

EPSU:s POLICYDOKUMENT

LIVSLÅNGT LÄRANDE FÖR ALLA

1. Inledning

Detta policydokument tar upp ett antal frågor av central betydelse för den sociala dialogen om livslångt lärande på lokal, regional, nationell och europeisk nivå. Dokumentet handlar om de viktiga sambanden mellan livslångt lärande and sysselsättning, omstruktureringen av den offentliga sektorn och jämställdhet.

Dokumentet tar upp det livslånga lärandets betydelse för fackförbund i den offentliga sektorn inom följande områden:

- Livslångt lärande i ett europeiskt sammanhang
- Kollektivförhandlingar och den sociala dialogen
- Utmaningen med offentliga tjänster av god kvalitet
- Sysselsättning och anställbarhet
- Arbetstid och tid för lärande
- Arbetsorganisation och lärande organisationer
- Jämställdhet
- Utvidgningen
- Bredare deltagande i lärande och tillträde för alla
- Innovation i undervisning och lärande och värdering av färdigheter
- Resurser, rättigheter och ansvar
- Facklig utbildning
- Rekommendationer

Livslångt lärande omfattar formellt och informellt lärande under alla skeden i en persons liv. Livslångt lärande måste i begreppets vidaste bemärkelse anses bidra till:

- Ekonomisk och sysselsättningstillväxt, inklusive sysselsättningsskapande, anställbarhet och ekonomisk utveckling, i synnerhet i informationsamhället.
- Offentliga tjänster av hög kvalitet, inriktade på medborgarna, öppna och tillgängliga.
- Nya former av arbetsorganisation och arbetstid, kopplade till en kultur som präglas av lärande.
- Individens lärande, förmåga och färdigheter.
- Personlig utveckling och självförverkligande.
- Jämställdhet mellan män och kvinnor.
- Aktivt medborgarskap, samhällsutveckling och deltagardemokrati.
- Social integrering samt social, ekonomisk och territoriell sammanhållning

Livslångt lärande är en viktig del i en samordnad förhandlingsstrategi för den offentliga sektorn och den europeiska sociala modellen. Det är en hörnsten för offentliga tjänster av god kvalitet, arbete av kvalitet, fackliga rättigheter, jämställdhet mellan kvinnor och män samt ett medborgarnas Europa. Engagemanget för livslångt lärande får stöd i den europeiska

stadgan om offentliga tjänster¹, slutsatserna från EPSU:s generalförsamling 2000², EPSU:s kollektivavtalspolicy³, EPSU:s policy om arbetstid⁴, EPSU:s policy om jämställdhet⁵.

EPSU anser att det krävs nya synsätt på lärande och nya innovationer om livslångt lärande på allvar skall kunna tackla arbetslöshet, kunskapsbrist och obalanser på arbetsmarknaden, utveckling av kompetens och färdigheter, sociala och regionala skillnader, fattigdom och social utslagning.

Informationssamhället innebär många nya möjligheter och utmaningar för den offentliga sektorn. Framför allt finns det en mängd tillfällen att omvandla den offentliga sektorn genom e-förvaltning⁶. Det är nödvändigt att alla, oberoende av om de förvärvsarbetar eller inte, har tillgång till de kunskaper och färdigheter som krävs för att delta i informationssamhället. Det är speciellt viktigt att dessa möjligheter är tillgängliga både för äldre och yngre arbetstagare, kvinnor och män, kvalificerade och okvalificerade arbetstagare.

2. Livslångt lärande i ett europeiskt sammanhang

Livslångt lärande är nu inskrivet i de europeiska sysselsättningsriktlinjerna samt i den europeiska strategin för att bekämpa social utslagning. Begreppet var viktigt för det Europeiska rådet i Lissabon som fastställde målet att "som en del av en kunskapsbaserad ekonomi stärka sysselsättningen, den ekonomiska reformen och den sociala sammanhållningen" inom en ram som präglas av "hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning".

