

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Framtidens arbete – förvärvande av kunskaper och färdigheter för att tillgodose kraven hos framtidens jobb

(Förberedande yttrande på begäran av det bulgariska rådsordförandeskapet)

(2018/C 237/02)

Föredragande: **Cinzia DEL RIO (IT-II)**

Medföredragande: **Milena ANGELOVA (BG-I)**

Begäran från det bulgariska rådsordförandeskapet

Skrivelse av den 5 september 2017

Rättslig grund

Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

Ansvarig facksektion

Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna

Antagande av facksektionen

23.2.2018

Antagande vid plenarsessionen

15.3.2018

Plenarsession nr

533

Resultat av omröstningen

218/0/3

(för/emot/nedlagda röster)

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Det progressiva och snabbföränderliga införandet av ny teknik, digitalisering och robotisering i näringslivet, men även i den offentliga sektorn, har en omvälvande inverkan på produktionssystemen, arbetsvillkoren och organisationsmodellerna på arbetsmarknaden och på samhället i stort.

1.2 Den nya industriella revolutionen har potential att förbättra produktiviteten samt livs- och arbetskvaliteten om den som sig bör åtföljs av en sund kombination av politiska åtgärder för en hållbar och innovationsdriven tillväxt för alla. Inverkan på sysselsättningen kommer att vara betydande: nya arbetstillfällen kommer att skapas, vissa kommer att omvandlas och andra kommer att ersättas i snabb takt. En god grundläggande utbildning samt en högkvalitativ och effektiv yrkesbildning, livslångt lärande, kompetensutveckling och omskolning kommer att vara nödvändiga verktyg för att ta vara på framtidens jobbomöjligheter och främja företagets konkurrenskraft.

1.3 I syfte att förbereda inför och reagera på dessa snabba tekniska och digitala förändringar uppmanar EESK, med beaktande av subsidiaritetsprincipen, kommissionen och medlemsstaterna att utforma riktad politik och vidta konkreta åtgärder för att förbättra och anpassa utbildningssystemen på lämpligt sätt, gemensamt utforma nationella kompetensstrategier och erkänna rätten till lämplig utbildning för människor i alla åldersgrupper och alla arbetstagare samt i alla sektorer genom att

- för det första se till att alla EU-medborgare har lika tillgång till en god förskoleutbildning,
- fastställa nya gemensamma utbildningsriktmärken för att minska skillnaderna mellan EU-länderna och stärka sammanhållningen,
- omorientera utbildningen och stärka yrkesutbildningssystemen för att se till att nödvändiga färdigheter förvärvas snabbt,
- stödja kollektiva förhandlingar och social dialog, i enlighet med de nationella systemen för förhållandet mellan arbetsmarknadens partner, för att kunna förutse och anpassa färdigheterna till den tekniska och digitala utvecklingen och ta fram arbetsplatsanknuten utbildning,
- uppmantra till samverkan mellan utbildningsinstitutioner och företag,
- inleda en kvalifikationsoffensiv för att stödja den ökande digitaliseringen av våra arbetsmarknader,

- utveckla nya åtgärder – såsom resultatbaserade incitament, införande av nya övervakningsmekanismer för att utvärdera de resultat som uppnåtts när det gäller tillgång till digital utbildning och livslångt lärande samt utbyte och utvidgning på EU-nivå av insamlingen av bästa nationell praxis när det gäller tillgång till och utnyttjande av utbildning, studieledighet osv. – för att inkludera alla i utbildningsprogram, både arbetssökande och arbetstagare, med särskilt tonvikt på lågkvalificerade och vuxna arbetstagare,
- främja tillhandahållandet av, och deltagandet i, utbildning för alla på ett sätt som både förbättrar företagets resultat och arbetstagarnas personliga och yrkesmässiga utveckling och utvidgar omfattningen till atypiska arbeten ⁽¹⁾; helst bör man ytterligare undersöka om en sådan individuell utbildningsrätt bör vara överförbar, dvs. om människor bör kunna överföra den mellan arbetsgivare och mellan länder,
- vidta åtgärder för att kontrollera vilka åtgärder som behövs för att etablera rätten till betald utbildningsledighet och överväga EU-åtgärder i syfte att göra goda metoder i fråga om miniminormer när det gäller rätten till utbildningsledighet till standardmetod i vissa medlemsstater ⁽²⁾,
- inrätta ett enhetligt europeiskt system för utvärdering och validering av icke-formellt och informellt lärande,
- investera på EU-nivå med specifika och riktade medel för att åtfölja övergången och införa nya resultatbaserade kriterier för tilldelningen av dem,
- uppmuntra jobbutbyten mellan företag i syfte att stödja möjligheter till ”kompetensutbyte” och skapa plattformar för utbyte av information och bästa praxis.

1.4 En förutsättning för en framgångsrik framtid är färdigheter som kompletterar varandra, inte enbart digitala, utan även grundläggande, tekniska och mjuka färdigheter som kräver effektiva skolsystem och väl förberedda lärare. När det gäller de ”nya arbetsformerna” – som kännetecknas av integrationen av materiella produktionsprocesser och digital teknik – är det dock viktigt att bibehålla ett människoorienterat förhållningssätt.

1.5 Sist men inte minst uppmanar EESK kommissionen och medlemsstaterna att finna sätt att inte överge utan åtfölja utsatta människor som inte kommer att kunna hålla jämna steg med de förändringar och de ökande krav som den nya tekniska tidsåldern medför.

2. Inledning

2.1 Digitalisering, automatisering och nya ekonomiska modeller såsom Industri 4.0, den cirkulära ekonomin och delningsekonomin har gett upphov till **nya arbetsformer** som kännetecknas av integrationen av materiella produktionsprocesser och digital teknik, utförs både offline och online och har en betydande inverkan på företagets produktionsprocesser, arbetsmarknadens organisationsmodeller, arbetsvillkoren, anställningsavtalens längd, det sociala skyddet och anställningsförhållandet.

