



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 16.12.2008
KOM(2008) 868 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**Nye kvalifikationer til nye job -
om at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet**

{SEK(2008) 3058}

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Nye kvalifikationer: nøglen til flere og bedre job.....	3
1.1.	Tackle kvalifikationsudfordringen.....	3
1.2.	Opgradere kvalifikationer på alle niveauer og fremme beskæftigelsesevnen.....	3
1.3.	Matche kvalifikationerne med arbejdsmarkedets behov.....	4
1.4.	Forbedre EU's evne til at vurdere, foregribe og matche kvalifikationer.....	5
2.	En første vurdering af kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehov frem til 2020.....	6
2.1.	Langsigtede tendenser for jobskabelse og udbud af arbejdskraft.....	6
2.1.1.	Et ekspanderende arbejdsmarked i stigende grad domineret af servicesektoren.....	6
2.1.2.	Risiko for arbejdskraftmangel og behov for højere beskæftigelsesfrekvenser.....	7
2.2.	Tendenser i kvalifikationsbehov og beskæftigelse.....	8
2.2.1.	Højere kvalifikationskrav i alle job.....	8
2.2.2.	Skabelse af et betydeligt antal højkvalifikationsjob og risiko for polarisering af arbejdsmarkedet.....	8
3.	Foregribe og matche: en dagsorden for nye kvalifikationer til nye job.....	12
3.1.	Afhjælpe manglende matchning.....	12
3.2.	Styrke EU's evne til at forudse og foregribe.....	13
3.3.	Uddybning af det internationale samarbejde.....	14
3.4.	Mobilisering af fællesskabsinstrumenter.....	15

1. NYE KVALIFIKATIONER: NØGLEN TIL FLERE OG BEDRE JOB

1.1. Tackle kvalifikationsudfordringen

Finanskrisens alvor gør verdensøkonomiens fremtid uforudsigelig, så for at vende udviklingen i Europa er det væsentligt at styrke den menneskelige kapital og beskæftigelsesevnen ved at opgradere kvalifikationerne. Det er imidlertid ikke nok at opgradere kvalifikationer: at sikre bedre overensstemmelse imellem udbuddet af kvalifikationer og arbejdsmarkedets efterspørgsel er mindst lige så vigtigt.

Som led i den europæiske økonomiske genopretningsplan, som Kommissionen foreslog¹ for at bistå EU med at afbøde virkningerne af den øjeblikkelige krise og forberede det økonomiske opsving, lancerede Kommissionen et omfattende europæisk initiativ til støtte for beskæftigelsen. Dette initiativ har til formål at fremme beskæftigelse og tilbagevenden til arbejdsmarkedet for arbejdstagere, der er blevet afskediget, gennem aktivering, omskoling og opgradering af kvalifikationer.

At opgradere kvalifikationer er af afgørende betydning for at vende EU's udvikling på kort sigt og skabe vækst og produktivitet på længere sigt, for EU's job og evne til at tilpasse sig forandringer, for lige muligheder, ligestilling mellem mænd og kvinder og social samhørighed.

I hele EU udgør overgangen til en lavemissionsøkonomi og den videnbaserede økonomis voksende betydning, navnlig udbredelsen af ikt'er og nanoteknologier, glimrende muligheder for at skabe bæredygtige job. Globaliseringen, aldrende befolkninger, urbaniseringen og udviklingen i de sociale strukturer øger også tempoet for ændringer i arbejdsmarkeds- og kvalifikationskrav. Udviklingen af nye kvalifikationer og kompetencer med henblik på fuldt ud at udnytte mulighederne for genopretning er et prioriteret indsatsområde og en udfordring for EU og de nationale offentlige myndigheder, uddannelsesudbydere, virksomheder, arbejdstagere og studerende.

Situationen i medlemsstaterne og regionerne er meget forskellig, for så vidt angår befolkningernes kvalifikationsprofil og beskæftigelsesfordeling på sektorer. At forbedre overvågning, vurdering og foregribelse samt matchning af kvalifikationer er afgørende både for at tackle krisens beskæftigelsesmæssige konsekvenser og for at sikre EU-arbejdsstyrkens langsigtede beskæftigelsesmuligheder.

1.2. Opgradere kvalifikationer på alle niveauer og fremme beskæftigelsesevnen

Opgradering af kvalifikationer er afgørende for at skabe lige muligheder, da lavtuddannede er mere udsatte på arbejdsmarkedet og risikerer at blive først ramt af krisen. Opgradering af kvalifikationer er ikke blot en luksus for højtuddannede i højteknologiske job: det er en nødvendighed for alle. Lavtkvalificerede voksne har syv gange mindre sandsynlighed for at deltage i livslang læring end voksne med en højere uddannelse; der gøres for lidt for at opgradere og tilpasse en aldrende arbejdsstyrkes kvalifikationer. Medlemsstaternes uddannelses-, erhvervsuddannelses- og beskæftigelsespolitikker skal fokusere på at opgradere og tilpasse kvalifikationer

¹ Meddelelse fra Kommissionen, KOM(2008) 800.

og skabe bedre uddannelsesmuligheder på alle niveauer for at opbygge en arbejdsstyrke, der er højtuddannet, og som reagerer hurtigt på økonomiens behov. Ligeledes har virksomheder den allerstørste interesse i at investere i menneskelig kapital og forbedre deres forvaltning af menneskelige ressourcer. Endvidere er ligestilling mellem mænd og kvinder en nøglefaktor for at tackle de nye kvalifikationsbehov.

Det er af afgørende betydning at fremme effektiviteten og skabe lige muligheder for alle i de europæiske uddannelsessystemer for at undgå, at EU's menneskelige og finansielle ressourcer går til spilde, og øge beskæftigelsesevnen og mindske uligheder². Opgradering af kvalifikationer medfører umiddelbare omkostninger og skal ses i sammenhæng med økonomisk bæredygtighed, men det individuelle, skattemæssige og sociale udbytte burde på mellemlang og lang sigt opveje de oprindelige omkostninger. En kvalificeret arbejdsstyrke bidrager ikke blot til produktiviteten: investeringer i veludformede livslange læringssystemer kan i vidt omfang opveje den økonomiske omkostning i forbindelse med manglende og mangelfulde kvalifikationer. Selvom økonomiske afmatning lægger øget pres på offentlige og private udgifter, er det ikke det rette tidspunkt at begrænse investeringer i uddannelse, kvalifikationer og aktive beskæftigelsesforanstaltninger.