Sedan slutsatserna från toppmötet i Nice och antagandet av den nya socialpolitiska dagordningen, har rekommendationerna från det Europeiska rådet i Stockholm och vikten som fästes vid livslångt lärande vid toppmötet i Barcelona (i mars 2002) stärkt den europeiska strategin om livslångt lärande.

Europeiska kommissionens memorandum om livslångt lärande⁷ utgör en viktig drivkraft för denna europeiska strategi om livslångt lärande och EPSU välkomnar huvudprincipen att livslångt lärande är en "grundläggande del av den europeiska sociala modellen". Antagandet av Europeiska kommissionens meddelande⁸ om ett europeiskt område för livslångt lärande som presenterades inför det Europeiska rådet i Barcelona, understryker det livslånga lärandets betydelsen för Europas konkurrenskraft.

EPSU anser att genomförandet av strategin kräver en mer samlad och samordnad verksamhet på lokal, regional, nationell och europeisk nivå, med klara rättigheter och ansvar, tilldelning av nya resurser, nya undervisningsmetoder med tanke på det bredare deltagandet. Detta medför att livslångt lärande blir tillgängligt för alla, att man skapar lokala partnerskap för lärande, ökar samordningen mellan statliga myndigheter och department, samt samarbete och partnerskap mellan arbetsmarknadens parter på lokal, regional, nationell och europeisk nivå.

¹ I allmänhetens intresse: Offentliga tjänster för människorna i Europa, EFS stadga om offentliga tjänster

² 6:e generalförsamlingen, Lissabon, 2000

³ Offentliganställdas fackliga organisationer och kollektivavtalsförhandlingar i ett europeiskt sammanhang, 2000

⁴ En aktiv arbetstidspolicy: för sysselsättning, kontroll över tiden och jämställdhet, 2000

⁵ Jämställdhetspolitik, 2000

⁶ Se till exempel den Europeiska kommissionens åtgärdsprogram om e-förvaltning, http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/egov/index_en.htm

⁷ "A Memorandum on Lifelong Learning", SEC (2000)1832, Bryssel

⁸ "Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande", meddelande från kommissionen, november 2001

3. Kollektivavtal, den sociala dialogen och livslångt lärande

EPSU anser att livslångt lärande bör vara en del av en samordnad syn på kollektivförhandlingar på lokal, regional, nationell och europeisk nivå. Det är i sin tur väsentligt för att tillhandahålla offentliga tjänster av hög kvalitet. Argumentet får stöd i EFS kongressresolution om ett europeiskt system för arbetsmarknadsrelationer, EPSU:s policy om kollektivavtalsförhandlingar och utvecklingen mot en mer långtgående samordning av kollektivförhandlingar enligt Doorn-initiativet⁹.

EPSU välkomnar den roll som arbetsmarknadens parter har i den Europeiska kommissionens memorandum om livslångt lärande, framför allt vad gäller utvecklingen av ramavtal om livslångt lärande och i förhandlingar om mer flexibla arbetsmodeller för att frigöra tid för utbildning. EPSU välkomnar också de fyra prioriteringar som parterna på europeisk nivå har enats om i en "åtgärdsram för livslång utveckling av kompetens och kvalifikationer". Dessa prioriteringar är:

- identifiera och förekomma kunskaps- och kvalifikationsbehov
- erkänna och validera kompetens och kvalifikationer
- information, stöd och rådgivning
- resurser

Det finns ett behov av att genom den sociala dialogen stärka det livslånga lärandet. Därför arbetar man för att inrätta en social dialog på europeisk nivå och skapa arbetsgivarstrukturer på europeisk nivå som kan utveckla självständiga förhandlingsstrukturer. Utvecklingen av den europeiska sociala dialogen inom offentlig förvaltning är mycket viktigt för initiativ om livslångt lärande.