2.2 Ny teknik och digitalisering har potential att möjliggöra bättre livskvalitet och arbetsvillkor och bättre balans mellan dem, öka produktiviteten och leda till fler och bättre arbetstillfällen i allmänhet, om detta som sig bör åtföljs av en rättvis övergångsstrategi och en sund kombination av politiska åtgärder för en hållbar och innovationsdriven tillväxt för alla. Vissa befintliga arbetstillfällen och verksamhetsområden kommer att utvecklas, vissa traditionella arbeten kommer att försvinna och nya verksamheter kommer att skapas. Tre fenomen kan konstateras: **skapande, omvandling och ersättning**, i olika kombinationer och med olika intensitet i alla sektorer ⁽³⁾.

2.3 Diskussionen om huruvida denna nya arbetskontext kommer att leda till **färre eller fler arbetstillfällen** pågår. Förändringarna i fråga om anställningsformer och affärsmodeller inom vissa sektorer (tillverkning, transport, hälso- och sjukvård, hotell och restaurang, finans och utbildning) kommer enligt OECD att bli betydande. 9 % av arbetstillfällena riskerar att försvinna, eftersom över 70 % av de uppgifter som de omfattar kan automatiseras. Ytterligare 25 % av

⁽¹⁾ EUT C 173, 31.5.2017, s. 45.

⁽²⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽³⁾ Såsom rapporterats av Cedefop. Se Cedefop (2017). *People, machines, robots and skills*. Informationsmeddelande.

arbetstillfällena skulle omvandlas, eftersom enbart hälften av de uppgifter som omfattas kan automatiseras⁽⁴⁾. Samtidigt kan digitaliseringen skapa nya arbetstillfällen, inte bara inom industriproduktionssektorn, utan även inom tjänstesektorn. Resultatet kommer att vara beroende av en integrerad politisk agenda, offentliga beslut och den politik som genomförs för att ta itu med de utmaningar som nya produktionsprocesser och affärsmodeller ger upphov till, i synnerhet i fråga om att utrusta unga med de färdigheter som krävs och i fråga om utbildning, kompetensutveckling och omskolning av både arbetsökande och den befintliga arbetskraften. Huruvida dessa nya processer och digitaliseringen i slutändan kommer att öka sysselsättningen beror på hur framgångsrikt företagen och arbetstagarna i EU **anpassar sig** till den tekniska utvecklingen, hur införandet och användningen av teknik och förändringar av organisationsstrukturer hanteras gemensamt av arbetsmarknadens parter, hur arbetstagarnas utbildning genomförs samt i vilken utsträckning EU och medlemsstaterna kommer att kunna skapa en **gynnsam politik och lagstiftning** för att skydda både företagens och arbetstagarnas intressen⁽⁵⁾. Arbetsmarknadsparternas roll och sakkunskap kommer att vara avgörande i denna process, och social dialog och kollektiva förhandlingar, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, kommer att spela en central roll.

2.4 Utmaningen med de nya arbetsformerna är inte längre kopplad till behovet av ”innovation och digitalisering”, utan till behovet av att se till att alla får **lämplig utbildning av hög kvalitet** som är utformad på ett sätt som gör att människor **snabbt** kan förvärva nya kunskaper, färdigheter och kompetenser. Frågan är hur vi kompletterar robotar och mänsklig intelligens och bibehåller både ett **människoorienterat förhållningssätt** i förhållande till artificiell intelligens och införandet av digitalisering i alla ekonomiska sektorer, bl.a. längs näringslivets värdekedjor⁽⁶⁾.

2.5 Inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik och arbetsmarknadsreglering är därför en av de viktigaste frågorna hur man ska **omorientera allmän utbildning, yrkesutbildning och livslångt lärande**, å ena sidan i överensstämmelse med arbetsgivarnas och arbetsmarknadens behov och å andra sidan med siktet på ökad och bättre anställbarhet på en snabbföränderlig arbetsmarknad, och hur man ska anpassa innehållet i utbildningsvägarna för kompetensutveckling och omskolning, även av vuxna arbetstagare. Denna utmaning påverkar arbetsgivare och arbetstagare i lika stor utsträckning och tvingar dem, liksom arbetsmarknadsinstitutionerna, att anstränga sig mer när det gäller **prognoser, planering, finansiering och strategier**.

2.6 EESK vill uppmana kommissionen och medlemsstaterna att ta itu med det allvarliga problemet med de allt fler personer som saknar nödvändig utbildningsbakgrund och som därför inte kan hålla jämna steg med de snabba förändringarna, och därmed riskerar **marginalisering**.

3. Lägesrapport

3.1 Frågan om färdigheter – såväl de som förvärvats genom grundläggande utbildning som genom livslångt lärande – har ägnats stor uppmärksamhet av EU:s institutioner och internationella organisationer på senare tid, och har undersökts utifrån olika synvinklar inom ramen för ett scenario med snabba förändringar i arbetslivet. I detta yttrande används enbart uppgifter från deras **senaste dokument**.

3.2 I flera av dessa dokument, som diskuteras nedan, undersöks produktivetsfrågan, och fokus ligger på två faktorer: **färdigheter och nya mönster för arbetsorganisation**. De är alla samstämmiga i fråga om att en av de största utmaningar som den fjärde industriella revolutionen medför för arbetsmarknaden kommer att bestå i att **fastställa vilka nya färdigheter** som arbetstagarna kommer att behöva. Vissa förslag och exempel på användbar bästa praxis har nyligen diskuterats. EESK lovordar kampanjen ”e-Skills for Jobs” 2015–2016 och det ”e-Skills Manifesto” som då lanserades av **kommissionen**. Kommittén rekommenderar de tio huvudsakliga principer som beskrivs som goda riktlinjer för framtida digital politik⁽⁷⁾, och framhåller på nytt slutsatserna från sina nyligen antagna relevanta **yttranden**⁽⁸⁾. Med den nya kompetensagendan för Europa⁽⁹⁾ inleddes samtidigt en översyn av EU:s referensram för nyckelkompetenser och ”e-Skills

⁽⁴⁾ OECD (2017). *Future of Work and Skills*. Dokumentet lades fram vid det andra sammanträdet i G20:s arbetsgrupp för sysselsättning. Februari 2017. Se s. 8.

⁽⁵⁾ *Statement of the European social partners on digitalisation*, antaget vid det sociala trepartstoppmötet den 16 mars 2016.

⁽⁶⁾ Såsom Cedefop påpekar i ett informationsmeddelande (se fotnot 1 ovan): Teknologisk arbetslöshet är ett återkommande tema, men arbetslöshet under den digitala tidsåldern kommer att bero på mänsklig, inte artificiell, intelligens.