Uddannelsessystemer skal bibringe nye kvalifikationer som svar på den type nye job, som forventes at blive skabt, og fremme omstillings- og beskæftigelsesevnen hos voksne, der allerede indgår i arbejdsstyrken. Førskoleundervisning og almen uddannelse af høj kvalitet for alle, gennemførelse af uddannelse og forebyggelse af skolefrafald er af afgørende betydning for at give folk nøglekompetencer, herunder grundlæggende kvalifikationer og læring, der er en forudsætning for yderligere opgradering af kvalifikationer³.

1.3. Matche kvalifikationerne med arbejdsmarkedets behov

For at tackle den voksende arbejdsløshed må matchningen af kvalifikationer forbedres. Misforholdet imellem udbud af og efterspørgsel efter kvalifikationer på arbejdsmarkedet giver anledning til voksende bekymring i de fleste medlemsstater. På grund af mangelfuld kommunikation og strukturel stivhed forsynes arbejdstagere og virksomheder ikke med kvalifikationer på det rigtige niveau på de rigtige områder, hvilket skader navnlig mindre virksomheders konkurrenceevne. Den sammensætning af kvalifikationer, man får på universiteter og i uddannelsessystemer i EU, er ikke helt på linje med en innovationsdrevet økonomi. Unge mænds og kvinders valg af uddannelse og job er fortsat påvirket af traditionelle kønsrollemønstre. Hvis man rettede op på kønsskævheder i sektorer og job, ville man delvis kunne tackle en kommende mangel på kvalifikationer på det tekniske og ledelsesmæssige område⁴.

² Kommissionens meddelelse - Effektivitet og lige muligheder for alle i de europæiske uddannelsessystemer, KOM(2006) 481 endelig af 8.9.2006.

³ Europa-Parlamentets og Rådets henstilling af 18. december 2006 om nøglekompetencer for livslang læring (2006/962/EF).

⁴ Kommissionens kommende beretning om ligestilling mellem mænd og kvinder 2009. Kommissionens meddelelse - Fremme af unges fulde deltagelse i uddannelse, beskæftigelse og samfundsliv, KOM(2007) 498 endelig af 4.9.2007.

Fjernelse af hindringer – også administrative - for arbejdstageres fri bevægelighed i EU og mere gennemsigtig information om arbejdsmarkedstendenser og kvalifikationskrav ville bidrage til at fremme beskæftigelsesmæssig og geografisk mobilitet samt sektormobilitet og skabe mulighed for bedre overensstemmelse mellem arbejdstagernes kvalifikationer og jobmulighederne. Mobilitetsperioder i forbindelse med uddannelse og erhvervsuddannelse (f.eks. gennem Erasmus- og Leonardo-programmet) medvirker til at gøre folk mere åbne over for mobilitet senere i deres arbejdsliv. Mere effektiv jobsøgning kræver øget koordinering mellem forskellige politikområder og arbejdsmarkedsinstitutioner, bl.a. offentlig arbejdsformidling og sociale sikringsystemer.

Fra Kommissionens side og i den europæiske pagt om indvandring og asyl fremhæves det, at beskæftigelse af arbejdstagere fra tredjelande og deres geografiske mobilitet kan medvirke til at rette op på misforholdet mellem udbud af og efterspørgsel efter kvalifikationer og sikre, at deres kvalifikationer kan finde optimal anvendelse⁵. En vellykket integrering af indvandrere og deres børn er af afgørende betydning for EU's økonomier og samfund.

1.4. Forbedre EU's evne til at vurdere, foregribe og matche kvalifikationer

Der er behov for at overvåge og foregribe arbejdsmarkeds- og kvalifikationskrav for at hjælpe arbejdstagere med at komme tilbage på arbejdsmarkedet, fremme matchningen med eksisterende ledige job og styre opgraderingen af kvalifikationer med henblik på at forbedre jobudsigterne på lang sigt. En væsentlig forbedring af medlemsstaternes og EU's evne til at forudsige, tage højde for og matche kommende kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehov er en forudsætning for udarbejdelse af en effektiv beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsuddannelsespolitik og planlægning af individuelle karrierevalg. En sådan forbedret evne kan spille en afgørende rolle for integrerede flexicuritypolitikkers succes inden for vækst- og jobstrategien, som fremhævet af EU's flexicuritytaskforce⁶.

Det Europæiske Råd understregede i marts 2008, at investering i mennesker og modernisering af arbejdsmarkeder udgør et af de fire prioriterede områder i Lissabonstrategien, og opfordrede Kommissionen "til at forelægge en samlet vurdering af de fremtidige kompetencekrav i Europa frem til 2020, hvor der tages hensyn til de teknologiske ændringer og befolkningernes aldring, og til at foreslå foranstaltninger, der skal tage højde for fremtidens behov".

Som svar på mandatet fra Det Europæiske Råd præsenteres i kapitel 2 i denne meddelelse en første vurdering af fremtidige kvalifikationskrav frem til 2020. Men denne analyse kan ikke være en engangsforeteelse. Den skal følges op af en løbende strategisk indsats og i takt med, at nye sektorer øger deres mulighed for at sætte gang i vækst og jobskabelse, skal vurderingerne opdateres jævnlige for at inddrage disse nye udviklinger.

⁵ Kommissionens meddelelse - En fælles indvandringspolitik for Europa: Principper, aktioner og redskaber, KOM(2008) 359 endelig af 17.6.2008.

⁶ Meddelelse fra Kommissionen - Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed, KOM(2007) 359 af 27.6.2007. Rapport fra flexicuritytaskforce til Rådet, december 2008.