Vad gäller lokal och regional förvaltning har EPSU:s och CEMR:s arbetsgivarplattform betonat yrkesutbildningens betydelse. I det gemensamma uttalandet om sysselsättning 1997 hävdade man att "Det är viktigt att utbildning och yrkesutbildningssystem i större utsträckning är inriktade på att möta de förändrade kraven på yrkeskunskaper som finns på arbetsmarknaden". Även i den gemensamma förklaringen om moderniseringen av den offentliga sektorn som man enades om 1996, betonades samarbetets betydelse inom yrkesutbildningsområdet eftersom detta "kan ha positiva effekter på sysselsättningen". Den gemensamma förklaringen från 1998 om jämställdhet uppmärksammade även jämställdhetsdimensionen i yrkesutbildning och utveckling.

Även arbetsmarknadens parter inom elsektorn har framhåvt hur betydelsefullt livslångt lärande är. EUROLECTRIC-EMCEF-EPSU skrev under en gemensam förklaring år 2000 för att underlätta den sociala dialogen på europeisk nivå. Ett av deras fyra nyckelområden är livslångt lärande. Här står det att arbetsmarknadens parter kommer att:

Undersöka goda erfarenheter av livslångt lärande och omplacering av personal samt se närmare på under vilka villkor livslångt lärande kan bidra till säker och kvalificerad sysselsättning genom att inrätta en särskild arbetsgrupp inom kommittén för branschvis dialog.

Arbetsgruppen genomför ett projekt om livslångt lärande som granskar nuvarande praxis för livslångt lärande inom elsektorn. Undersökningsformuläret samlar information om frågor som rör färdigheter och utbildning med betydelse för konkurrenskraften i den europeiska elsektorn. Detta kommer att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att bättre förstå utvecklingstendenser inom sektorn och vidta lämpliga åtgärder för livslångt lärande.

⁹ Doorn-initiativet gäller den gränsöverskridande fackliga samordningen i Nederländerna, Tyskland och Belgien.

4. Utmaningen med offentliga tjänster av god kvalitet

Tillhandahållandet av offentliga tjänster av god kvalitet till Europas medborgare utsätts för allt större påtryckningar i ett klimat som präglas av liberalisering, avreglering och privatisering. Samtidigt efterfrågar nationella, regionala och lokala myndigheter, användare och medborgare, tjänster med bättre kvalitet, tillgänglighet och insyn. Detta omfattar svar på nya behov eller behov som inte beaktas tidigare, nya former av arbetsorganisation, sysselsättningskapande initiativ och kontinuerlig förändring.

Arbetstagare i den offentliga sektorn står inför större påfrestningar på arbetet, och i en omgivning med snabba förändringar och nya påfrestningar och krav finns det ett behov av bättre tillgång till nya typer av kunskaper, lärande och färdigheter. Utvecklingen av e-förvaltning innebär också att arbetstagare behöver nya färdigheter i informations- och kommunikationsteknik och ytterligare kvalifikationer. Detta är speciellt viktigt eftersom arbetstagare förväntas ta sig an nya ansvarsområden och förvaltningar ger mer samordnade och allomfattande arbetsuppgifter.

Av dessa skäl kan den offentliga sektorn och offentliganställda dra nytta av och utvecklas positivt i en omgivning och kultur som präglas av livslångt lärande. En rad initiativ som värderar lärande som en väsentlig del av arbetslivet omfattas, vare sig det gäller individuell kompetensutveckling eller genom begreppet en lärande organisation.

EPSU-CEMR:s gemensamma förklaring från 1996 om moderniseringen av den offentliga sektorn:

"I den arbetskraftsintensiva offentliga sektorn är ofta omorganisationen av arbetsprocesser och förvaltningsstrukturer de huvudsakliga instrumenten för anpassningar till en ny omgivning. Detta kräver ett långsiktigt sysselsättningsåtagande och kontinuerlig utveckling av yrkesfärdigheter. Hantering av förändringar, i synnerhet, kräver samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i alla organisationer. Information och samspel är reflekterande processer där mänskliga resurser motiveras och kanaliseras för att förnya arbetsmönster som leder till effektiva tjänster. Parterna betonar sin kontinuerliga strävan att förena effektivitet med ett yrkesliv av hög kvalitet. I ett öppet och säkert klimat kommer steget mot en lärande organisation vara det naturliga resultatet av anpassningar till ständiga förändringar."