⁽⁷⁾ De förtecknas i ”Riga Declaration on e-Skills” från mars 2015, som utfärdades i samband med lanseringen av kampanjen ”eSkills for Jobs” 2015–2016 och ”e-Skills Manifesto” (jfr slutsatserna från Riga från juni 2015).

⁽⁸⁾ EUT C 434, 15.12.2017, s. 36; EUT C 434, 15.12.2017, s. 30; EUT C 173, 31.5.2017, s. 45; EUT C 303, 19.8.2016, s. 54; EUT C 13, 15.1.2016, s. 161; EUT C 347, 18.12.2010, s. 1; EUT C 128, 18.5.2010, s. 74; EUT C 93, 27.4.2007, s. 38.

⁽⁹⁾ EUT C 173, 31.5.2017, s. 45.

Manifesto” från december 2016, och att se över och uppdatera de digitala färdigheterna var en viktig del av denna process. EESK uppskattar att kommissionen nyligen antagit två viktiga initiativ: förslaget till rådets rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande och meddelandet om handlingsplanen för digital utbildning⁽¹⁰⁾. Kommittén förväntar sig att riktlinjerna i dem kommer att genomföras snabbt.

3.3 I två nyligen offentliggjorda rapporter från OECD⁽¹¹⁾ framhålls kopplingen mellan ojämlika löner och datoranvändning, dvs. de tekniska förändringarnas positiva inverkan på kvalificerade arbetstagares löner – vilket emellertid leder till att **löneklyftan ökar** i förhållande till lågkvalificerade arbetstagare –, olika exempel på nya arbeten och krav på färdigheter samt den **växande efterfrågan** på i synnerhet specialistkunskaper inom **IKT** som krävs för programmering samt allmänna och kompletterande IKT-färdigheter. EESK uppskattar även OECD:s nyligen offentliggjorda rapport ”Key issues for digital transformation in the G20” för dess heltäckande analys av de politiska utmaningarna och rekommendationerna i detta avseende⁽¹²⁾, och skulle vilja framhålla vikten av **ett sunt förhållande mellan arbetsmarknadens parter** för att den politik som antagits inom G20 och på EU-nivå ska bli framgångsrik. Därför framhåller EESK även på nytt slutsatserna och rekommendationerna från sina senaste **yttranden och studier**, särskilt de som fokuserar på digitaliseringens effekter på traditionella företag och industrier⁽¹³⁾, behovet av ett förändrat förhållande mellan arbetsmarknadens parter⁽¹⁴⁾, frågan om arbetsvillkor för atypiska arbetstagare⁽¹⁵⁾, beställningsekonomins inverkan⁽¹⁶⁾, myndigheternas roll när det gäller politiska åtgärder och vikten av livslångt lärande för framtiden⁽¹⁷⁾. OECD arbetar med **strategin för nya jobb**, som ska lanseras nästa år och där ett kapitel kommer att handla om färdigheter och digitala klyftor. EESK uttrycker viss oro över bristen på verkligt mervärde för politiska rekommendationer till myndigheterna i det narrativ som diskuteras. Då OECD emellertid fortfarande håller på att utarbeta jobbstategin kommer EESK att följa debatten inom ramen för färdighetsstrategin, inte minst inför OECD:s toppmöte om färdigheter i juni, och uppmanar kommissionen att undersöka nya gemensamma initiativ.

3.4 **Världsekonomiskt forum** stöder visserligen den fjärde industriella revolutionen, men varnar för de potentiella riskerna enligt vissa prognoser för att omkring fem miljoner arbetstillfällen skulle kunna försvinna fram till 2020 i 15 stora utvecklade och framväxande ekonomier, utan att det för närvarande förutses någon ersättning för dem. Man tar även upp några diskussionspunkter rörande **färdigheters stabilitet, klyftan mellan könen i näringslivet och arbetsstrategier**⁽¹⁸⁾.

3.5 Vid det **sociala trepartstoppmötet** i mars 2016 uppmanade de europeiska arbetsmarknadsparterna kommissionen att stödja den digitala omvandlingen av ekonomierna och arbetsmarknaderna, och att samarbeta med dem, i syfte att se till att arbetsmarknads- och kompetenspolitiken utformas **för både företag och arbetstagare**⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 final och COM(2018) 22 final.

⁽¹¹⁾ T. Berger och C. Frey (2016), *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 193, OECD Publishing, Paris, och OECD (2016), *New Skills for the Digital Economy*, OECD Digital Economy Papers, nr 258, OECD Publishing, Paris.

⁽¹²⁾ OECD (2017). *Key issues for digital transformation in the G20*. Rapporten utarbetades inför en gemensam konferens mellan G20:s tyska ordförandeskap och OECD. Se s. 145–149 för förteckningen över rekommendationer.

⁽¹³⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽¹⁴⁾ EUT C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽¹⁵⁾ EUT C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽¹⁶⁾ EESK (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. Studie utförd av en forskningsgrupp vid Centre for European Policy Studies.

⁽¹⁷⁾ EUT C 173, 31.5.2017, s. 45.

⁽¹⁸⁾ Världsekonomiskt forum (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Global Challenge Insight Report.

⁽¹⁹⁾ Se ovan, fotnot 2.

3.6 EESK stöder Europaparlamentets **resolution** av den 16 februari 2017 med rekommendationer till kommissionen om **civilrättsliga bestämmelser om robotteknik** ⁽²⁰⁾, särskilt dem om **etiska principer** (människors säkerhet, hälsa och skydd, frihet, privatliv, integritet och värdighet, självbestämmande och icke-diskriminering, skydd av personuppgifter samt öppenhet, behovet av att uppdatera EU:s rättsliga ram med vägledande etiska principer som speglar robotteknikens komplexitet) och om **utbildning och sysselsättning** (uppmärksamheten till kommissionen att ge omfattande stöd till utvecklingen av digitala färdigheter i alla åldersgrupper oberoende av anställningsstatus och behovet av att få fler kvinnor intresserade av en karriär på det digitala området, att börja analysera och övervaka sysselsättningstrenderna på medellång och lång sikt närmare, att framhålla vikten av att förutse samhällsförändringar – särskilt med avseende på sysselsättning och flexibla färdigheter – samt erkännandet av robotteknikens och den artificiella intelligensens stora potential på flera områden).