I den forbindelse fremgår det af kapitel 3, hvordan man gradvis kan opgradere kapaciteten, og vurdering af kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehov sættes ind i rammen for EU-strategien for vækst og beskæftigelse. Sideløbende med dette initiativ foreslår Kommissionen også en opdateret strategiramme for europæisk samarbejde på uddannelsesområdet for at bistå medlemsstaterne med at hæve kvalifikationsniveauet gennem livslang læring.

2. EN FØRSTE VURDERING AF KVALIFIKATIONS- OG ARBEJDSMARKEDSBEHOV FREM TIL 2020

Den uforudsete finanskrisen i anden halvdel af 2008 viser begrænsningerne ved enhver form for prognose. Mange af de kvalifikationer og job, som vil forekomme EU-borgere almindelige i 2020, f.eks. som følge af ændringer i anvendelsen af "rene" teknologier, kan vi ikke engang forestille os i dag. Men skønt en prognose ikke kan give et nøjagtigt billede af fremtiden, kan den påpege generelle tendenser og fremhæve behovet for politiktiltag⁷.

Kommissionens vurdering indeholder tre hovedkonklusioner: for det første er der på mellemlang og lang sigt et stort potentiale for jobskabelse i Europa, både for så vidt angår nye job og genbesættelser. Dernæst vil kravene til kvalifikationer og kompetence vokse betydeligt i alle former for beskæftigelse og på alle niveauer. For det tredje er der et behov for at sikre en bedre overensstemmelse mellem udbuddet af kvalifikationer og efterspørgslen på arbejdsmarkedet.

Denne første vurdering er i vidt omfang baseret på en udførlig prognose for fremtidige kvalifikationsbehov, som Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) foretog i juni 2008⁸. Yderligere oplysninger, metodologi og en beskrivelse af medlemsstaternes prognoser findes i det arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, som ledsager denne meddelelse.

2.1. Langsigtede tendenser for jobskabelse og udbud af arbejdskraft

2.1.1. Et ekspanderende arbejdsmarked i stigende grad domineret af servicesektoren

Af Cedefop-analysen fremgik det, at der kunne opstå omkring 100 millioner jobmuligheder i EU-25⁹ i perioden 2006-2020. Ud over at skabe 19,6 millioner nye job, kunne 80,4 millioner job blive ledige, fordi arbejdstagere går på pension eller forlader arbejdsmarkedet.

Det langsomme, men vedholdende skift i EU-beskæftigelsens sektorfordeling fra landbrug og traditionel håndværksindustri til tjenesteydelser fortsætter formentlig trods den nylige afmatning. I 2020 vil næsten tre fjerdedele af alle job være i servicesektoren.

⁷ On the constraints and methodology of forecasting, jf. arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene (Commission Staff Working Document (SWD)).

⁸ Cedefop, *Skills needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

⁹ Denne foreløbige vurdering omfatter ikke Bulgarien og Rumænien. De vil blive omfattet af den første ajourføring af fremskrivninger.

Jobskabelsen i servicesektoren bliver sandsynligvis ret omfattende frem til 2020, navnlig for så vidt angår serviceydelser til virksomhederne. Primærsektoren kunne miste 2,9 millioner job, mens bygningsindustrien formentlig stabiliserer sig. Håndværksindustrien ville opleve et nettotab på 800 000 job trods væksten i ingeniørfagene; i betragtning af virkningen af en voldsom efterspørgsel efter genbesættelser, vil der stadig være betydelige jobmuligheder i håndværksindustrien, som derfor fortsat vil være en afgørende sektor for EU's økonomier.

I et kortere tidsperspektiv kan der udarbejdes en mere detaljeret prognose for tendenserne inden for servicesektoren. Frem til 2015 forventes de bedste udsigter for jobskabelse at være inden for serviceydelser til virksomhederne (som f.eks. it, forsikring og rådgivning), sundhedsydelser og socialarbejde, distribution, personlige tjenesteydelser, hotel- og cateringsektoren og i mindre grad inden for uddannelse (figur 1). For så vidt angår udsigterne for serviceydelser til virksomhederne og andre sektorer, kan der være brug for justeringer i lyset af finanskrisen

Overgangen til en lavemissionsøkonomi vil også få en væsentlig indvirkning på beskæftigelsen, især inden for energi, vand og affaldsbehandling, bygningsindustri, transport, industri, landbrug og skovbrug. Ifølge Den Internationale Arbejdsorganisation skulle det globale marked for økologiske tjenester og produkter blive fordoblet og nå op på 2 740 milliarder dollars i 2020¹⁰.

2.1.2. *Risiko for arbejdskraftmangel og behov for højere beskæftigelsesfrekvenser*

De demografiske tendenser vil få en betydelig indvirkning på udbuddet af arbejdskraft, skønt der i en årrække delvis vil blive kompenseret herfor ved en vækst i erhvervsfrekvenserne¹¹. Eurostats beregninger viser, at EU's erhvervsaktive befolkning (15-64 år) vil toppe i 2012 for derefter at begynde at svinde ind, efterhånden som babyboomgenerationen går på pension. Eftersom kvinders og ældre arbejdstageres arbejdsmarkedsdeltagelse fortsat vil øges, burde den effektive arbejdsstyrke fortsætte med at voke langsomt indtil 2020; derefter vil "aldringseffekten" overstige den øgede arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket fører til et lille, men støt fald i EU's samlede udbud af arbejdskraft; det vil påvirke medlemsstaterne på forskellig vis.

Indvandring ville delvis kunne kompensere for det faldende fødselstal, men kan ikke opveje det demografiske underskud, ikke mindst fordi indvandrerbefolkninger i det lange løb har en tendens til at følge de demografiske mønstre i deres opholdsland. Kvalitative misforhold på EU's arbejdsmarked vil sandsynligvis blive forværret af kvantitative mangler: overensstemmelse imellem kvalifikationer og arbejdsmarkedets behov bliver af afgørende betydning for en effektiv udnyttelse af den menneskelige kapital.