5. Sysselsättning och anställbarhet

Livslångt lärande är viktigt för anställbarhet, sysselsättningskapande, social och territoriell sammanhållning och är en central del i de europeiska sysselsättningsriktlinjerna.

EPSU anser att en effektiv och aktiv europeisk sysselsättningspolitik bör omfatta ett erkännande av den offentliga sektorns bidrag till sysselsättningen och vikten av livslångt lärande för de europeiska sysselsättningsriktlinjerna och sysselsättningspakterna. EPSU välkomnar de åtaganden som gjordes om livslångt lärande i sysselsättningsriktlinjerna 2002, inklusive parternas roll i förhandlingar om och antagande av åtgärder för att förbättra vidareutbildning och yrkesutbildning för vuxna, samt om att fastställa mål på medlemsstatsnivå för investeringar i mänskliga resurser, vidareutbildning och yrkesutbildning.

I de europeiska sysselsättningsriktlinjerna för 2002 står det:

Medlemsstaterna skall utarbeta övergripande och enhetliga strategier för livslångt lärande för att hjälpa människor att förvärva och uppdatera de färdigheter som de behöver för att kunna hantera ekonomiska och sociala förändringar under hela livet. Strategierna bör särskilt omfatta utveckling av systemen för grundskole-, gymnasie- och högskoleutbildning, vidareutbildning och yrkesutbildning så att ungdomar och vuxna kan förbättra sin anställbarhet, anpassningsförmåga och kompetens samt öka sin delaktighet i kunskapsamhället. Strategierna bör ge uttryck för det gemensamma ansvar som myndigheter, företag, arbetsmarknadens parter och enskilda har att, med lämpliga insatser från det civila samhället, bidra till att det kunskapsbaserade samhället förverkligas. Arbetsmarknadens parter bör här förhandla och enas om åtgärder för att förbättra vuxnas möjligheter till vidareutbildning och yrkesutbildning i syfte att öka arbetstagarnas anpassningsförmåga och företagets konkurrenskraft. Medlemsstaterna bör därför fastställa nationella mål för hur investeringarna i mänskliga resurser och deltagandet i vidareutbildning och yrkesutbildning (formell eller icke-formell) skall ökas samt regelbundet övervaka framstegen på väg mot dessa mål.

Som nämndes tidigare finns det också nära samband mellan omstruktureringen av den offentliga sektorn och utvecklingen av informationsamhället. Detta är speciellt viktigt för betydelsen av arbetsorganisationen, arbetets innehåll, och arbetstagares utveckling av kompetens och färdigheter. Livslångt lärande kommer vara av avgörande betydelse för att offentliga organisationer ska kunna anpassa sig till nya och komplexa utmaningar.

Därför är det viktigt med garantier för livslångt lärande på europeisk nivå som garanterar tillgång till och tid för utbildning och yrkesutbildning i en modell för livslångt lärande.

6. Arbetstid och tid för lärande

Livslångt lärande kan inte betraktas separat från frågor som rör organisation av arbetstiden, bland annat tillgång till fortbildning och omskolning, specifik utbildning för att förbättra karriärmöjligheterna för okvalificerade arbetstagare, utveckling av färdigheter och lärande på arbetet. En innovativ inställning till arbetstid kan utvecklas för att underlätta dessa krav. Av dessa skäl betonar EPSU "tidens" betydelse som en resurs för lärande.

EPSU:s forskning om arbetstid¹⁰ visade också att livslångt lärande är en väsentlig del i arbetstidsförändringar:

... när förändringstakten accelererar och ny teknik används allt mer i den offentliga sektorn, blir principer om studieledighet och livslångt lärande avgörande för att kunna garantera att offentliganställda anpassar och uppdaterar sina kunskaper. Även om det finns olika inställningar i Europa, blir utvecklingen av rättigheter till längre ledighet för utbildning en allt viktigare del av arbetstidspolitiken, och fungerar under vissa omständigheter som en hävstång och bytesvara för arbetsgivarnas förkärlek för flexibel arbetstid, och som ger anpassningsförmåga till förändrade krav från arbetsmarknaden.

