

III

(Előkészítő jogi aktusok)

EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG

457. PLENÁRIS ÜLÉS, 2009. NOVEMBER 4. ÉS 5.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Az Európai Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása

(COM(2008) 868 végleges)

(2010/C 128/13)

Előadó: **Vladimíra DRBALOVÁ**

2008. december 16-án a Bizottság úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban:

Az Európai Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása

COM(2008) 868 végleges.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2009. október 15-én elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2009. november 4–5-én tartott, 457. plenáris ülésén (a 2009. november 4-i ülésnapon) 141 szavazattal 2 ellenében, 2 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB úgy véli, hogy az „**Új munkahelyekhez szükséges új készségek**” című közlemény időszerű kezdeményezés. Az EGSZB egyetért azzal, hogy mind nemzeti, mint uniós szinten létre kell hozni egy, a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő készségek előrejelzésre alkalmas mechanizmust, és az ahhoz szükséges kapacitást. Rövid távon a gazdasági fellendülés alapvető feltétele, hogy minden szinten nőjön a képzettségi szint; ami hosszú távon a fejlődés, a termelékenység javulása, a versenyképesség, a foglalkoztatás, az esélyegyenlőség biztosítása, valamint a társadalmi kohézió alapvető feltétele is. A munkaerő-piac jövőbeli igényeinek előrejelzése csak korlátozottan lehetséges, ezért elengedhetetlen az erre szolgáló mechanizmusok és eszközök folyamatos fejlesztése.

1.2. Az EGSZB üdvözli az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Cedefop) által a készségek rendszeres, európai szintű előrejelzésének javítása érdekében tett további javaslatokat, amelyek többek közt az előrejelzés módszereinek és az adatbázisoknak a fejlesztését, és ezzel párhuzamosan a munkaerő-piaci kínálat és kereslet előrejelzésének naprakésszé tételét célozzák, ami a kettő közötti eltérések elemzését is lehetővé teszi. Az EGSZB ugyanakkor – tekintettel az egyes tagállamokban alkalmazott gyakorlatok sokszínűségére – javasolja a „készségek” fogalom meghatározásának további finomítását.

1.3. Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy nem léteznek a jövőbeli igények biztos meghatározását lehetővé tevő eszközök, és hogy a globalizáció következtében a világszintű munkamegosztás középtávon nem változatlan, míg a képzési időtávok valószínűleg „középtávúak”.

1.4. Az EGSZB úgy ítéli meg, hogy helyénvaló megerősíteni és a munkaerőpiac aktuális és jövőbeli igényeivel összhangba hozni a készségeket. Kiáll ugyanakkor amellett, hogy teljes mértékben ki kell használni a munkaerőpiacon már meglévő lehetőségeket, meg kell erősíteni a munkavállalók alkalmazkodóképességét, javítani kell a foglalkoztatás jelenlegi színvonalát, új, jövedelmező munkahelyeket kell teremteni, és ki kell aknázni az új, „zöld” piacban rejlő lehetőségeket.

1.5. Az EGSZB fenntartások nélkül támogatja az érintett felek teljes körét magában foglaló partnerség és együttműködés elvét. Az EGSZB különösen elismeri a szociális partnerek, mint a munkaerő-piac központi szereplői, továbbá a civil társadalom hozzájárulását. Az EGSZB ezenkívül támogatja a nemzetközi együttműködés megerősítését és a tevékenységek nemzetközi szintű összehangolását, mindenekelőtt az ILO és az OECD keretei között.

1.6. Az EGSZB különösen az oktatási intézmények és a vállalkozások közötti szoros és hatékony együttműködésre helyezi a hangsúlyt, ami lehetővé teszi, hogy az oktatási rendszerekben konstruktív módosításokat vezessenek be, hogy csökkenjen az iskolából kimaradók száma, nőjön a műszaki jellegű szakterületek vonzereje, emelkedjen a szakmai képzés színvonala, hogy előre lehessen jelezni a tagállami munkaerőpiacon megkívánt képesítések és a velük kapcsolatban szükséges készségek tendenciáit az Unió általános foglalkoztatási rátájának emelése érdekében, továbbá hogy e rendszereket jobban hozzá lehessen igazítani a vállalatok gyakorlatához. Az EGSZB ragaszkodik továbbá a színvonalas általános diák-, illetve tanárképzéshez és a szakmai előmenetelt célzó orientációs rendszerek javításához. Különös figyelmet kell fordítani a kis- és középvállalkozások (kkv-k) saját igényeinek azonosítására.