¹⁰ ILO, Green jobs: facts and figures, 2008.

¹¹ Jf. Kommissionens første demografiske rapport – SEK(2007) 638 af 11.5.2007.

2.2. Tendenser i kvalifikationsbehov og beskæftigelse

2.2.1. Højere kvalifikationskrav i alle job

Et samspil mellem en række faktorer vil stimulere efterspørgslen efter bedre og tilpassede kvalifikationer: globaliseringen og øget international handel; overgangen til en lavemissionsøkonomi; anvendelse af teknologier, navnlig ikt; og ændret tilrettelæggelse af arbejdet, hvilket i sig selv er en følge af teknologiske ændringer og opgradering af kvalifikationer¹².

I det næste årti vil der være en øget efterspørgsel efter en højt kvalificeret og omstillingsparat arbejdsstyrke og mere kvalifikationsafhængige job. Den generelt opadgående tendens i efterspørgslen efter kvalifikationer kan illustreres ved at se på det uddannelsesniveau, der kræves, skønt dette er en meget tilnærmelsesvis variabel for kvalifikationsniveauet.

Mellem 2006 og 2020 skulle andelen af job i EU-25, hvortil der kræves et højt uddannelsesniveau, vokse fra 25,1 % til 31,3 % af det samlede antal job; andelen af job, som kræver kvalifikationer på mellemniveau, skulle vokse en smule, fra 48,3 % til 50,1 %. Dette ville føre til henholdsvis 38,8 og 52,4 millioner nye job på højt niveau og mellemniveau. Samtidig ville andelen af job, som kræver et lavt uddannelsesniveau, falde fra 26,2 % til 18,5 %, trods 10 millioner nye job (figur 2).

De fleste ikke-manuelle faglærte job vil kræve højt kvalificeret arbejdskraft; arbejdstagere med mellemuddannelser vil i stigende grad besætte faglærte job. Eftersom uddannelsesniveauet vokser hurtigere end ændringerne på arbejdsmarkedet, vil kun halvdelen af de ikke-uddannelseskrævende job blive besat med lavtuddannede arbejdstagere (figur 3).

I servicesektoren er der en klar tendens i retning af krav om bredere kvalifikationer på alle beskæftigelsesniveauer i forbindelse med "ikke-rutine"-opgaver. F.eks. skal ikt-fagfolk opgradere deres kvalifikationer inden for markedsføring og ledelse, og servicemedarbejdere skal opgradere deres kvalifikationer inden for kundeservice og it-kendskab. I mange vidensintensive sektorer er der behov både for lederevner og videnskabelig indsigt. På det sociale og uddannelsesmæssige område er der behov for at opgradere kvalifikationerne for at forbedre ydelsernes kvalitet.

Dette afspejler den voksende efterspørgsel fra arbejdsgivernes side for tværfaglige nøglekompetencer som f.eks. problemløsning og analytiske evner, selvledelse og kommunikationsevner, sproglige kvalifikationer og mere generelt "ikke-rutine kvalifikationer".

2.2.2. Skabelse af et betydeligt antal højkvalifikationsjob og risiko for polarisering af arbejdsmarkedet

Nettojobskabelsesfremskrivninger viser en polariseret jobudvidelse de forskellige beskæftigelser imellem med en stærk slagside til fordel for højkvalifikationsjob. Frem til 2020 kunne der blive skabt 17,7 millioner yderligere job i EU-25 inden for højt kvalificerede ikke-manuelle job som f.eks. administratorer, marketingchefer,

¹² SWD, side 18.

logistikchefer og salgschefer, it-systemadministratorer, undervisere og teknikere. Samtidig fremhæver prognoser lave eller endog negative jobskabesudsigter for visse højt kvalificerede job, men også en betydelig nettoskabelse af ikke-uddannelseskrævende job (5 millioner), navnlig i servicesektoren, f.eks. sikkerhedspersonale, hjemmehjælpere, kasseassistenter og rengøringsassistenter (figur 4).

Nye teknologier og udviklinger i arbejdstilrettelæggelse ser ud til at føre til en betydelig jobudvidelse i enderne af jobspektret (navnlig på det højere niveau). Nye teknologier kan hverken erstatte "ikke-rutine" opgaver, der er typiske for højt kvalificerede job (f.eks. kognitive og kommunikative opgaver), eller lavt kvalificerede job, navnlig i servicesektoren (f.eks. plejepersonale og lastvognschauffører). Rutineopgaver på mellemniveau og repetitivt arbejde kan erstattes af automatisering og anvendelse af edb eller udliciteres.

En sådan polarisering kan iagttages i en række medlemsstater. Det er imidlertid ikke et entydigt fænomen, og polariseringstendensen i nettojobskabelsen skulle i høj grad blive opvejet af en høj efterspørgsel efter arbejdstagere med en mellemuddannelse, skønt genbesættelse af job også vil accentuere den opadgående tendens i efterspørgslen efter kvalifikationer.

