

# RÁÐGJAFARNEFND EES

Svalbarði, 15. maí 2008

## ÁLYKTUN OG SKÝRSLA

um

**SÍMENNTUN: LYKILATRÍÐI AÐ ÞVÍ ER VARÐAR HAGVÖXT OG STÖRF**

---

### Skýrsluhöfundar:

Sandy Boyle (efnahags- og félagsmálanefnd Evrópubandalaganna, Bretland/Hópur II  
– Stéttarfélög)

Bente Stenberg-Nilsen (ráðgjafarnefnd EFTA, Noregur – Starfsmenn)

---

## ÁLYKTUN UM

### SÍMENNTUN: LYKILATRÍÐI AÐ ÞVÍ ER VARÐAR HAGVÖXT OG STÖRF

Ráðgjafarnefnd Evrópska efnahagssvæðisins:

- A. Með hliðsjón af Lissabonáætluninni um hagvöxt og störf og einkum þann flokk sem snertir fjárfestingu í fólki með atbeina símenntunar og fleiri og betri störfum,
  - B. með hliðsjón af hinum almennu meginreglum um „sveigjanleika og öryggi“ sem leiðtogaráðið samþykkti í desember 2007,
  - C. vekur athygli á niðurstöðum vorfundar leiðtogaráðsins í mars 2008 um nauðsyn þess að Evrópa fjárfesti á markvissari hátt í mannauði og að ríki Evrópu nútímavæði vinnumarkaði sína til árangurs í hnattvæddum heimi,
  - D. með hliðsjón af tilmælum Evrópuþingsins og ráðsins 2006/962/EB um grundvallarfærni sem tengist símenntun,
  - E. með hliðsjón af ákvörðun Evrópuþingsins og ráðsins nr. 1720/2006/EB um samþykkt aðgerðaáætlunar bandalagsins á sviði símenntunar, og tillögu að breytingu á þessari ákvörðun (COM (2008) 61 lokaútgáfa),
  - F. viðurkennir mikilvægi nýrrar kynslóðar áætlana ESB, einkum áætlunarinnar um símenntun 2007–2013 og annarra áætlana sem fela í sér símenntun,
  - G. með hliðsjón af evrópskum ramma um menntun og hæfi (EQF) um símenntun eins og hann var formlega samþykktur af Evrópuþinginu og ráðinu 23. apríl 2008,
  - H. með hliðsjón af áliti efnahags- og félagsmálanefndar Evrópubandalaganna hvað varðar símenntun og fyrri ályktanir ráðgjafarnefndar EES um Lissabonáætlunina,
  - I. með hliðsjón af sameiginlegri greiningu aðila vinnumarkaðarins á evrópskum vinnumörkuðum og vinnu innan atvinnugreina í þeim tilgangi að þróa framtaksverkefni í símenntun,
1. fagnar áherslu í nýrri lotu Lissabonáætlunarinnar sem lögð er á frekari styrkingu og dýpkun núverandi stefnu um símenntun í því skyni að gera fólki betur kleift, í krafti nauðsynlegrar færni á ýmsum sviðum, að komast á vinnumarkað og efla hæfni sína þar,
  2. leggur áherslu á mikilvægi þess að hafa bæði símenntun og alhliða menntun með við stefnumótun um heildstæða menntun og þjálfun til að tryggja nægi-

lega breidd þar sem nám fer fram bæði innan og utan skólstofunnar, og tryggja áframhald þar sem nám fer fram allt lífið,

3. vekur athygli á jákvæðri fylgni milli þátttöku í símenntun og aukinnar atvinnu,
4. fagnar þeim jákvæðu áhrifum sem umbætur í sérhverju landi í anda Lissabonáætlunarinnar hafa haft á atvinnuþátttöku frá árinu 2005, en varar þó við því að ESB hefur hvorki náð markmiðum sínum um atvinnu né símenntun og þarf því að halda áfram að styrkja umbótastarf á þeim sviðum,
5. fagnar í þessu sambandi pólitísku samkomulagi leiðtoga ESB um sameiginlegar meginreglur um „sveigjanlegt öryggi“, þar sem símenntun gegnir lykilhlutverki, til að auðvelda aðildarríkjum að þróa og samþætta aðferðir við að auka sveigjanleika og öryggi á vinnumarkaðnum,
6. bendir á þá hættu að áætlanir sem hallast að „sveigjanlegu öryggi“ beri eingöngu árangur ef raunverulegt jafnvægi næst milli sveigjanleika- og öryggisþátta og því aðeins að hvort tveggja geti gagnast vinnuveitendum og starfsmönnum jafnt,
7. hvetur til að aðildarríki ESB nýti sér sameiginlegar meginreglur sem hafa verið samþykktar á Evrópuvettvangi til að móta stefnu í átt að „sveigjanlegu öryggi“ sem þátt í umbótaáætlunum sínum og til að taka um leið þátt í nánum og skipulögðum skoðanaskiptum við aðila vinnumarkaðarins,
8. leggur til að EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, þróa áfram, þrátt fyrir að þau hafi ekki lagalega skyldu til þess samkvæmt EES-samningnum, áætlanir í hverju ríki fyrir sig sem miðast við tilteknar kringumstæður og þarfir vinnumarkaðanna og það verði gert í nánú samstarfi við aðila vinnumarkaðarins í EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES,
9. leggur áherslu á mikilvægi þess að innleiða styrkan þátt símenntunar í umbótaáætlanir í sérhverju ríki til að tryggja að fólk geti auðveldlega, með menntun, þjálfun og endurþjálfun, komið aftur inn á vinnumarkaðinn, þróað og framlengt dvöl sína þar með því að tileinka sér nauðsynlega færni til að aðlagast breytingum, svo sem nýrri tækni, nýjum stöðlum og nýjum kröfum,
10. undirstrikar þörf á að allir hópar eigi alla ævi kost á símenntunarræðum, óháð aldri þeirra, kyni, tegund vinnu, tegund starfs og færni/menntunarstigi. Þótt sértækra úrræða og nálgunar kunni að vera þörf fyrir mismunandi hópa eru allir hóparnir jafnmikilvægir og hver starfsmaður ætti að hafa tækifæri til menntunar og þjálfunar til að geta stundað það starf sem hún/hann hefur með hendi og tekið framförum í starfi,
11. undirstrikar, með tilliti til ofangreinds, að sértækar aðgerðir gæti þurft til aðstoðar viðkvæmum hópum, svo sem ungu fólki, fötluðum, farandlaunþegum, konum og eldri starfsmönnum, við að komast á vinnumarkaðinn, þroskast og framlengja dvöl sína þar. Aðra nálgun gæti þurft fyrir starfsmenn með litla eða mikla færni, með meiri áherslu á grunn- og viðbótarþjálfun og

aðlögun á vinnumarkaði fyrir þá fyrrnefndu og meiri áherslu á viðbótarmenntun og endurmenntun/þjálfun fyrir hina síðarnefndu,