1.7. E tekintetben az EGSZB felhívja a figyelmet a 2009 májusában Prágában megrendezett rendkívüli, foglalkoztatási EU-csúcstalálkozón elfogadott ajánlásokra. Ezek az ajánlások a készségek javítását, az oktatásba való befektetést, az EU-n belüli mobilitás ösztönzését, a szakmai kompetenciára vonatkozó igények előrejelzését és e készségeknek a munkaerő-piaci igényekkel való precízebb összeegyeztetését célozzák, csakúgy, mint a szakmai képzés és a szakmai gyakorlatok magas színvonalának biztosítását.

1.8. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság üdvözlí továbbá a tagállamok által az Oktatási Tanács májusi ülésén tett vállalásokat. A tagállamok vállalták, hogy az oktatás és a szakképzés területén már meglévő együttműködésük intenzívebbé tétele érdekében létrehoznak egy megerősített európai keretet, valamint hogy kidolgozzák a négy stratégiai célkitűzés definícióját, amelyek célja, hogy az oktatásban vagy szakképzésben részt vevő valamennyi személy foglalkoztathatósága és vállalkozói potenciálja növekedjen. E tekintetben különösen fontos az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszere (EKKR) (1).

1.9. Az EGSZB üdvözlí, hogy a svéd elnökség felvette rendezvényei közé az „**Új munkahelyekhez szükséges új készségek**” című konferenciát, mely 2009. október 22–23-án kerül megrendezésre, és amelynek fő témája a munkaerőpiac jövőbeli igényei és a foglalkoztatással kapcsolatos közszolgáltatások szerepe.

(1) Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról (2008/C 111/01).

2. Bevezetés

2.1. A pénzügyi világválságot követően az EU-ban gazdasági recesszió kezdődött, amely jelentős hatást gyakorolt az európai munkaerőpiacra és a foglalkoztatásra. A jelenlegi előrejelzések szerint a munkanélküliség a következőképpen alakul majd: 2009-ben 9,4 %-os, 2010-ben pedig akár 10,9 %-os munkanélküliség várható.

2.2. Az Európai Bizottság erre a helyzetre „**A gazdasági felledülés európai terve**” című közleménnyel (2) reagált, melyben összehangolt megközelítésre szólított fel, meghatározta a stratégiai célkitűzéseket, és egy sor intézkedésre tett javaslatot a lisszaboni stratégia négy kiemelt területén.

2.3. Az EU gazdaságélénkítő intézkedései többek között olyan területekre vonatkoznak, mint a munkahelyek és az emberi erőforrások védelme, valamint a vállalkozói kedv növelése. Az Európai Bizottság egy nagy volumenű európai kezdeményezés elindítására hívott fel a munkahelyteremtés ösztönzése érdekében, és javasolta többek között a jelenlegi kínálat és a várható betöltetlen álláshelyek számának figyelemmel kísérését. Javasolta továbbá a készségek fejlesztését és azok színvonalának növelését annak érdekében, hogy az érintettek jobban tudjanak reagálni az ilyen munkahelykínálatra.

2.4. A növekedés és a jólét fokozása szempontjából a legfontosabb tényező, hogy egy adott ország minőségi munkahelyeket tudjon létrehozni. A munkahelyteremtéssel és a növekedéssel kapcsolatos politika több alapvető pillérré épül. A modern, befogadó, rugalmas és versenyképes munkaerőpiac a tevékenységek és feladatok széles körét feleleli. Ezen túlmenően a munkavállalók szabad mozgása az EU egyik alapvető pillérét képezi. Ennek célja nem csupán az, hogy megkönnyítse, hogy a polgárok egy másik tagállamban dolgozzanak, és hogy javítsa a munkahelykínálatot, hanem az is, hogy a vállalkozások számára nagyobb és rugalmasabb munkaerő-kínálat álljon rendelkezésre, és hogy javítsa a munkaerő-piaci igényekhez való jobb alkalmazkodást.