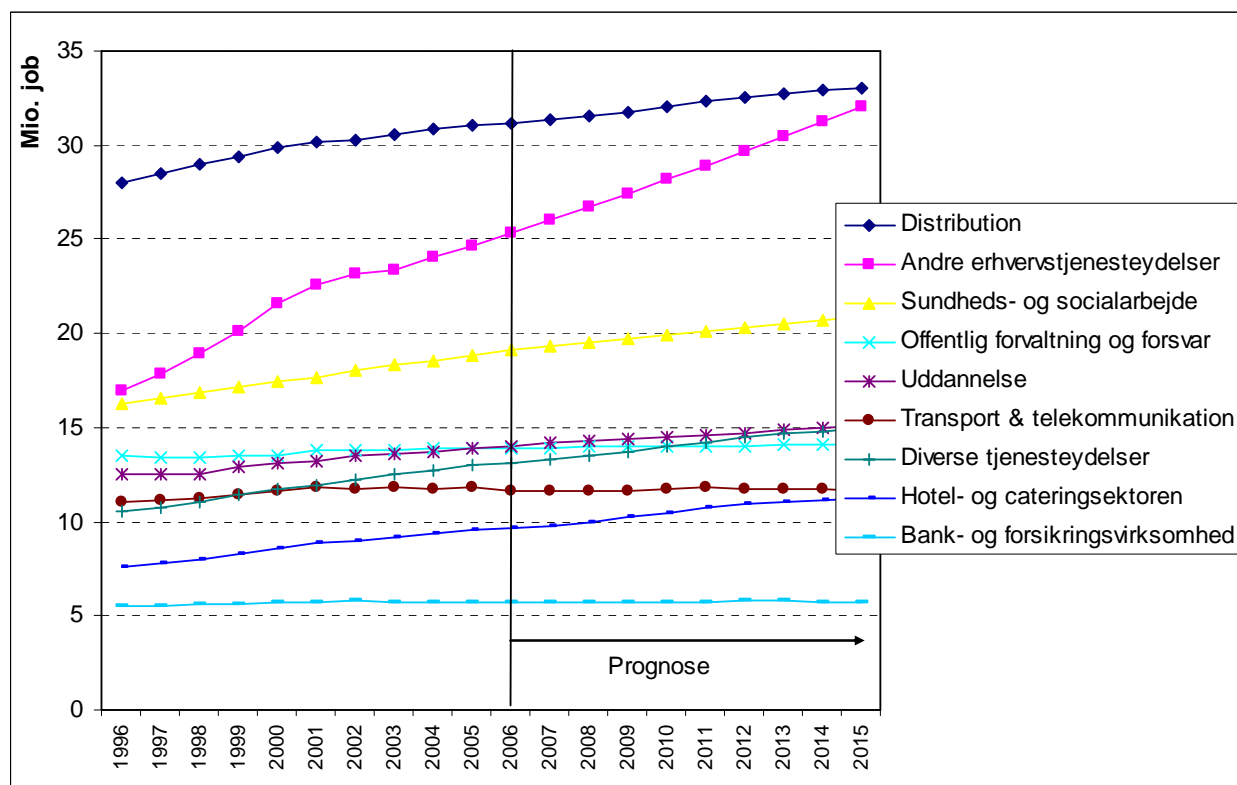
Sådanne skift i efterspørgslen på arbejdsmarkedet rejser allerede betænkeligheder vedrørende løndifferentiering imellem job. Tendensen i arbejdsindkomstandele i EU siden 1980 har klart været i opadgående retning for højtuddannede, men i nedadgående retning for lavtuddannede, mens lønniveauerne for de lavt- og mellemuddannede havde en tendens til at nærme sig hinanden¹³.

Servicesektorens "lavt kvalificerede" job omfatter i stigende grad mere krævende ikke-rutine opgaver; dog er der stadig kun begrænset finansiell anerkendelse af de nye kompetencer og kvalifikationer, der er nødvendige til disse job, i lønstrukturen. Dette har også en indvirkning, når det gælder kønsuligheder, eftersom det er kvinder, navnlig indvandrerkvinder, som i uforholdsmæssigt stort omfang har job i servicesektoren¹⁴.

¹³ SWD, side 30.

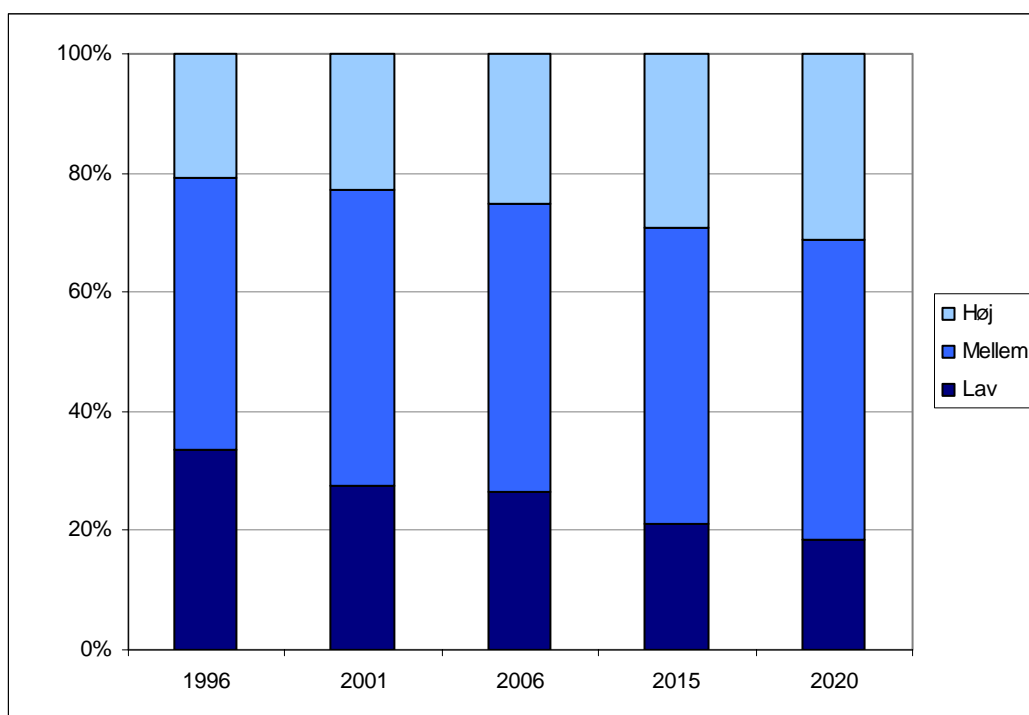
¹⁴ SWD, side 31.