Detta påtalas i EPSU:s policyuttalande om arbetstid¹¹, som stödjer "...en modell som omfattar livslångt lärande, fortsatt tillgång till yrkesutbildning, karriärutveckling och tillfälle till

¹⁰ Arbetstid i Europa: En europeisk arbetstidspolicy inom offentliga sektorn, 2000, av dr Jane Pilling, ETUI/EPSU: Bryssel

¹¹ EPSU:s policyuttalande: En aktiv arbetstidspolitik: För sysselsättning, kontroll över tiden och jämställdhet, 2000

ledighet. Anpassningsförmågan i arbetslivet en ny satsning på kompetensutveckling och omskolning av arbetstagare”.

Kortare arbetstid, flexibel arbetstid och möjlighet till ledighet måste aktivt uppmuntras som ett sätt att garantera tillgång till livslångt lärande och tid för lärande.

Det måste finnas tillräckligt med personal för att kompensera för kortare arbetstid och ledighet för utbildning. Det är väsentligt att alla arbetstagare har tillgång till tid för lärande, oberoende av om det gäller utbildning på arbetet eller att lämna arbetsmarknaden för utbildning och yrkesutbildning.

Arbetsgivare måste inse att studietid är en väsentlig förutsättning för att skapa en kultur som präglas av lärande inom organisationer. Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att finna en balans mellan arbetstid och studietid.

Här följer några exempel på detta:

- Tid till godo för arbetstagare vars övertid går till ett tidskonto som kan användas för ledighet eller yrkesutbildning.
- System med arbetsrotation som kan bidra till att minska arbetslösheten.
- System för ledighet som gör det möjligt för arbetstagare att ta ledigt från arbetsmarknaden i upp till ett år för utbildning och yrkesutbildning.
- Förhandlingar för ett fastställt antal timmar för lärande eller yrkesutbildning som arbetstagare har rätt till. Detta kan, men behöver inte vara, relaterat till arbete eller yrke. Utbildningstiden måste kopplas till en bredare ram för mänskliga resurser.
- Individuella konton för lärande, finansierade av arbetsgivarna, staten och enskilda.
- Subsidierad ledighet för utbildning eller yrkesutbildning.

Arbetsgivarnas ansträngningar att tillhandahålla livslångt lärande måste också stödjas, till exempel genom skattelättnader eller tillgång till statliga resurser för pilotprojekt om lärande.

7. Arbetsorganisation och lärande organisationer

Nya former av arbetsorganisation i den offentliga sektorn är resultatet av decentralisering, påtryckningar för ökad effektivitet och tillgänglighet, ny förvaltningsteknik och mer komplicerade uppgifter och ansvarsområden. Dessa har gett upphov till nya arbetsmetoder, bland annat lagarbete och arbeten som kräver flera typer av färdigheter.

Som svar på dessa utmaningar utvecklas många organisationer inom den offentliga sektorn till lärande organisationer, för att de ska kunna anpassa sig och möta förändringar, nya omständigheter och behov på ett mer flexibelt sätt. Lärande organisationer kan bidra till att utveckla en kultur av lärande som motiverar och stödjer arbetstagare och erkänner deras värde.

Detta innebär att förändringar i arbetsorganisationen måste kopplas till identifieringen och analysen av utbildnings- och kunskapsbehov både utifrån arbetstagarens perspektiv (genom individuellt lärande och utbildningsplaner) och organisationens mål (genom analyser av utbildningsbehov och utbildningsrevisioner).

En hörnsten i detta är de offentliga organisationernas kapacitet att aktivt stödja arbetstagares utveckling av färdigheter och karriär för att de ska kunna bidra till att förbättra kvaliteten på tjänster och att möta användarnas och kundernas förväntningar. Det är bra för arbetstagarna och för organisationerna själva.