3.7 I **Cedefops** informationsmeddelande "People, machine, skills and robots" ⁽²¹⁾ anges att det, innan slutsatser om framtiden dras, är viktigt att förstå de olika sätt som tekniken förändrar arbetslivet på: arbetstillfällen som ersätts, nya arbetstillfällen och arbetstillfällen som omvandlas. Den sektorsvisa analysen av vuxna anställda som har **upplevt tekniska förändringar** på arbetsplatsen 2009–2014 – vilka globalt motsvarar 43 % av de vuxna anställda – är viktig för att förstå omfattningen av den aktuella utmaningen.

3.8 EESK skulle vilja påminna om två av sina **senaste yttranden** från juli förra året om nya arbetsformer ⁽²²⁾, i synnerhet vikten av **social trygghet** för personer som omfattas av nya arbetsformer, t.ex. crowdarbetare, och nya typer av arbetsmiljöer, betydelsen av livslångt lärande och behovet av framtida färdigheter, **arbetsmarknadsparternas och kollektiva förhandlingars grundläggande roll**, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, samt den roll som det civila samhället i allmänhet spelar i fråga om att begränsa de negativa effekterna av dessa snabba förändringar och stärka de positiva aspekterna.

3.9 **Eurofound**s rapport från förra månaden "Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects" ⁽²³⁾ är viktig för analysen av nya arbetssätt, men även och särskilt för att kunna slå larm om **socialt skydd, inkomst, arbetstid** och den oklara ställningen för människor som arbetar inom ramen för atypiska kontrakt: EESK instämmer i Eurofound's rekommendationer, och uppmanar beslutsfattarna att uppmärksamma dessa frågor, som EESK redan nämnt i de dokument som anges ovan.

4. Framtiden är nu: a) Åtgärder och förslag

4.1 Det är svårt att **identifiera nya yrken – och relevanta färdigheter** – på ett teoretiskt sätt i den nya, snabbföränderliga arbetskontexten. Arbetsmarknaden **förutser** vanligtvis **definitionen** av nya yrkesprofiler utifrån dess behov, ofta med företagens och arbetsmarknadsparternas deltagande. **Kollektiva förhandlingar** på alla nivåer – i enlighet med nationell lagstiftning och praxis – och **mekanismer för arbetstagarnas medverkan** på företagsnivå är relevanta verktyg för att hantera förändringarna i färdighets- och utbildningsbehov och bidra till att föregripa dessa förändringar och stärka innovationen.

4.2 EESK betonar även det faktum att det finns **nya metoder**, såsom stordataanalys, som kan bidra till att få **snabba tecken på förändringar** av arbetsmarknadsbehoven: dessa metoder kompletterar traditionella prognosverktyg och andra verktyg för planering av kompetensbehov och kan bidra till en bättre förståelse av den snabbföränderliga efterfrågan på färdigheter i ett sammanhang där ny teknik införs snabbt.

4.3 Spridningen av olika former av atypiska anställningar i den digitala ekonomin ökar behovet av lämplig reglering så att det sociala skyddet och en lika tillgång till utbildning och kompetensutveckling garanteras för alla, även för atypiska arbetstagare ⁽²⁴⁾. Man bör ytterligare undersöka om en sådan individuell utbildningsrätt bör vara överförbar, dvs. om människor bör kunna överföra den mellan arbetsgivare och mellan länder.

⁽²⁰⁾ Europaparlamentets resolution av den 16 februari 2017 med rekommendationer till kommissionen om civilrättsliga bestämmelser om robotteknik, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ Se ovan, fotnot 3.

⁽²²⁾ EUT C 434, 15.12.2017, s. 36 och EUT C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽²³⁾ Eurofound (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublin.

⁽²⁴⁾ EUT C 434, 15.12.2017, s. 30.

4.4 EESK anser att detta även är avgörande för att förbättra arbetstagarnas deltagande i livslångt lärande och för att tillsammans med företagen fastställa innehållet i arbetsplatsanknuten utbildning på ett sätt som kommer att gynna både arbetstagare och företag. Arbetstagarnas lika tillgång till arbetsrelaterat lärande och fortlöpande yrkesutbildning bör säkerställas genom investeringar i olika program och verktyg. Den potential som nätbaserade och digitala lärandeplattformar erbjuder skulle också kunna utnyttjas. Arbetsmarknadens parter bör dock komma överens om användningen av dem med respekt för bestämmelserna om arbetstid och arbetstagarnas fritid. Det är viktigt att erkänna att livslångt lärande kan vara formellt, icke-formellt eller informellt till sin natur. Allt lärande kan tillföra mervärde, om det utformas väl mellan de relevanta aktörerna. Validering av icke-formellt och informellt lärande är viktigt för att stärka och styrka en persons färdigheter och kompetens.

4.5 **Arbetstagares delaktighet** i system som rör korrekt användning av teknik i företaget är avgörande. Detta kommer att säkerställa att de ges verktyg och utbildning som gör att de kan hantera tekniken inom sitt område, men även delta i innovationsprocessen, vilket säkerställer att **medvetenhet** kommer att omvandla deras rädsla för förändring till möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling.

4.6 EESK betonar vikten av att vidta konkreta åtgärder för att hjälpa de nationella utbildningssystemen att **anpassa sina program** så snabbt som möjligt, så att läroplaner och arbetsbaserade system bättre motsvarar arbetsmarknadens behov, och för att se till att utbildningssystemen faktiskt når ut till alla, däribland arbetstagare som löper risk att utestängas på grund av de nya digitalt drivna anställningsformerna, t.ex. **lågkvalificerade personer, personer med funktionsnedsättning** och **landsbygdsbefolkningen** i områden där bredbandspenetrationen är mycket lägre än i storstadsområdena. Det är därför nödvändigt att **förenkla** relevanta administrativa förfaranden i de medlemsstater där de är betungande. För att dessa mål ska kunna uppnås uppmanar EESK kommissionen och medlemsstaterna att inom ramen för den europeiska planeringsperioden anta praktiska åtgärder, t.ex. nya övervakningsmekanismer på EU-nivå för att samla in och utvärdera uppgifter om de resultat som uppnåtts på nationell nivå när det gäller tillgång till digital utbildning och livslångt lärande, fastställande av nya riktmärken för att uppnå nya gemensamma grundläggande utbildningsnivåer och strategier för digitala färdigheter på EU-nivå och undvika att klyftan mellan EU-länderna ökar, förstärkta synergier mellan länderna genom deltagande i nätverk av e-infrastruktur samt fastställande av nya resultatbaserade, sunda kriterier för tilldelning av medel och tillhandahållande av incitament för att förbättra **sammanhållningen** mellan medlemsstaternas utbildningssystem.

