

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 16.12.2008
COM(2008) 868 végleges

**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**

{SEC(2008) 3058}

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Új készségek: a több és jobb álláshely záloga	3
1.1.	<i>Megfelelni a készségek jelentette kihívásnak</i>	3
1.2.	<i>A képzettség minden szinten megvalósuló korszerűsítése és a foglalkoztathatóság elősegítése</i>	3
1.3.	A képzettség és a munkaerő-piaci igények összehangolása	4
1.4.	<i>Az Unió képzettséget értékelő, előrejelző és összehangoló képességének javítása.....</i>	5
2.	A 2020-ig tartó időszakot felölelő első értékelés a jövőbeni európai készségkövetelményekről és munkaerő-piaci követelményekről	5
2.1.	<i>Hosszú távra szóló tendenciák a munkahelyteremtésben és munkaerő-kínálatban.....</i>	6
2.1.1.	A szolgáltatási ágazat növekvő dominanciájával jellemezhető bővülő munkaerőpiac	6
2.1.2.	A munkaerőhiány kockázata és a magasabb foglalkoztatási ráta szükségessége	7
2.2.	<i>Tendenciák a képzettségek iránti szükséglet és az álláshelyek terén</i>	7
2.2.1.	Magasabb szintű készségkövetelmények a foglalkoztatás minden terén.....	7
2.2.2.	Jelentősen nő a magas képzettséget igénylő állások száma, és megnő a munkaerő-piaci polarizáció veszélye	8
3.	Előrejelzés és összehangolás: New Skills for New Jobs.....	11
3.1.	<i>A nem megfelelő összehangolás kezelése</i>	11
3.2.	<i>Az Unió előrejelzésre irányuló kapacitásának megerősítése.....</i>	12
3.3.	<i>A nemzetközi együttműködés elmélyítése</i>	13
3.4.	<i>A közösségi eszközök mozgósítása</i>	14

1. ÚJ KÉSZSÉGEK: A TÖBB ÉS JOBB ÁLLÁSHELY ZÁLOGA

1.1. Megfelelni a készségek jelentette kihívásnak

A pénzügyi válság elmélyülése fokozza a világgazdaság fejlődésének kiszámíthatatlanságát; azonban annak érdekében, hogy Európa kilábalhasson a válságból, elengedhetetlen, hogy a szakértelem fejlesztésére irányuló stratégiák által megerősítse humán tőkéjét és a foglalkoztathatóságot. A képzettség javítása azonban önmagában nem elegendő: ugyanilyen fontos annak biztosítása, hogy a képzettségek kínálata és a munkaerő-piaci kereslet megfeleljen egymásnak.

A Bizottság által javasolt európai gazdaságélénkítési terv¹ részeként – amelynek célja, hogy enyhítse a válság közvetlen hatásait és felkészüljön a gazdasági visszaesésre –, a Bizottság átfogó európai támogatási kezdeményezést indított. A kezdeményezés célja, hogy elősegítse a létszámleépítéssel elküldött munkavállalók foglalkoztatását és munkaerő-piaci visszatérését aktiválási, átképzési és a készségek korszerűsítésére irányuló intézkedések által.

A készségek és a képzettség fejlesztése alapvetően fontos Európa rövid távú fellendüléséhez és hosszabb távú növekedéséhez, termelékenységéhez, munkahelyeihez, valamint a változashoz való alkalmazkodóképességének, továbbá az egyenlőség és a társadalmi kohézió biztosításához.

Európában az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdasági modellre való átállás és a tudásalapú gazdaság mind fontosabb szerepe – különösen az információs és kommunikációs technológiák, illetve a nanotechnológiák terjedése – kiváló lehetőséget kínál fenntartható állások létrehozására. A globalizáció, a népesség előregedése, az urbanizációs folyamat és a társadalom szerkezetének változásai szintén felgyorsítják a munkaerő-piaci és a képzettségi követelmények terén bekövetkező változásokat. A fellendülés lehetőségének teljes körű kiaknázása érdekében az új készségek és kompetenciák kialakítása elsőrendű feladat és kihívás az EU és a tagállamok hatóságai, az oktatási és képzési szolgáltatók, a vállalatok, a munkavállalók és a hallgatók számára egyaránt.