2.5. A 2009. évi tavaszi uniós csúcstalálkozó következtetéseivel egyértelműen arra helyezik a hangsúlyt, hogy meg kell erősíteni az Unió azzal kapcsolatos kapacitását, hogy a készségeket minden szinten javítsa, hogy előre kell jelezni a munkaerő-piaci igényeket, és hogy a képesítéseket ezekhez az igényekhez kell igazítani. A csúcstalálkozó résztvevői egyúttal erőteljes felhívást intéztek a tagállamokhoz arra nézve, hogy a tagállamok alkalmazzák a 24. integrált iránymutatásokat, és hogy oktatási és szakképzési rendszereiket igazítsák az új készségek elvárásaihoz.

2.6. A 2009. május 7-én, Prágában megrendezett rendkívüli, foglalkoztatási EU-csúcstalálkozón tíz konkrét intézkedést fogadtak el. Ezeket a hosszú és rövid távú kihívásokra összpontosító intézkedéseket nemzeti és európai szinten, a szociális partnerekkel együttműködve kell majd foganatosítani. A tizből négy intézkedés vonatkozik az oktatásra, a szakképzésre, az egész életen át tartó tanulásra, a szakmai képzésre, a mobilitás támogatására, a készségek jobb előrejelzésére, valamint a készségeknek a munkaerő-piaci igényekhez való igazítására.

(2) „A gazdasági felledülés európai terve.” COM(2008) 800 végleges, 2008.november 26.

3. Általános megjegyzések

3.1. Az Európai Bizottság 2008-ban tette közzé az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása” című közleményét⁽³⁾, amelyben – a jelenlegi válság fényében – arra helyezi a hangsúlyt, hogy a készségek színvonalának emelésével meg kell erősíteni a humántőkét és a foglalkoztathatóságot. Az Európai Bizottság javaslatának célja, hogy lehetővé tegye az uniós kapacitások megerősítését a készségek értékelésének és előrejelzésének területén, valamint hogy lehetővé tegye ezeknek a készségeknek a létrejövő új munkahelyek természetéhez való jobb hozzáigazítását.

3.2. Az Európai Bizottság a közleményben elvégzi egyrészt a készségek első értékelését a munkaerő-piaci igények tekintetében, a 2020-ig tartó időszak vonatkozásában, ugyanakkor javaslatot is tesz egy olyan szisztematikus folyamatra, amely a munkaerőpiac jövőbeli igényeit nyomon követi, értékeli és kellő időben azonosítja. A PROGRESS és az egész életen át tartó tanulás programjai segítségével az Európai Bizottság a kompetenciamérés új módszereinek fejlesztésére is összpontosít.

3.3. Az Európai Bizottság mozgósítja a már létező eszközöket e folyamatok hatékony megvalósítására, és jelenleg is munkálkodik olyan új eszközök kidolgozásán, amelyek megerősítik vagy egyszerűbbé teszik majd a folyamatot. A rugalmas biztonság politikájára, valamint a készségek fejlesztését célzó intézkedések megindítására helyezi a hangsúlyt. A közleményben javasolt eszközök közé tartozik az európai munkaerő-piaci monitor, a foglalkozások és képzettségek egységes többnyelvű szótára, valamint a **Match and Map** elnevezésű online szolgáltatás, amely megkönnyíti az EURES rendszer felhasználóinak a dolgát. Említésre kerül az Európai Szociális Alap (ESZA), valamint az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) kulcsfontosságú szerepe is. A munkaerőpiac jövőbeli igényeinek előrejelzése csak korlátozottan lehetséges, ezért elengedhetetlen az erre szolgáló mechanizmusok és eszközök folyamatos fejlesztése és javítása, a különböző tagállamok befogadóképességének figyelemmel kísérése mellett.

3.4. Az Európai Bizottság méltán hangoztatja az olyan transzverzális készségek és egyéni készségek (*soft skills*) növekvő fontosságát, mint a csapatmunka, a nyelvtudás és a kommunikációs képességek. Külön figyelmet kell fordítani az olvasás-, írás- és számolási készséggel kapcsolatos előírások és elvárások szintjének emelésére már a legfiatalabb kortól.

3.5. A képzettséggel foglalkozó ágazati tanácsok létrehozása, amire ágazati szinten, a munkaadók, az oktatási intézmények és az egyéb érintettek között kötött megállapodások útján került sor, bevált gyakorlatnak bizonyult. Az ágazati tanácsok tevékenységei kapcsolódhatnak az ágazati szociális párbeszéd struktúráihoz, hiszen e tekintetben igen fontos szerep jut a szociális partnereknek⁽⁴⁾.