12. hvetur opinber yfirvöld og samtök aðila vinnumarkaðarins til að líta svo á að fjárfesting í mannauði sé á sameiginlegri ábyrgð og til að taka höndum saman við að styðja einstaklinga til að skipuleggja eigin þjálfun og starfsferil og að hvetja vinnuveitendur til að fjárfesta í starfsmönnum sínum,
13. undirstrikar þörfina fyrir að skapa aðstæður sem eru báðum til hagsbóta þar sem bæði vinnuveitendur og starfsmenn sjá sér hag í að byggja upp og aðlaga færni í samræmi við breytingar á vinnumarkaði
14. viðurkennir mikilvægi þess að auðvelda aðgengi að hvers konar símenntun og gefa þar með kost á frekari aðlögun símenntunar til að mæta hæfniskröfum í nútíð og framtíð,
15. undirstrikar sérstakt hlutverk aðila vinnumarkaðarins og skoðanaskipta þeirra í milli við mótnun ramma um símenntun og, eftir því sem við á, að koma í framkvæmd samningum um símenntun, en leggur áherslu á mikilvægi þess að skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins fari fram á viðeigandi vettvangi og þess að virða hinn mikla fjölbreytileika almennra kjarasamninga og siðvenja innan EES,
16. leggur áherslu á mikilvægt hlutverk atvinnugreinabundinna skoðanaskipta milli aðila vinnumarkaðarins ásamt framlagi þeirra m.a. við að skilgreina hæfni og veita upplýsingar og stuðning í tilteknum atvinnugreinum innan EES,
17. fagnar endurskoðaðri áætlun bandalagsins fyrir 2008–2010, einkum tillögu framkvæmdastjórnarinnar um að bæta færni í Evrópu til að sjá fyrir tilhneigingar og þarfir á vinnuörkuðum Evrópusambandsins með því að styrkja leiðir til samhæfingar og forspár,
18. leggur áherslu á mikilvægi símenntunaráætlunarinnar 2007–2013 og aðrar áætlanir Evrópusambandsins sem fela í sér símenntun fyrir viðkomandi hagsmunaaðila innan EES til þess að þróa menntunar- og þjálfunarúræði sem sniðin eru að aðstæðum þeirra og vinnustað,
19. leggur áherslu á símenntun sem tæki til að styrkja svokallaðan þekkingarþríhyrning, þ.e. samþættingu menntunar, rannsókna og nýsköpunar, og sem lið í að þróa og raungera færni á sviði sköpunar, áhættutöku og frumkvöðlafærni innan EES,
20. fagnar því að evrópskur rammi um menntun og hæfi hefur verið samþykktur um símenntun innan ESB og hvetur hlutadeigandi yfirvöld í ESB og EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES, til að kanna leiðir til að fella hann inn í EES-samninginn hið fyrsta. Evrópski rammi um menntun og hæfi er mikilvægt tæki til að auka hreyfanleika innan EES og þar með að örva hagvöxt,

21. fer þess á leit við EES-ráðið
- að það setji símenntun og stefnumál vinnumarkaðsins á dagskrá, og
  - að það hugi að því hvernig styrkja megi frekar samvinnu innan EES á sviði menntunar, rannsókna, nýsköpunar og færniþróunar.
-

# SKÝRSLA UM

## SÍMENNTUN: LYKILATRÍÐI AÐ ÞVÍ ER VARÐAR HAGVÖXT OG STÖRF

### I Inngangur

1.1 Símenntun má skilgreina sem nám fyrir einstaklinginn sjálfan og í þegnlegum, félagslegum og starfstengdum tilgangi innan og utan formlegs menntakerfis og þjálfunar starfsævina á enda og alla ævi. Þessi stefna nær til leikskóla, grunnskóla, æðri menntunar, starfsmenntunar og þjálfunar, svo og fullorðinsfræðslu og þjálfunar. Markmiðið er að ýta undir að nýrrar hæfni sé aflað samfelld og, með aukinni áherslu á afrakstur menntunar og þjálfunar fremur en ílag, að styrkja ráðningarhæfi og hreyfanleika á vinnumarkaði og að örva hagvöxt og störf, félagslega aðlögun, virka þátttöku borgara og persónulegan þroska. Viðhorf til vinnu sem ævilangs ferlis útheimtir sífella áherslu á menntun, þjálfun og endurmenntun til að auðvelda aðkomu á vinnumarkaðinn að lokinni formlegri menntun og til að einfalda aðlögun innan vinnu- markaðsins (milli starfa, svæða og landa) auk þess að gera mönnum kleift að vera lengur á vinnumarkaði.

1.2 Árið 2000 samþykktu þjóðhöfðingjar og leiðtogar ríkisstjórna í ESB að stefna að því metnaðarfulla markmiði að ESB yrði orðið samkeppnishæfasta þekkingarhagkerfi heims árið 2010. Það fól í sér aukna áherslu á símenntun sem tæki til að efla mannauðinn. Þegar Lissabonáætluninni var hleypt af stað aftur 2005 var lögð skýrari áhersla á hagvöxt og störf, með víðtækri félagslegri og umhverfislegri skírskotun. Stjórnunarhættir áætlunarinnar voru einnig bættir með skýrri samábyrgð Evrópusambandsins og aðildarríkjanna, aukinni áherslu á framkvæmd, og einfaldari viðmiðunarreglum og forgangssviðum. <sup>(1)</sup> ESB hefur samþykkt í nýju aðgerðaskipulagi (2008–2010) að styrkja frekar og dýpka núverandi stefnu sem miðar að því að fjárfesta í fólki og að nútímavæða vinnumarkaði; á þennan hátt má gera ráð fyrir að símenntun færist í fremstu röð á framkvæmdalista hagvaxtar og atvinnu.

1.3 Þátttaka aðila vinnumarkaðarins bæði á vettvangi Evrópu og á landsvísu skiptir höfuðmáli fyrir þróun og framkvæmd árangursríkrar símenntunarstefnu innan EES. Áhrifin af þátttöku aðila vinnumarkaðarins komu fram í sameiginlegri greiningu á evrópskum vinnumörkuðum <sup>(2)</sup> sem átti sinn þátt í því að ráðherrar ESB komust að pólitísku samkomulagi í desember 2007 um umbætur á vinnumarkaði <sup>(3)</sup> og þar með því að efla þann þátt í nýju ferli Lissabonáætlunarinnar sem lýtur að „fjárfestingum í fólki“. Samtök aðila vinnumarkaðarins eru fulltrúar hagsmunaaðila sem yrðu verst fyrir barðinu á breytingum á vinnumörkuðum og sem mundu hagnast mest á bættum framtaksverkefnum á sviði símenntunar; nán og skipulögð skoðanaskipti við viðeigandi yfirvöld um aðferðir til að styrkja þjálfun og menntun alla ævi og starfsævina á enda eru því nauðsynleg.

---

<sup>(1)</sup> Lögð var áhersla á fjögur forgangssvið: meiri rannsóknir og þróun og nýsköpun, öflugra viðskiptaumhverfi, meiri fjárfestingu í fólki, og grænna hagkerfi.

<sup>(2)</sup> „Helstu viðfangsefni sem evrópskir vinnumarkaðir standa frammi fyrir: Sameiginleg greining á aðilum vinnumarkaðarins í Evrópu“, eftir BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC/CES, og UEAPME, október 2007.

<sup>(3)</sup> Skjal leiðtogaráðs Evrópusambandsins [15497/07](#) (Sameiginlegar grundvallarreglur um sveigjanleika og öryggi).

1.4 Efnahags- og félagsmálanefnd Evrópubandalaganna hefur látið gera fjölmargar rannsóknir á símenntun og niðurstöður þeirra hafa reynst mikilvægur grunnur fyrir þessa skýrslu. <sup>(4)</sup> Fyrri álit ráðgjafarnefndar EFTA <sup>(5)</sup> og ályktanir <sup>(6)</sup> ráðgjafarnefndar EES ber einnig að túlka með hliðsjón af þessari skýrslu.

1.5 EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, hafa tekið virkan þátt í starfsemi ESB ásamt samhæfingu á sviði menntunar og þjálfunar. Í köflunum hér á eftir beinir nefndin sjónum að þróun símenntunarhugtaksins undanfarna þrjú áratugi, þ.m.t. þátttöku EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, bæði fyrir og eftir að EES-samningurinn var gerður. Hún kynnir einnig símenntun sem lykilþátt í umbótum á vinnumarkaði Evrópu, í nýrri kynslóð áætlana ESB, í þekkingarþríhyrningnum, og í auknum hreyfanleika meðal launþega í Evrópu.