Az egyes tagállamok és régiók helyzete nagyban különbözik lakosságuk képzettsége vagy a foglalkoztatás ágazati megoszlása terén. A válság foglalkoztatásra gyakorolt hatásainak kezeléséhez és az uniós munkavállalók hosszú távú munkavállalási kilátásai javítása érdekében alapvetően fontos a képzettség figyelemmel kísérése, értékelése és előrejelzése, valamint a képzettség és a munkaerő-piaci követelmények összehangolása.

1.2. A képzettség minden szinten megvalósuló korszerűsítése és a foglalkoztathatóság elősegítése

A képzettség fejlesztése alapvetően fontos az igazságosság érdekében, mivel az alacsonyan képzettek munkaerő-piaci helyzete ingatagabb, és őket sújtja elsőként a válság. A képzettség fejlesztése nem csupán a magasan képzett munkavállalók fényűzése: valamennyiünk számára fontos szükséglet. Az alacsonyan képzett

¹ A Bizottság közleménye COM(2008)800

felnőttek részvételi arányának valószínűsége egész életen át tartó tanulási programokban általában hetede a magasan képzettekének; emellett a korosodó munkavállalók szaktudásának növelése vagy alkalmazkodóképességének frissítése érdekében is túlságosan kevés intézkedés történik. A tagállamok oktatási, képzési és foglalkoztatáspolitikájának arra kell koncentrálnia, hogy a magasan képzett, a gazdaság szükségleteire reagálni tudó munkaerő biztosítása érdekében növelje a képzettséggel rendelkezők arányát, elősegítse a megszerzett készségek kiigazítását, és jobb tanulási lehetőségeket kínáljon minden szinten. Hasonlóképpen a vállalkozásoknak is érdeke a humán tőkébe való beruházás és a humánerőforrás-menedzsment javítása. Emellett a nemek közötti egyenlőség is alapvetően fontos tényező a képzettséggel és készségekkel kapcsolatos új igények vonatkozásában.

Az uniós oktatási és képzési rendszerekhez való egyenlő hozzáférés, valamint e rendszerek hatékonyságának javítása elengedhetetlen humán és pénzügyi forrásai pazarlásának megakadályozásához, a foglalkoztathatóság erősítéséhez és az egyenlőtlenségek csökkentéséhez². Jóllehet a képzettség fejlesztése azonnali költségekkel jár és a pénzügyi fenntarthatóság összefüggésében kell szemlélni, ugyanakkor a közép- és hosszú távú előnyök, amelyek a magánszemélyek számára, valamint pénzügyi és társadalmi szinten jelentkeznek, ellensúlyozni tudják a kezdeti költségeket. A képzett munkaerő nem csupán a termelékenységhez járul hozzá: a megfelelően kialakított, egész életen át tartó tanulási rendszerek nagyrészt képesek ellensúlyozni a hiányzó vagy hiányos képzettség jelentette gazdasági költségeket. A gazdasági válság hatására egyre nagyobb nyomás nehezedik a köz- és magánszféra kiadásaira, ugyanakkor nem szabad most csökkentenünk az oktatásra, a készségek elsajátítására és fejlesztésére vagy az aktív foglalkoztatási intézkedésekre fordított befektetéseket.

Az oktatási és képzési rendszereknek új készségeket kell létrehozniuk, melyek segítségével a munkavállaló képes megfelelni a várhatóan létrejövő új álláshelyek követelményeinek, és amelyek elősegítik a már dolgozó felnőttek munkavállalási alkalmazkodóképességének és foglalkoztatásának javítását. A magas színvonalú korai és alapoktatás biztosítása, az iskolázottsági szint javítása és a korai iskolaelhagyás megelőzése nélkülözhetetlen a kulcskompetenciák, köztük a képzettség további fejlesztéséhez elengedhetetlen alapkészségek és alaptudás elsajátításához³.