(3) Az Európai Bizottság „Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása” című közleménye. COM(2008) 868 végleges, 2008. december 16.

(4) HL C 277., 2009.11.17., 15. o.

3.6. Az Oktatási, Ifjúsági és Kulturális Tanács 2009. május 12-i ülésén a tagállamok elkötelezték magukat amellett, hogy az oktatás és a szakképzés terén intenzívebbé teszik együttműködésüket. A megállapított prioritások a hangsúlyt arra helyezik, hogy az oktatásnak és a szakképzésnek fontos szerepet kell játszania a gazdasági és szociális politikákról szélesebb körben folytatott vitákban. A közös kihívások a következők: 1) a jövőbeli foglalkoztatáshoz megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő biztosítása, 2) az igazodás az idősödő társadalom igényeihez, és 3) az erősödő nemzetközi verseny.

3.7. A Tanács következtetéseket fogadott el az oktatási intézmények és a szociális partnerek közötti partnerség megerősítéséről is. Az oktatás és a szakképzés egyik fontos feladata a szociális kohézió terén abban áll, hogy az egyéneket felvértesse azzal a tudással, azokkal a készségekkel és képzettségekkel, amelyek megkönnyítik számukra a munkaerőpiacra való belépést és a munkaerőpiacon maradáshoz. Ezért fontos a szociális partnereknek, mint a munkaerőpiac fő szereplőinek szerepe.

4. Tények és számok

4.1. Az EU Tanácsa 2008. júniusi következtetéseiben megerősítette arra vonatkozó felhívását, hogy teljes körűen fel kell mérni, hogy 2020-ig milyen készségekre lesz szükség Európában (A képzettségi igények előrejelzése és a munkaerő-piaci igényekkel való összehangolása, különös tekintettel a fiatalokra⁽⁵⁾).

4.2. A CEDEFOP ezért a 2006-tól 2020-ig⁽⁶⁾ tartó időszakra nézve elemezte a készségigényeket. Az elemzés huszonöt tagállamra, valamint Norvégiára és Svájcra terjedt ki. Az elemzés a 2020-ig terjedő időszakban 20,3 millió új munkahely megteremtését feltételezi. Az úgynevezett „munkaerőpótlások” (a nyugdíjba vonulás vagy a munkaerőpiacról való távozás miatt megürült munkahelyek betöltése) további 85 millió munkahely megteremtését teszik lehetővé, ami azonban nem tekinthető új munkahelyek létrehozásának. 2020-ra a szolgáltatási ágazat várhatóan az összes munkahely háromnegyedét adja majd.

4.3. Jelenleg a szakmai tevékenységet folytatók közel 40 %-a folytat olyan tevékenységet, amelyhez magas szintű készségek szükségesek, mint például a vezető pozíciók, a szabadfoglalkozású tevékenységek vagy a műszaki jellegű foglalkozások. Az elkövetkezendő évtizedben a magas vagy közepes szintű készségeket igénylő munkahelyek száma várhatóan tovább nő. Várhatóan a képzettséget nem igénylő vagy csak alacsony szintű képzettséget igénylő egyes munkahelyek száma is növekedni fog.

(5) CEDEFOP, PANORAMA Series 160, „Készségigények Európában” (2008).

(6) Meg kell jegyezni, hogy a tanulmányt a pénzügyi és gazdasági válság előtt készítették, így annak hatását nem veszi számításba.

4.4. Ha ez a tendencia folytatódik, a szóban forgó változások a munkahelyek számának növekedése terén polarizációhoz vezetnek. Ennek hatására csökkenne az olyan munkák iránti kereslet, amelyek egyszerű rutinfeladatokból állnak és középfokú végzettséghez kötődnek, de a nyugdíjba vonulók nagy száma miatt lesz kereslet a megfelelő szakmai felkészültséggel rendelkező új munkaerő iránt.

4.5. Jelenleg minden szakmában emelkedik az elvárt képesítési szint, még a legalacsonyabb szintű képzést igénylő szakmákban is. Az elvárt képesítések szintjének emelkedését a képzettségkínálat befolyásolja. Általában véve az utóbbi tíz évben emelkedett a lakosság képzettségi szintje, mégpedig azért, mert számos tagállamban sokan döntöttek úgy, hogy felsőfokú képzést szereznek, míg az idősebb, általában alacsonyabb képzettséggel rendelkező dolgozók nyugdíjba vonultak, és így kiléptek a munkaerőpiacról.