## II Próun hugtaksins símenntun

2.1 Hugtakið símenntun hefur verið að þróast innan ESB í nær þrjú áratugi. Altiero Spinelli, einn af frumkvöðlum Evrópusambandsins og framkvæmdastjóri snemma á áttunda áratugnum, sagði: „Samfella milli skóla og annars konar menntunar er ekki aðeins nauðsynleg heldur verður hún að haldast út lífið“. Áratug síðar kynnti þáverandi forseti framkvæmdastjórnarinnar, Jacques Delors, fjórar meginstoðir menntunar: að læra að vita, að læra að gera, að læra að vera og að læra að lifa saman. Þetta tengdist skiptingu þess lærdóms sem menn afla sér allt lífið í *óbeint nám* milli manna án nokkurra námsmarkmiða, *óformlegt nám* utan kennslustofunnar en með skýrum námsmarkmiðum og *formlegt nám* innan hefðbundinna menntastofnana. Samkvæmt Delors þyrfti símenntun að vera aðgengileg fólki allt lífið, sífellt uppfærð og endurskoðuð.

2.2 Til samans mynda þættirnir tveir, *ævilangt* og *„ævibreitt“* nám, hugmynd um menntun sem er víðtækari en hefðbundið nám í skólastofu, þar sem nám verður óaðskiljanlegur hluti mannlegs lífs. Um leið verður til marghliða svar við hinum miklu námsáskorunum í nútímasamfélagi: lárétt vídd þar sem nám fer fram bæði innan og utan kennslustofunnar og lóðrétt vídd þar sem nám fer fram allt lífið.

2.3 Á fyrri hluta tíunda áratugar síðustu aldar naut símenntun mikillar velvildar, einkum vegna tilkomu hnattvæðingarinnar, upplýsingasamfélagsins og aukinna framfara á sviði vísinda og tækni, sem allt leiddi til greiðari aðgangs að upplýsingum og þekkingu. Breytingarnar sköpuðu einnig áður óþekkta þörf fyrir að tileinka sér nýja færni og að auka sífellt við hæfni sína og þekkingu.

2.4 Hvítbók framkvæmdastjórnarinnar um „Hagvöxt, samkeppni og atvinnu“ frá 1993 markaði tímamót við mótun stefnu ESB í símenntun. Í kaflanum um atvinnu var lögð áhersla á mikilvægi menntunar- og þjálfunarkerfa. Um leið og framkvæmdastjórnin benti á tvíþætt verkefni sitt, þ.e. að stuðla bæði að ánægju einstaklingsins og

---

<sup>(4)</sup> Álit um Tillögu um tilmæli Evrópuþingsins og ráðsins um að koma á fót evrópsku starfsréttindakerfi fyrir símenntun (SOC/256, Brussel, 30. maí 2007); Álit um tillögu að tilmælum Evrópuþingsins og ráðsins um lykilhæfni símenntunar (SOC/227, Brussel, 18 maí 2006); Álit um tillögu að ákvörðun Evrópuþingsins og ráðsins um að koma á fót samþættri aðgerðaáætlun á sviði símenntunar (SOC/176, Brussels, 10. febrúar 2005).

<sup>(5)</sup> T.d. álit um forgangsmál varðandi stefnu innri markaðarins 2003–2006 og eftirfylgni af hálfu EFTA (Tilv. 1033738, Genf, 15. desember 2003).

<sup>(6)</sup> Ályktun um Lissabonáætlunina – aukinn og varanlegur hagvöxtur með umbótum innanlands og auknu EES-samstarfi (Tilv. 1063390, Höfn, 25. júní 2006); Ályktun um Lissabonáætlunina – hlutverk og væntingar aðila vinnumarkaðarins í EES (Ref. 1052343, Tallinn, 31. maí 2005).

vinnuskapandi hagvexti, undirstrikaði hún það mikilvæga hlutverk sem þessi kerfi þurfa að gegna við tilkomu nýrrar fyrirmyndar innan ESB. Í hvítbókinni var einnig lögð áhersla á nauðsyn þess að flokka hæfni og störf út frá þörfum Evrópu og að skýra og kynna betur viðurkenningu á menntun og hæfni innan ESB. Það væri orðið brýnna með tilkomu sameiginlega markaðarins, ekki síst eftir að aðildarríkjum ESB fjölgaði í 27.

2.5 Árið 1993 var einnig mikilvægt vegna þess að þá voru felld inn ákvæði um menntun, þjálfun og ungmenni í sáttmála ESB í gegnum Maastricht-sáttmálann (126. og 127. gr.), og vegna tillögu framkvæmdastjórnarinnar um nýja kynslóð áætlana (Socrates, Leonardo da Vinci, evrópska sjálfboðaðþjónustan og áætlun um æskuna í Evrópu). Árið 1994 tók EES-samningurinn gildi en 78. gr. samningsins nær yfir menntun, þjálfun og ungmenni, og einnig bókun 31 þar sem ýmis tilmæli á sviði símenntunar hafa síðan verið tekin upp. Fyrir 1994 hafði einnig verið samstarf við Evrópubandalagið á sviði menntunar og þjálfunar en með EES-samningnum var skapaður skipulagðari grunnur og samstarfið samþætt enn frekar.

2.6 Næsta stóra skrefið í stefnumótun var upphaf Lissabonáætlunarinnar árið 2000 um skipulag og aðgerðir til að nútímavæða frekar menntunar- og þjálfunaráætlanakerfi í Evrópu og að efla samstarf um stefnur og áætlanir á sviði menntunar og þjálfunar. Með tilkomu Lissabonáætlunarinnar hefur þrýstingur á leiðtogaráðið aukist á undanförunum árum um að leggja fram heildstæðar og samhæfðar símenntunaráætlanir þar sem lögð væri áhersla á bæði símenntun og nám í víðara samhengi út lífið. Þrýstingurinn er að hluta til kominn vegna hinnar „opnu samhæfingaradferðar“ sem bendir til aukinnar setningar viðmiða og aukins eftirlits með frammistöðu aðildarríkja og framförum með tilliti til helstu vísa í Lissabonáætluninni, og að hluta til vegna nýtilkominna tilmæla fyrir hvert land um sig sem framkvæmdastjórnin hefur þróað og leiðtogaráðið samþykkt.

2.7 Símenntunarhugtakið hefur því í raun þróað frá því að vera hugsjónamarkmið áttunda áratugarins í það að vera virk og skipulögð aðgerðaáætlun fyrir 21. öldina undir Lissabonáætluninni, þar sem áhersla er fremur lögð á afrakstur og tileinkun færni en á ílag hefðbundnari menntunar. En með hliðsjón af því að Evrópa hefur fram til þessa ekki náð Lissabonmarkmiðum sínum um atvinnu og nám er ljóst að mikið verk bíður næstu lotu við að þróa frekar símenntunarstefnu í samræmi við raunverulegar þarfir vinnumarkaðarins. Nýta þarf til fulls möguleika samþættra stefnumála sem ná til alls rófs formlegs, óformlegs og óbeins náms til að ýta undir persónulega ánægju, virka þátttöku í samfélaginu, félagslega aðlögun og ráðningarhæfi.