1.3. A képzettség és a munkaerő-piaci igények összehangolása

A növekvő munkanélküliség megfékezése érdekében a készségek és szükségletek összehangolására van szükség. A nem megfelelő munkaerő-piaci képzettség a legtöbb uniós tagállamban egyre nagyobb aggodalomra ad okot. A nem megfelelő tájékoztatás és a szerkezeti rugalmatlanságok miatt a munkavállalók és a vállalkozások nem tudják megfelelő szintjén elsajátítani az adott területhez szükséges készségeket, és ezáltal – elsősorban a kisvállalkozások esetében – csökken versenyképességük. Az Unió egyetemein és képzési rendszereiben képzettséget szerző munkavállalók készségei nem teszik teljes mértékben lehetővé az innováción

² Bizottsági közlemény „Hatékonyság és igazságosság az európai oktatási és képzési rendszerekben” COM (2006) 481, 2006.9.8..

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2006. december 18-i 2006/962/EK ajánlása az élethosszig tartó tanulás kulcskompetenciának közös európai referenciakeretéről.

alapuló gazdaság előretörését. A fiatalok oktatási és pályaválasztását továbbra is a nemek szerinti hagyományos motivációk befolyásolják. Az ágazatok és foglalkozások között a nemek arányában mutatkozó aránytalanságok csökkentése részben megoldhatja a jövőbeni, a szakértelmekkel kapcsolatos hiányokat például műszaki és vezetői pozíciókban⁴.

A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó akadályok – köztük az adminisztratív akadályok – megszüntetése az EU-ban, valamint a munkaerő-piaci tendenciákra és igényelt képzettségre vonatkozó átláthatóbb tájékoztatás hozzájárulhatna a foglalkoztatási, ágazati és földrajzi mobilitáshoz, és lehetővé tenné a munkavállalók képzettsége és a munkalehetőségek megfelelőbb összehangolását. Az oktatásban és képzésben eltöltött idő során a mobilitási periódusok (pl. az Erasmus vagy Leonardo programban való részvétel által) hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók a későbbiekben is nyitottabban viszonyuljanak a mobilitáshoz. A hatékonyabb és eredményesebb álláskereséshez a különböző szakpolitikai területek és munkaerő-piaci intézmények – különösen az állami foglalkoztatási szolgálatok és a szociális biztonsági rendszerek – közötti fokozott együttműködésre van szükség.

A Bizottság és az Európai Bevándorlási és Menekültügyi Paktum kiemeli, hogy a harmadik országból származó munkavállalók foglalkoztatása és földrajzi mobilitása segíthet a képzettségi igények összehangolásában, biztosítva szakértelmük optimális kiaknázását⁵. A bevándorlók és leszármazottaik sikeres beilleszkedése kulcsfontosságú az EU gazdasági és társadalmi számára.

1.4. Az Unió képzettséget értékelő, előrejelző és összehangoló képességének javítása

A munkaerő-piaci és a képzettséggel kapcsolatos követelmények figyelemmel kísérésének és előrejelzésének javítása szükséges ahhoz, hogy a munkavállalók segítséget kapjanak a munkaerő-piaci visszatéréshez, lehetőség nyíljon a készségek és az aktuális üresedések közötti összehangolásra, valamint a készségek fejlesztésének orientációjára a hosszú távú foglalkoztatási kilátások javítása érdekében. A hatékony foglalkoztatási, oktatási és képzési politikák, valamint az egyéni pályaválasztás megtervezésének előfeltétele, hogy a tagállamok és az Unió megfelelőbben legyenek képesek előre jelezni a jövőbeni képzettségi és munkaerő-piaci igényeket, illetve tudják összehangolni azokat. A nagyobb kapacitás kulcsszerepet tölthet be a növekedést és foglalkoztatást célzó stratégián belüli integrált rugalmas biztonsági politikákban, ahogy azt az EU rugalmas biztonságért missziója⁶ is kiemelte.

Az Európai Tanács 2008 márciusában hangsúlyozta, hogy az emberekbe való befektetés és a munkaerőpiac korszerűsítése a lisszaboni stratégia négy prioritási területének egyike, és felkérte a Bizottságot, hogy „a technológiai változásnak és a népesség elöregedésének hatásait is figyelembe véve nyújtson be átfogó, a 2020-ig

⁴ A nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló, 2009-re tervezett bizottsági jelentés. Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése, COM(2007) 498 végleges, 2007.9.4.

