

Brüsszel, 2016. február 19.
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

FELJEGYZÉS

Küldi:	az elnökség
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Előző dok. sz.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Tárgy:	Az oktatás, a munkaerőpiac és a társadalom összekapcsolása – A készségekre vonatkozó új európai menetrend kidolgozása

Az EPSCO Tanács 2016. március 7-i ülésén a készségekre vonatkozó új európai menetrendről tartandó irányadó vitához a delegációknak továbbítjuk az elnökség vitaanyagát.

Tájékoztató az ülést követő intézkedésekről:

A társadalmi-gazdasági fejlődés és a befogadás Unió-szerte, az oktatás révén való elősegítéséről: az oktatás és a képzés hozzájárulása a 2016. évi európai szemeszterhez című állásfoglalás tervezete – melyet az Oktatási, Ifjúsági, Kulturális és Sportügyi Tanács február 24-én fogad el – szintén tartalmaz néhány, a készségekre vonatkozó megállapítást, amelyek kapcsolódnak ehhez a vitához.

Az Oktatási, Ifjúsági, Kulturális és Sportügyi Tanács elnöke és az EPSCO Tanács elnöke összegezni fogja a két vita eredményeit.

Az oktatás, a munkaerőpiac és a társadalom összekapcsolása – A készségekre vonatkozó új európai menetrend kidolgozása

Az elnökség vitaanyaga az EPSCO Tanács 2016. március 7-i ülésén tartandó irányadó vitához

A **készségekre vonatkozó új európai menetrend**, amelyet az Európai Bizottság a 2016-os munkaprogramjában¹ jelentett be, a készségfejlesztéssel és a készséghiány problémájával hivatott foglalkozni, elsősorban a foglalkoztathatóságot, a mobilitást, a versenyképességet, valamint a tisztességes és kiegyensúlyozott növekedést helyezve a középpontba. A kezdeményezés keretében elsősorban a különböző szinteken a jövőben szükséges készségeket fogják megvizsgálni annak érdekében, hogy szembe tudjunk nézni a kihívásokkal, a legjobban kihasználjuk a legújabb fejleményeket, különösen digitális területen, valamint biztosítsuk, hogy az emberek tovább tudják fejleszteni és magasabb szintre tudják emelni kompetenciáikat, hogy ezáltal lépést tarthassanak a folyamatosan változó munkaerőpiaccal és társadalommal. A kezdeményezés kiterjed majd konkrét uniós intézkedésekre és a tagállamok összehangolt szakpolitikai intézkedéseinek támogatására, előmozdítva az oktatásban, a képzésben és a munkaerőpiacon érintettek aktív szerepvállalását.

A holland elnökség ennek fényében kíván irányadó vitát tartani az Oktatási, Ifjúsági, Kulturális és Sportügyi Tanács februári, valamint az EPSCO Tanács márciusi ülésén. A vita célja egyrészt a tájékoztatás, másrészt annak tudatosítása, hogy a széles értelemben vett készségek kérdésével igen sürgősen foglalkozni kell. **Így a minisztereknek módja lesz megvitatni, hogy az Európai Unió milyen szerepet játszhat a készség szintnek a tagállamokban történő előmozdítása érdekében. Felkérjük a minisztereket, hogy vessék fel azokat a kérdéseket és megfontolásokat, melyekről úgy vélik, hogy a készségekre vonatkozó menetrend keretében helyet kell kapniuk. E viták segíteni fognak e fontos és stratégiai jelentőségű európai kezdeményezés alakításában.**

¹ 13486/15.

A készségekre vonatkozó közös menetrend kidolgozása

A tehetség és a készségek gondozása az innováció és a versenyképesség hajtóereje és a magas szintű termelékenység szilárd alapja. Emellett a legjobb módszer a munkanélküliség, a szegénység és a társadalmi kirekesztődés visszaszorítására.² Mindez annál is fontosabb, mert az európai gazdaság tartós és jellegükben strukturális problémákkal kénytelen szembenézni. Jelentős változások figyelhetők meg a gazdaságban és a társadalomban. A globalizáció és a technológiai haladás, és különösen a robotizáció és az információs és kommunikációs technológiák **átalakítják az életünket, a munkahelyünket, a munkatevékenységünket, valamint az érintkezési és együttműködési formákat.** Új üzleti modellek, vállalkozási lehetőségek, valamint innovatív és nem szokványos munkavégzési formák bukkannak fel.

