

Att verka för yrkesutbildning, omskolning och kompetensutveckling för alla arbetstagare

Rekommendationer till EWC/SE-WC -koordinatörer och -medlemmar avseende fackliga insatser på multinationella företag.

Bryssel, januari 2024

Detta dokument tillhandahåller information och vägledning för arbetstagarrepresentanter på europeiska företagsråd [EWC], i transnationella företagsråd på företag under den europeiska bolagsstadgan - *Societas Europaea* [SE], samt för de industriAll Europé-koordinatörer som bistår dessa, om den roll de kan spela i att främja dialogen om policyer avseende yrkesutbildning [VET], omskolning och kompetensutveckling på respektive multinationellt företag.

Yrkesutbildning, omskolning och kompetensutveckling – varför måste fackföreningarna agera nu?

Till följd av de samlade effekterna från hård internationell handelskonkurrens, samt de gröna och digitala omställningarna, står Europas industrier inför en omvandling som sker i en aldrig tidigare skådad takt och skala, samtidigt som de fortfarande återhämtar sig från den COVID 19-pandemi de drabbats så hårt av. Man uppskattar att 25 miljoner industrijobb och -kompetenser kommer att förändras, flyttas eller försvinna under nästa år¹. Samtidigt kvarstår den långvariga kompetensbristen (till exempel svetsare, IKT-experter, ingenjörer) inom branscher som dessutom har svårt att locka till sig (hög)kvalificerade arbetstagare från den yngre generationen.

En kvalificerad arbetskraft med arbetstagare som besitter den strategiska know-how som krävs för att möta framtidens behov, är själva grundpelaren för att arbetstagarna ska vara anställningsbara på längre sikt, men även för att vi ska ha solida och konkurrenskraftiga företag som kan tillhandahålla kvalitativa arbetstillfällen och bra löner. Underlåtenhet att investera i kompetensutveckling skulle hämma den europeiska industrins produktivitet och konkurrenskraft. Mer kraftfulla omskolnings- och kompetenshöjningspolicyer som grundas på kontinuerlig yrkesutbildning under hela arbetslivet, måste skyndsamt komma på plats för att säkerställa att ingen hamnar på efterkälken i våra alltmer föränderliga branscher².

¹ Se industriAll Europas [Manifest för en rättvis omställning](#).

² Läs industriAll Europe 2023 *Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*, på [Engelska](#), [Franska](#), [Tyska](#).



Att förespråka gränsöverskridande åtgärder vad gäller utbildningspolicyer och kompetensutveckling kan verka underligt, eftersom kompetenspolicyerna faktiskt utformas och styrs på nationell nivå.

Till exempel ger EU-fördraget inga befogenheter att införa bindande EU-lagstiftning inom det här området, utan medlemsstaterna beslutar själva i frågan. De nationella systemen för yrkesutbildning och kompetensutveckling, inklusive finansieringen av dessa, skiljer sig mycket åt mellan olika länder. Arbetsmarknadsparterna, inklusive fackföreningarna, spelar redan en roll i utformningen, implementeringen och styrningen av yrkesutbildningssystemen i många länder, där kompetens- och utbildningspolicyer blir till genom social dialog: exempelvis när kompetenser och yrkesutbildning förhandlas på bransch- och/eller företagsnivå mellan de anställda och fackföreningarna.



TIPS!

Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning [CEDEFOP] har på sin webbplats en beskrivning, på vart och ett av EU-språken, av varje nationellt yrkesutbildningssystem inom EU.

Se: <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>

Trots de nationella befogenheterna, och på grund av en allt större oro för att en av Europas viktigaste konkurrensfaktorer går förlorad om man inte kommer till rätta med kompetensutmaningen, har EU under de senaste åren intensifierat sin verksamhet för att främja och stödja mer effektiva och ambitiösa policyer vad gäller kompetens. 2017 betonades i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, att rätten till utbildning samt tillgång till fortlöpande yrkesutbildning är en grundläggande rättighet.



REFERENS

(2017) EUROPEISKA PELAREN FÖR SOCIALA RÄTTIGHETER

Kapitel I - Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden - 01 – Utbildning och livslångt lärande

Alla har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att behålla och tillägna sig färdigheter som gör att man kan delta fullt ut i samhället och klara omställningar i arbetslivet.