⁵ A Bizottság közleménye: „Közös bevándorláspolitikai Európa számára”, COM(2008) 359 végleges, 2008.6.17.

⁶ A Bizottság közleménye: „A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé”, COM(2007) 359 végleges, 2007.6.27. A rugalmas biztonságért misszióról szóló jelentés a Tanácsnak, 2008. december

tartó időszakot felölelő értékelést a jövőbeli európai készségkövetelményekről, és tegyen javaslatot a jövőbeli igények előrejelzését célzó intézkedésekre”.

Az Európai Tanács felkérésére válaszul e közlemény 2. fejezete tartalmazza a jövőbeni képzettségi követelmények első értékelését, amely bemutatja, várhatóan melyek lesznek a készségkövetelmények 2020-ig. Ez az elemzés azonban nem maradhat egyszeri alkalom. Folyamatos, stratégiai erőfeszítésnek kell követnie, mert azzal párhuzamosan, hogy az új ágazatok egyre inkább képessé válnak a növekedés és munkahelyteremtés lehetőségeinek kiaknázására, a változások integrálása érdekében rendszeresen aktualizált értékelésre lesz szükség.

Ennek érdekében a 3. fejezet javaslatokat tesz a kapacitás folyamatos növelésére, és a készségek és munkaerő-piaci igények értékelését a növekedést és foglalkoztatást célzó uniós stratégia keretébe helyezi. Ezzel a kezdeményezéssel párhuzamosan a Bizottság aktualizált keretstratégiát javasol az európai oktatási és képzési együttműködés számára, hogy támogassa a tagállamokat a készségszinteknek az egész életen át tartó tanuláson keresztül való fejlesztése terén.

2. A 2020-IG TARTÓ IDŐSZAKOT FELÖLELŐ ELSŐ ÉRTÉKELÉS A JÖVŐBENI EURÓPAI KÉSZSÉGKÖVETELMÉNYEKRŐL ÉS MUNKAERŐ-PIACI KÖVETELMÉNYEKRŐL

A 2008 második felében kezdődő váratlan pénzügyi válság jól szemlélteti az előrejelzések korlátait. Számos olyan készség és foglalkozás, amely 2020-ban az európai polgárok számára mindennaposá válik – például a „tisztá” technológiáknak köszönhetően –, ma még elképzelhetetlen. Az előrejelzés nem tud ugyan pontos képet adni a jövőről, de jelezni tudja, melyek lesznek az általános tendenciák, és ki tudja emelni, hol van szükség politikai válaszra⁷.

A Bizottság értékelése alapján három alapvető következtetés vonható le: először is, közép- és hosszú távon jelentős lehetőség mutatkozik a munkahelyteremtésre Európában mind új, mind munkaerőpótlás igénylő állások esetében. Másodsorban jelentősen nőni fognak a készségekkel, kompetenciákkal és képzettséggel kapcsolatos követelmények a foglalkoztatás minden típusában és szintjén. Harmadszor pedig szükséges a készségek kínálata és a munkaerő-piaci kereslet hosszú távú összehangolásának biztosítása.

Az első értékelés alapja nagyrészt az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Cedefop) által 2008 júniusában a jövőbeni készségkövetelményekről készített előrejelzés⁸. A további részletek, módszerek és tagállami előrejelzésekre vonatkozó leírások az e közleményt kísérő munkadokumentumban olvashatók.

⁷

⁸

Az előrejelzés korlátai és módszertana tekintetében a Bizottság munkadokumentuma nyújt tájékoztatást. Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020 (Készségkövetelmények Európában, kitekintés 2020-ig)*. Luxembourg, 2008

2.1. Hosszú távra szóló tendenciák a munkahelyteremtésben és munkaerő-kínálatban

2.1.1. A szolgáltatási ágazat növekvő dominanciájával jellemezhető bővülő munkaerőpiac

A Cedefop elemzése szerint 2006 és 2020 között az EU 25-ben⁹ mintegy 100 millió új állás jöhet létre. Amellett, hogy 19,6 millió új állás jön létre, 80,4 millió álláshely esetében válik szükségessé a munkavállaló pótlása nyugdíjba vonulás vagy a munkaerőpiac elhagyása következtében.