### III Símenntun og atvinna

3.1 Frá því að Lissabonáætluninni var hrint af stað á ný árið 2005 hefur hagstæðara fjárhagsumhverfi leitt til aukinnar atvinnu og þess að atvinnuleysi hefur ekki verið minna í mörg ár. Eins og bent var á í nýjustu stefnumótandi skýrslu framkvæmdastjórnarinnar um Lissabonáætlunina <sup>(7)</sup> er þróunin að hluta til lotubundin og því næm fyrir vandamálum á fjármálamörkuðum heimsins á hverjum tíma, en einnig að hluta til umbótum á stjórnkerfi aðildarríkja ESB. Nýjasta „evrópska hagvaxtar- og starfavöktun

---

<sup>(7)</sup> Skýrsla framkvæmdastjórnarinnar „Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008–2010)“, COM(2007)803.



Lissabonfundar leiðtogaráðsins 2008“<sup>(8)</sup> staðfesti að Lissabonumbæturnar bera góðan árangur, þar sem 17 milljón ný störf hafa orðið til frá árinu 2000 (yfir sex milljónir frá árinu 2005). Hagvöxtur í ESB er nú meiri en í Bandaríkjunum og einnig framleiðni; samkvæmt Lissabonfundi leiðtogaráðsins gæti það verið til marks um raunveruleg þáttaskil, ef hægt verður að viðhalda þessu forskoti, í áratugarlangri viðleitni Evrópu til að marka sér sess sem samkeppnishæfasta og öflugasta þekkingarhagkerfi í heimi.

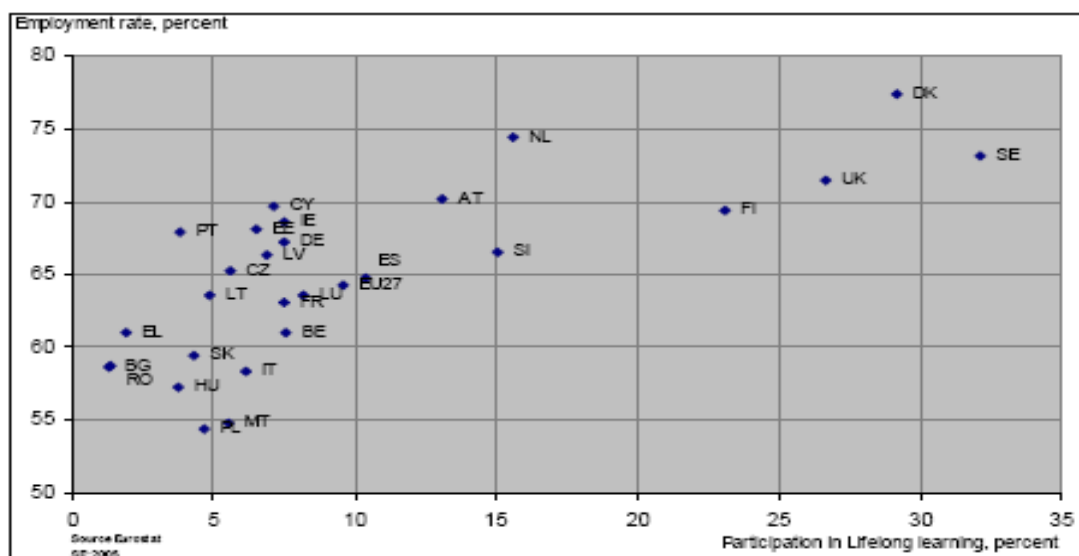
3.2 Þrátt fyrir þessa jákvæðu þróun mála benti nefndin á alvarleg áhyggjuefni sem enn eru fyrir hendi og varða atvinnuþátttöku í Evrópu, einkum að því er varðar þátttöku ungs fólks á vinnumarkaði. Núverandi tölur um atvinnuþátttöku benda til að skapa þurfi 20 milljón störf til viðbótar fyrir lok 2010 til að ná markmiði Lissabonáætlunarinnar um 70% atvinnuþátttöku. Enn fremur hefur þátttaka fullorðinna í símenntun ekki náð samþykktu Lissabonmarkmiði um 12,5%; sem gæti verið vegna þess að enn er litið svo á að kostnaður við þjálfun og menntun sé ónauðsynlegur fremur en nauðsynleg fjárfesting til þátttöku í samfélaginu, atvinnu og hagvexti. En þar sem umbætur virðast bera raunverulegan árangur sem er nú þegar farinn að koma í ljós, er mikilvægt að hætta ekki við eða breyta þeirri forgangsröð sem var samþykkt árið 2005, heldur að styrkja og dýpka núverandi stefnumið.

3.3 Þótt ESB hafi lagt minni áherslu á að stuðla að aðlögunarhæfni starfsmanna og fyrirtækja í fyrstu umferð endurhafinnar Lissabonáætlunar, hafa pólitísk forgangsmál leiðtogaráðsins og víðtækari umræða í Evrópu um umbætur á vinnumarkaði síðan þá verið til marks um aukinn vilja til nauðsynlegra breytinga. Evrópskir ráðamenn hafa gefið til kynna að í næstu lotu Lissabonáætlunarinnar verði þeir reiðubúnir að leggja meiri krafta og fé í að nútímavæða vinnumarkaði sína og að fjárfesta í mannauði með árangursríkum aðferðum í símenntun. Eins og sést á línuriti Hagstofu Evrópubandalaganna (Eurostat) hér að neðan eru jákvæð tengsl milli aukinnar þátttöku í símenntun og atvinnuþátttöku og því er mikilvægt að ýta undir þjálfun og endurþjálfun til að byggja upp nauðsynlega færni til að mæta þörfum breytilegra vinnumarkaða. Svipuð fylgni sést í Eurostat-tölum fyrir Ísland, Noreg og Sviss (engar tölur eru til fyrir Liechtenstein): Á Íslandi var atvinnuþátttaka 84,6% árið 2006 og þátttaka í símenntun 27,9%; í Noregi var 75,4% atvinnuþátttaka og þátttaka í símenntun þar var 18,7%; í Sviss var atvinnuþátttaka 77,9% og þátttaka í símenntun 22,5%.<sup>(9)</sup>

---

<sup>(8)</sup> Sameiginleg útgáfa Lissabonfundar leiðtogaráðsins og Allianz SE: „European Growth and Jobs Monitor 2008“, 3. mars 2008.

<sup>(9)</sup> Tölur hagstofu Evrópubandalaganna frá 2006 sjá [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996\\_45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND\\_EMPLOI&depth=2](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2)



3.4 Afleiðingin varð sú að þjóðhöfðingjar og leiðtogar ríkisstjórna aðildarríkja ESB samþykktu, á fundi leiðtogaáráðsins 13.–14. desember 2007, sameiginlegar reglur um svokallað „flexicurity“ (sveigjanleika og öryggi) sem byggist á upphaflegri tillögu frá framkvæmdastjórninni, <sup>(10)</sup> tilmælum frá aðilum vinnumarkaðarins í Evrópu <sup>(11)</sup> og pólitísku samkomulagi í atvinnu-, félagsmálastefnu-, heilbrigðis- og neytendamálaráðinu. <sup>(12)</sup> Allra fyrsta grundvallarreglan sem stjórnmalaleiðtogar Evrópu lýstu yfir stuðningi við kynnti „sveigjanleika og öryggi“ til sögunnar sem lykiltæki til að „framfylgja Lissabonáætluninni, skapa fleiri og betri störf, nútímavæða vinnumarkaði og hvetja til góðra verka með nýjum birtingarmyndum sveigjanleika og öryggis til þess að auka aðlögunarhæfni, atvinnu og félagslega samheldni“. Leiðtogar ESB gættu þess einnig að benda á að sameiginlegar grunnreglur geti ekki verið hin eina stefna Evrópu eða áætlun þar sem í Evrópu eru fleiri en einn vinnumarkaður og starfsævimynstur.