4.6. Ám a CEDEFOP következtetései egyértelműen kiemelik a munkahelyek nagy részén/többségén elvárt képzettségi szint általános és hosszú távon megfigyelhető emelkedését. Előrejelzései szerint a 2006 és 2020 közötti időszakban a betöltendő álláshelyek csaknem 91 %-ához lesz szükséges felső- vagy középfokú végzettség. Ezért a következő évtizedben módosítani kell majd a munkavállalók képzettségének jelenlegi struktúráját, mivel egyre több – közel 55 millió – betöltendő álláshelyhez szükséges középfokú végzettség (ideértve a szakképzést is). A semmilyen, vagy csak nagyon alacsony szintű képzéssel rendelkezők számára kevesebb mint 10 millió munkahely áll majd rendelkezésre.

4.7. Az Eurostat adatai szerint 2000 óta az EU-ban sikerült minőségi munkahelyeket létrehozni. Emellett korreláció figyelhető meg a felsőfokú diplomával rendelkezők foglalkoztatása, és a munkahelyek számának növekedése között. Az EU legtöbb tagállamában a felsőfokú diplomával rendelkezők foglalkoztatása nagyobb mértékben nőtt, mint a foglalkoztatás általában. Máltán például 2000 óta több mint kétszeresére nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatása, míg az összfoglalkoztatás mindössze 12 %-kal nőtt. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az ezzel ellentétes tendencia, nevezetesen a bizonytalan álláshelyek is megjelentek.

4.8. Így a CEDEFOP vizsgálata számos következtetésre jut:

- az általános készségkövetelmények továbbra is nőni fognak,
- a vonatkozó politikáknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak ezekhez a követelményekhez; fontos lenne tudni, hogy a jelenleg a munkaerőpiacon tapasztalható munkahelyhiány csak ideiglenes és átmeneti állapot, vagy pedig egy hosszú távú jelenséggel állunk szemben, ami célzott intézkedéseket tesz szükségessé,
- a folyamatos továbbképzésnek és az egész életen át tartó tanulásnak hozzá kell járulnia annak biztosításához, hogy az egyéni készségek folyamatosan kövessék a munkaerőpiac szerkezetének változásait,
- a következő évtizedben a munkaerőpiacra belépő fiatalok száma lesz elegendő a munkaerőpiac valamennyi igényének kielégítéséhez; ez hatással lesz mind az oktatási rendszerekre, mind a szakképzésre; az egész életen át tartó tanulás alapvető fontosságú,
- bármilyen fontos szerepet játszik is az oktatás és a szakképzés abban, hogy az emberek jobban tudjanak reagálni a munkaerőpiac igényeire, a túlképzettség és alulképzettség problémáit ezek sem tudják megoldani,
- fontos a készségek megfelelő értékelése, a készségek elvesztésének megelőzése, és a már meglévő készségek jó kihasználása.

5. Részletes megjegyzések

5.1. Az Európai Bizottság célja, hogy összehangolja a jelenleg kínált képzéseket a munkaerő-piaci igényekkel. A meglévő akadályok – köztük az adminisztratív jellegűek – felszámolása, ami megnyitná az utat az EU-ban a munkavállalók szabad áramlása előtt, valamint a munkaerő-piaci tendenciákkal kapcsolatos információk egyértelműbbé tétele elősegítené a munkavállalók mobilitását, valamint az ágazatközi és földrajzi mobilitást (?), illetve a munkavállalói készségek és a betöltendő álláshelyek közötti jobb összhang megteremtését. Fontos másfelől az úgynevezett átmeneti mobilitás megerősítése, amely lehetővé teszi, hogy a munkahely elvesztése esetén könnyebb legyen az átmenet egy új, minőségi munkahely felé, garantált biztonságot élvezve (rugalmas biztonság).

5.2. Az Európai Bizottság közleményéhez kapcsolódó munkadokumentumban ⁽⁸⁾ javaslatot tesznek olyan fogalmak meghatározására, mint a képzettségek, az ismeretek, a képességek és a készségek. A gyakorlat mindazonáltal azt mutatja, hogy ezek a fogalmak a tagállamonként jelentősen eltérő megközelítésektől is függenek. A vizsgált közlemény vonatkozásában az Európai Bizottságnak egyértelműbben kell meghatároznia a „készségek” fogalmi körét.