Az EU foglalkoztatása terén az ágazatok eloszlásában tapasztalt lassú, de folyamatos eltolódás, melynek során a hangsúly a mezőgazdaságról és a hagyományos ipari ágazatokról a szolgáltatási ágazatok felé tolódik el, a jelenlegi válság ellenére valószínűleg folytatódik. 2020-ban az állások csaknem háromnegyede a szolgáltatási ágazatokban található majd.

A szolgáltatási ágazatokban a munkahelyteremtés 2020-ig valószínűleg folyamatos marad, különösen az üzleti szolgáltatások terén. Az elsődleges ágazat 2,9 millió álláshelyet veszíthet, az építőipar terén pedig stabilizáció következhet be. A gyárpar nettó 800 000 álláshelyet veszít el annak ellenére, hogy gépészet területén növekedés következhet be; a munkaerőpótlás igényének nagysága miatt azonban a gyárparban továbbra is jelentős számban keletkeznek új állások, ezért az ágazat az EU gazdasági számára továbbra is alapvetően fontos marad.

Rövidebb távú előrejelzéssel részletesebb prognózis adható a szolgáltatási ágazat várható tendenciáiról. A munkahelyteremtésben 2015-ig az üzleti szolgáltatások (informatika, biztosítás, konzultáció), egészségügyi ellátás és szociális munka, forgalmazás, személyes szolgáltatások, szállodaipar és vendéglátás, és kisebb mértékben az oktatás terén a legkedvezőbbek az előrejelzések (1. ábra). Az üzleti szolgáltatások és más ágazatok kilátásait a pénzügyi válságra tekintettel esetleg ki kell igazítani.

Az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás jelentős következményekkel járhat a foglalkoztatás területén, különösen az energia- és vízgazdálkodás, hulladékkezelés, építőipar, közlekedés, ipar, mezőgazdaság és erdészet területén. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint az ökológiai szolgáltatások és termékek globális piaca 2020-ra megduplázódik és értéke eléri a 2 740 milliárd dollárt¹⁰.

2.1.2. A munkaerőhiány kockázata és a magasabb foglalkoztatási ráta szükségessége

A demográfiai tendenciák jelentős hatással lesznek a munkaerő-kínálatra, jóllehet ezt még évekig részben kompenzálni fogja az aktivitás arányának növekedése¹¹. Az Eurostat becslései szerint az EU munkaképes korú lakosságának (15–64 éves kor) aránya 2012-ben éri el a csúcspontját, majd ezt követően a népességrobbanás idején született csoportok nyugdíjba vonulásával csökkenni kezd. Mivel a nők és az idősebb

⁹ Ez az előzetes értékelés nem veszi számításba Bulgáriát és Romániát. E két ország az előrejelzések első aktualizált változatában szerepel majd.

¹⁰ ILO, Green jobs : facts and figures, 2008. ILO: Zöld munkahelyek: tények és adatok, 2008.

¹¹ Lásd a Bizottság első demográfiai jelentését, SEC(2007) 638., 2007.5.11.

munkavállalók részvételi aránya továbbra is növekedni fog, 2020-ig a munkaerő nagysága lassú, de folyamatos növekedést mutat majd; ezt követően az elöregedés hatásait a részvételi arány növekedése már nem lesz képes ellensúlyozni, ezért bekövetkezik az uniós munkaerő-kínálat kismértékű, de folyamatos csökkenése, ami a tagállamokat különböző módon fogja érinteni.

A migrációs mozgások némileg kompenzálhatják a születések számának csökkenését, de nem kínálnak megoldást a demográfiai deficitre, különösen, mert hosszú távon a bevándorló népesség általában elsajátítja a tartózkodási ország demográfiai jellemzőit. A készségek terén mutatkozó uniós munkaerő-piaci minőségi hiányt valószínűleg mennyiségi hiány is súlyosbítja, ezért a készségek és munkaerő-piaci szükségletek összehangolása elengedhetetlen a humán tőke megfelelő alkalmazásához.