3.5 Í tillögu framkvæmdastjórnarinnar frá júní 2007 er „sveigjanleiki og öryggi“ („flexicurity“) skilgreint sem samþætt aðferð við að auka samtímis sveigjanleika og öryggi á vinnumarkaðnum. Sveigjanleikahlutinn á ekki að takmarkast við samningafrelsi fyrir vinnuveitandann, heldur á hann að tryggja árangursríka aðlögun í lífi og starfi, þroskun hæfileika og hæfni sem skiptir máli, og, þ.a.l., framfarir starfsmanna. Öryggisþátturinn snýst um atvinnuþátttöku fremur en atvinnuöryggi fyrir starfsmenn, og um aukið öryggi starfsmanna með hæfara og aðlögunarhæfara vinnuafli. Meginhugmyndin er sú að bæði fyrirtæki og starfsmenn geti notið góðs af bæði sveigjanleika og öryggi.

3.6 Að því er þetta skjal varðar er sérlega mikilvægt að undirstrika, að símenntun er talin lykilatriði í öllum „sveigjanleika- og öryggislíkönunum“ ásamt sveigjanlegu og áreiðanlegu fyrirkomulagi samninga, skilvirkri stefnu í atvinnumálum og nútímalegum og sjálfbærum félagsverndarkerfum. Aukin áhersla á símenntun er lykill að því að ýta undir fljótvirka og almenna vinnumarkaði og að tryggja aðlögunar- og ráðningarhæfni launþega. Markmiðið er að tryggja þjálfun og endurþjálfun með menntun til þess að

<sup>(10)</sup> Orðsending framkvæmdastjórnar Evrópubandalaganna „Towards common principles of flexicurity – more and better jobs through flexibility and security“, COM(2007)359.

<sup>(11)</sup> Sjá 2. neðanmálgrein.

<sup>(12)</sup> Sjá 3. neðanmálgrein.

fólk búi yfir nauðsynlegri færni til að komast, endurtekið, inn á vinnumarkaðinn, færa sig til innan hans og framlengja dvölinna þar með því að svara breytilegum þörfum á vinnustað, svo sem með nýrri tækni, nýjum viðmiðunum og nýrri löggjöf. Þannig yrðu möguleikar evrópsks vinnuafls og vinnumarkaða fullnýttir til hagsbóta fyrir bæði einstaklinginn og stöðu atvinnumála almennt.

3.7 Ráðgjafarnefnd EES er það mikið kappsmál að tryggja að viðleitni til að bæta símenntun nái til allra hópa óháð aldri, kyni, fyrirkomulagi vinnu (t.d. fullt starf eða hlutastarf) og færnistigi. Ráðstafanir geta verið breytilegar milli hópa, t.d. sérúræði fyrir ungt fólk, konur og eldri starfsmenn, en þær þurfa að ná til allra. Einnig getur mismunandi nálgun átt við hópa með mismunandi hæfni, en enginn þeirra er mikilvægari en annar. Að því er varðar þá sem hafa minni fagmenntun er áherslan t.d. oft á grunnþjálfun í þeim tilgangi að auðvelda aðlögun að vinnumarkaði, eða á viðbótarnám til að viðhalda réttindum í stöðu sem viðkomandi er þegar í. Að því er varðar þá sem hafa meiri fagmenntun er áherslan oft á frekara nám og endurþjálfun til að takast á við meira krefjandi viðfangsefni og breytingar í umhverfi á vinnustað.

3.8 Hugmyndin um sanngjarnt jafnvægi milli sveigjanleika og öryggis á vinnumarkaði kemur einnig fram í sameiginlegri greiningu evrópskra aðila vinnu- markaðarins á helstu viðfangsefnum sem vinnumarkaðir í Evrópu standa frammi fyrir. <sup>(13)</sup> Aðilar vinnu- markaðarins í Evrópu leggja hér áherslu á að æ þróaðra þekkingar- og þjónustuhagkerfi þarfnist færari starfsmanna, með meiri réttindi og meiri menntun, og bætts aðgengis að símenntun. Lykilspurningin er þó *hverjir* eigi að fjárfesta í færni og betri símenntunaráætlunum. Ráðgjafarnefnd EES telur mikilvægt að ábyrgðin deilist milli allra hagsmunaaðila og að yfirvöld og aðilar vinnu- markaðarins starfi saman að því að styðja einstaklinga til fullrar þátttöku í mótun eigin þjálfunar. Skapa þarf skilyrði þar sem bæði vinnuveitendur og starfsmenn geta notið góðs af nýrri færni. Vinnuveitendur fá þá hæfari starfsmenn og sveigjanlegri þannig að mannaflinn nýtist betur, það ætti að gera fyrirtækin samkeppnishæfari á heimsvísu. Aukin færni mundi fjölga atvinnutækifærum starfsmanna.

3.9 Þetta hefur í för með sér að yfirvöld þurfa að leggja sig fram um að þróa mennta- og þjálfunarkerfi sem henta bæði einstaklingnum og vinnumarkaðnum betur, að stuðla að símenntun og styðja viðurkenningu á starfsréttindum. Starfsmenn þurfa að leggja sig fram um að þróa ábyrgðartilfinningu fyrir því að taka þátt í símenntunarferli og vinnuveitendur verða að leggja sig fram um að hvetja starfsmenn sína til að efla hæfni sína.

3.10 Aðildarríkin búa yfir lykilmærni til að þróa stefnumál og löggjöf á sviði atvinnu og menntunar og bera því ábyrgð á að þróa stefnumál í anda „sveigjanleika og öryggis“, þ.m.t. stefnumið símenntunar, sem lið í umbótaáætlunum sínum samkvæmt Lissabonáætluninni. Í þessu ferli, sem er þegar komið af stað í mörgum aðildarríkjanna, er afar mikilvægt að yfirvöld haldi uppi nánum og skipulögðum skoðanaskiptum við aðila vinnu- markaðarins. Í mörgum EES-ríkjum ber þeim síðarnefndu að vinna í samein- ingu að þróun ramma um símenntun og, eftir því sem við á, að hrinda í framkvæmd samþykktum um símenntun. Ráðgjafarnefnd EES telur mikilvægt að skoðanaskipti aðila vinnu- markaðarins fari fram á viðeigandi vettvangi (t.d. á vettvangi Evrópu, hvers lands,

---

<sup>(13)</sup> Sjá 2. neðanmálgrein.

byggða, fyrirtækja) og taki mið af mismunandi fyrirkomulagi almennra kjarasamninga og af ólíkum hefðum í hverju EES-ríki.

3.11 Skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins hafa reynst mikilvæg fyrir þróun sameiginlegra framtaksverkefna á sviði símenntunar innan ESB. Meira en 60 framtaksverkefni hafa bæst í gagnagrunn ESB um skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins, allt frá sameiginlegum yfirlýsingum til rammaaðgerða, viðmiðunarreglna og sameiginlegs álits. <sup>(14)</sup> Markmiðið er oft að skilgreina faglega og starfslega hæfni og aðgangsskilyrði innan greinar, sem gilda á öllu EES-svæðinu, að viðurkenna og fullgilda atvinnuréttindi og hæfni, að veita upplýsingar og stuðning varðandi meginreglur, réttindi og ábyrgð og að virkja fjármagn til atvinnu og endurmenntunar.