Figur 1. Tendenser i beskæftigelsesniveauerne i servicesektoren frem til 2015 – EU-25



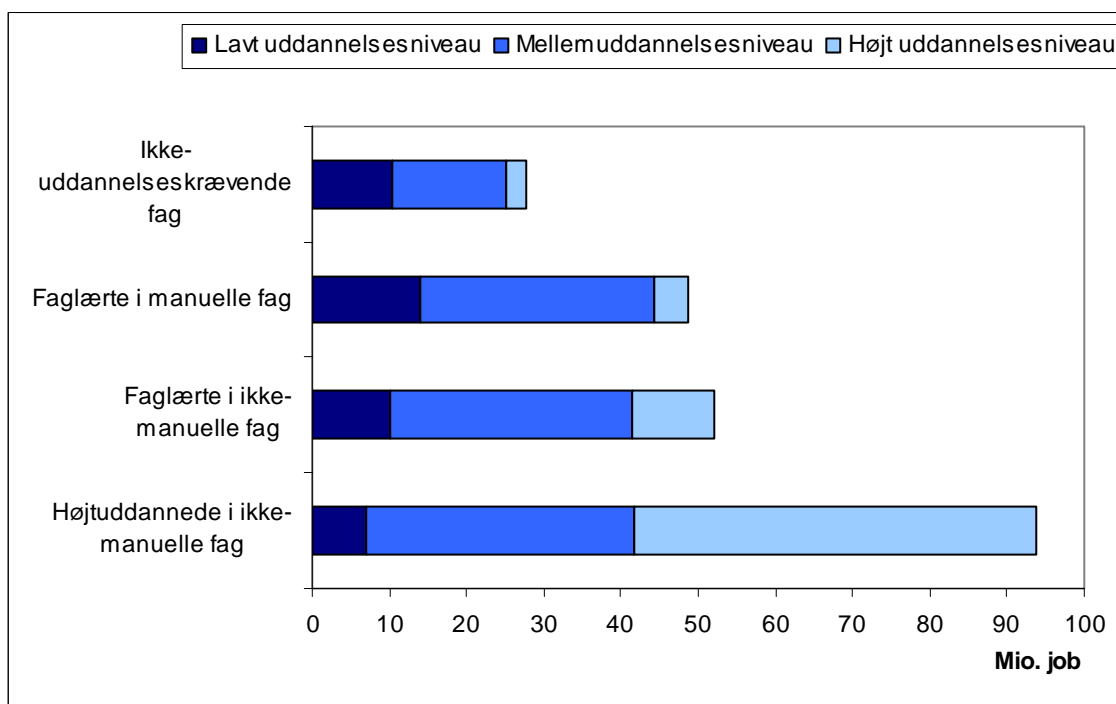
Kilde: Cedefop, 2008.

Figur 2. Tidligere og fremtidige jobstrukturer efter uddannelsesniveau – EU-25



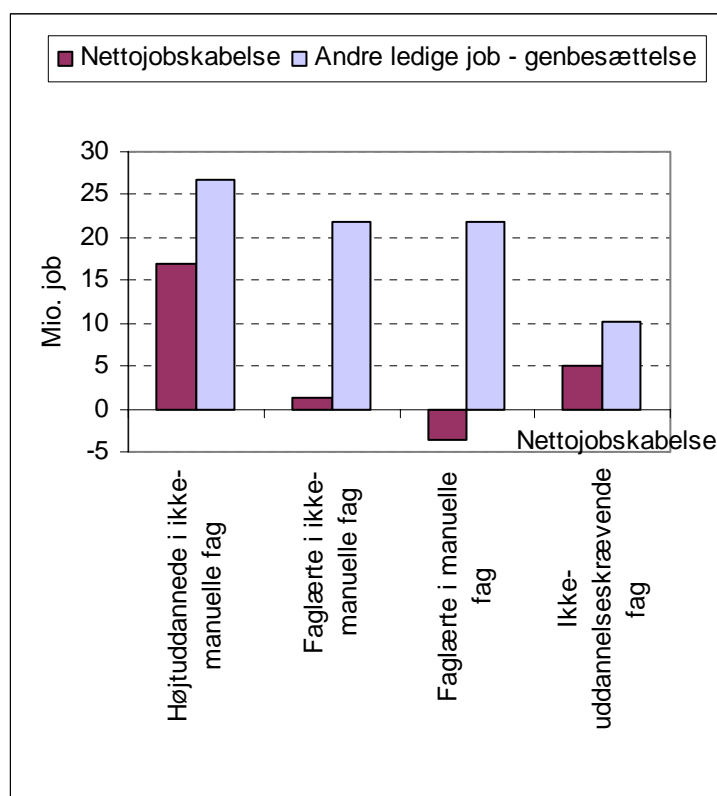
Kilde: Cedefop, 2008.

Figur 3. Prognose for beskæftigelsesniveauer i 2020 efter brede jobkategorier og uddannelsesniveau – EU-25



Kilde: Cedefop, 2008.

Figur 4. Jobmuligheder mellem 2006 og 2020 efter brede jobkategorier – EU-25



Kilde: Cedefop, 2008.

3. FOREGRIBE OG MATCHE: EN DAGSORDEN FOR NYE KVALIFIKATIONER TIL NYE JOB

For bedre at tackle de beskrevne udfordringer er det afgørende at fremme mere omfattende information om EU's fremtidige kvalifikations- og jobkrav og at bidrage til at matche og foregribe. Behovet for at opgradere EU's befolknings kvalifikationer og sikre en bedre overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov, tackle krisens umiddelbare beskæftigelsesmæssige og sociale konsekvenser og bidrage til at fremme EU's konkurrenceevne og lige muligheder på lang sigt indtager en central placering i EU's strategi for vækst og beskæftigelse. Initiativet trækker på eksisterende budgetter og EU-programmer og består af fire dele.

