

A Régiók Bizottsága véleménye – Új munkahelyekhez szükséges új készségek: a munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása

(2010/C 141/03)

A RÉGIÓK BIZOTTSÁGA A KÖVETKEZŐ AJÁNLÁSOKAT FOGALMAZTA MEG:

- utal arra, hogy a politikai (állami, regionális és helyi) szereplők feladata, hogy éljenek befolyásukkal és gondoskodjanak arról, hogy megszűnjenek a válság kedvezőtlen hatásai, valamint hogy elsőrendű fontosságúként kezeljék az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság területén adódó lehetőségeket, és az átdolgozott lisszaboni stratégia integrált és fenntartható megközelítése révén támogassák őket;
- megállapítja, hogy az elhúzódó gazdasági válság következtében az EU-tagállamokban már jelenleg is több ezer munkavállaló veszítette el munkahelyét. Az új piacok feltörése és a vállalatok olcsón termelő országokba való elvándorlása pedig tovább erősíti ezt a hatást. Feltétlenül szükséges valamennyi munkavállaló készségeinek fejlesztése és a munkaerőpiac igényeivel való összehangolása;
- úgy véli, hogy a magas szintű alapképzés jelenti a kompetenciák megszerzésének alapját, és fokozza az egész életen át tartó tanulásra való készséget. A társadalom, főként az Európai Unióban, egyre nagyobb mértékben tudásalapú társadalommá fejlődik, ennek során egyre nagyobb a kereslet a magasan képzett munkavállalók iránt, a munkahelyek zöme pedig a szolgáltatási ágazatban lesz;
- felhívja a figyelmet arra, hogy az éghajlatváltozás által előidézett, az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság felé mutató változások, valamint a további technológiai, főként az IKT terén megvalósuló fejlődés részben átfogó átszervezéseket tesz szükségessé a jelenlegi területeken. Ezek ennek megfelelő változásokat jelentenek a munkaerőpiac számára, ugyanakkor nagy lehetőséget kínálnak olyan új munkahelyek („zöld munkahelyek”) teremtésére, amelyek gyakran több szakterületet fednek le, és sokoldalú tudást követelnek.

Előadó: Marianne Fögl (AT/PES), Traisen község alpolgármestere

Referenciaszöveg

A 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

I. POLITIKAI AJÁNLÁSOK

A RÉGIÓK BIZOTTSÁGA

1. üdvözli az Európai Bizottságnak az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” című közleményével kapcsolatos szerepvállalását;

2. megállapítja, hogy az évtizedek óta legsúlyosabb pénzügyi és gazdasági válság foglalkoztatási és szociális válsághoz vezetett, amely a jövőben még inkább elmélyül majd, ezért következményeit előre kell jelezni és enyhíteni kell ⁽¹⁾;

3. utal arra, hogy a politikai (állami, regionális és helyi) szereplők feladata, hogy éljenek befolyásukkal és gondoskodjanak arról, hogy megszűnjenek a válság kedvezőtlen hatásai, valamint hogy elsőrendű fontosságúként kezeljék az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság területén adódó lehetőségeket, és az átdolgozott lisszaboni stratégia integrált és fenntartható megközelítése révén támogassák őket;

4. megállapítja, hogy ehhez elengedhetetlen az Európai Unió munkaerőpiaca fejlődésének következő évekre szóló elemzése;

Jövőbeli kihívások

5. leszögezi, hogy az Európai Unió és 27 tagállama az elkövetkező években számos nagy kihívással szembesül, amint az ipari és információs társadalom hagyományos struktúrái és működési kultúrája a tudás- és innovációalapú társadalom újfajta gyakorlataivá alakulnak át, amelyekben kulcsszerepe van a jövőt előrelátó gyors reagálásnak;

6. megállapítja, hogy az elhúzódó gazdasági válság következtében az EU-tagállamokban már jelenleg is több ezer munkavállaló veszítette el munkahelyét. Az új piacok feltörése és a vállalatok olcsón termelő országokba való elvándorlása pedig tovább erősíti ezt a hatást. Feltétlenül szükséges valamennyi munkavállaló készségeinek fejlesztése és a munkaerőpiac igényeivel való összehangolása;

⁽¹⁾ Az Európai Bizottság 2009. május 4-i tavaszi előrejelzése szerint 2010-re az EU-ban a munkanélküliségi ráta 11 %-ra való emelkedésére lehet számítani. Mind az EU-ban, mind az eurózónában előreláthatólag az idén mintegy 2,5 %-kal, 2010-ben további 1,5 %-kal fog csökkenni a foglalkoztatás, ami a két évben körülbelül 8,5 millió munkahely megszűnésének felel meg. Összehasonlításképpen a 2006–2008 időszakban mintegy 9,5 millió új munkahely jött létre. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/693&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>.