3.12 Sameiginleg greining á vinnumarkaði Evrópu undirstrikar mikilvægi skoðanaskipta milli aðila vinnumarkaðarins og umtalsverð áhrif þeirra á stefnumótun ESB þegar aðilar vinnumarkaðarins sameina krafta sína til að sinna málefnum sem varða þá mestu. Þetta ætti að hvetja bæði aðila vinnumarkaðarins og hlutaðeigandi yfirvöld til að efla skoðanaskipti til muna í framtíðinni og festa hana í sessi sem helsta stefnumótandi ferli í tengslum við umbætur á vinnumarkaði í Evrópu. Aðilar vinnumarkaðarins í EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES, taka virkan þátt í skoðanaskiptum sem félagar í BUSINESSEUROPE, CEEP og ETUC, og skoðanaskiptin veita þeim sérstakan aðgang að skipulögðu stefnumótunarferli ESB og opnar þeim leið til áhrifa sem er lokað þeirra eigin stjórnvöldum. Í starfsáætlun fyrir 2006–2008 hafa aðilar vinnumarkaðarins einsett sér að leggja fram drög að sjálfstæðum rammisamningi um annaðhvort þátttöku hópa sem standa höllum fæti á vinnumarkaði eða símenntun.

3.13 EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, eru ekki aðilar að Lissabonáætluninni og eru ekki skuldbundin til að leggja fram umbótaáætlanir í hverju landi eins og aðildaríki ESB. En ráðgjafarnefnd EES hefur hingað til mælt til að EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, leggi einnig fram umbótaáætlanir hvert um sig, m.t.t. þess að þau glíma við svipuð viðfangsefni og samstarfsaðilar þeirra í ESB. EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, kunna að standa tiltölulega vel bæði í hagvaxtarlegu tilliti og atvinnuþátttöku, en þau þurfa einnig að vinna að stefnu sem ýtir undir nýja færni, gerir vinnuaflið aðlögunarhæfara og sem lagar þá að vinnumarkaðnum sem eru útlokaðir frá honum.

3.14 Þótt mikil áhersla sé réttilega lögð á að laga atvinnulausa Evrópubúa að evrópskum vinnumörkuðum og virkja þannig hina gífurlegu möguleika sem þegar eru fyrir hendi í Evrópu, þurfa áætlanir um að nútímavæða evrópska vinnumarkaði einnig að huga að því hvernig innflytjendur geti aðlagast vinnumörkuðum okkar, til dæmis með markvissari áætlunum um menntun og þjálfun. Ný stefnumótandi frumkvæði í málefnum innflytjenda tengjast því náið Lissabonáætluninni og lögleiðingu meginreglnanna um „sveigjanleika og öryggi“ og símenntunaraðferða með umbótaáætlunum á landsvísu. Þótt stefnumál sem varða innflutning fólks, atvinnu, menntun og starfsmenntun séu innan valdsviðs hvers lands, kalla þau á tiltekna sameiginlega nálgun (t.d. sameiginlegar grunnreglur og framtaksverkefni) á Evrópuvettvangi.

---

<sup>(14)</sup> Vefsíða ESB um skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins – [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm) – gagnagrunnur.

## IV Aðgerðir bandalagsins og áætlun um símenntun 2007–2013

4.1 Þrátt fyrir að framkvæmd almennra meginreglna um „sveigjanleika og öryggi“ sé á ábyrgð aðildarríkjanna, mun ESB halda áfram að styðja viðleitni þeirra með samhæfingu stefnumiða, ESB-áætlunum, og öðrum framtaksverkefnum samkvæmt hinni svokölluðu Lissabonáætlun bandalagsins. Hið síðarnefnda er verið að aðlaga og uppfæra í nýrri lotu Lissabonáætlunarinnar (2008–2010) <sup>(15)</sup> sem byggist á því að styrkja og dýpka núverandi stefnumið.

4.2 Eitt helsta tækið á evrópskum vettvangi til að styrkja framtaksverkefni um símenntun á landsvísu er flaggskipið „áætlun um símenntun 2007–2013“ þar sem allar núverandi áætlanir á þessu sviði hafa verið sameinaðar í eina heildarrammaáætlun. Nýja áætlunin er með fjárlög upp á 7,6 milljarða evra og er henni ætlað að styrkja aðildarríkin við að þróa menntunar- og þjálfunaráætlanir. Þessu til stuðnings eru aðgerðir sem miða að því að mynda tengsl milli manna, stofnana og landa um alla Evrópu og fá þannig fram skýran Evrópuþátt í menntun og þjálfun. Áætlunin stuðlar að námstækifærum allt frá barnæsku til efri ára við hvers kyns aðstæður í lífinu og undirstrikar þannig nýtt viðhorf til símenntunar, þjálfunar og vinnu alla ævi. Markmiðið er að auka almenna færni Evrópubúa og tryggja að hún verði löguð að raunverulegum þörfum vinnu- markaða 21. aldarinnar.

4.3 Áætlunin samanstendur af fjórum þáttum eða stöðum: „Comenius“ fyrir grunnskólanám, „Erasmus“ fyrir æðri menntun og framhaldsþjálfun, „Leonardo da Vinci“ fyrir starfsmenntun og þjálfun, og „Grundtvig“ fyrir fullorðinsfræðslu. Stöðirnar fjórar tengjast með láréttri áætlun á fjórum lykilsviðum: samvinnu um stefnumótun, tungumálum, upplýsinga- og samskiptatækni, og miðlun niðurstaðna. Við þessa heildarmynd bætist síðan Jean Monnet-áætlunin, sem styður við stofnanir og verkefni sem stuðla að samruna Evrópu. Hver stoð í rammaáætluninni hefur magnbundin markmið sem auðvelda mat á áhrifum mismunandi framtaksverkefna. <sup>(16)</sup>

4.4 Þótt EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, séu ekki aðilar að Evrópusambandinu og því ekki að Lissabonáætluninni, taka þau fullan þátt í innri markaðnum og í stórum hluta nýrra rammaáætlana ESB. EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, taka virkan þátt í nýju símenntunaráætluninni og leggja fram 2,3% (173 milljón evrur) af heildarfjárhagsáætlun hennar. <sup>(17)</sup> Símenntunaráætlunin er þriðja stærsta áætlun, sem EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, taka þátt í, næst á eftir sjöundu rammaáætluninni um rannsóknir og þróun og áætluninni um samkeppnishæfni og nýsköpun. Mikilvægi hennar fyrir vinnu- markaði Evrópu og umtalsverð fjárframlög til hennar skapa einstakt

<sup>(15)</sup> Orðsending framkvæmdastjórnar Evrópubandalaganna „Tillaga að Lissabonáætlun bandalagsins 2008–2010“, COM(2007)804.

<sup>(16)</sup> Markmið Comenius-áætlunarinnar er að a.m.k. einn nemandi af hverjum 20 taki þátt í sameiginlegum námstilboðum á tímabilinu 2007–2013; Markmið Erasmus-áætlunarinnar er að gefa 3 milljónum einstaklinga tækifæri til að gerast skiptinemar til ársins 2011; Markmið Leonardo da Vinci-áætlunarinnar er að auka þátttöku í mannaskiptaáætlun í 150 000 á ári fyrir 2013; og markmið Grundtvig-áætlunarinnar er að styrkja hreyfanleika 25 000 einstaklinga, sem koma að fullorðinsfræðslu, á ári til ársins 2013. Tölurnar eru fengnar úr fréttariti EFTA: „Leiðarvísir að ESB-áætlunum 2007–2013“, nr. 2, nóvember 2007.

<sup>(17)</sup> Þar með talda Erasmus Mundus-áætlunina sem styður evrópsk hágæðanámskeið á meistarastigi og eykur sýnileika og aðdráttarafl evrópskrar æðri menntunar á heimsvísu.

tækifæri fyrir hagsmunaaðila í EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES, til að taka þátt í menntunar- og þjálfunarnetum milli landa og að nota þá samvinnu til þess bæði að deila bestu starfsvenjum og bæta eigin símenntunaráætlanir og framtaksverkefni.