2.2. Tendenciák a képzettségek iránti szükséglet és az álláshelyek terén

2.2.1. Magasabb szintű készségkövetelmények a foglalkoztatás minden terén

Számos egymással összefüggő tényező fog ösztönzőleg hatni a jobb és az igényeknek megfelelő készségekhez: a globalizáció és a fokozódó nemzetközi kereskedelem; az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való áttérés; technológiák (elsősorban az információs és kommunikációs technológia) alkalmazása; a munkaszervezésben bekövetkező változások, melyek maguk is részben a technológiai változás és a készségek fejlesztése eredményeként következnek be¹².

A következő évtizedben megnő az igény a magasan képzett, alkalmazkodóképes munkaerő és azon foglalkozások iránt, melyek magas szintű képzettségen alapulnak. Az egyre magasabb szintű készségekre irányuló követelmények tendenciáját jól szemlélteti a megszerzett végzettség megkívánt szintjének emelkedése, jóllehet ez a változó csak megközelítőleg határozza meg a készségkövetelmények szintjét.

Az EU25-ben 2006 és 2020 között a magas szintű végzettséget igénylő állások aránya összesen 25,1%-ról 31,3 %-ra nő; a középfokú végzettséget igénylő állások száma kis mértékben szintén emelkedik, 48,3%-ról 50,1%-ra. Ez 38,8 millió, illetve 52,4 millió olyan új álláshelyet jelentene, ahol felsőfokú, illetve középfokú képzettség szükséges. Az alacsony végzettséget igénylő állások aránya ugyanakkor 26,2%-ról 18,5%-ra csökken annak ellenére, hogy itt is 10 millió új álláshely várható (2. ábra).

A képzettséget igénylő, nem fizika jellegű állások többségének betöltéséhez magasan képzett munkavállaló szükséges; a középfokú végzettségű munkavállalók egyre nagyobb arányban töltenek be nagyobb szaktudást igénylő állásokat. Mivel a munkaerő-piaci változások üteménél nagyobb ütemben nő majd azok aránya, akik magasabb iskolai végzettséget szereznek, az alacsonyabb szakképesítést igénylő állásoknak csak mintegy felét fogják olyan munkavállalók betölteni, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek (3. ábra).

¹² Bizottsági munkadokumentum, 18. o.

A szolgáltatási ágazatban egyértelmű az a tendencia, hogy a foglalkoztatás minden szintjén egyre szélesebb spektrumú készségekre lesz szükség, melyek a nem rutinszerűen végzendő feladatokhoz kapcsolódnak. Az információs és kommunikációs technológia terén dolgozó szakembereknek például a marketing és menedzsment terén kell elsajátítaniuk a megfelelő készségeket; a szolgáltatási ágazatban dolgozóknak pedig fejleszteniük kell készségeiket az ügyfélszolgálat és a digitális jártasság területén. Számos tudásintenzív ágazatban mind menedzséri, mind tudományos ismeretekre szükség van. A szociális ellátás és az oktatás terén a szolgáltatások színvonalának növelése érdekében a készségek további fejlesztése szükséges.

Ez tükrözi az olyan transzverzális kulcskompetenciák iránti fokozódó igényt a munkaadók részéről, mint a problémamegoldó és elemző készségek, az öniség, a kommunikációs készségek, nyelvi készségek és általánosabban a nem rutinszerű feladatok megoldásával kapcsolatos készségek.

2.2.2. Jelentősen nő a magas képzettséget igénylő állások száma, és megnő a munkaerőpiaci polarizáció veszélye

A nettó munkahely-teremtési előrejelzések szerint polarizálódni fog a munkaerőpiac bővülése, előnyben részesítve a magas képzettséget igénylő pozíciókat. Az EU25-ben 2020-ig mintegy 17,7 millió nem fizikai jellegű, magas képzettséget igénylő további állás jöhet létre például adminisztratív, marketing, logisztikai, értékesítési vezetői, informatikai rendszergazdai, oktatási és műszaki területeken. Az előrejelzések ugyanakkor bizonyos, képzettséget igénylő foglalkozások esetében alacsony vagy kedvezőtlen munkahely-teremtési lehetőséget helyeznek kilátásba, viszont az elsődleges foglalkoztatási ágazatban jelentős (5 millió) új álláshely jöhet létre, különösen a szolgáltatások ágazatában (pl. biztonsági személyzet, háztartásbeli alkalmazottak, pénztárosok, takarító személyzet). (4. ábra).