7. úgy véli, hogy a magas szintű alapképzés jelenti a kompetenciák megszerzésének alapját, és fokozza az egész életen át tartó tanulásra való készséget. A társadalom, főként az Európai Unióban, egyre nagyobb mértékben tudásalapú társadalommá fejlődik, ennek során egyre nagyobb a kereslet a magasan képzett munkavállalók iránt, a munkahelyek zöme pedig a szolgáltatási ágazatban lesz;

8. úgy véli, hogy a demográfiai változásra és a népesség elöregedésére szintén nagyobb figyelmet kell fordítani;

9. felhívja a figyelmet arra, hogy az éghajlatváltozás által előidézett, az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság felé mutató változások, valamint a további technológiai, főként az IKT terén megvalósuló fejlődés részben átfogó átszervezéseket tesz szükségessé a jelenlegi területeken. Ezek ennek megfelelő változásokat jelentenek a munkaerőpiac számára, ugyanakkor nagy lehetőséget kínálnak olyan új munkahelyek („zöld munkahelyek”) teremtésére, amelyek gyakran több szakterületet fednek le, és sokoldalú tudást követelnek;

10. megemlíti, hogy ezeknek a változásoknak mindegyike hat a munkavállalókra, a munkaerőpiacra és a vállalatokra;

11. olyan hosszú távú, konkrét intézkedések meghozatalát javasolja, amelyek középpontjában a kutatás, az oktatás és az innovációs tevékenységek (az ún. tudásháromszög) szoros együttműködésén alapuló radikális intézkedések állnak. Ehhez európai uniós szinten együttműködve tapasztalatszerésre és a megfelelő megoldások megtalálására van szükség;

A települések és a régiók szerepe

12. megállapítja, hogy a települések és régiók fontos szerepet töltenek be az európai bizottsági közleményben megnevezett célok elérésében;

13. üdvözli, hogy a közlemény nyomtatékosan elismeri a képzettségi igények és a munkaerőpiacok regionális sokszínűségét. Az alap- és középfokú képzés terén ráadásul a települések és a régiók a legfőbb szolgáltatók, az alapképzés révén itt alapozzák meg a további kompetenciákat. A mobilitáshoz és a továbbképzéshez szükséges keretfeltételek, mint a közlekedési összeköttetések, gyermekfelügyeleti intézmények, oktatási intézmények, igen gyakran a helyi és regionális önkormányzatok felelősségi körébe tartoznak;

14. úgy véli, hogy a határokon is átnyúló szakmai mobilitás előfeltétele annak, hogy nagyobb legyen a választási szabadság, és hogy többen találjanak új, jobb munkahelyet;

15. megállapítja, hogy a települések és régiók nagyobb bevonása valamennyi érdekcsoport fokozott regionális együttműködése révén, a regionális munkaerőpiacok elemzése, valamint a jövőbeli képzési igények felbecsülése elkerülhetetlen a strukturális gondokkal küzdő, az elvándorlás által fenyegetett vidéki területek, illetve a legkülső régiók számára. A kihívásokra adott európai uniós válaszok megfogalmazása során is nélkülözhetetlen a helyi és regionális önkormányzatok ismereteinek és tapasztalatainak felhasználása;

16. az Európai Szociális Alapból (ESZA) származó pénzügyi eszközöknek a régiók és helyi önkormányzatok javára történő, hatékonyabb kihasználása mellett foglal állást. Ezáltal garantálható, hogy a települések és régiók gyorsan és közvetlenül kapják meg a szükséges pénzt, valamint jobban tudják koordinálni annak felhasználását;

Változások a munkaerőpiacon

17. hangsúlyozza, hogy a munkaerőpiac – mind az egyes tagállamokban, mind az Európai Unió egészében – különböző fejleményekkel szembesül;

18. megállapítja, hogy manapság alig fordul már elő, hogy a munkavállalók egész életükben ugyanazon a munkahelyen dolgoznak. Egy 2005-ös tanulmány kimutatta, hogy a munkavállalóknak eddigi szakmai életük során átlagosan négy munkahelyük volt. (1) Sok munkavállaló esetében váltakozik a munka és a munkanélküliség, egyre terjednek a bizonytalan foglalkoztatási formák; ezért munkavállaló-barát egyensúly kialakítását sürgeti egyrészt a szociális biztonság alapvető igénye, másrészt a szükséges munkaerő-piaci rugalmasság között (ahogy ezt a rugalmas biztonság koncepciója is tükrözi);