Att förändra arbetsorganisationen och skapa lärande organisationer måste ske tillsammans med facket. De bästa erfarenheterna av lärande organisationer i Europa är de som har skapat partnerskap för lärande på arbetsplatsnivå för detta ändamål.

8. Jämställdhet

EPSU anser att ett samhälle som värderar och främjar jämställdhet mellan kvinnor och män även inser att kvinnor ska ha samma tillgång till befordran, utbildning och lärande som män.

Livslångt lärande är ytterst viktigt för utveckling av färdigheter och karriär för kvinnor som inte har haft tillfälle att utbilda sig på grund av det ansvar de har tagit för omvårdnad eller för hemmet. Livslångt lärande är också ett verktyg för att minska löneklyftan mellan könen genom att se till att kvinnor har tillträde till kvalificerade arbeten med bättre lön. Ett kreativt och brett perspektiv på livslångt lärande kan också bidra till att man värderar kvinnors informella, arbets- eller erfarenhetsbaserat lärande och därigenom förbättra värdet på deras arbete.

Att dela på ansvaret för arbete och familj är av central betydelse för jämställdheten och kan i sin tur bidra till att förbättra kvinnors tillgång till livslångt lärande genom att frigöra en del av deras tid. Detta kan underlättas genom system för ledighet, karriärbrott, kortare arbetstid och mer flexibel arbetstid för kvinnor och män.

Detta får stöd in den gemensamma förklaringen om jämställdhet från CEMR:s arbetsgivarplattform och EPSU talar om att:

Uppmuntra och stödja utvecklingen av flexibel utbildning och utvecklingen för att anpassa och optimera alla anställdas potential, oberoende av anställningsform och familjeansvar. I detta avseende har utvecklingen av program för vidare- och yrkesutbildning en viktig roll.

9. Utvidgningen

Utvidgningsprocessen innebär betydande utmaningar för facket och organisationer inom den offentliga sektorn. Livslångt lärande kan bistå denna förändringsprocess genom att säkerställa att de sociala och ekonomiska förändringarna och övergångarna sker på ett socialt välbalanserat sätt.

Ett seminarium med EPSU-CEEC i oktober 2001 uppmärksammade de omfattande strukturella förändringar som äger rum i lokal och central förvaltning. Det handlar bland annat om förändrade arbetsmetoder, decentralisering och privatisering av tjänster och avsaknad av kollektivförhandlingsstrukturer. Livslångt lärande ansågs vara av största vikt för denna förändringsprocess.

EU måste ge stöd till initiativ som främjar nya former av investeringar och innovation i livslångt lärande inom kandidatländernas offentliga sektor för att underlätta denna övergång.

10. Bredare deltagande i lärande och tillträde för alla

Ett bredare deltagande i lärandet för utestängda grupper och öppet tillträde för alla kräver nytänkande och innovation om hur man kan använda befintliga resurser på kreativare sätt, utveckla nya metoder för lärande och generera nya investeringar och resurser.

På arbetsplatsen innebär detta att man ser till att alla arbetstagare har tillgång till livslångt lärande, även äldre, kvinnor, okvalificerade och lågkvalificerade arbetstagare, funktionshindrade, etniska minoriteter och migrerande arbetstagare och anställda med få kvalifikationer. Fördelarna med livslångt lärande måste också utvidgas till att omfatta deltidsanställda och arbetstagare med visstids- eller kontraktsanställning.

Lärande ska inte bara ges på arbetsplatsen, utan också ute i samhället som en del av den lokala ekonomiska och sociala utvecklingen. Lokala utbildningscentrum kan fungera i partnerskap med skolor, lokala arbetsgivare eller andra lokala organisationer för att främja en kultur av lokalt lärande.