Az új technológiák és a munkaszervezés fejlődése hatására az alacsonyan, illetve magasan képzett munkaerőt igénylő állások számának növekedése várható (különösen magasabb szintű képzettséget igénylő pozíciók esetében). Az új technológiák nem tudják helyettesíteni a magasan képzett munkavállaló nem rutinszerű feladatait (pl. kognitív vagy kommunikációs feladatok), valamint az alacsonyan képzett munkavállalók egyes feladatait (pl. gondozás, teherautó-vezetés), különösen a szolgáltatási szektorban nem. A középfokú végzettséget igénylő rutinjellegű feladatokat azonban helyettesíthetik automatizált folyamatok és számítástechnika, illetve e tevékenységeket ki is lehet szervezni.

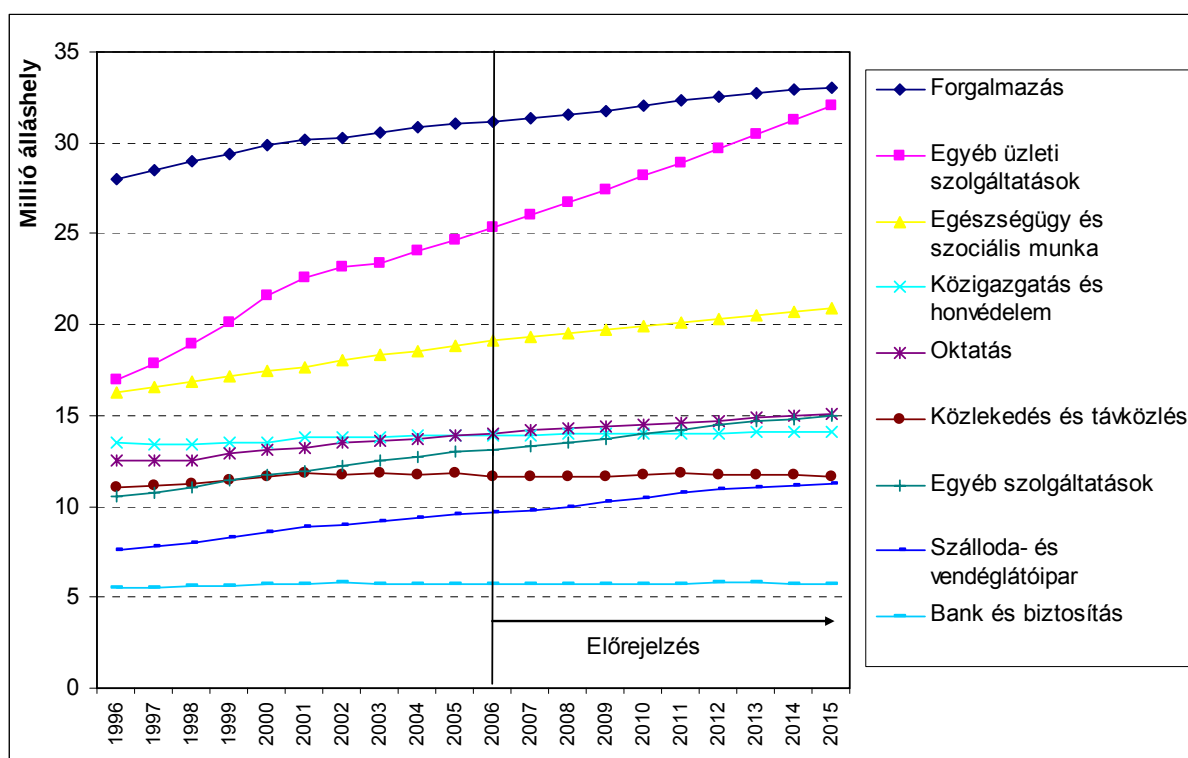
Az ilyenfajta polarizáció már megfigyelhető egyes tagállamokban. Ez a jelenség azonban nem egyértelműen meghatározó; a nettó munkahelyteremtésben megjelenő polarizációt nagyrészt ellensúlyoznia kell a középfokú végzettségű munkavállalók pótlására irányuló szükségletnek, jóllehet a munkaerőpótlás terén jelentkező kereslet is hangsúlyozni fogja a készségek iránti igény növekvő tendenciáját.

