåer i alla utbildningsinstitutioner bör företagsinitiativ tas. Yrkesvägledare bör få utbildning i att informera om vilken utmaning och spännande framtid som en företagarkarriär innebär. Ungdomar som slutfört sin utbildning bör vara redo att starta eget när de är ca 20–30 år gamla, dvs när de är i sin mest kreativa ålder.

6.2.2. Skattemässiga förändringar krävs för att stimulera företagare och deras anställda. Man måste skapa en verkligt attraktiv skattesituation så att riskvilligt kapital kan frigöras. Dessa åtgärder bör inriktas på små och medelstora företag och på att starta nya företag.

6.2.3. En regleringsrevolution i syfte att få bort hinder för företagsbildande och företagsutveckling bör genomföras. Före slutet av år 2000 bör det antal formulär som krävs för att starta ett företag ha reducerats till det absoluta minimum som krävs i någon medlemsstat.

6.2.4. Företagens kapacitet för att handskas med byråkrati är begränsad. De kan inte fortsätta absorbera nya bestämmelser år efter år. Till och med större företag har svårt att klara av den ökande byråkratin, trots att deras kostnader proportionellt sett är lägre än för mindre företag. Utvecklingstrenden för företagsreglering, i synnerhet vad gäller mindre företag, måste vändas och belastningen minska.

6.2.5. Politikerna måste agera effektivt för att den våg av administrativa bestämmelser som väller in över företagen och samhället skall hejdas och fås att vända. Eftersom regeringsministerier är uppdelade på olika områden kan de inte få en helhetsbild av den totala byråkrati som belastar företagen från samtliga ministerier. Denna fråga har studerats av Europeiska kommissionen och flertalet medlemsstater i årtal, men med mycket magert resultat. Det krävs ett drastiskt politiskt agerande för att det hela skall få någon effekt. Medlemsstaterna bör i Lissabon förnya sitt åtagande i denna riktning genom en effektiv övervakningsprocess och tidsplan. Med hjälp av en småföretagsstadga, som flera olika instanser den senaste tiden förespråkat, skulle man på ett ytterst synligt och effektivt sätt kunna komma till rätta med dessa problem och täcka in de flesta områdena.

6.2.6. Särskilt viktigt är det att e-handeln inte stryps i sin linda. Den explosionsartade framväxten av "punkt.com"-företag utgör en betydelsefull innovationskälla. Dessa företag bör uppmuntras. Kommissionens beslutsamhet att driva på sin

lagstiftning för elektronisk handel välkomnas inom "punkt.eu". Kommittén ser positivt på e-Europe-initiativet<sup>(1)</sup> och det meddelande om "Strategier för arbetstillfällen i informations-samhället"<sup>(2)</sup> som kommissionen nyligen lade fram inför toppmötet i Lissabon.

## 7. Etablerade företag och det nya paradigmet

7.1. Förändring är en konstant inom företagsvärlden. Varje företag bär en potential för misslyckande inom sig. Marknadskrafterna ändrar ständigt reglerna. Företagen måste förnya sig för att överleva.

7.2. Innovationskravet gäller samtliga områden inom företagens verksamhet: forskning och utveckling, produkter och produktion, marknader och marknadsföring samt tillhandahållande av tjänster. I de fall detta rör arbetsorganisationen kommer det att behövas förnyelse, särskilt tekniskt, strukturellt och socialt hänseende.

7.3. Innovation innebär förändring. Inom det nya paradigmet utgör förändring en konstant. Inom företagsvärlden och den politiska ledningen måste man vara beredd att acceptera detta. Företagen måste bli mer flexibla och anpassningsbara samt mindre stelbenta och hierarkiska.

7.4. Åtgärderna omfattar bland annat följande aspekter:

7.4.1. Den distinktion som fortfarande görs mellan arbetare och tjänstemän bör ses över, eftersom man i ett flexibelt företag bör sträva efter att ha en enda typ av anställda.

I enlighet med artikel 13 i Amsterdamfördraget måste man få ett slut på all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

7.4.2. Genom den teknik som informationssamhället erbjuder skall företagen nå optimala konkurrensfördelar. Detta kan resultera i en plattare ledningsstruktur, ökat arbetstagaransvar, nya arbetstillfällen samt att gamla arbeten försvinner. Sådana förändringar måste ske varsamt. För att dämpa de negativa effekterna och för att öka acceptansen för förändringar kommer arbetstagarerna att behöva hjälp från myndigheter, fack och företagsledning med omskolning och med att hitta ny anställning.

(1) "e-Europe — Ett informationssamhälle för alla", KOM(1999) 687 slutlig.

(2) KOM(2000) 48 slutlig.