11. Innovation i undervisning och lärande samt värdering av färdigheter

Innovation i undervisning and lärande kommer vara av avgörande betydelse för en integrerande strategi om livslångt lärande som ger tillträde och deltagande för alla. En viktig del i garantin för att livslångt lärande ska finnas tillgängligt för alla är just det sätt på vilket lärande, formellt eller informellt, tillhandahålls och genomförs. Det handlar om erkännandet av lärande, vilket i sin tur har konsekvenser för hur lärandet erkänns av arbetsgivarna. Förutom formella kvalifikationer och validering av lärande är det viktigt att också värdesätta lärande i alla sammanhang, inklusive:

- Validering av tidigare och erfarenhetsbaserat lärande (APEL – accreditation of prior and experiential learning), för att tidigare erfarenheter och lärande (formellt och informellt) ska erkännas och värderas.
- Överföring och erkännande av kvalifikationer
- Värdera och erkänna (och validera) informellt lärande på arbetsplatsen eller i samhället, speciellt för arbetstagare med lägre kvalifikationsnivå.

Detta kräver mer samordning mellan de som tillhandahåller lärande så att det inte uppstår barriärer mellan lärande i skolan, på arbetet, folkbildning och annat formellt lärande. Detta kräver flexiblare tillvägagångssätt, bryggor och övergångar mellan olika typer av utbildning, till exempel mellan skolor, högskolor, universitet, arbetsplatser och de som organiserar yrkesutbildning. Målet kan uppnås om valideringssystemen görs flexiblare och om man utvecklar modulsystem för lärande med inbyggda bryggor.

Utvecklingen av nya metoder för e-lärande och distansutbildning utgör också nya utmaningar för organisatörer av lärande vad gäller kvaliteten på e-lärande, metodik, lärarnas färdigheter, och den tekniska infrastrukturen. Det är speciellt viktigt att ge utbildning i grundläggande färdigheter och kunskaper, inklusive IKT-färdigheter, samt mer specialiserade färdigheter och lärande.

Inom den offentliga sektorn kan detta innebära ett erkännande av de kunskaper som befintliga arbetstagare redan har, till exempel av de undervärderade färdigheter som finns hos kvinnor inom vården. Det kan också framhäva betydelsen av utveckling av färdigheter och kunskap inom de områden där bristen på utbildning och utveckling har hållit nere löner för låglönearbetstagarna.

12. Resurser, rättigheter och ansvar

Ansvaret för att finansiera livslångt lärande måste tas av staten och arbetsgivare, inte av den enskilde arbetstagaren. Investeringar i livslångt lärande är en investering i mänskliga resurser och ska därför finansieras kollektivt. Det innebär dock inte att den enskilde inte ska ta ansvar för sitt egen lärande.

EPSU stödjer insatser för att öka den enskildes motivation och ansvar för lärande, till exempel genom individuella utbildningskonton. Detta är ett viktigt resultat av en kultur av lärande. Men, EPSU betonar också betydelsen av initiativ som stödjer ett bredare deltagande i lärande för alla. Dessa kräver resurser och investeringar i livslångt lärande och nya integrerande och tillgängliga metoder för att tillhandahålla lärande. Detta ansvar måste tas av offentliga myndigheter och arbetsgivare.

Alla arbetstagare och medborgare ska ha rätt till livslångt lärande i livets alla skeden.

13. Facklig utbildning

Många fackförbund inom den offentliga sektorn tillhandahåller själva utbildning och har ofta gått i täten för innovationer i lärande, i synnerhet för flexibla och arbetsbaserade former av lärande. I detta avseende är de en del av utvecklingen av nya initiativ för livslångt lärande, bland annat inom följande områden:

- Utbildning för att bygga upp facklig kapacitet, organisation och effektivitet.
- Utbildning av fackligt aktiva, ombud och medlemmar för att utveckla förhandlingsfärdigheter, rättskunskap, kommunikationsfärdigheter, jämställdhet, etc. för att på ett mer effektivt sätt kunna delta i den sociala dialogen och i kollektivförhandlingar.
- Studieteknik och undervisning av grundläggande färdigheter för arbetstagare med lägre kvalifikationer för att förbättra deras färdigheter och karriärutveckling.
- Brygger mellan olika typer av lärande som utvecklas i partnerskap med högskolor och universitet som ger möjlighet till deltids-, öppen och distansutbildning för fackmedlemmar, speciellt på den tredje nivån.
- Valideringssystem som värderar facklig utbildning.