5.3. A készségekkel kapcsolatos probléma Európában már a jelenlegi válság előtt is fennállt. Az uniós intézmények és a vállalatok vezetői már több mint tíz éve felhívták a figyelmet arra, hogy Európa nem termel ki, nem vonz ide és nem tart meg olyan számú tudóst, mérnököt és informatikust, amennyire egy adott ágazatban szükség van. A helyzet egyre sürgetőbb, és a számok azt mutatják, hogy a fiatal generációk továbbra sem mutatnak érdeklődést a természettudományi szakterületek iránt. A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő készségek elégtelensége Európában egyre súlyosbodik, és időzített bombaként ketyeg Európa előtt a versenyképesség útján. *A megfelelő szintű készségek, az információkhoz való jobb hozzáférés és a struktúrák javítása pozitív hatást gyakorolnának, különösen a kkv-kra.*

(7) HL C 228., 2009.9.22., 14. o.

(8) SEC(2008) 3058 – Az Európai Bizottság szolgálatainak munkadokumentuma a „COM(2008) 868 végleges” közleményhez.

5.4. A harmadik országokból érkező bevándorlók is hozzájárulhatnak az Unió fejlődéséhez, különös tekintettel arra, hogy számos országban csökkent a munkaerő-kínálat. Az EU új megközelítése a harmadik országokból érkező gazdasági menekültek és a világ más részéről érkező tehetséges munkaerőtömeg tekintetében csak ideiglenes megoldást jelenthet. A gyakorlatból derül majd csak ki, hogy a kék kártya bevezetése segítette-e Európának abban, hogy idevonzza a tehetségeket. Jelenleg Európa mindössze 2 %-nyi harmadik országból származó, magasan képzett munkaerőt alkalmaz.

5.5. Jelenleg, amikor Európa viharos időket él, a szükséges készségek elégtelensége már önmagában is több figyelmet érdemel. Európa ráadásul közép- és hosszú távon még nagyobb lehetőségeket rejt magában a munkahelyteremtés vonatkozásában, mind az új, mind a felszabaduló munkahelyekre nézve. A munkahelyteremtés nettó számára vonatkozó előrejelzések mindazonáltal a munkahelyek polarizációját jelzik, a magas szintű készségeket igénylő munkahelyek számának jelentős emelkedését mutatva.

5.6. Az alkalmazottak számának csökkentése a kisebb kereslet idején csak rövid távú megoldás. A készségek fejlesztése költséges és hosszú távon gyümölcsöző folyamat, legyen szó akár a formális oktatásról (alap-, közép- vagy felsőfokon), akár a vállalkozásokon belüli oktatásról (vállalkozáskultúra, a vállalkozás saját szervezeti felépítése, ügyfélkapcsolatok). A gazdaság nem lendülhet fel, ha a vállalkozásokban nincs kellő képzettségű munkaerő.

5.7. Egy előrelátó és jövőorientált forgatókönyv a kormányok és a magánszektor közös fellépését feltételezi, az alábbiak szerint:

- az ESZA-finanszírozást a 2007–2013 közötti időszakban át kell irányozni a szakképzésre és az átképzésre,
- közös és partnerség formájában folytatott fellépéseket kell indítani a magán- és a közsféra részvételével,
- olyan közös politikát kell megvalósítani, amelynek célja az iskolából való kimaradás csökkentése, a fiatalok érdeklődésének felkeltése a matematika, a természettudományok, valamint a mérnöki, az információs és kommunikációs technológiai, illetve a környezetvédelem területén megvalósított szakmai pályafutás iránt,
- az iskolák és egyetemek közötti magas szintű partnerség megerősítése és fejlesztése, különösen szervezett gyakorlatok eredményeképpen, amik lehetővé teszik, hogy a diákok – különösen tanulmányaik utolsó időszakában – közvetlen kapcsolatba kerüljenek a munka világával az általuk folytatott tanulmányok területén,
- a készségek Európán belüli mobilitásának ösztönzése,

- meg kell erősíteni az oktatás innovatív megközelítését, beleértve az online és a távoktatást is.
- ki kell használni azt a potenciált, amely a tanulni továbbra is képes kirekesztett csoportokban rejlik, amelyeknek a munkaerőpiacra való visszatérésére már jelentős forrásokat különítettek el (szegények, munkanélküliek, fogyatékkal élők, diszkriminációtól sújtottak),
- kezelni kell a bevándorlók képzéseit.