4.7 Kommittén är verkligen bekymrad över framtiden för **lågkvalificerade personer** och mer allmänt **utsatta grupper** i Europa. Kommittén befarar att åtgärden "kompetenshöjningsvägar" inom ramen för den nya kompetensagendan inte är tillräcklig för att ta itu med problemet. Såsom Cedefop nyligen visat ⁽²⁵⁾ är definitionen av denna stora grupp, som omfattar många olika kategorier av missgynnade personer, komplex och kunskaperna om den är bristfälliga, samtidigt som siffrorna är oroväckande – år 2015 hade t.ex. en av fyra vuxna européer i åldersgruppen 25–64 (omkring 64 miljoner vuxna) fortfarande enbart låga kvalifikationer, medan andelen av den vuxna befolkningen med låga kognitiva färdigheter när det gäller läs- och skrivkunnskap samt räkneförmåga var 18 % respektive 20 %. Cedefops uppgifter visar att denna grupp är mindre benägen att delta i lärandeverksamhet. Med tanke på att studien har visat att det lönar sig att investera i färdigheter förväntar sig EESK att kommissionen kommer att göra mer för att se till att utsatta grupper såsom **äldre människor** kommer att kunna och uppmantras att delta i **lärandeinitiativ för vuxna** för att undvika risken för att de marginaliseras på arbetsmarknaden. Det är även viktigt att nå ut till arbetstagare i **åldersgruppen 55–64**, eftersom de ofta är minst benägna att delta i livslångt lärande. EESK betonar också vikten av att anpassa maskiner och ny teknisk programvara så att även **personer med funktionsnedsättning** kan använda dem.

4.8 Särskild uppmärksamhet bör även ägnas åt **könsspecifika åtgärder** för att få bukt med digitala klyftor. I hållande könsskillnader vad gäller studier kan betyda att kvinnor kommer att dra mindre nytta av nya arbetsmöjligheter inom yrken med anknytning till naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Mer arbetsflexibilitet kan öka sysselsättningen bland kvinnor, men även få en negativ inverkan på arbetstillfällenas kvalitet ⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU*.

⁽²⁶⁾ OECD (2017). *Going Digital: The Future of Work for Women*. Policy Brief on the Future of Work.

4.9 I denna situation med snabba och kontinuerliga förändringar är det avgörande att erbjuda alla människor många och olika lärandemöjligheter som kan leda till att **meningsfulla (användbara) färdigheter** för (på) arbetsmarknaden förvärvas, i linje med den nya världens digitala dimension, och skydda alla från risken för att utestängas från arbetsmarknaden eller förpassas till otrygga former av arbete. Arbetstagarnas förväntningar och arbetsmarknadernas behov bör återspeglas i de tillgängliga utbildningsordningarna, så att företag kan växa och människor kan hitta arbete eller utvecklas på det befintliga arbetet, i linje med sina färdigheter, förväntningar och kompetenser. **Aktivt arbetstagedeltagande** i system för livslångt lärande och arbetsplatsbaserad fortbildning är en nödvändig förutsättning för företagets tillväxt och konkurrenskraft, för arbetstagarnas anställbarhet och för att säkra arbetstillfällen av god kvalitet.

4.10 EESK betonar även vikten av att öka tillhandahållandet av och deltagandet i **livslångt lärande** som syftar till att förbättra företagets resultat och arbetstagarnas personliga och yrkesmässiga utveckling. Praktiska åtgärder bör vidtas för att främja tillhandahållandet av, och deltagandet i livslångt lärande för alla ⁽²⁷⁾ i enlighet med de behov som fastställs. Detta bör tillhandahållas på grundval av en lämplig kostnads- och förvaltningsfördelning mellan myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare och i samarbete med offentliga och privata institutioner samt arbetsmarknadens parter. EESK skulle i detta sammanhang vilja påpeka att åtgärder bör vidtas för att kontrollera vilka åtgärder som eventuellt är nödvändiga för att etablera rätten till betald utbildningsledighet och att EU-åtgärder bör övervägas i syfte att göra goda metoder i fråga om miniminormer när det gäller rätten till utbildningsledighet till standardmetod i vissa medlemsstater ⁽²⁸⁾. EESK framhåller behovet av en **kvalifikationsoffensiv** för att stödja den ökande digitaliseringen av våra arbetsmarknader, ge incitament till investeringar både på företagsnivå och i den offentliga sektorn och främja offentliga och privata **investeringar i yrkesutbildning**.

4.11 EESK betonar vidare behovet av att garantera **lika tillgång till digitala tjänster** för alla, särskilt äldre och personer med funktionsnedsättning, så att de nya tekniska målen inte blir ett hinder utan en verklig och stor möjlighet för alla, utan diskriminering eller besvär. Kommittén uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ta fram instrument för att garantera adekvat stöd till alla i detta "nya samhälle" och samtidigt se till att den offentliga sektorn har de resurser som krävs för att tillgodose dessa behov. De som i synnerhet riskerar att förlora sitt arbete på grund av automatiseringen bör ges utbildning som gör att de kan omskolas.

4.12 EESK uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att utarbeta system – med arbetsmarknadsparternas och andra civilsamhällesorganisationers deltagande – för att ge möjlighet till kostnadsfri tillgång till utbildning, utbildningskuponger eller kostnadsdelning för dem som inte själva kan stå för kostnaderna. I de fall då arbetstagare behöver ytterligare utbildning är det viktigt att uppnå en **balans mellan arbetstid och lärandetid** som är acceptabel för både arbetstagaren och arbetsgivaren. I detta avseende framhåller EESK på nytt vikten av att titta på och dela erfarenheter av hur utbildning organiseras och tillhandahålls i olika medlemsstater, bland annat det stora antalet metoder på arbetsplatsen som syftar till att tillhandahålla livslångt lärande för arbetstagare, och praxis när det gäller **studieledighet** – som i vissa fall är betald – vilket bör uppmuntras och stödjas i hela EU.