19. úgy véli, hogy a szakmai mobilitás manapság fontos szerepet játszik a szakmai élet során, és főként a fiatalabb, magasan képzett munkavállalók készek új szakmai kihívásokat elfogadni. Inkább a szakmai és térbeli szempontból rugalmas emberekről feltételezhető, hogy alkalmazkodnak az új helyzetekhez, és ezáltal új készségekre is szert tesznek;

20. utal arra, hogy a népesség előregedése gyors ütemben folytatódik, az európai uniós munkaerő-potenciál 2030-ra akár 20 millió fővel is csökkenhet. (2) Ezért a munkavállalóknak már most is elegendő kompetenciával kell rendelkezniük ahhoz, hogy a jövő munkaerőpiacán is megállják a helyüket. Biztosítani kell a hozzáférést a képzéshez és továbbképzéshez. Ugyanakkor a migráció irányításához olyan intelligens rendszerekre van szükség, amelyek figyelemmel vannak az egyének, a befogadó és a származási országok igényeire;

21. felhívja a figyelmet arra, hogy a következő évtizedben fokozott kereslet várható a legkülönbözőbb kompetenciákkal (nemcsak műszaki, hanem szociális és kulturális készségekkel,

pl. kommunikációs készséggel, konfliktusmegoldási készséggel stb.) rendelkező, magasan képzett és alkalmazkodóképes munkaerő iránt. Az úgynevezett „alacsony” és „közepes” képzettséget igénylő munkák esetében egyre közelednek egymáshoz a munkavállalókkal szemben támasztott követelmények. Ezekhez a tevékenységekhez összességében egyre magasabb szintű képzettség szükséges, az alacsony szintű képzést igénylő tevékenységek iránt pedig csökken a kereslet. Ugyanakkor a magas képzettséget igénylő munkákért járó bérek szintje növekszik, az alacsony képzettséget igénylőké csökken. A munkahelyek ilyen polarizációjának következményeként a termelékenységére összpontosító bérpolitikát kell folytatni, hogy ne legyenek alacsony bért fizető ágazatok. Erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy megfelelő képzettségi intézkedések révén a munkavállalók tényleges lehetőségeket kapjanak a mobilitásra;

A jövőbeli kompetenciák előrejelzése

22. arra ösztönzi a tagállamokat, hogy átlátható előrejelző eszközöket fejlesszenek ki, amelyek révén előmozdítható a nagy tudásigényű új munkahelyek létrejötte, és az oktatás aszerint fejleszthető, hogy milyen kompetenciákra van szükség a munkaerőpiacokon;

23. mind a mennyiségre, mind a minőségre vonatkozó intézkedések alkalmazását ajánlja az ilyen előrejelző eszközök megbízhatóságának és hatékonyságának biztosítása érdekében. Ezáltal megbízhatóan előre lehet jelezni, milyen munkaerő, illetve kompetenciák iránt lesz kereslet a jövőben a munkaerőpiacon;

24. úgy véli, hogy a munkavállalóknak ahhoz, hogy a munkaerőpiacon versenyképesek lehessenek, elsősorban rugalmasnak kell lenniük, reagálni kell tudniuk a nem várt változásokra, és jó kommunikációs készséggel kell rendelkezniük. (3) Ugyanakkor úgy kell kialakítani a keretfeltételeket, hogy a rugalmasság ne váljon egyoldalúan a munkavállalók kárára, vagyis a különböző szintek közigazgatási szerveinek és a szociális partnereknek közösen kell ötleteket kidolgozniuk arra vonatkozóan, hogy a szociális biztonság szükségessége hogyan egyeztethető össze a munkaerőpiac rugalmassági követelményeivel. Ennek kapcsán figyelembe kell venni azt is, hogy az uniós belső piacon belül nem szabad versenyt ösztönözni a legalacsonyabb szintű szabványok között;

25. a vállalatok, oktatási és szakképzési intézmények, települések, régiók és érdekképviseletek együttműködésének fokozására szólít fel e téren. Elsősorban a vállalatok és az oktatási, illetve szakképzési intézmények közötti együttműködést kell ösztönözni annak érdekében, hogy partnerségek jöjjenek létre a középtávú képzettségi követelmények teljesítése céljából. A felsőoktatási hallgatókkal és a frissen végzettekkel szembeni munkaadói elvárásokról szóló minőségi tanulmányok segítségével is fontos információk szerezhetők;

(1) Eurobarometer 64.1 a földrajzi és munkaerő-piaci mobilitásról – 2005. szeptember.