A globalizáció és a technológiai fejlődés általában elősegíti a gazdasági növekedést és a jólétet, ugyanakkor gazdasági és társadalmi bizonytalanságot is szülhet. A munkahelyek és a munkatevékenységek is változnak idővel. A munkaerőpiacon a sikerhez szükséges készségek gyorsan változnak és egyre inkább magukban foglalják **a digitális, a magas színvonalú technikai és a szociális készségeket.** Ugyanakkor a **nem rutinjellegű munkakörökben az interperszonális és az elemző készségekre** van szükség. A munkaerőpiac középső szegmensében megfigyelhető, hogy a jellemzően nagy mértékben rutinjellegű készségeket igényelő munkakörökben a munkaerőt a technológia váltja fel. Ezeken a munkahelyeken sok európai országban drasztikusan csökkent a foglalkoztatottak aránya.³ Az egyik legfontosabb feladat a magasan képzett munkavállalók iránti munkaerőpiaci igények kielégítése, valamint azok támogatása és készségeinek fejlesztése, akik esetében fennáll a veszély, hogy munkahelyüket elvesztik.

² Európai Bizottság, 2016. évi éves növekedési jelentés, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning and Salomons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

A megoldásra váró feladatok

Az uniós népesség jelentős hányada **nem rendelkezik kellő színvonalú alapvető készségekkel** ahhoz, hogy munkát találjon vagy beilleszkedjen a társadalmi életbe. Mintegy 70 millió európai felnőtt írás-olvasási vagy számolási készsége nem megfelelő. Minden ötödik 15 éves rosszul teljesít ezen alapvető készségek terén. Az uniós polgárok jelentős százaléka csak igen alacsony szintű vagy egyáltalán semmilyen digitális készséggel sem rendelkezik, holott enélkül ma már nem lehet teljes mértékben részt venni a társadalomban.⁴

Egyre szélesebb körben elismert nézet, hogy a társadalomban nemcsak a tudás és a kognitív készségek fontosak, hanem a gazdasági és a társadalmi sikeresség szempontjából **kulcsszerepük van a transzverzális (más néven „21. századi”) készségeknek és a szocio-emocionális készségeknek**. Egyre inkább úgy tekintik, hogy a jövő készségei a kreativitás, a problémamegoldó készség, a kritikus gondolkodás, a vállalkozói készség, a csapatmunka és a tanulás elsajátítása.⁵ Ezen túlmenően, a digitális gazdaságban és társadalomban való részvételhez alapvető szükség van a digitális készségekre is. Ideális esetben az oktatási és képzési intézményeknek a tanulókat nem egyszerűen egy adott foglalkozásra kell felkészíteniük, hanem az ahhoz szükséges készségekkel kell ellátniuk őket, hogy pályájuk során sikeresen tudjanak alkalmazkodni a változásokhoz.

A készségek hiánya, valamint a készségek iránti kereslet és kínálat eltérései Európa több ágazatában és régiójában emelkedtek, és súlyos gondot okoznak.⁶ Mindez gátolja a foglalkoztathatóságot, a növekedést, a versenyképességet és az egyedi jólétet. A vállalatok közel 40%-a jelezte, hogy nehezen talál a megfelelő készségekkel, többek között *digitális készségekkel* bíró munkaerőt.⁷ Ezek a nehézségek részben betudhatók az évekig elhúzódó gazdasági válságnak, de valószínűleg a digitális gazdaságban gyorsan változó munkafolyamatok is szerepet játszanak benne.

⁴ Lásd még az OECD „Skills for Social Progress” (A társadalmi előrelépéshez szükséges készségek) című 2015. évi jelentését.

⁵ Lásd még az „Oktatás és képzés 2020” keretrendszeréről szóló 2015. évi közös jelentést, valamint az OECD „Skills for Social Progress” (A társadalmi előrelépéshez szükséges készségek) című 2015. évi jelentését.

⁶ Pl. „Skill Shortages and gaps in European enterprises, Striking a balance between vocational education and training and the labour market”, Cedefop, 2015.

⁷ Harmadik európai vállalati felmérés, Eurofound (2013).

A meglévő készségeket pedig nem mindig ismerik fel vagy használják ki helyesen.⁸

Ugyanakkor a gazdasági válság miatt az emberek hajlamosabbak a képzettségüknél és a készségeiknél alacsonyabb színvonalat jelentő állást elvállalni. A becslések szerint a magasan képzett fiatal felnőtt munkavállalók mintegy 25%-a túlképzett a munkájához.⁹ Következésképpen ez hatással van az alacsonyabb képzettséggel rendelkezők álláslehetőségeire, mivel ők szorosabb versenyben vesznek részt a munkaerőpiacon.

Végezetül a **migránsok nagy számban való beáramlása** a társadalomba és a gazdaságba **kihívás elé állítja az Európai Uniót**. A már az EU területén tartózkodó migránsok munkaerőpiaci integrációja, valamint az egyre nagyobb hullámokban érkező menekültáradat következményeinek kezelése olyan kihívásokat teremt, melyek több tagállamot különösen érintenek.¹⁰

Hogyan tovább?