4.13 Kvaliteten på investeringarna i **tillväxt för alla** och skapandet av **arbetstillfällen av god kvalitet** är avgörande. EESK framhåller därför behovet av att tillhandahålla **tillräckliga resurser** för att åtfölja övergången mot tekniska förändringar och digitalisering i syfte att bemöta det akuta behovet av att förvärva relevanta färdigheter och kompetenser, inte enbart på arbetsplatsnivå utan även genom att utveckla effektiva utbildningssystem, för att säkerställa en fortlöpande anpassning av färdigheterna. EESK anser att det är en prioritet att fastställa **specifika budgetposter** för denna övergång och att utvärdera nya resultatbaserade kriterier för tilldelningen.

4.14 EESK uppmanar även kommissionen och medlemsstaterna att på bästa möjliga sätt använda **strukturfonderna**, i synnerhet Europeiska socialfonden – vars prioriteringar för investeringar i humankapital måste bekräftas och skyddas – för kompetensanpassning, som ett kompletterande verktyg. Kommissionen och medlemsstaterna bör tillsammans med berörda parter i civilsamhället utveckla en ram med gemensamma kriterier för att uppnå en ömsesidig förståelse av behoven avseende nya färdigheter och mål, med beaktande av å ena sidan skillnaderna i EU och rörligheten för inte enbart fysiska personer utan även arbetsinnehåll, och å andra sidan kravet på enhetliga omskolnings- och kompetensutvecklingsnivåer för att främja sammanhållningen bland EU-länderna.

⁽²⁷⁾ Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet: Effektiva och rättvisa utbildningssystem i Europa, COM(2006) 481 final.

⁽²⁸⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

4.15 Vederbörligen uppdaterade verktyg, t.ex. den **europiska referensramen för kvalifikationer** och genomförandet av **direktivet om yrkeskvalifikationer**, är användbara för transparensen för de kvalifikationer som erhållits.

4.16 Digitala färdigheter är självklart mycket viktiga i den fjärde industriella revolutionen. I detta sammanhang måste **grundläggande färdigheter** (särskilt i matematik, fysik, kemi och biologi), som också lärs ut vid tekniska institut och yrkesinstitut, samt avancerade språkkunskaper ges ett nytt erkänt värde: utan dem är det inte möjligt att ta nästa steg mot de mycket specialiserade tekniska och informationstekniska färdigheter som behövs för att arbeta i mångkulturella miljöer där digitalisering och robotteknik är grundläggande yrkesmässiga koncept.

4.17 **Grundläggande kunskaper** är mycket viktiga, eftersom de främjar det kritiska tänkande som krävs för att välja informationskällor och förstå ny teknik. Mer uppmärksamhet bör dock ägnas åt både **tekniska och specialiserade färdigheter** och **mjuka färdigheter**. De förstnämnda behövs inom produktionsprocesserna, men de sistnämnda kan hjälpa arbetstagarna att hantera komplexa och föränderliga scenarier. **Färdigheter som kompletterar varandra** är en förutsättning för en framgångsrik framtid. Särskilt i fråga om mjuka färdigheter är det också nödvändigt att **utbilda lärare och utbildningsanordnare** tillräckligt samt att hjälpa **familjerna** att bli medvetna om deras betydelse.

4.18 EESK stöder en strategi med **stark tonvikt på mjuka färdigheter** – t.ex. komplex problemlösning, kritiskt tänkande, lagarbete, tolkningsförmåga, nytt och anpassningsbart tänkande, interkulturell kompetens, virtuellt samarbete, kognitiv flexibilitet osv. – eftersom de är centrala inslag i den mänskliga utvecklingen och kan hjälpa arbetstagarna att tänka självständigt, innan de uppmanas att bli digitalt kompetenta. EESK föreslår att man ska ägna särskild uppmärksamhet åt utvecklingen av dessa färdigheter i översynen av den **europiska referensramen för nyckelkompetenser**.

4.19 Unga måste ges särskild **information** om arbetslivet och **vägledning** när det gäller utbildnings- och arbetsmöjligheter i **skolan** i syfte att vägleda deras fortsatta utveckling och karriärväg. Även **livslång vägledning** kommer dock att vara avgörande i framtiden. **Valet av yrke** är ett mycket viktigt beslut. Om man vägleder ungdomar under denna period och visar dem mångfalden av utbildningar och yrkeskarriärer kan de fatta ett välgrundat beslut.

4.20 Beroende på deras anknytning till det geografiska området, å ena sidan, och deras uppdrag, å andra sidan, erbjuder **skolor, universitet och utbildningsinstitut** en blandning av ny kunskap och nya lärandesätt. EESK anser att det är viktigt att **sammanlänka** deras roll och verksamhet med statliga och lokala myndigheters och institutioners roll, samt med arbetslivet. Denna process måste uppmuntras och stödjas, med beaktande av civilsamhällesorganisationernas och den sociala dialogens centrala roll, som måste utvecklas med utgångspunkt i den lokala och regionala nivån.

4.21 EESK uppmanar kommissionen att vidareutveckla inrättandet av ett uppdaterat **”register över god praxis”**, som har potential att underlätta en EU-omfattande debatt för att kartlägga riktlinjer och standarder på grundval av bästa praxis på yrkesutbildningsområdet.

4.22 Kompetenser som förvärvats genom **icke-formellt och informellt lärande** blir allt viktigare. I sitt yttrande från 2015 ⁽²⁹⁾ betonade EESK behovet av att göra vad som är nödvändigt för att de nationella kvalifikationssystemen ska kunna säkerställa **valideringen** av dem (i enlighet med rådets rekommendation 2012/C 398/01 ⁽³⁰⁾) och av att framhålla den avgörande roll som det organiserade civila samhället spelar i denna process. Lämplig validering (bestående av identifiering, dokumentation, bedömning och certifiering) kommer att föra deras mervärde till arbetsmarknaden och tjäna till att framhålla den enskildes yrkesmässiga medvetenhet, dvs. kunskap om ens egna färdigheter. Det är därför av största vikt att uppmuntra **arbetsförmedlingar** och ”privata/offentliga förmedlingar” att bli mycket mer aktiva på detta område. Valideringen bör vara tillgänglig och ekonomiskt överkomlig för att gagna både arbetstagare och arbetsgivare.