(2) Az Európai Unió Tanácsa – a Foglalkoztatási Bizottság és a Szociális Védelmi Bizottság közös véleménye az aktív öregedésről, 9269/07, 2007. május.

(3) Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs. Considerations from a European Perspective. Elemző jelentés az Európai Bizottság számára, készítette Az oktatás közgazdaságtanának európai szakértői hálózata (EENEE), www.education-economics.org, 25. o.

26. üdvözli az Európai Bizottság megközelítését, amely szerint az EU tagállamaiban jellemző helyzetről szóló további információk elengedhetetlen feltételét jelentik a kihívásokra adandó megfelelő politikai válaszoknak;

27. arra kéri az Európai Bizottságot, hogy folytassa és erősítse a CEDEFOP-pal (Európai Szakképzés-fejlesztési Központ) való együttműködést, valamint, hogy hasznosítsa a kutatási eredményeit annak érdekében, hogy időben meg lehessen határozni az új kompetenciaszükségleteket a munkaerőpiacon és átfogó előrejelzések álljanak rendelkezésre e területen;

28. utal arra, hogy az információk összegyűjtése és felhasználása során figyelembe kell venni a regionális különbségeket. Csak így lehet ugyanis konkrét – a különböző uniós tagállamok egyes régióira szabott – intézkedéseket hozni;

A képzés és továbbképzés jelentősége

29. megállapítja, hogy a jövőbeli munkaerőpiacon keresett munkaerőt fel kell ruházni a szükséges kompetenciákkal. Ezért nagy jelentőségű a munkavállalók képzése és szakmai továbbképzése. Az egyetemeknek és más oktatási és szakképzési intézményeknek a már dolgozók számára szükséges e készségekkel kapcsolatos szaktudás oktatását ugyanolyan fontos feladatként kell elismerniük, mint a fiatalok alapoktatását;

30. megjegyzi, hogy megfelelő stratégiák és politikák kidolgozására és alkalmazására van szükség az egész életen át tartó tanulás fejlesztéséhez, valamint a rugalmasság és a biztonság fokozásához a foglalkoztatás területén;

31. hangsúlyozza, hogy a már jelenleg is létező munkahelyeket is meg kell tartani, és azokba be kell fektetni. A vállalatok ezért felelősek azért, hogy lehetővé tegyék a munkavállalók számára a vállalaton belüli képzést és továbbképzést. A továbbképzés fokozza a termelékenységet és a gazdasági növekedést. Az Európai Uniótól és a tagállamoktól összehangolt megközelítés keretében kérjük, hogy a vállalatok esetében is alkalmazzanak ösztönző tényezőket, és támogassák a továbbképzést;

32. úgy véli, hogy már a bolognai, illetve a koppenhágai folyamattal is fontos lépések történtek az európai oktatási térség érdekében. Mivel a jövőben több kompetenciára lesz szükség az európai uniós munkaerőpiacon, a munkavállalók szakmai mobilitásához ilyen szempontból fontos, hogy a képzés, illetve továbbképzés során szerzett végzettségeket az egyes tagállamokban jobban elismerjék;

33. utal arra, hogy 2020-ig az olyan munkahelyek aránya, amelyekhez magas képzettségi szint szükséges, 25,1 %-ról 31,3 %-ra fog nőni. ⁽¹⁾ Másrészt azonban el kell kerülni, hogy túl nagy legyen a kínálat magasán képzett munkavállalókból.

Ezért – a szükséges magas szintű képzéssel párhuzamosan – idejében el kell ismerni a megfelelő kompetenciákat a munkaerőpiacon, hogy elegendő ilyen magas képzettséget igénylő munkahelyet lehessen kínálni, így egyensúly jöjjön létre a kínálat és a kereslet között;

34. úgy véli, hogy az európai képesítési keretrendszer megvalósításának növelnie kell a képzettségek átláthatóságát, meg kell könnyítenie a továbbképzéshez való hozzáférést, illetve ösztönöznie kell a munkavállalók rugalmasságát és mobilitását. A mobilitást itt nemcsak a különböző vállalatok közötti, hanem elsősorban a vállalatokon belüli mobilitásként kell értelmezni;

35. emlékeztet arra, hogy a nem uniós polgárok, illetve bevándorlók esetében is lehetőséget kell találni képzettségük elismerésére, hogy létező, illetve magukkal hozott kompetenciáik ne menjenek veszendőbe. Ebben az összefüggésben a nemzetközi szintű együttműködésnek (például az agyelszívás leküzdése terén a bevándorlók származási országaival) is nagy jelentősége van;