2020 publicerade Europakommittén sin nya "Europeiska kompetensagenda för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft"³ som innefattar 12 åtgärder för att stötta nationella kompetensstrategier och utveckla yrkesutbildningarna. Men även den ambitiösa målsättningen att 2025 ha uppnått följande:

- 50 % av de vuxna genomgår utbildning varje år (jämfört med 38 % 2016).
- 70 % av de vuxna har åtminstone grundläggande digitala färdigheter (jämfört med 56 % 2019).

³ Information om den europeiska kompetensagendan finns på [Europakommitténs hemsida](#).



En rejäl budget på över 80 miljoner euro till medlemsstaternas förfogande har kopplats till EU:s åtgärdsplan för att komplettera de ekonomiska medel som redan örnmärkts i anslagen till Faciliteten för återhämtning och resiliens, och syftar till att stimulera investeringar i nationella kompetensstrategier.

EU har även utfärdat flertalet (icke bindande) rekommendationer för att vägleda medlemsstaterna kring effektiva policyer och verktyg, så att de kan förse sina arbetstagare med omskolning och kompetensutveckling.⁴ Förutom de EU-åtgärder som riktade in sig på medlemsstaterna, tillgängliggjordes EU-finansiering för att stödja de olika branschernas intresser i att främja omskolning och kompetenshøjningar inom respektive region och på respektive företag (se [EU:s kompetenspakter](#) som sammanställer branschorganisationer, yrkesutbildningsaktörer, utbildningsexperter och arbetsmarknadsparter för att kartlägga kompetensbehovet och implementera utbildningsstrategier inom 14 branscher). [Den europeiska alliansen för lärlingsutbildning](#) (som initierades av EU:s arbetsmarknadsparter och som sedan 2013 arrangeras av Europakommittén) har kommit till för att stödja dessa intressenters verksamhet och för att stärka lärlingssystemen i Europa. För att ytterligare understryka EU:s beslutsamhet i att ta sig an kompetensutmaningarna, tillkännagav Europakommitténs ordförande [europaåret för kompetens 2023](#).

Trots att EU mångdubblat både insatser, finansiering och nationella kompetensstrategier, är implementeringen av omskolning och kompetenshøjning inom företagen fortfarande alltför begränsad i praktiken. Livslångt lärande har ännu inte helt fått fäste i den allmänna mentaliteten, och endast en av fem vuxna deltog i någon form av utbildning 2022⁵. Andelen personer som utbildas är fortsatt låg, och ligger definitivt under de mål som fastställts i EU:s kompetensagenda. Företagen investerar inte i utbildningspolicyer i en utsträckning som skulle kunna tillgodose deras kompetensbehov, samtidigt som arbetstagarna många gånger inte är medvetna om, eller använder sig av, de utbildningsmöjligheter som faktiskt finns.

Situationen förändras långsamt, och det är mestadels samma, stora företag som fortlöpande investerar i utbildning, medan andra inte investerar lika mycket. Samtidigt som det i stor utsträckning är samma, redan mycket välutbildade, arbetstagare som deltar i utbildningarna, medan de som mest skulle behöva skola om sig och utveckla sina kompetenser (utsatta arbetstagare med osäkra anställningar, kvinnor, ensamstående föräldrar, äldre) inte omfattas av utbildningsåtgärderna. Trots att utbildningsbehovet är mycket stort, är utbildningsbudgeten bland det första som får stryka på foten när företagen befinner sig i ekonomiska svårigheter (vilket blev tydligt under COVID 19-pandemin). Merparten av företagen vänder sig hellre mot arbetsmarknaden (även andra länders, eller den utomeuropeiska) för att rekrytera arbetstagare som redan besitter de kvalifikationer som krävs, än att investera i omfattande omskolnings- och kompetensutvecklingsprogram⁶.

