

## Vores Europa

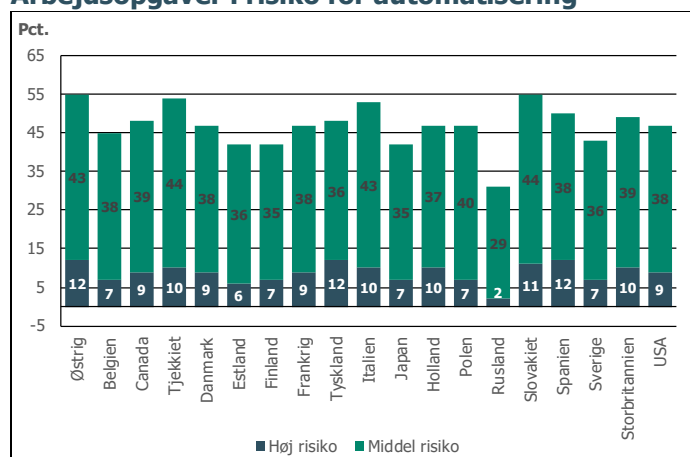
### II. Gør livslang læring for alle på arbejdsmarkedet til et fælles ansvar

I disse år sker der en radikal ændring af arbejdsmarkedet og kompetencekravene som følge af den øgede digitalisering og automatisering. Digitale kompetencer spiller en større rolle i alle job, og jobindhold bliver ændret på grund af ny teknologi. Mange rutineopgaver forsvinder og ikke-rutineprægede opgaver kommer til at udgøre en større andel. Men langt fra alle er klædt på til den udvikling. Den voksende gruppe af personer, som arbejder inden for platformsøkonomien eller i andre typer af job, hvor arbejdsgiver ikke bidrager til den nødvendige kompetenceudvikling, har særlige udfordringer.

De betydelige udfordringer, som de europæiske arbejdsmarkeder står over for, kan blandt andet illustreres ved, at ét ud af to job i OECD-landene vil blive påvirket signifikant af automatisering pga. de arbejdsopgaver, de indebærer. Jo højere uddannelsesniveau, desto mindre risiko for at opgaver automatiseres.

Samtidig er tendensen i Europa, at rigtig mange bliver nødt til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Dermed skal den enkeltes kompetencer række til et længere arbejdsliv, ligesom mange kommer til at have flere karrierer gennem livet – ikke blot én.

#### Arbejdsopgaver i risiko for automatisering



Kilde: OECD (2016).

Anm.: Andel af mennesker, hvis arbejdsopgaver er i risikozonen for automatisering.

#### Dansk fagbevægelse mener

Dansk fagbevægelse mener, at vi skal vænne os til, at uddannelse ikke blot er noget, der hører til ungdomslivet, men snarere hele livet. Livslang læring er mere aktuell og uomgængelig end nogensinde. For alle grupper.

EU har allerede sat fokus på kompetencekrav og digitaliseringen, og selvom EU ikke skal blande sig i de nationale uddannelsessystemer, kan blandt andet Europa-Parlamentet være med til at sætte den nødvendige politiske

dagsorden. Alt for mange arbejdstagere oplever i det daglige liv barrierer for livslang læring fx i form af travlhed, fordi det er for dyrt, eller fordi uddannelsesmulighederne ganske enkelt ikke eksisterer. Det er en fælles opgave blandt arbejdstagerne, arbejdsgiverne, nationale regeringer og EU at øge motivationen og fjerne barriererne for øget voksen-, efter- og videreuddannelse.

Den øgede mobilitet af arbejdskraft i Europa skaber vækst og udvikling, men det er vigtigt, at ledige i den nationale arbejdskraftsreserve også får tilbud om opkvalificering og udvikling af nye kompetencer, der matcher behov, så alle kan være med.

## Anbefalinger

Dansk fagbevægelse anbefaler følgende initiativer:

- I forbindelse med fremtidig regulering på det arbejdsmarkedspolitiske område arbejder alle EU-institutionerne henimod, at ret til efteruddannelse og livslang læring bliver en ret-tighed, og at planlægning af uddannelse og kompetenceudvikling bliver taget lige så alvor-ligt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere som ferieplanlægning.
- EU-landene bør måle deres fremskridt på efter- og videreuddannelsesområdet, og på bag-grund heraf afholdes konferencer med deling af "best practice" og udveksling af konkrete nationale erfaringer med livslang læring. Det gælder både efter- og videreuddannelse, som giver kompetencer på samme niveau som hidtidig uddannelse og den efter- og vide-ruddannelse, som bygger oven på hidtidig uddannelse.
- Rådet og Parlamentet kanaliserer i højere grad midler fra regional- og socialfondene over til finansiering af efter- og videreuddannelsesaktiviteter for alle grupper på arbejdsmarke-det.
- Gennem pilotprojekter og finansieringsmidler understøtter Rådet og Parlamentet etablerin-gen af partnerskaber mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om udvikling af efteruddan-nelse og forsøgsordninger med øget kompetenceudvikling og livslang læring med henblik på at udvikle mulighederne for læring nationalt.
- Den europæiske Globaliseringsfond bliver videreført og aktivt anvendt til at sikre en bære-dygtig omstilling af arbejdstagere og arbejdspladser.