Mielőbb tovább kell fejlesztenünk a mostani generációk készségeit, továbbá e készségeket aktívvá kell tennünk és teljes mértékben ki kell használnunk ahhoz, hogy kibontakoztassuk Európa növekedési potenciálját és megerősítsük a társadalmi befogadást.¹¹

Először is a munkaerőpiaci szereplők határozott elkötelezettségére van szükség ahhoz, hogy biztosítani lehessen az oktatásból a munkaerőpiacra való könnyebb átmenetet. Az oktatási intézmények, az állami foglalkoztatási szolgálatok, a szociális partnerek, a munkáltatók, a munkavállalók és a (helyi) kormányzat – ki-ki a saját hatáskörén belül – fontos szerepet játszanak a (jövőben szükséges) készségekkel kapcsolatos kihívások kezelésében. Az oktatási intézményeknek szorosan együtt kell működniük a vállalkozásokkal nemcsak azért, hogy az általuk nyújtott oktatás megfeleljen a munkaerőpiaci igényeknek, hanem azért is, hogy a diákokat felvértezzék azokkal az általános készségekkel, melyek ahhoz szükségesek, hogy a társadalomban teljes értékű szerepet töltsenek be és hogy képesek legyenek a pályafutásuk során később újabb készségeket elsajátítani (azaz megtanuljanak tanulni). A munkáltatóknak és a munkavállalóknak maguknak is felelősséget kell vállalniuk és **olyan munkakörnyezetet kell teremteniük, melyben a munkának természetes része a készségek folyamatos fejlesztése formális és informális tanulás révén**. A kormányzatoknak minden szinten támogatniuk kell ezt a készségek fejlesztésére, aktiválására és alkalmazására szolgáló, jól működő rendszerek létrehozásával.

⁸ Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey, 2015.

⁹ Ugyanott.

¹⁰ 2016. évi közös foglalkoztatási jelentés.

¹¹ 2016. évi közös foglalkoztatási jelentés.

Másodsorban, a munkaerőpiaci szereplők részéről határozott elkötelezettségre van szükség annak biztosítása érdekében, hogy felismerjék a készségek terén bekövetkezett fejleményeket, és hogy ennek nyomán a munkavállalók a munkával töltött életszakasz egésze során a megfelelő készségekkel rendelkezzenek. Ez elősegíti, hogy az európai gazdaság versenyképesebb és reziliensebb legyen, és hogy javuljon a társadalmi befogadás. A készségekbe való beruházás nem érhet véget a formális oktatással. A foglalkoztathatóság javítása és a jövőbeli kihívások kezelése érdekében a társadalmaknak érzékenyebben kell reagálniuk a változásokra. A tanulás, a szakképzés és a készségfejlesztés a munka szerves része kell, hogy legyen. A vállalkozások és a munkavállalók kulcsszerepet játszanak, mivel mindennek nagy mértékben ők maguk látják hasznát.

Elengedhetetlen, hogy a vállalkozások továbbra is kreatívak legyenek és megerősítsék az innovatív kapacitásaikat, ám ez az adott vállalat jellegétől és méretétől, valamint az általánosabb készségeken túlmenően a konkrét készségek és ismeretek (szaktudás) iránti igénytől függően eltérő lehet.

Ennek ellenére jelenleg tíz emberből csak egy vesz részt az **egész életen át tartó tanulásban**.

Általános gyakorlattá kell válnia, hogy **a munkavállalók folyamatosan beruháznak a saját foglalkoztathatóságukba**, illetve szükség esetén a más feladatok és munkahelyek felé történő átmenetbe. Nem elég, hogy az **egész életen át tartó tanulásban** tíz emberből csak egy vesz részt. Fokozni kell az erőfeszítéseket annak érdekében, hogy több munkavállalót sikerüljön bevonni az egész életen át tartó tanulásba. Az egész életen át tartó tanulásban és a formális oktatást követő oktatásban való részvétel eloszlása nem egyenletes a társadalomban: különösen az idősebb, alacsony oktatási szintet elért munkavállalók, és az ideiglenes szerződéssel rendelkezők részvétele sokkal kisebb arányú. A munkavállalók és a vállalkozások számára egyaránt prioritás kell, hogy legyen a készségek folyamatos fejlesztése olyan inkluzív és a változásokra reagálni képes társadalmak kialakítása érdekében, melyekben mindenkinek lehetősége van arra, hogy tovább dolgozzon.

Harmadsorban, amennyiben a készségeket és képesítéseket hatékonyan értelmezik és alkalmazzák, ez a munkavállalói mobilitás fokozódását, az uniós munkaerőpiacokon a kereslet és kínálat megfelelőbb összhangját fogja elősegíteni, és jobb gazdasági és társadalmi eredményekkel jár majd. A más tagállamokban vagy az EU-n kívül szerzett képesítések tartalma azonban nem mindig teljesen világos, és bizonyos fokú **bizalomhiány is tapasztalható az ilyen képesítések színvonalával kapcsolatban**. Ez pedig akadályt jelent a munkavállalók uniós mobilitása, illetve a harmadik országbeli munkavállalók integrációja előtt. Gátolja a belső piac működését és eltántorítja az uniós munkavállalókat attól, hogy más tagállamok munkaerőpiacára belépjenek.