7.4.3. En kompetent och flexibel arbetskraft kommer att bli kännetecknande för en ny innovativ arbetsmiljö. För närvarande har endast en minoritet av arbetstagarna den kompetens som krävs för att kunna ta till vara den nya tekniken, en minoritet som därmed kan ställa högre lönekrav. Majoriteten återfinns dock i okvalificerade eller halvqualificerade sämre betalda arbeten. I framtiden kommer det att finnas färre okvalificerade och halvqualificerade arbeten, och alla arbetstagare kommer att bli tvungna att utveckla sin fulla potential genom utbildning och omskolning.

7.4.4. Kommittén hänvisar till sitt redan tidigare framlagda förslag att samtliga företag och samtliga organ inom offentliga sektorn med fler än 1 000 anställda inom EU på frivillig basis skall utarbeta en rapport om hur man hanterar förändringar<sup>(1)</sup>. En sådan rapport skall ge information om förväntade strukturella förändringar och ligga till grund för en aktiv strategi för hur förändringarna skall mötas. De anställda och deras representanter skall delta i utarbetandet och genomförandet av denna rapport.

7.4.5. För att det skall bli lättare att förutsäga och planera för ekonomiska förändringar inom olika sektorer och regioner har kommittén föreslagit att kommissionen bör genomföra en förstudie om möjligheterna att inrätta ett europeiskt observationsorgan för industriella förändringar<sup>(2)</sup>.

## 8. Att anpassa utbildning och yrkesutbildning till det nya paradigmet

8.1. Allmän utbildning och yrkesutbildning har följande mål:

a) *på individnivå:*

- att utveckla individens fulla potential
- att garantera anställbarhet

b) *på nationell nivå:*

- att utveckla befolkningens fulla potential
- att utveckla den kompetens som det nya paradigmets ekonomi och samhälle kräver.

8.2. För att individerna skall kunna utveckla sin fulla potential är det ett grundläggande krav att skolan ger dem resurser att gestalta sina liv självständigt och framgångsrikt samt ger dem förmåga att hävda sig i samhälle och yrkesliv och utveckla social kompetens och beredskap att ta ansvar. För att man skall kunna utnyttja den nya teknikens möjligheter fullt ut krävs att man väl eller mycket väl behärskar av grundläggande kunskaper och färdigheter som att tala, läsa, skriva och räkna. Bristen i detta avseende är den främsta orsaken till social utslagning. Det moderna arbetslivets krav

tillåter inte att man i framtiden låter mänskliga resurser förbli outnyttjade. En omfattande handlingsplan för läs- och skrivkunnighet samt för matematikkunskaper för alla åldrar och för alla människor måste ha högsta prioritet i kunskaps-samhället. Invandrare och etniska minoriteter måste ägnas särskild uppmärksamhet.

8.3. Om skolan förberedde unga människor bättre för yrkeslivet skulle de bli mer inriktade på sin egen anställbarhet samtidigt som egenföretagande och entreprenörskap lyftes fram. Samtidigt skulle de lära sig om företagets ekonomiska och sociala bidrag till samhället samt deras skyldigheter gentemot samhället.

8.4. För att främja lika möjligheter i kunskaps-samhället måste man se till att kvinnor får större tillgång till ny teknik. I vissa medlemsstater har kvinnor fortfarande liten eller ingen tillgång till denna teknik i hemmet eller skolan under upp-växten. Detta måste rättas till i framtiden för att män och kvinnor skall ha lika möjligheter och för att hindra att kvinnor stöts ut från arbetsmarknaden. Medan kvinnor hittills har dragit nytta av servicesektorns expansion, kan man anta att andelen män i serviceyrken kommer att öka i framtiden. Ett skäl till detta är att pågående rationalisering i typiskt kvinnliga serviceyrken i många fall skapar fler arbetstillfällen för män i nya servicesektorer som är tätt knutna till produktionen. Av detta skäl är det viktigt att kvinnor skaffar sådan kompetens att de kan hävda sig inom dessa snabbt växande sektorer i framtiden.

8.5. Det skulle vara ett misstag att låta vår omsorg om anställbarhet och yrkeskompetens nedvärdera den akademiska utbildningens status. Goda studiebegåvningar bör helst skaffa sig så hög akademisk utbildning som möjligt innan de går ut i yrkeslivet. Många av de främsta affärsmännen bedrev mycket framgångsrika studier innan de gick ut i näringslivet. Välutbildade akademiker har mycket att ge på samhällslivets alla områden och behövs på ledande roller i kunskaps-samhället.

8.6. En ekonomi som vill dra nytta av innovation och kunskap måste bygga på vetenskap och teknik. Den behöver tillräcklig tillgång på avancerad vetenskaplig och teknisk kompetens samt god arbetsledningskompetens och denna måste finnas vitt spridd bland arbetskraften. Naturvetenskaplig och teknisk utbildning är inte tillräckligt attraktiv. Undervisning och studier på dessa områden kräver nya grepp på alla nivåer i utbildningssystemet. Dessutom måste avståndet mellan teoretiska studier och den praktiska tillämpningen i näringslivet minskas.