4.23 EESK framhåller de tio prioriterade åtgärderna i den **nya kompetensagendan**: initiativet för kompetenshöjningsvägar, att göra yrkesutbildning till ett förstahandsval, referensramen för nyckelkompetenser, koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen, den europeiska referensramen för kvalifikationer, verktygen för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU, Europass-ramen, insamlingen av uppgifter för att behandla risken för kunskapsflykt, strategin för branschsamverkan kring kompetens och slutligen rekommendationen om uppföljning av utexaminerade är alla användbara verktyg för att utrusta människor med rätt kompetens.

⁽²⁹⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 49.

⁽³⁰⁾ Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande.

4.24 För en rättvis övergång och för att den aktiva arbetsmarknadspolitiken ska fungera krävs lika effektiva **arbetsförmedlingar** som inte bara kan hantera efterfrågan och arbetsutbud, utan även erbjuder de arbetssökande **vägledning och rådgivning**. EESK uppmanar medlemsstaterna att investera mer resurser för att förbättra arbetsförmedlingarnas och deras personals effektivitet, ändamålsenlighet och kapacitet samt i utformningen av verktyg för att stödja dem som ännu inte deltar på arbetsmarknaden. På detta sätt skulle arbetstagarna kunna erbjudas möjligheter att nå ut till entreprenörer som kan uppskatta deras värde och kompetenser inom ramen för en sund och god cirkel av yrkesmässig utveckling och företagskonkurrens.

4.25 Vad gäller anställningsmöjligheter är det mycket viktigt att EU tar itu med problemet med s.k. **kompetensflykt**, dvs. att vissa medlemsstater förlorar högkvalificerat humankapital. Under idealiska förhållanden skulle rörligheten i Europa främja **kompetensutbyte** mellan länder, dvs. leda till en berikning som gynnar alla medlemsstater. Verkligheten ser dock annorlunda ut. Vissa EU-länder – främst väst- och nordeuropeiska länder – är mycket mer attraktiva för rörliga arbetstagare från de mest sårbara och minst strukturerade länderna – främst öst- och sydeuropeiska länder – på grund av att det finns fler arbetstillfällen och kapacitet att erbjuda högre löner. Det är huvudsakligen Industri 4.0, från tillverkning till tjänster och forskning, men även andra områden såsom den medicinska sektorn och sektorn för forskning, som per definition i stor utsträckning driver på denna utvandring. Detta leder till ett betydande utflöde av människor, färdigheter och talang från ursprungsländerna, vilket gör att de förlorar konkurrenskraft samt sina investeringar i utbildning och nationella skatteintäkter⁽³¹⁾. I vissa fall lyckas högkvalificerade rörliga människor inte hitta ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer på mottagarlandets arbetsmarknad och tar i slutändan arbeten som de är överutbildade för. Detta kan undvikas om EU uppmuntrar till **jobbutbyten mellan företag från olika medlemsstater**. Mer allmänt krävs ytterligare insatser på EU-nivå för att främja **konvergens i riktning mot en innovationsdriven och sysselsättningskapande ekonomisk tillväxt för alla** och större **social sammanhållning**.

4.26 En annan viktig fråga som måste behandlas är den om arbetstagarnas **hälsa och säkerhet**. Tekniska innovationer kommer sannolikt att ersätta tungt och farligt arbete, och således förbättra arbetstillfällenas kvalitet, men nya patologier kan växa fram, särskilt för isolerade (distans)arbetare. Social dialog på europeisk och nationell nivå samt på sektornivå är ett viktigt verktyg när det gäller att undersöka om och i vilken utsträckning det behövs **ytterligare skydd** för anställdas hälsa och privatliv i en tid då den digitala mobilkommunikationen finns överallt, samt vilka åtgärder som är lämpliga i detta avseende. Det är följaktligen nödvändigt att fastställa sätt att förebygga dem: ett exempel är den s.k. **rätten att koppla ned**, som nyligen erkändes i Frankrike och som tillämpas i vissa sektorer och avtal på företagsnivå i vissa EU-länder men som ännu inte har utvärderats på EU-nivå. Detta måste undersökas ytterligare på EU-nivå, med hänsyn till behovet av att respektera bestämmelserna om arbetstid och i linje med den nya synen på balans mellan arbete och privatliv.

4.27 Sakernas internet, integritet och stordata är andra frågor av stor relevans när det gäller förtrogenhet med digitaliserad utbildning och e-lärandeverktyg samt utmaningar i fråga om dataskydd. **Konsumentorganisationers** roll bör också framhållas i detta sammanhang, eftersom de kan bidra effektivt till utformningen av nya verktyg för att ta itu med de stora utmaningarna i samband med behovet av att trygga människornas integritet när de köper och använder nätbaserade undervisningstjänster⁽³²⁾.

5. Framtiden är nu: b) Exempel på bästa praxis för omskolning och kompetensutveckling av arbetstagare

5.1 Erkänd bästa praxis inbegriper öppna läresurser (OER, dvs. digitalt utbildningsmaterial som görs tillgängligt med licenser som tillåter att det vidareutnyttjas, ändras och distribueras) och storskaliga öppna nätkurser (MOOC, dvs. öppna nätkurser som är utformade för lärande på distans). De är relativt, men inte helt, nya, men det är viktigt att utöka rådgivningen och informationen om dem. Användningen av OER och MOOC kan vara ett viktigt verktyg för att **öppna upp tillgången till utbildning** på ett resurseffektivt sätt som gör att människor kan balansera arbets- och familjeåtaganden.

⁽³¹⁾ Schellinger, A. (2017). *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis*. A Friedrich-Ebert-Stiftung Project 2015–2017, s. 88.

⁽³²⁾ EUT C 81, 2.3.2018, s. 102.