Europeiska fackföreningar betonar det akuta behovet av att stärka tillgången till yrkesutbildningar och livslångt lärande för industriarbetare inom alla branscher, regioner och företag. Europeiska och nationella

⁴ Se 2020 års rådsrekommendation rörande "[Yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft](#)", vilken kompletterades av Osnabrück-förklaringen avseende "[Yrkesutbildning som en viktig faktor för återhämtning och en rättvis omställning till digitala och gröna ekonomier](#)". Flera aktuella EU-rekommendationer utfärdades också om yrkesutbildningsverktyg som till exempel. [individuella utbildningskonton](#) eller [mikromeriter](#).

⁵ Källa: [Eurostats statistik om vuxenutbildning](#).

⁶ Källa: [Eurostats statistik om fortlöpande yrkesutbildning på företag](#).



beslutfattare har en roll i att, tillsammans med fackföreningarna, se till att nationella, regionala och lokala kompetensstrategier utformas och implementeras för att säkerställa finansiering och tillgång till kvalitativ utbildning för alla arbetstagare. Arbetsgivarna fyller också en viktig funktion: att investera i arbetstagarna, personalplaneringen och -utbildningen för att förekomma sina egna kompetensbehov, samt att avsätta de ekonomiska medel som krävs och tillhandahålla relevant utbildning⁷.

Rekommendation 1 Besluta om en samordnad fackföreningsstrategi

Som arbetstagarrepresentant på ett multinationellt företag har du en avgörande roll att spela: var proaktiv! Vänta inte på att ledningen informerar eller rådfrågar dig om utbildningspolicyer som den redan kan ha (eller inte ha) beslutat om på egen hand. Ta ett beslut, utvärdera situationen och behoven av omskolning och kompetenshøjning på ditt företag, och bestäm dig för en fackföreningsstrategi för att få till stånd relevant yrkesutbildning för alla arbetstagare.

Samverka med nationella och europeiska fackföreningar.

Fackföreningarna har tagit fram krav och strategier för att främja utbildning och kompetensutveckling i många länder, bland annat inom ramen för branschspecifika kollektivavtal. Fackföreningarna är även den aktör som bäst kan förse dig med aktuell information om den diskussion avseende kompetens- och utbildningspolicyer som hålls med arbetsgivare och/eller beslutfattare på nationell nivå och på EU-nivå. Genom att kontakta nationella eller europeiska fackföreningar kommer du att få kunskap om de rättigheter (lagstadgade eller fastställda i kollektivavtal), den praxis och de initiativ som finns till stöd för yrkesutbildning. Men också om de möjligheter till omskolning och kompetenshøjning som finns i ditt land, inom EU, och på företagen i din bransch.

Dessutom har fackföreningarna tillsammans med ledningarna på många multinationella företag ingått europeiska ramavtal, vilka innehåller villkor för strategisk kompetensplanering och -utveckling. Din fackförening kan informera dig om hur du med ett fackföreningsmandat förhandlar fram ett sådant avtal, om olika innovativa angreppssätt, samt om de gemensamma normer som kan stärka ett sådant transnationellt företagsavtal.

⁷ Läs industriAll Europe 2023 *Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*, på [Engelska](#), [Franska](#), [Tyska](#).



EXEMPEL

SAFRAN

Luftfartsbranschen

EWC sedan 2008

Ordförande: Corinne Schievenne (CFDT FGMM)

IndustriAll Europe-samordnare: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

Med mandat från en europeisk förhandlingsgrupp som inrättats av SAFRAN:s nationella fackföreningar, och i samverkan med EWC, ingick industriAll Europe 2015 ett [Europeiskt ramavtal med SAFTRAN om säkerställande av kompetensutveckling och karriärvägar](#), vilket förnyades 2021. Med inspiration från de policyer för strategisk kompetensplanering som gäller i Frankrike (där stora företag vart tredje år tillsammans med fackföreningarna måste enas om strategisk kompetens- och personalplanering), ville SAFRAN:s ledning och fackföreningarna ta fram gemensamma europeiska standarder och principer för hur man anpassar kompetensen till de krav som företagsstrategierna eller marknadsförändringarna ställer. Det europeiska avtalet innehåller regler som ska implementeras i varje land vad gäller förväntade kompetensbehov, karriärvägar och utbildning för de anställda, samt möjligheter till yrkesrörlighet inom koncernen.

TIPS!