(1) Se ESK:s yttrande "Att hantera förändringar — Högnivågruppen om ekonomiska och sociala konsekvenser av industriella förändringar", EGT C 258, 10.9.1999.

(2) Se fotnot 1.

8.7. ESK utarbetar för närvarande ett yttrande om "Utbildningens europeiska dimension: karaktär, innehåll och framtidsutsikter" där kommittén kommer att utveckla sina förslag. I Lissabon bör EU ta ställning för en kompetenshöjning hos den existerande arbetskraften genom initiativ från medlemsstaternas och företagens sida. Samtidigt bör man främja ökad förståelse och ökat stöd för företagandan.

## 9. Hållbar utveckling

9.1. Det är svårt att tänka sig ett nytt paradigm som inte inkluderar hållbar utveckling. Det måste vara ett "hållbart" paradigm och därför måste det bygga på innovation och kunskap. Till de viktigaste målen hör:

9.1.1. Kontroll och minskning av avfall och föroreningar på land, i vattnet och i atmosfären.

9.1.2. Ett hållbart utnyttjande av mark och vatten, vilket berör jordbruket, skogsbruket, trädgårdsnäringen, urbaniseringen, industrialiseringen, transporter, turismen och sporten.

9.1.3. Utveckling av hållbara energikällor och användande av organiskt bränsle och andra begränsade naturresurser.

9.1.4. Bättre balans i livsmedelsproduktionen på land och till havs mellan efterfrågan och hållbarhet, med ökad uppmärksamhet åt kvalitet i livsmedelskedjan.

9.1.5. Bättre balans mellan allmänna och privata transporter, med stöd av en mer rationell syn på fysisk planering och markutnyttjande.

9.2. En relevant kunskapsbas ger möjlighet till bättre förvaltning av en hållbar utveckling. Här kan forskning bedrivas med både allmänna och privata medel, men det måste komma initiativ från statligt håll.

9.3. I utnyttjandet av teknik för miljöskydd och hållbar utveckling ligger en stor potential för nya arbetstillfällen.

9.4. Det kommer att krävas teknisk, industriell, psykologisk och kulturell förnyelse om de mål som nämns i 9.1 skall nås. Framgångsrik förnyelse skall leda till att existerande företag får ny livskraft och att det skapas nya, framgångsrika små och medelstora företag. Medlemsstaterna kommer att behöva skapa lämpliga incitament (både morötter och piskor) för att stimulera till sådan förnyelse.

9.5. Möjligheterna till en ekonomiskt och ekologiskt hållbar och socialt stabil framtid kommer att förbättras om en bred bas av teknisk och organisatorisk expertis kan byggas upp och utvecklas vidare. En av förutsättningarna för det är att det finns ett funktionellt och effektivt system för förnyelse där det skall finnas ett antal olika former av samspel mellan forskning och utbildning, mellan yrkesutbildning, produktion och organisation, samt mellan tekniköverföring och statlig politik för förnyelse.

9.5.1. Det är därför också nödvändigt att i större utsträckning främja forskning och utveckling både på djupet och på bredden för att skapa en grund för framtida innovationer<sup>(1)</sup>. Arbetstillfällena på området måste göras så attraktiva som möjligt så att de mest begåvade stannar kvar och arbetar i Europa. Redan i grundskolan måste man ge större utrymme för, och mer kvalificerad utbildning i matematiska och naturvetenskapliga (och även tekniska) ämnen.

9.6. Toppmötet i Lissabon skall ge kommissionen i uppgift att studera de frågor som tas upp i 9.1 inom ramen för existerande EU-program och åtaganden så att rådet kan överväga fortsatta åtgärder för att säkerställa att det nya paradigmet är hållbart.

9.7. Hållbarhetsdimensionen kommer att bli en särskild utmaning när nya medlemsstater tas in.

## 10. Staten och det nya paradigmet

10.1. När man ser på de frågor som detta yttrande lyfter fram och på de mängder av initiativ som krävs av medlemsstaterna inser man att kärnfrågan är om vi inte behöver ett nytt paradigm för staten också.

10.2. Den klassiska synen på staten som enväldig tillhandahållare av tjänster måste ersättas av ett samarbete mellan staten och samhället i övrigt. Allmänheten väntar sig inte bara att staten följer lagar och regler utan också att den tillhandahåller tjänster effektivt och på rätt sätt.

10.3. En politik för statlig modernisering måste

— inriktas mer på decentraliserade nätverk för samarbete, samt

— lägga större vikt vid ekonomisk effektivitet och nytta.

Detta innebär att genomförandet skall administreras effektivare och att man ur ekonomisk synpunkt skall bedöma alternativa metoder för genomförande.

<sup>(1)</sup> Kom(2000) 6.

10.4. Att omstrukturera den statliga och offentliga förvaltningen är komplicerat och tar lång tid. Ett separat yttrande från ESK skulle kunna ge förslag till åtgärder.

Bryssel den 2 mars 2000.

*Ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande*

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

---