3.1. Afhjælpe manglende matchning

Offentlige myndigheder på nationalt, regionalt og lokalt plan, erhvervslivet, arbejdsmarkedsparterne, uddannelsesudbydere og enkeltpersoner ville have gavn af jævnlig information om kortsigtede ændringer på EU's arbejdsmarked, ledige job i EU og prognoser for kvalifikationskrav. Kommissionen vil for at fremme jobmobilitet og geografisk mobilitet:

- fra 2009 oprette et "europæisk overvågningscenter for arbejdsmarkedet", som med jævne mellemrum skal offentliggøre ajourførte oplysninger om tendenser på kort sigt for det europæiske arbejdsmarked. Overvågningscentret skal indsamle, analysere og formidle oplysninger

om ledige job og registrerede jobsøgende gennem EU-netværket af offentlige arbejdsformidlinger og med tiden fra andre kilder som f.eks. sektorer, virksomheder og rekrutteringsbureauer

- fra 2009 udarbejde en flersproget standardordbog over jobbetegnelser og kvalifikationer for at øge kvaliteten og gennemsigtigheden af oplysninger om ledige job og matchningen af jobsøgende og ledige job
- i 2009 at oprette "*Match and Map*", en brugervenlig gennemsigtig onlinetjeneste for borgerne med kvalitetsoplysninger om job, kvalifikationer og uddannelsesmuligheder i EU. Som led i EURES og med forbindelse til Ploteus-portalen og Euraxess-portalen¹⁵ vil den formidle en klar geografisk kortlægning af EU-jobtilbud, der matcher en brugers profil, tilbagemelding om, hvorfor der ikke er overensstemmelse imellem job og kvalifikationer, og oplysninger om uddannelsesstilbud.

3.2. Styrke EU's evne til at forudse og foregribe

De fleste medlemsstater er allerede ved at udvikle værktøjer til at forudse og foregribe¹⁶. Disse initiativer varierer imidlertid betydeligt i omfang og metode og bør samordnes. Ressourcer og ekspertviden i Cedefop og Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene må udnyttes til formålet. Kommissionen vil:

- indføre en regelmæssig og systematisk vurdering af udbud og efterspørgsel på lang sigt på EU's arbejdsmarkeder frem til 2020 opdelt efter sektor, beskæftigelse, kvalifikationsniveau og land; ajourførte fremskrivninger vil blive offentliggjort hvert andet år fra 2010 samtidig med tidlig varsling på ad hoc-basis af potentielle ubalancer på arbejdsmarkedet
- øge EU's metodologiske og analytiske kapacitet og gensidige læringsevner for at foregribe kvalifikationer og job; fra 2009 vil Kommissionen under Progress-programmet og programmet for livslang læring gøre en særlig indsats for at udvikle nye måder at måle kompetencer på
- styrke EU's evne til at vurdere konsekvenserne for beskæftigelsen af en overgang til en lavemissionsøkonomi.

Virksomhederne spiller en afgørende rolle i vurderingen af kvalifikationsbehov og bør inddrages aktivt i dette initiativ. Kommissionen vil:

¹⁵ EURES, the European Employment Services portal, (<http://eures.europa.eu>) omfatter i øjeblikket 1,2 millioner ledige job, over 300 000 cv'er og 17 700 registrerede arbejdsgivere. Den indeholder også oplysninger om jobmobilitet i Europa. Ploteus, portalen om europæiske læringsmuligheder, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) har over 800 000 besøgende om året. Euraxess, forskermobilitetsnetstedet, indeholder en jobportal (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) for arbejdsgivere og arbejdstagere med en forskningsprofil; her offentliggøres 5 000 ledige job pr. år.

¹⁶ Overblik over nationale initiativer, jf. SWD kapitel 3.

- fremme dialogen mellem erhvervslivet og uddannelsesudbydere for at etablere partnerskaber med henblik på at opfylde kvalifikationsbehov på mellemlang sigt og skabe indsigt i arbejdsgiveres forventninger til studerende og kandidater gennem kvalitative fremtidsstudier som f.eks. "Tuning Educational Structures in Europe"
- skærpe virksomheders viden og bevidsthed om og inddragelse i at forudse kvalifikationsbehov gennem et arbejdsgiverundersøgelsesredskab og kvalitative studier vedrørende erhvervslivets kvalifikationsbehov, især SMV'ers
- bistå platforme af virksomheder, uddannelsesudbydere og rekrutteringsekspertes med i fællesskab at skræddersy kursusforløb og tilrettelægge et årligt "Partnership for skills and employment"-arrangement for at anerkende de mest innovative partnerskaber, der matcher udbud og efterspørgsel.

Sektorniveauet er særlig relevant, når man ser på omstillingsparathed. Kommissionen har allerede i samarbejde med EU's institutioner, arbejdsmarkedsparterne og agenturerne Eurofound og Cedefop udarbejdet en prognosemetode på tværs af sektorer til at foregribe sektorkvalifikationsbehov, som leverer scenarier for sektorernes udvikling og indvirkningen på erhverv og beskæftigelse. Kommissionen har til hensigt at:

- tilvejebringe en analyse af kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehovene i nøglesektorer; omfattende resultater for 16 sektorer, der dækker 75 % af EU's samlede job i den private sektor, vil være tilgængelige medio 2009 og give et samlet billede af efterspørgslen efter arbejdskraft og dens konsekvenser for omstrukturering
- drøfte muligheden for at etablere "sektorråd vedrørende beskæftigelse og kvalifikationer" på EU-plan med de involverede, bl.a. de eksisterende sektorudvalg for den sociale dialog, for at indsamle de oplysninger, der er tilgængelige i medlemsstater og regioner, og yde vejledning på baggrund af erfaringer fra de involverede og uddannelsessystemerne.

For at trække på ekspertviden i medlemsstaterne og erhvervslivet, hos arbejdsmarkedsparter, uddannelsesudbydere og akademikere samt i internationale institutioner vil Kommissionen oprette en lille ekspertgruppe til at yde bistand til nye kvalifikationer til nye job-initiativet. Gruppen skal i løbet af et år formidle ekspertviden og rådgivning om analyser, fælles metoder og politiktiltag.

3.3. Uddybning af det internationale samarbejde

EU og andre økonomier er påvirket af de globale tendenser og udfordringer, som igen har en direkte indvirkning på EU's arbejdsmarkeder; dialog om konkrete politikker og udveksling af erfaringer med vore globale partnere kan bidrage til at tackle dagens og morgendagens udfordringer. Ud over det igangværende samarbejde med 46 lande, som deltager i Bolognaprocessen for reform af de videregående uddannelser, vil Kommissionen styrke samarbejdet med tredjelande og internationale institutioner. Dette omfatter bl.a.