Om du märker att det finns ett intresse för att förhandla fram ett europaavtal avseende kompetens och utbildning med din ledning, kontaktar du genast din nationella fackförening samt industriAll Europes sekretariat!

Samverka med fackföreningsrepresentanter på ditt företag, både på nationell och lokal nivå.

Det är viktigt att ha en hög grad av samordning mellan de europeiska och de lokala nivåerna. Policyer för utbildning och kompetens måste diskuteras både på EWC-nivå och på nationell nivå. Se till att EWC/SE-WC informeras när fackföreningarna får till stånd policyer eller avtal på nationell nivå. Samma sak gäller det omvända: om policyer eller principer som rör kompetens och utbildning tas fram på europisk nivå, är det viktigt att involvera nationella fackföreningar så snabbt som möjligt.

Det finns många anledningar till att skapa ett starkt band, och ett smidigt informationsflöde, mellan EWC/SE-WC och fackföreningsrepresentanter på nationell och lokal nivå:

- **Det är det mest effektiva sättet för att i ett tidigt skede kunna utarbeta åtgärder gällande kompetenser och yrkesutbildning.** Dessa kan planeras i ett land innan de implementeras i andra länder.
- **Det är det mest effektiva sättet att lära av varandra och för att dela och utbyta policyer** (till exempel kan vetskapen om ett kollektivavtal som främjar karriärvägledning och tillgång till utbildning för alla arbetstagare som utarbetats i ett annat land, skapa ringar på vattnet om det får en bred spridning i ditt nätverk).



Observera att EWC:er kan använda sin skyldighet att avlägga rapport om sin verksamhet, eller sin rätt att besöka lokala anläggningar, till att knyta kontakter på nationell och lokal nivå. Denna kontakt bör innefatta uppsökande av fackföreningarnas utbildningsrepresentanter på arbetsplatsen, om sådana finns.

Slipa på din expertis och utöka dina kunskaper om yrkesutbildning och kompetensutveckling

Din EWC/SE-WC har också rätt till utbildning och kan begära en särskild utbildningssession som ägnas åt kompetensutvecklingspolicyer i de olika länder inom vilka ditt företag verkar.

Din EWC/SE-WC har även rätt till assistans från fackförenings- och ämnesexperter som kan hjälpa dig att kritiskt utvärdera hur relevanta ditt företags utbildningspolicyer är, och att utarbeta fackföreningens krav på ledningen. Detta kommer att vara till hjälp vid diskussionerna med ledningen.

Rekommendation 2 Engagera dig i ditt företag

Strategiska policyer för kompetensplanering och yrkesutbildning är frågor som bör tas upp i företagets sociala dialog! Policyer för utbildning och kompetensutveckling har traditionellt varit ett ämne för förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar:

- **På landsnivå.** Inom ramen för branschspecifika och/eller branschöverskridande kollektivavtal.



TIPS!

Se industriAll Europas webbaserade databas över kollektivavtal. Här finns information om de kollektivavtal avseende kompetens och utbildning som ingåtts i europeiska länder och på europeiska företag.

Se: <https://news.industrial-all-europe.eu/p/collective-bargaining-database>

- **På företagsnivå.** Särskilt fackföreningsförhandlingar rörande kompetensutvecklingsplaner är en lagstadgad skyldighet. Så är fallet i Frankrike, där företag med fler än 300 anställda, eller som har verksamhet i flera länder, måste ingå sådana förhandlingar med fackföreningarna var tredje år.



TIPS!

Framförhandlade strategier för att förekomma kompetensbehov och enas om utbildningspolicyer på nationell, bransch-, eller företagsnivå tillämpas i flertalet EU-länder.

Detaljerad information om vart och ett av länderna finns på CEDEFOP:s webbplats: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>



- **På europeisk nivå.** Genom de europeiska ramavtal som ingåtts med multinationella företag (se exemplet SAFRAN), eller genom aktuella europeiska ramavtal som ingåtts av branschöverskridande arbetsmarknadsparter inom EU (ETUC, Business Europe, SME United, SGI Europe) och som innehåller regler avseende utbildning/kompetensutveckling.