4.5 Stjórnun áætlananna byggist fyrst og fremst á „opnu samhæfingaraðferðinni“ sem gengur út frá samræmingu stefnu og stjórnámálalegri samvinnu á grunni sameiginlegra viðmiða og viðmiðana fremur en á grunni lagasetningar. Þessi aðferð fellur ekki endilega mjög vel að EES-samningnum, lagagerningi sem er ætlað að taka upp viðeigandi lagagerninga ESB til lögleiðingar í EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES. En vegna víðtækrar þátttöku í áætlunum ESB eru EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, nú þegar þátttakendur í ýmsum ferlum opnu samhæfingaraðferðarinnar, þ.m.t. menntaferlinu, og hefur það aukist við nýlega upptöku nýrrar kynslóðar áætlana í EES-samninginn. Það hefur þó ekki alltaf falið í sér þátttöku EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, í nefndum og hópum háttsettra sérfræðinga sem stjórna og/eða styðja ESB-áætlanir og er því áfram viðfangsefni EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, að finna leið til að taka enn virkari þátt í opnu samhæfingaraðferðinni að því er varðar viðeigandi áætlanir.

4.6 Landsskrifstofur, tengiliðir, skrifstofur áætlana og verkefnastjórar gegna þýðingarmiklu hlutverki við stjórn allra nýrra áætlana ESB innan EES. Afar mikilvægt er til að þátttaka í áætlunum verði sem allra mest að greiður aðgangur sé að þessum landsmiðstöðvum, að þær séu hjálpfúsar og skilvirkar, og að sérstaklega þeir sem sækja um í fyrsta sinn fái nauðsynlega aðstoð við að leggja fram árangursríkt verkefni.

4.7 Auk flaggskipsins, áætlunar um símenntun, mætti einnig nefna að aðrar áætlanir ESB fela í sér öflugan þátt símenntunar sem tekur til mismunandi þátta námshugtaksins (óbeint nám í formi reynslu, óformlegt og formlegt nám), svo sem áætlunina „Virk æska“, áætlunina um samkeppnishæfni og nýsköpun, áætlunina á sviði atvinnu og félagslegrar samstöðu, 7. rammaáætlunina um rannsóknir og þróun, og áætlunina um öruggara net.

4.8 Til viðbótar við áætlunina um símenntun hefur framkvæmdastjórnin lagt til önnur framtaksverkefni til að auka fjárfestingu í fólki og færni. Hún leggur til í Lissabonáætluninni (2008–2010) að framkvæmdaáætlun um félagsmál verði endurnýjuð á grundvelli samráðs sem hófst í nóvember 2007. <sup>(18)</sup> Hún leggur einnig til að geta Evrópu til að sjá fyrir þróun og þarfir vinnumarkaðsins á ESB-vísu verði eflað með því að styrkja samhæfingu á núverandi forspárgerningum. Bandalagið hefur þegar þróað verkefni í því skyni en telur sig geta gert betur til að samræma núverandi þarfir markaðarins og brúa hæfnisbilið. Árangursríkari aðgerðir á evrópskum vettvangi yrðu mikilvægur stuðningur við aðildarríkin þegar þau þróa umbótaáætlanir sínar og áætlanir um símenntun.

4.9 Meðal annarra framtaksverkefna í tillögu að Lissabonáætlun bandalagsins (2008–2010), sem gætu haft áhrif á áætlanir um símenntun á landsvísu, eru aðgerðir framkvæmdastjórnarinnar sem miða að því að þróa „fimmta frelsið“ (frjálsa för þekkingar), að bæta ramma um nýsköpun og að móta sameiginlega stefnu um innflutn-

---

<sup>(18)</sup>Orðsending framkvæmdastjórnar Evrópubandalaganna „Opportunities, access and solidarity: towards a new social vision for the 21<sup>st</sup> century Europe“, COM(2007)726, birt sem hluti af the Single Market Review.

ing fólks, þ.m.t. meiri áherslu á að bæta samsetningu hæfni og framlag farandlaunþega til vinnumarkaða Evrópu.

## V Þekkingarþríhyrningurinn

5.1 Evrópa stendur frammi fyrir aukinni hnattrænni samkeppni, auknu hlutfalli eldra fólks og fækkandi fæðingum. Evrópulönd þar sem verðlag er hátt – og EFTA-ríkin eru vissulega í þeim hópi – geta ekki lengur keppt á grundvelli verðlags eingöngu. Meðal helstu viðfangsefna innan EES er að sigrast á núverandi vangetu til að breyta þekkingu í viðskiptatækifæri. Um alla Evrópu er þörf á að taka áhættu og á frumkvöðlaanda, einkum á sviði rannsókna og menntunar. Og þörf er á nýrri færni til að bregðast við og nýta að fullu þá möguleika sem felast í nýjum viðskiptahugmyndum. Á þessu byggist „áætlun um að virkja þekkingu: víðtæk nýsköpunaráætlun fyrir ESB“, sem framkvæmdastjórnin kynnti 13. september 2006. <sup>(19)</sup>

5.2 Hér leggur framkvæmdastjórnin áherslu á að ef Evrópa vill verða samkeppnisfær í hnattrænu þekkingarhagkerfi, þarf hún að tengja saman alla aðila að menntamálum, rannsóknum og nýsköpun. Þessar þrjár hliðar hins svokallaða þekkingarþríhyrnings þurfa að vera nátengdar og styðja hver við aðra. Tengingin milli rannsókna, menntunar og nýsköpunar hefur gríðarlega þýðingu fyrir samkeppnishæfni í Evrópu og nauðsynlegt er að núverandi hindrunum verði rutt úr vegi nýsköpunar og menningar sem er hliðholl nýsköpun svo fljótt sem auðið er. Þar með verður frumkvöðlum gert auðveldara að markaðssetja uppfinningar sínar og þeir þurfa því ekki að fara með þær til annarra landa og erlendra fjárfesta, og einnig að bæta frumkvöðlamenntun í skólum til þess að skapa jákvæðara viðhorf og meira traust á nýsköpun.

5.3 Annað brýnt viðfangsefni er að virkja alla aðila til að keppa að meiri nýsköpun, ekki aðeins í atvinnurekstri, hjá samtökum og opinberum aðilum, heldur einnig víðar, á Evrópu- og svæðavísu og niður í nærsamfélagið. Jafnvel þótt ábyrgð á stefnu í menntamálum, rannsóknum og nýsköpun hvíli fyrst og fremst á herðum aðildarríkjanna, bendir eðli og umfang nýsköpunarviðfangsefna til þess að aðgerðir á vettvangi ESB gætu skapað viðbótarávinning. Ný kynslóð áætlana, einkum áætlunin um samkeppnishæfni og nýsköpun, sjöunda rammaáætlunin um rannsóknir og þróun og símenntunaráætlunin, eru mikilvægar í þessu tilliti, ásamt stofnun Nýsköpunar- og tæknistofnunar Evrópu. Hlutaðeigandi EES-yfirvöld eru nú að kanna möguleika á þátttöku EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, í stofnuninni til að tryggja nálgun EES fremur en ESB á nýsköpun í Evrópu.