- aktiv deltagelse i OECD's nye Programme for the Assessment of Adult Competences (PIAAC) sideløbende med de igangværende PISA-undersøgelser (Programme for International Student Assessment) og evaluering af læringsresultater inden for videregående uddannelser (AHELO). Kommissionen vil også samarbejde med OECD i forbindelse med udarbejdelse af kvalitative studier af udviklingen i efterspørgslen efter kvalifikationer og indikatorer for manglende matchning
- samarbejde med Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), navnlig med henblik på at udvikle en platform for vidensdeling og vurdere den samlede virkning af politikker om klimaforandringer på kvalifikationer og job
- intensivering af de igangværende bilaterale dialoger med tredjelande, navnlig Kina, Indien, USA og Canada, med henblik på fælles forskning og samarbejde om prognoser og metoder
- uddybning af dialogen om konkrete politikker med nabolande og inden for det østlige partnerskab og Middelhavsunionen med bistand fra Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut, især for at opgradere erhvervsuddannelsessektoren og nationale referencerammer for kvalifikationer.

3.4. Mobilisering af fællesskabsinstrumenter

En indsats for genopretning gennem en radikal opgradering af kvalifikationer kan kun lykkes gennem samordnet medvirken fra alle berørte parter i medlemsstaterne med bistand fra fællesskabspolitikker, finansielle instrumenter og processer:

- Strategien for vækst og beskæftigelse og de gensidige læringsprogrammer inden for den åbne koordineringsmetode udgør en overordnet politikramme for nye kvalifikationer til nye job-initiativet. I Kommissionens økonomiske genopretningsplan fremhæves det, at det er af afgørende betydning at sætte fokus på flexicuritypolitikker, ikke mindst aktiveringsforanstaltninger, omskoling og opgradering af kvalifikationer, for at fremme beskæftigelsesevne og tilbagevenden til arbejdsmarkedet.
- Den opdaterede strategiramme for europæisk samarbejde på uddannelsesområdet kan stimulere innovative partnerskaber mellem uddannelsesudbydere og sociale og økonomiske aktører for at fremme mere fleksible og efterspørgselsstyrede systemer. Indførelsen af den europæiske referenceramme for kvalifikationer burde øge kvalifikationers gennemsigtighed og fremme adgang til videreuddannelse. Københavnsprocessen om et styrket samarbejde om erhvervsuddannelse vil komme til at omfatte et nyt prioriteret indsatsområde for at styrke forbindelserne til arbejdsmarkedet.
- Den "femte frihed" – fri bevægelighed for viden – som blev efterlyst på Det Europæiske Råds forårsmøde i 2008, vil støtte gennemførelsen af nye kvalifikationer til nye job-initiativet. Den vil fremme vidensarbejderes mobilitet på tværs af grænser og sektorer og dermed bistå med at matche udbud og efterspørgsel på det høje kvalifikationsniveau.
- Det nye kvalifikationer til nye job-initiativ falder helt inden for anvendelsesområdet for Den Europæiske Socialfond (ESF). En række

medlemsstater har allerede i deres ESF-programmering for 2007-2013 som prioriteret indsatsområde udpeget indførelse af politikker og tjenester til at tackle kvalifikationsbehov og manglende overensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, herunder foranstaltninger med henblik på at opnå en bedre balance mellem kønnene og vejledning om uddannelsesvalg. Kommissionen vil sørge for vejledning om konkrete politikker til medlemsstaterne med henblik på optimal anvendelse af ESF's midler.

- Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) kan også yde sit bidrag til at opgradere kvalifikationer og foregribe ved at fremme prognoser, innovation, forskning og udvikling på det teknologiske område og kommunikationsinfrastruktur samt gennem samarbejde på tværs af grænserne mellem uddannelsesinstitutioner.
- Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL) investerer i innovation, nye teknologier, forskning og udvikling og bistår land- og skovbrugere og fødevarerproducenter med at opgradere deres kvalifikationer - såvel som den brede landbefolkning - gennem uddannelse, information og formidling af viden.
- Kommissionens forslag om at ændre forordningen om Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen skaber mulighed for at styrke kvalifikationsopgraderingsaktiviteter.
- Den Europæiske Fond for Integration af Tredjelandstatsborgere kan også supplere ESF og bidrage til at opgradere og tilpasse indvandreres kvalifikationer, især ved at støtte foranstaltninger forud for afrejsen (f.eks. erhvervs- og sproguddannelse) i oprindelseslandet og sprogkurser i opholdsmedlemsstaten.

Den europæiske sociale dialog er et nøgleinstrument til mobilisering af arbejdsmarkedsparter til at investere i de rette kvalifikationer gennem uddannelse og livslang læring. Kommissionen vil opfordre arbejdsmarkedsparterne til at udvikle fælles initiativer til at fremme prognoser for og opgradering af kvalifikationer og ledsage omstrukturering på kort sigt.

Opgradering af kvalifikationer er af afgørende betydning for Europas fremtid; det samme gælder - ikke mindst i lyset af den seneste udvikling - en bedre overensstemmelse imellem kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehov. Nye kvalifikationer til nye job-initiativet understreger behovet for mere effektive uddannelses- og erhvervsuddannelsespolitikker og modernisering af arbejdsmarkedet gennem flexicuritypolitikker. Heri foreslås en samlet indsats for en omfattende vurdering af de fremtidige kvalifikations- og arbejdsmarkedsbehov i partnerskab med medlemsstater, virksomheder og andre berørte parter. Formålet med initiativet er at bidrage til den økonomiske genopretningsplan og strategien for vækst og beskæftigelse, at afbøde virkningerne af den nuværende krise, for så vidt angår job og kvalifikationer, og at styrke konkurrenceevne og lige muligheder på lang sigt.

I partnerskab med medlemsstaterne vil Kommissionen løbende evaluere, om foranstaltningerne er effektive, begyndende med dens første rapport i 2010.