REFERENS

(2020) EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTERNAS RAMAVTAL OM DIGITALISERING

Tillgänglig online på 11 EU-språk:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

Kapitel 1 – Digital kompetens och tryggade arbetstillfällen

Den huvudsakliga målsättningen är att genom fortlöpande utbildning förse vår nuvarande och framtida arbetskraft samt våra företag med rätt kompetens, så att vi kan ta vara på möjligheterna och klara av de utmaningar som den digitala omställningen innebär för arbetslivet.

(2017) EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTERNAS FRISTÅENDE RAMAVTAL OM AKTIVT ÅLDRADE OCH EN GENERATIONSÖVERSKRIDANDE STRATEGI

Tillgänglig online på 9 EU-språk:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

Kapitel 4 – Arbetsmarknadsparternas verktyg, åtgärder och insatser

C) Kompetensförsörjning

Strategin bör bestå i att stimulera kompetensutveckling och livslångt lärande för att stärka arbetstagarnas anställningsbarhet och maximera företagens humankapital när det kommer till kompetens och know-how.

(2010) EUROPEISKT RAMAVTAL OM EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA

Tillgänglig online på 12 EU-språk:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

Kapitel 5 – Arbetsmarknadsparternas åtgärder

[...] specifika åtgärder innefattar till exempel:

- Informera om tillgången på arbetstillfällen och utbildningsåtgärder
- Samarbeta med utbildningssystemen för att bättre matcha individens och arbetsmarknadens respektive behov, bland annat genom att hantera problem med baskunskaper (läs-, skriv- och räkneförmåga), främja yrkesutbildning, samt få till strategier för att underlätta övergången från utbildning till arbetsmarknad.
- Införa individuella kompetensutvecklingsplaner
- Främja fler och bättre lärlings- och praktikplatskontrakt.



Utöver den roll som fackföreningarna spelar när det kommer till att förhandla fram policyer avseende utbildning och kompetensutveckling, fyller även EWC/SE-WC en viktig funktion. Detta genom att använda sina rättigheter till information om utbildnings- och kompetensutvecklingspolicyer, och genom att förhandla med ledningen. Trots att yrkesutbildning i EWC/SE-direktiven inte uttryckligen listas som en av de frågor som ska tas upp i dialogen med ledningen, finns den med på agendan för hälften (54%) av befintliga EWC:er⁸.

Du kan påtala för företagsledningen att ditt EWC/SE-WC har rätt att delta i dialogen om utbildnings- och kompetensutvecklingspolicyerna genom att nämna den nya skyldigheten som ålagts stora företag: att avlägga rapport om de egna utbildningspolicyerna. [Direktivet om företagens hållbarhetsrapportering 2022](#) kräver att stora företag offentliggör uppgifter om sin utbildning och sin kompetensutveckling genom att bland annat specificera i vilken grad arbetstagarna deltar i utbildningarna, samt hur dessa fördelas.



TIPS!

Om frågan ännu inte finns med i ditt EWC-avtal, **ska yrkesutbildning och kompetensutveckling läggas till på listan över ämnen för information och överläggning** när ditt EWC-avtal ska förhandlas om.



EXEMPEL

Eni

energisektorn

EWC sedan 1995

IndustriAll Europe-samordnare: Antonio Parisi (Uiltec)

art. 10 i 2022 års EWC-avtal

Europeiska företagsrådet, och när så krävs, särskilda kommittén, ska informeras och rådfrågas om Enis resultat och verksamhet, särskilt vad gäller:

[...]

- Inledande och fortgående yrkesutbildning

Rekommendation 3 Diskutera med ledningen

Näm n yrkesutbildning, omskolning och kompetenshøjning i EWC/SE-WC:s arbeten och ta upp det till diskussion med ledningen! Tänk på att diskussionen inte får vara en engångsföreteelse, utan att den fortsättningsvis måste hållas med jämna mellanrum.

⁸ Se 2019 års ETUI-enkät för EWC och SE-WC "Can anybody hear us?" som finns tillgänglig [online](#) på engelska, franska, tyska, polska, tjeckiska och spanska.



Som medlem i EWC/SE-WC bör du avsätta tid vid mötena till att dela med dig av utvecklingen i de olika länderna, också vad gäller företagets policyer för utbildning och kompetens. Du bör se till att strategisk kompetensplanering och -utveckling, så väl som yrkesutbildningspolicyer tas upp på mötena med den centrala ledningen.