5.8. Javítani kell Európa *készségszámát* ⁽⁹⁾: az olvasás- és íráskészséget, valamint más alapkészségeket, a szakmai ismereteket, és az úgynevezett GKE-tehetségeket („*Global Knowledge Economy talents*”), azaz az ismeretek világgazdaságának tehetségei). Jelenleg Európa számos országának hosszú utat kell még megtennie ahhoz, hogy az európai ambícióknak megfelelő készségszámával rendelkezzen.

5.9. Amennyiben Európa létre akarja hozni, biztosítani akarja és fenn akarja tartani azokat a készségeket, amelyekre szüksége van, akkor az európai készségkínálatra és -keresletre építve számos intézkedést kell hoznia. Egyértelműen a keresletre kiható tényezők közé tartoznak a növekedési szakaszban járó ágazatok igényei, a hosszú távú, globális és helyi szinten egyaránt gyorsan kirajzolódó prioritások, valamint a globális erőforrásokhoz vagy a demográfiai változásokhoz kapcsolódó tendenciák. A kínálati oldalt illetően a rendelkezésre álló munkaerő a demográfiai tendenciák, a mobilitás alacsony szintje, valamint Európa azon képességének függvénye, hogy megteremtse a szükséges képességeket.

5.10. Az EGSZB hangsúlyozza a tanárképzés fontosságát ⁽¹⁰⁾. A tanárképzést és a tanárok szakképzését össze kell kapcsolni a nagy innovációs, kutatási és vállalkozói politikákkal. A tanároknak képzésüktől fogva rendelkezniük kell azokkal az eszközökkel, amelyek lehetővé teszik számukra a munkaerő-piaci változásokhoz, valamint az oktatás valamennyi szintjén a megfelelő készségek fejlődéséhez való alkalmazkodást.

5.11. E tekintetben a szociális partnerek szerepe alapvető. A vállalkozások és az oktatási intézmények közötti együttműködésnek konkrét eredményekkel kell járnia, különösen a tantervek meghatározása tekintetében, és olyan, nemzeti szintű szakma- és képzettségrendszerek létrehozásával, amelyek tükrözik a munkaadók igényeit, figyelemmel a vállalati szinten elvégzendő konkrét feladatokra. Fontos a gyakornokok felkészítése, a szakmai gyakorlatok biztosítása a fiatal munkavállalók számára, valamint a szükséges tagozatok vonzóvá tétele. A készségek vizsgálatát megelőzően az Európai Bizottságnak a vállalkozás szintjén megvalósítandó feladatokat kellene megvizsgálnia. Világosan meg kell különböztetni egymástól a kis- és a nagyvállalkozások igényeit.

⁽⁹⁾ A dokumentum alapja: Európai Üzleti Csúcstalálkozó, 2009. március. Kiadta az INSEAD (*A világ üzleti iskolája*), a Microsoft és a Belga Vállalkozók Szövetségével együttműködve.

⁽¹⁰⁾ HL C 151., 2008.6.17., 41. o.

5.12. Európának továbbá figyelembe kellene vennie az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás hatását a foglalkoztatásra. Az éghajlatváltozás hatást gyakorol a termelési tényezőkre és folyamatokra. Az Európai Bizottság már számos elemzést végzett az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság új elvére, és ebből fakadóan a zöld munkahelyek és ökoiparágak létrehozására vonatkozóan. Az első eredmények korlátozott mennyiségű adatról, pontatlanságokról, és jelentős eltérésekről tanúskodnak az éghajlatváltozás munkaerőpiacra gyakorolt hatásának előrejelzése terén. Az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való áttérést hosszú távú folyamatnak kell tekinteni, amelynek során a munkaerőpiac fokozatosan alkalmazkodik majd az új körülményekhez.