36. kéri, hogy a kompetenciák átadása már kora gyermekkorban kezdődjön meg, mivel az egész életen át tartó tanulásra való készséget elsődlegesen az alapképzés ösztönzi. A gyermekek ugyanis elsősorban ebben az életkorban sajátítanak el új kompetenciákat a leggyorsabban és legegyszerűbben;

37. úgy véli, hogy a vállalatok és az oktatási és szakképzési intézmények együttműködése révén jobban összehangolhatók a szükséges képzettségek és kompetenciák, illetve a felkínált munkák. Ezt elősegítené továbbá egy az e-készségekkel kapcsolatos uniós szintű program kidolgozása és végrehajtása is, amelyet regionális és helyi szinten az aktuális igényeknek és helyzeteknek megfelelően lehetne variálni. A szakmai gyakorlatok és próbanapok további kompetenciákat biztosítanak, és bepillantást nyújtanak a munka világába;

38. ésszerűnek tartja a szakmai gyakorlatra vonatkozó európai uniós charta kidolgozásának megfontolását. Így a fiatalok több joggal rendelkeznének a munkatapasztalatok gyűjtése és elismerése során, valamint könnyebbé válna a munkaerőpiacra való belépésük;

Társadalmi kohézió

39. úgy véli, hogy általában véve a munka minőségére uniós szinten is nagyobb figyelmet kellene fordítani. Ebben az összefüggésben emlékeztetnünk kell arra, hogy 2008 óta az emberhez méltó munka megteremtése az ENSZ millenniumi fejlesztési céljainak része;

40. hangsúlyozza, hogy a növekedés és a foglalkoztatás nem elég ahhoz, hogy az Európai Unió a fellendülés útjára lépjen. Kísérő intézkedéseket kell kidolgozni, amelyek elősegítik a társadalmi kohéziót;

⁽¹⁾ COM(2008) 868 végleges, 9. o.

41. emlékeztet arra, hogy mindazoknak, akik érdeklődésük vagy fizikai és szellemi képességeik révén nem felelnek meg a magas képzettséget igénylő munkaerőpiac követelményeinek, a szükséges foglalkoztatástámogatási és -kísérő intézkedések révén garantálni kell a munkaerőpiachoz való hozzáférést, és adott esetben elegendő – illetve azokban a tagállamokban, ahol van erre vonatkozó szabályozás, az érvényes minimálbérnek megfelelő – jövedelmet kell biztosítani;

42. követeli, hogy nők és férfiak egyenjogúan vehessenek részt a munkaerőpiacon az ezt gátló valamennyi akadály kiküszöbölése révén. Ennek fontos eleme a fizetések között még mindig fennálló különbség („gender pay gap”) megszüntetése;

43. emlékeztet arra, hogy a népesség elöregedésével az ápolás és a szociális gondozás terén is a munkaerő iránti igény és ezáltal a foglalkoztatási lehetőségek növekedésére lehet számítani – ezért fontosak a megfelelő képzési intézkedések és az európai uniós szintű fokozott együttműködés, hogy az EU-n belüli kereslet és kínálat esetleges egyenlőtlenségeit ki lehessen küszöbölni;

44. az olyan foglalkoztatási formák támogatását javasolja, amelyek rugalmas munkaidővel rendelkeznek, és az idősebb munkavállalók képességeihez és egészségügyi állapotához igazodnak; ezáltal lehetővé válna, hogy főként az idősebbek a munkaerőpiacon maradjanak a nyugdíjkorhatár eléréséig;

45. úgy véli, hogy a helyi és regionális önkormányzatok, valamint vállalatok és oktatási és szakképzési intézmények együttműködése révén már sikerült megvalósítani eredményes továbbképzési, munkatapasztalat-elismerési, kompetenciabővítési és foglalkoztatási modelleket. Az ilyen „legjobb gyakorlat” modellek összegyűjtése és közzététele üdvözlendő lenne. Ezenkívül jelentős erőforrásokat kell mozgósítani annak érdekében, hogy a bevált gyakorlatokat alapul véve mindenki számára alkalmazható koncepciókat, tananyagokat, valamint tanítási, szakképzési és tanulási módszereket dolgozzanak ki, amelyek révén a munkához szükséges készségek fejlesztése már csekély helyi többletköltségekkel megvalósítható (az információs és kommunikációs technológiákat kiaknázó tömeges testreszabás);

46. megállapítja, hogy a létező pénzügyi eszközök (ESZA, ERFA) kiigazítására lesz szükség, hogy ezek hatékonyan meg tudjanak felelni a változó munkaerő-piaci körülményeknek.

Kelt Brüsszelben, 2009. december 3-án.

*a Régiók Bizottsága
elnöke*

Luc VAN DEN BRANDE