EWC/SE-WC-medlemmar uppmanas att ifrågasätta den centrala ledningen och att med stöd av experter, när så är lämpligt, **ägna sig åt information och rådgivning**, om nedanstående ämnen.

Företagets strategi

- Vilken är företagets industristrategi på kort- medellång och lång sikt, och på vilket vis kan denna påverka arbetstillfällena och kompetens?
- Hur förväntas näringsverksamheten utvecklas i respektive land? Kommer några affärgrenar att avvecklas, skapas eller ersättas? Planeras några förvärv/avknoppningar?
- Hur planerar ledningen att **anpassa företagets strategi för att klara av förändringarna av den kontext inom vilken företaget verkar**, till exempel vad gäller marknadsförändringar, utveckling av regelverk, klimatanpassning eller digitalisering...?

Kompetensinventering

- Vilken är den förväntade utvecklingen för arbetstillfällena** på varje anläggning? Vilken kompetens kommer att behövas i framtiden?
- Finns det kompetensbrister** inom företaget? Om ja, var och vilka? Hur planerar företaget att råda bot på kompetensbristerna (omskolnings- och kompetenshøjningsprogram, eller inhyrning av arbetstagare från länder utanför nationell/EU:s arbetsmarknad)?
- Hur går företaget till väga för att **genomföra kompetensinventeringarna** på de anläggningar och i de regioner där det har sin verksamhet? Existerar samarbeten med externa intressenter (lokala offentliga arbetsförmedlingar) för att analysera hur kompetensbehovet hela tiden utvecklas?

Ekonomiska utbildningsinvesteringar

- Vilken **budget** avsätts till utbildning och kompetensutveckling? Hur har budgeten förändrats under de fem senaste åren?
- Använder företaget offentligt eller bilateralt stöd** för att finansiera sina utbildningsprogram?
- Vilken del av utbildningsbudgeten är avsedd för utbildning av arbetstagare i leveranskedjan (små och medelstora företags underleverantörer)?



Utbildningsstatistik

- Hur stort är **antalet utbildade arbetstagare, och hur ser deras profil ut (yrke, ålder, kön)?** Hur har det antalet förändrats under de fem senaste åren? Vilken målsättning finns kommande utbildningar?
- Hur **många timmar per år** spenderar arbetstagarna på utbildning i genomsnitt?
- Hur stort är **antalet arbetstagare som medverkar till regelbundna karriärutvecklingsrapporter, och hur ser deras profil ut (yrke, ålder, kön)?** Hur har det antalet förändrats under de fem senaste åren? Vilken målsättning finns inför framtiden?
- Hur stort är **antalet lärlingar, och hur ser deras profil ut (för vilka yrken)?** Hur har det antalet förändrats under de fem senaste åren? Vilken målsättning finns inför framtiden? Hur stor andel av lärlingarna anställs?
- Hur stort är **antalet praktikanter, och hur ser deras profil ut (för vilka yrken)?** Hur har det antalet förändrats under de fem senaste åren? Vilken målsättning finns inför framtiden? Hur stor andel av praktikanterna anställs?

Utbildningsutbud

- Vilken typ av utbildning** erbjuds: mikroutbildning, långsiktig utbildning, kollektiv utbildning, individuell utbildning?
- Vilka ämnen/vilket innehåll** fokuserar utbildningsprogrammen på?
- Hur valideras läranderesultaten?** För vilka certifieringar eller kvalifikationer tillhandahåller ledningen utbildningsprogram? På vilket vis återspeglas läranderesultaten i form av lönesättning och karriärutveckling?
- Vilka **utbildningsvillkor** tillhandahålls (utbildning under arbetstid, utan inkomstförluster) när det kommer till utbildning som krävs för att utföra arbetsuppgifter inom företaget?
- Med vilka yrkesutbildningsaktörer samarbetar företaget?**

Om relevant och möjligt: begär att ledningen tillsätter en underkommitté till EWC/SE-WC som ska ägna sig åt företagets utbildnings- och kompetensstrategi. På grund av diskussionens tekniska natur, kan hjälp från utomstående experter vara mycket värdefull.