EPSU erkänner betydelsen av facklig utbildning som ett verktyg för fackets kapacitet och effektivitet. EPSU har tillhandahållit utbildningsresurser genom sina utbildningsmoduler *Främja offentliga tjänster av kvalitet för Europas medborgare*, samt genom att ge transnationella kurser för offentliganställda fackmedlemmar och ombud i partnerskap med ETUC (det europeiska fackliga utbildningsinstitutet – European Trade Union College). Denna roll är speciellt viktig med tanke på utvidgningen och för att ge stöd till utbildning av fackmedlemmar och ombud i kandidatländerna.

14. Rekommendationer

EPSU anser att livslångt lärande ska vara en rättighet för samtliga arbetstagare och medborgare. Det innebär att allt lärande ska värderas och finnas tillgängligt för alla medborgare under hela livet, från förskola till efter pension.

EPSU anser att livslångt lärande ska vara en väsentlig del av avtalsfrågorna. **EPSU:s medlemsförbund kommer att eftersträva målsättningen tio dagars ledighet per år för individuell utveckling.** Följande principer om livslångt lärande ska uppnås genom kollektivavtal mellan representativa arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer på lokal, regional, nationell och europeisk nivå:

- a) Rätt till kollektivförhandling och erkännande av facket i den processen ska utgöra grunden för en strategi för livslångt lärande; livslångt lärande ska vara föremål för kollektivavtal.
- b) Arbetsmarknadens parter ska spela en aktiv roll i att utforma utvecklingen av livslångt lärande.
- c) Livslångt lärande bör betraktas som en väsentlig del av en övergripande strategi för sysselsättning, modernisering av offentliga tjänster och jämställdhet.
- d) Arbetstagare ska ha rätt till individuella konton för lärande och tillgång till vidareutbildning, yrkesutbildning och livslångt lärande. Detta omfattar uppgiftsspecifik eller arbetsrelaterad utbildning, överförbar yrkesutbildning och utbildning för personlig utveckling.
- e) Allt lärande, både formellt och informellt, ska värderas och erkännas. När möjligt ska detta leda till en erkänd yrkeskvalificering.
- f) Arbetsgivare och regeringar har huvudansvaret för att finansiera livslångt lärande.
- g) Arbetsgivare och regeringar måste investera tillräckligt i tid och lärande. Detta inbegriper utbildning i arbetarskydd för alla arbetstagare.
- h) Livslångt lärande ska baseras på principer om delaktighet, jämställdhet och deltagande för alla. **Äldre arbetstagare ska ha samma tillgång till livslångt lärande.**
- i) Nya innovationer, undervisningsmetoder och åtgärder ska forma den framtida utvecklingen av livslångt lärande.
- j) Befintliga utbildningsprogram, både för enskilda personer och organisationer, ska bedömas regelbundet.**

EPSU eftersträvar:

- a) Stöd för ytterligare utveckling av en "åtgärdsram för livslång utveckling av kunskap och kvalifikationer" mellan arbetsmarknadens parter på branschövergripande nivå och säkerställa att det är relevant för den offentliga sektorn.
- b) Förespråka och främja vikten av livslångt lärande i den branschvisa sociala dialogen. EPSU vill säkerställa att parterna i den offentliga sektorn spelar en aktiv roll för livslångt lärande genom att stödja och ta fram initiativ som förbättrar anställbarheten, utvecklingen av en kunskapsbaserad ekonomi samt bredare målsättningar som medborgarskap, jämlikhet och delaktighet.

- c) Utbyta goda erfarenheter av innovation i livslångt lärande inom den offentliga sektorn för att främja livslångt lärande av högsta kvalitet.
- d) Främja facklig utbildning och tillhandahålla utbildningsmaterial och stöd till fackförbund inom den offentliga sektorn som genomför fackliga utbildningsprogram om den europeiska integrationen.