## VI Símenntun og evrópskur hreyfanleiki

6.1 Frjáls för fólks er ein grunntegund frelsis sem lög bandalagsins tryggja og nær til EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, með EES-samningnum. Hreyfanleiki er lykilþáttur í samruna Evrópu og lykilhvati bæði fyrir þroska einstaklingsins og til að Evrópa geti dafnað og störf orðið til. Hnattvæðingin mun í nútíð og framtíð þrýsta á evrópska vinnumarkaði og frekari sveigjanleika þannig að starfsmenn geti flutt sig þangað sem atvinnutækifærin í Evrópu eru, til viðbótar við flutning milli starfa í eigin fyrirtækjum. Þar af leiðandi munu lönd auka við hæfni sína og auðveldara verður að fá

---

<sup>(19)</sup>Orðsending framkvæmdastjórnar Evrópubandalaganna frá EB „Að virkja þekkinguna: víðtæk nýsköpunaráætlun fyrir ESB“, COM(2006) 502 lokaútgáfa.

vinnu. Símenntunaráætlanir og framtaksverkefni þurfa þar af leiðandi einnig alþjóðlega skírskotun með áherslu á þvermenningarlegt nám og tungumálanám sem grundvallaratriði til að komast leiðar sinnar í sífellt samtengdari heimi.

6.2 Til þess að nýta fyllilega þá möguleika sem hreyfanleiki getur fært Evrópu og til þess að gera borgurum kleift að auka hæfni sína með námi og vinnu erlendis, leggur framkvæmdastjórnin til í nýrri Lissabonáætlun bandalagsins (2008–2010) að gagnsæi, viðurkenning og samanburðarhæfi menntunar og hæfi verði aukið, svo og flutningur eftirlaunaréttar og annarra félagslegra réttinda innan alls ESB. Þetta er lykillinn að því að hreyfanleiki evrópskra nemenda og starfsmanna geti orðið að veruleika. Þótt mikið hafi þegar áunnist er þörf á frekara átaki til þess að ná markmiðunum. Það þarf að gerast í nánú samstarfi við aðila vinnumarkaðarins og með tilliti til kjarasamninga, o.s.frv. Framkvæmdastjórnin setti sumt af þessu fram í tillögu sinni um aðgerðaáætlun um hreyfanleika starfa í Evrópu (2007–2010) í desember 2007, <sup>(20)</sup> þar sem hún leggur áherslu á mikilvægi hreyfanleika starfsmanna milli starfa, svæða og landa og á þörf á að starfsmenn öðlist réttu færnina og tækifæri til framgangs í starfi. Hún bendir um leið á núverandi skorður við hreyfanleika starfsmanna, svo sem lagalegar og stjórnarfarslegar hindranir, húsnæðiskostnað og framboð, flutning eftirlauna, tungumálahindranir og viðurkenningu á starfsmenntun og hæfi.

6.3 Vendipunktur m.t.t. hins síðarnefnda var nýleg samþykkt tilmæla um evrópskt starfsréttindakerfi fyrir símenntun, sem er ætlað að auðvelda mennta- og þjálfunarstofnunum, vinnuveitendum og einstaklingum að bera saman menntun og hæfi milli mismunandi mennta- og þjálfunarkerfa innan ESB. Evrópska starfsréttindakerfið tekur til almennrar menntunar og fullorðinsfræðslu, starfsmenntunar og þjálfunar auk æðri menntunar, og myndar þannig samvirkni milli núverandi evrópskra kerfa og ferla svo sem Bolognaferilinn <sup>(21)</sup> og Kaupmannahafnaráætlunina. <sup>(22)</sup> Kerfið nær til hvers konar menntunar og hæfis og ætti að ýta verulega undir símenntun í Evrópu þar sem hann mun ekki aðeins auðvelda einstaklingum að flytja milli landa, heldur einnig milli mismunandi menntunar og þjálfunar.

6.4 Evrópska starfsréttindakerfið leggur sérstaka áherslu á afrakstur menntunar og þjálfunar (raunverulega færni sem fengin er við lok áætlunar) fremur en á ílagið (t.d. lengd náms, tegund stofnunar). Þessi breyting á nálgun er talin mikilvæg til að mæta betur þörfum vinnumarkaðsins, til að ýta undir óformlega menntun og þjálfun til jafns við formlega menntun, og til að auðvelda yfirfærslu menntunar og hæfis milli landa og menntunar- og þjálfunarkerfa. Evrópska starfsréttindakerfið er nátengt þróun starfsréttindakerfa einstakra ríkja og er því ætlað að stuðla að frekari þróun þeirra. Fyrirhugað er að aðildarríkin tengi þjóðarviðmið sín við evrópska starfsréttindakerfið eigi síðar en 2010 og tryggi að menntun þeirra og hæfi vísi til hins síðarnefnda eigi síðar en árið 2012.

---

<sup>(20)</sup> Orðsending framkvæmdastjórnar Evrópubandalaganna „Hreyfanleiki, leið til meiri og betri vinnu: evrópsk aðgerðaáætlun um hreyfanleika (2007–2010)“, COM(2007)773.

<sup>(21)</sup> Bolognaferlinu var komið á fót árið 1999 til að skapa evrópskt svæði fyrir framhaldsmenntun fyrir 2010 með það að aðalmarkmiði að koma á námsfyrirkomulagi þar sem námi lýkur eftir þrjár lotur með gráðu, gæðatryggingu og viðurkenningu á réttindum og námstíma.

<sup>(22)</sup> Kaupmannahafnaráætluninni var komið á fót árið 2002 til að auka Evrópusamvinnu um starfsmenntun og þjálfun.



6.5 EFTA-ríkin, sem eiga aðild að EES, hafa tekið þátt í Bolognaferlinum og Kaupmannahafnaráætluninni frá upphafi og eru nú að undirbúa að fella evrópska starfsréttindakerfið inn í EES-samninginn. Það mun tryggja að menntun og þjálfun í EFTA-ríkjunum, sem eiga aðild að EES, verði viðurkennd hvarvetna innan EES samhliða menntun og hæfi í aðildarríkjum ESB og mun greiða fyrir því að borgarar EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, geti þróað færni sína og starfsferil til jafns við borgara ESB.

6.6 Önnur nýleg framtaksverkefni á sviði menntunar og þjálfunar sem hafa verið víkkuð út þannig að þau nái til EES með upptöku laga í EES-samninginn og sem gætu aukið hreyfanleika innan EES eru t.d. tilmæli um evrópskan gæðasáttmála um hreyfanleika og tilmæli um lykilfærni innan símenntunar, <sup>(23)</sup> ásamt tilskipun um viðurkenningu á starfsmenntun og hæfi. <sup>(24)</sup> Hvað varðar málefni innri markaðarins almennt er lykilviðfangsefni EFTA-ríkjanna, sem eiga aðild að EES, að tryggja áframhaldandi þátttöku í öllu mikilvægu stefnumótandi og stjórnómálagu samstarfi á sviði menntunar og þjálfunar og að upplýsa sem best bæði hagsmunaaðila í heimalöndum sínum og samstarfsaðila á EES um að evrópskt svæði fyrir menntun og þjálfun nái í reynd til ríkjanna 30 sem eiga aðild að EES en ekki eingöngu til 27 aðildarríkja ESB.

---

<sup>(23)</sup> Ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 19/2008 um breytingu á Bókun 31 við EES-samninginn – Tilmæli Evrópuþingsins og ráðsins 2006/961/EB (Evrópusáttmáli um gæðamál tengd hreyfanleika), tilmæli Evrópuþingsins og ráðsins 2006/962/EB (grundvallarfærni sem tengist símenntun).

<sup>(24)</sup> Ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 142/2007 um breytingu á viðauka VII (Gagnkvæm viðurkenning á starfsmenntun og hæfi) við EES-samninginn – Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2005/36/EB (viðurkenning á starfsmenntun og hæfi, ákvörðun framkvæmdastjórnarinnar 2007/172/EB (hópur samræmingaraðila).