TIPS!

Om utbildning och kompetens är en särskilt viktig fråga för att säkerställa arbetstagarnas framtid och anställningsbarhet på ditt företag, **ska du begära att en specifik EWC-arbetsgrupp tillsätts** för ärendet.

IndustriAll Europe och dess affilierade organisationer finns här för att stötta dig. Om du har några frågor eller förslag, eller om du vill dela med dig av dina erfarenheter, kontaktar du:

- ⇒ **Din nationella fackförening**
 - ⇒ **Den industriAll Europe-koordinatör som bistår ditt EWC eller SE-WC**
- eller
- ⇒ **IndustriAll Europes särskilda team**

Aline Conchon

Avdelningschef

Kontaktperson för yrkesutbildning och kompetens

aline.conchon@industrial-europe.eu

+32 488 881 937

Bruno Demaitre

Senior politisk rådgivare

Expert på EWC-frågor

bruno.demaitre@industrial-europe.eu

+32 476 540 990



Läs mer...

Om du vill veta mer om vår fackförenings strategier för utbildning och kompetensutveckling, hittar du en sammanställning över industriAll Europes ståndpunkter här. Dessa kan vara bra att känna till i diskussionerna rörande EWC/SE-WC.

IndustriAll Europes allmänna ståndpunkter

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Ståndpunktsdokument, (2023) på Engelska , Franska , Tyska
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Ståndpunktsdokument, (2021) på Engelska , Franska , Tyska
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Ståndpunktsdokument (2020) På Engelska , Franska , Tyska
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Kampanjdokument (2005) På Engelska

IndustriAll Europes ståndpunkter för varje sektor

Luftfart	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> IndustriAll Europes och affilierades rapport (2017) Engelska
Kemikalier	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> IndustriAll Europe – ECEG, gemensamt uttalande (2022) Engelska <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> IndustriAll Europe – ECEG, handlingsram (2017) Engelska <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe – ECEG (2015) Engelska <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> IndustriAll Europe – ECEG, avtal (2015) Engelska
Elektricitet	<i>Strengthen the role of national social partners and VET providers to build skills intelligence in the electricity sector</i> IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric, rapport (2021) Engelska Sammanfattning på EN , ES , FR , HU , IT , RO , SE <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i>



	<p>IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) Engelska</p> <p><i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i></p> <p>IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) Engelska</p> <p><i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i></p> <p>IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectrics, avtal (2016) Engelska</p>
Gas	<p><i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i></p> <p>IndustriAll Europe – EPSU – Eurogas, rapport (2023) Engelska</p> <p>Sammanfattning på EN SV DE ES FR GR NO PL PT RO</p>
Metall-, verkstad- och teknik (MET)	<p><i>Boosting continuing vocational education & training in the MET industries</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensamt uttalande (2021) Engelska, Franska, Tyska</p> <p><i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet (2021) Engelska, Franska, Tyska</p> <p><i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensam ståndpunkt (2019) Engelska</p> <p><i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensam ståndpunkt (2017) Engelska</p> <p><i>Rethink education, but do it together with industry</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensam ståndpunkt (2013) Engelska</p> <p><i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensam ståndpunkt (2011) Engelska</p> <p><i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet, gemensam ståndpunkt (2010) Engelska</p>
Cellulosa och papper	<p><i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project "Turn the Page")</i></p> <p>IndustriAll Europe – CEPI (2022) Engelska</p>
Skeppsbyggnad	<p><i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i></p> <p>IndustriAll Europe – SEA Europe (2021) Engelska</p>

Dessutom deltar industriAll Europe i de europeiska intressenternas samarbeten om kompetenser som:

- kompetenspakterna inom branscherna [luftfart](#), [fordon](#), [energiintensiv industri](#), [mikroelektronik](#), [havsbaserad förnybar energi](#), [skeppsbyggnad](#), [textil/kläder/skinn/skor](#).
- samt EU-finansierade projekt (så kallade "strategier för branschsamverkan kring kompetens") inom branscherna [energiintensiv industri](#), [väte](#), [järnvägsutrustning](#), [skeppsbyggnad](#), [stål](#).