5.13. Az Európai Bizottság közleménye elsősorban az új munkahelyek megteremtésére és a jövőbeli munkahelyekhez szükséges készségek javítására összpontosít. Az EU-nak hatékonyan ki kell használnia a munkaerőpiacon kínálkozó lehetőségeket, és növelnie kell azoknak a munkavállalóknak a képzettségét és alkalmazkodóképességét, akiket elbocsátás fenyeget, vagy akik már elveszítették munkájukat. Figyelmet kell fordítani az átképzésre, a szakmai továbbképzésre és az egész életen át tartó tanulásra is. Másrészt az EU-nak kedvező feltételeket kell biztosítania a hatékony, minőségi és jól fizetett munkahelyek megteremtéséhez.

5.14. A készségek javítását célzó kezdeményezéseknek figyelembe kell venni az érintettek ambícióit és igényeit is. Az oktatás alapvető fontossággal bír a szabad döntéshozatal, valamint az egyéni fejlődés egyes lehetőségei tekintetében a polgárok számára. A munkaerőpiacot illetően az oktatás feladata az is, hogy átadja az egyéneknek azt a tudást és azokat a készségeket, amelyek elengedhetetlenek a folyamatosan változó követelményeknek való megfelelésükhöz és magas szintű alkalmazhatóságuk biztosításához.

5.15. A munkaerő készségei és alkalmazkodóképessége színvonalának növelését célzó politikáknak az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elveire kell épülniük. Ehhez szükség van arra, hogy az oktatási és szakképzési rendszerekben leépítsék a jelenleg még megtalálható akadályokat, mind a formális, mind a vállalkozások szintjén folyó oktatás és szakképzés terén. Ezek az akadályok a különösen kiszolgáltatott csoportokat, vagyis az idős munkavállalókat és a fogyatékkal élőket érintik.

5.16. A 2009. május 12-i Oktatási Tanács következtetései a szociális partnerek fontos szerepére is rámutatnak. Az európai társadalmi párbeszéd keretei között a szociális partnerek külön

figyelmet fordítanak az oktatásra és a szakképzésre a munkaerőpiaci igények tükrében. A szociális partnerek 2002-ben együttesen dolgozták ki a *szakmai képességek és képesítések egész életen át tartó fejlesztésének cselekvési keretét*, majd 2006-ban a *munkaerő-piac kulcsfontosságú elemeinek vizsgálatát*. E dokumentumokra épülnek a harmadik, 2009–2010. évi munkaprogram keretei közé tartozó olyan közös tevékenységek, mint a társadalmi integrációnak kedvező munkaerőpiacokról szóló önálló megállapodás.

5.17. A Tanács következtetéseiben kívánatosnak nevezte a civil társadalommal folytatott partnerség megerősítését, és minden érintett fél együttműködését, legyen szó a vállalkozásokról, az oktatási intézményekről, a foglalkoztatási közszolgálatokról stb. Az érintett civil szervezetekkel folytatott együttműködés és a társadalmi kezdeményezések megfelelően kiegészíthetnek a hagyományos formában folytatott társadalmi párbeszédet.

5.18. A nyitott koordinációs módszer egyik legfontosabb európai szintű hozzájárulása az oktatás és a szakképzés területén az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR). Feladata, hogy hozzájáruljon a képesítések jobb átláthatóságához és érthetőségéhez, és ezzel erősítse az Európán belüli mobilitást.

5.19. Az Európai Szociális Alap (ESZA) hasznos eszköznek bizonyult az európai szakoktatási igények tekintetében. A bürokratikus eljárások és a strukturális alapokkal való átfedések felszámolása, valamint a szociális partnerek fokozott bevonása a jövőben további javuláshoz vezethet.

5.20. Az úgynevezett *európai átlagteljesítmény referenciaszintjei* („európai referenciakritériumok”) a megvalósított előrelépések nyomán követésére szolgáló eszközökké válhatnak. A tagállamok megállapodtak, hogy 2020-ig:

- a felnőttek legalább 15 %-a részt vesz az egész életen át tartó tanulást célzó programokban,
- az olvasás, a matematika és a természettudományok terén gyengén teljesítő 15 évesek arányát 15 % alá kell csökkenteni,
- a 30 és 34 év közötti korcsoportban a felsőfokú diplomával rendelkezők arányát legalább 40 %-ra kell emelni,
- az oktatás és a képzés területén az iskolából kimaradó fiatalok arányát 10 % alá kell csökkenteni,
- a négy éves kor és az iskolakötelezettség kora közötti gyermekek legalább 95 %-ának részt kell venni az iskolai előkészítésben.

Kelt Brüsszelben, 2009. november 4-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Mario SEPI