A készségek csak abban az esetben segítik elő a gazdasági és társadalmi eredmények javítását, ha hatékonyan alkalmazzák őket. A készségekre vonatkozó szakpolitikák egyik különös kihívása **az eltérő tanulási környezetek összekapcsolása**. Hiszen nemcsak az iskolában tanulunk, hanem a formális oktatás alatt, illetve annak befejeztével informális tanulási környezetekben is (pl. gyakorlat általi tanulással) a munkahelyünkön, otthon, közösségekben, kollégáinkkal közösen. Lépések történtek ezért **a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítése terén**.¹² Ez elsősorban az alacsony képzettségű, munkanélküli vagy a munkanélküliség veszélyének kitett személyek számára fontos, illetve azoknak, akiknek pályamódosítást kell végrehajtaniuk, mivel ez elősegíti azon területek azonosítását, amelyeken fejlődésre van szükség, vagy az átképzési programokban való részvételt. A nem formális és informális tanulási eredmények érvényesítésével kapcsolatos lehetőségek és az érvényesítés szintje azonban jelentős eltérést mutat az egyes tagállamok között.¹³

A készségek kulcsszerepet játszanak a jelenlegi európai migrációs válság kezelésében is. **A migránsok munkaerőpiacra való belépésének előmozdítása** elengedhetetlen ahhoz, hogy sikeresen be tudjanak illeszkedni az őket befogadó társadalomba, és pozitív módon járuljanak hozzá az uniós gazdasághoz. Ebben a készségekre vonatkozó célzott szakpolitikák sokat segíthetnek.

Annak ellenére, hogy uniós szinten számos **kezdeményezés és eszköz** áll rendelkezésre, fontos megvizsgálni, hogy ezek megfelelnek-e a célnak, illetve hogy európai, tagállami és regionális szinten hogyan lehetne javítani és módosítani őket.

¹² A Tanács 2012. december 20-i ajánlása a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről.

¹³ A nem formális és az informális tanulás érvényesítésére vonatkozó 2014. évi európai adattár.

A vita struktúrája

Felkérjük a minisztereket, hogy közöljék a készségekre vonatkozó új menetrenddel kapcsolatos elvárásaikat és gondolataikat, illetve adjanak iránymutatást a készségekkel kapcsolatos új menetrendhez, az alább felsorolt kérdésekre (illetve a kérdések valamelyikére) válaszolva.

1. **A készségekre vonatkozó menetrend kialakítása**

Az EU-nak mire kell koncentrálnia, és az Európai Bizottság hogyan segíthet a legtöbbet ebben? Hasznos lenne-e referenciaértékek kidolgozása a tagállami teljesítmények értékeléséhez, vagy a referenciaértékeket az európai szemeszter keretében alkalmazzák-e inkább?

2. **Az oktatásból a foglalkoztatásba való átmenet**

A foglalkoztatási szakpolitikák és a munkáltatók hogyan segíthetik elő a munkaerőpiacra belépők készségeinek javítását? A munkavállalói szervezetek, a munkáltatók, az oktatási intézmények és a kormányzatok milyen szerepet játszhatnak az oktatásból a foglalkoztatásba történő átmenet zökkenőmentesebbé tételében?

3. **A munkavállalóknak a munkaerőpiacon tartása**

Figyelembe véve a robotizáció és a digitalizáció tendenciáját, és annak a munkaerőpiac középső szegmensében a munkahelyekre gyakorolt hatását (munkahely-polarizáció), a vállalkozások, az oktatás és a kormányzat (közötti partnerségek) hogyan reagálhatnak a gazdaság változásaira és hogyan biztosíthatnák közösen a folyamatos beruházást a munkavállalók készségeinek naprakészen tartásába? A munkáltatókat hogyan lehetnek jobban ösztönözni arra, hogy vállalják az összes (így az ideiglenes szerződéssel rendelkező és az önfoglalkoztató) munkavállalóba való folyamatos beruházás felelősségét?

4. **A munkaerőben rejlő potenciál maradéktalan kihasználása**

A nem formális és informális tanulással szerzett készségeket hogyan lehetne jobban elismerni és alkalmazni? Hogyan lehet olyan hatékony stratégiákat kialakítani, melyek eredményeként az idősebb, alacsony oktatási szintet elért munkavállalók, és az ideiglenes szerződéssel rendelkezők részvétele sokkal nagyobb arányú lenne?