5.2 EESK betraktar en **europaisk ram för e-kompetens** som ett användbart verktyg på EU-nivå: den tillhandahåller en referensram med 40 kompetenser som används på den informations- och kommunikationstekniska arbetsplatsen, med en gemensam terminologi för kompetenser, färdigheter, kunskaper och färdighetsnivåer som kan förstås i hela Europa, däribland färdighets- och kunskapskrav för yrkespersoner, yrken och organisationer inom IKT med fem färdighetsnivåer, och är utformad för att tillgodose behoven hos enskilda personer, företag och andra organisationer inom offentliga och privata sektorer, i synnerhet utbildningsinstitut och företag.

5.3 När det gäller **företagsbaserad yrkesutbildning** måste systemen för varvad yrkesutbildning i länder såsom Österrike, Tyskland, Danmark och Nederländerna ses som bästa praxis, med tanke på arbetsmarknadsparternas deltagande i den pågående anpassningen av yrkesutbildningssystemen till det nya digitalt drivna arbetslivet⁽³³⁾.

5.4 EESK anser att spanska Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), franska Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) och italienska Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua utgör exempel på bästa praxis när det gäller **finansiering av utbildningskurser på arbetsplatsen**, och anser att de bidrar stort till att uppdatera arbetstagarnas digitala färdigheter.

5.5 På liknande sätt kan **individuella utbildningsordningar** vara användbara. I **Frankrike** finns exempelvis ett personligt utbildningskonto (CPF), individuell studieledighet (CIF), tjänstledighet för bedömning av färdigheter (CBC) och tjänstledighet för validering av förvärvad erfarenhet (CVAE).

5.6 I **Italien** finns det två typer av studieledighet: Den första är för att slutföra skolgång och/eller universitetsutbildning samt annan utbildningsverksamhet än den som arbetsgivaren erbjuder. Den andra är för både anställda och arbetslösa och ska garantera arbetstagarnas **rätt till livslångt lärande**. Det sätt som arbetstagare identifieras på, den tid de tillåts avsätta och den inkomst de får har fastställts genom **kollektiva förhandlingar**. Slutligen finns även **utbildningskuponger** ("voucher formativo") i Italien: detta är en typ av enskild fond för utbildningsverksamhet som syftar till att stärka människors anställbarhet genom yrkesmässiga och innovativa utbildningskurser.

5.7 **Tyskland** är ett av de länder i världen där störst andel människor arbetar och arbetslösheten är lägst: enligt en OECD-undersökning påverkas inte sysselsättningsgraden av den höga automatiseringsnivån eftersom arbetstagarna utbildas i att använda robotar och **får hjälp att hitta annat jobb** om deras jobb ersätts på grund av robotisering. På vissa områden är dock efterfrågan på anställning mindre, och människor som kommer in på arbetsmarknaden kan sakna den utbildning i digitala färdigheter som krävs för att hitta arbete. De tyska arbetsmarknadsparterna har beslutat att ta sig an **innovationsutmaningen** och inleda förhandlingar om hur denna utmaning på arbetsmarknaden ska hanteras.

5.8 I **Frankrike** antogs förra året en lag om **rätten att koppla ned** och i Italien pågår diskussionen om denna fråga, som erkänns i vissa kollektivavtal.

5.9 EESK anser att unga människor inom de första nivåerna av skolundervisningen måste utbildas inte bara om arbetsmarknadens behov utan också om **fullt och aktivt medborgarskap**⁽³⁴⁾. Slutligen är ett annat exempel på bästa praxis att en **grundläggande programmeringskurs** ges i många grundskolor i Estland.

5.10 I kommissionens aktuella publikation från i år, "Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future"⁽³⁵⁾, rapporteras många intressanta fall av bästa praxis som genomförts i flera medlemsstater och som, med nödvändiga anpassningar, skulle kunna tillämpas på annat håll:

- Det österrikiska AQUA-projektet, för matchning av arbetslösas färdigheter med arbetsgivares behov, i synnerhet små och medelstora företag.
- Den danska Coop Madskolen, för att lösa den allt större bristen på arbetskraft i livsmedelsindustrin.

⁽³³⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 57, EUT C 143, 22.5.2012, s. 94.

⁽³⁴⁾ Se EESK:s yttrande om "EU:s nya utbildningsstrategi" (EUT C 81, 2.3.2018, s. 167).

⁽³⁵⁾ Europeiska kommissionen (2017). *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future*. Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå.

- Det brittiska "Tech Partnership", för att stimulera arbetskraftstillgången i digitala sektorer.
- De tyska programmen för varvad utbildning, för att avhjälpa kompetensbrister på ett bottom-up-sätt.
- De italienska tekniska högskolorna, för att säkerställa ett stabilt utbud av färdigheter på lokal nivå i strategiska sektorer.
- Det nederländska "Techwise Twente", som är inriktat på yrkesutbildningsinstitut för att säkerställa att de färdigheter som lärs ut är de som behövs i sektorn för högteknologiskt material.
- Det serbiska och tyska yrkesutbildningssamarbetet, för att förbättra arbetskraftstillgången i vissa sektorer som lider av kompetensbrist.
- Det litauiska och lettiska "Educate for Business", genom vilket läroplanerna för yrkesutbildningsprogrammen har uppdaterats för passa arbetsmarknaden.
- Det finska "Valkeakoski Campus", som tack vare nära dialog med lokala företag ger yrkesutbildningsstuderande möjlighet att förvärva rätt digitala färdigheter inom automatisering och robotteknik.
- Det slovakiska, tjeckiska och brittiska projektet "Step Ahead", som är inriktat på lärare inom yrkesutbildning för att säkerställa att de färdigheter som lärs ut är de som behövs på arbetsmarknaden.
- Den spanska arbetsstiftelsen för byggsektorn, för att uppgradera färdigheterna hos arbetstagarna i byggsektorn och tillhandahålla uppdaterade läroplaner för grundläggande utbildning.

Och slutligen

- Det globala "Nestlé YOUth Initiative", som utvecklar möjligheter till varvad utbildning och tar fram läroplaner tillsammans med yrkesutbildningsskolor.

Vart och ett av dessa initiativ är inriktat på en eller flera aspekter, t.ex. att matcha tillgång och efterfrågan, arbetsbaserat lärande, digitala färdigheter och entreprenörsfärdigheter, rörlighet och social delaktighet.

Bryssel den 15 mars 2018.

Georges DASSIS
*Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande*