A munkaerő-piaci igények ilyen átrendeződései hatására már most felmerültek aggályok a bérkülönbségekkel kapcsolatban. Az EU-ban 1980 óta a magasan képzettek részesedése a fizetésből egyértelműen nőtt, az alacsonyan képzettek pedig

csökkent, míg az alacsonyan képzettek, illetve a középfokú végzettséggel rendelkezők fizetési szintje közelített egymáshoz¹³.

A szolgáltatási ágazat alacsony képzettséget igénylő állásai egyre több megerőltető, nem rutinszerű feladatot foglalnak magukban; ugyanakkor a fizetési szerkezetben nagyon kevés pénzügyi elismerés jár az ezen állások betöltéséhez szükséges új kompetenciákért és készségekért. Ez jelentős hatást gyakorol a nemek közötti egyenlőtlenségre is, mivel a nők – különösen a migránsok – nem képviseltetik magukat arányosan a szolgáltatási ágazat álláshelyein¹⁴.

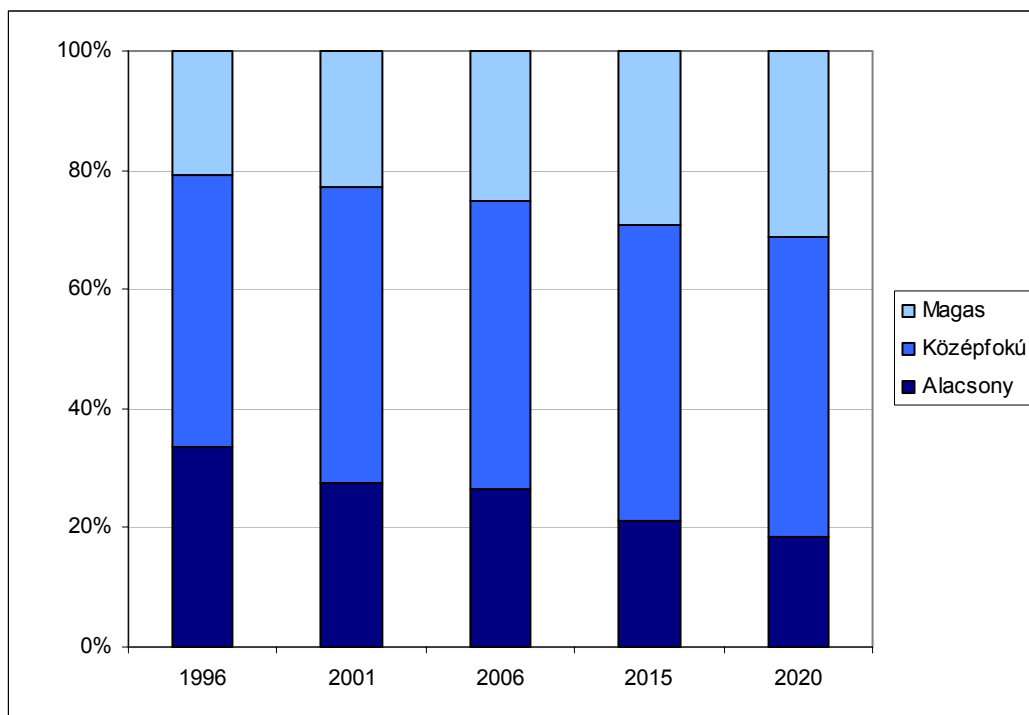
sz. ábra: Tendenciák a szolgáltatási ágazatban 2015-ig, EU 25.



Forrás: Cedefop, 2008

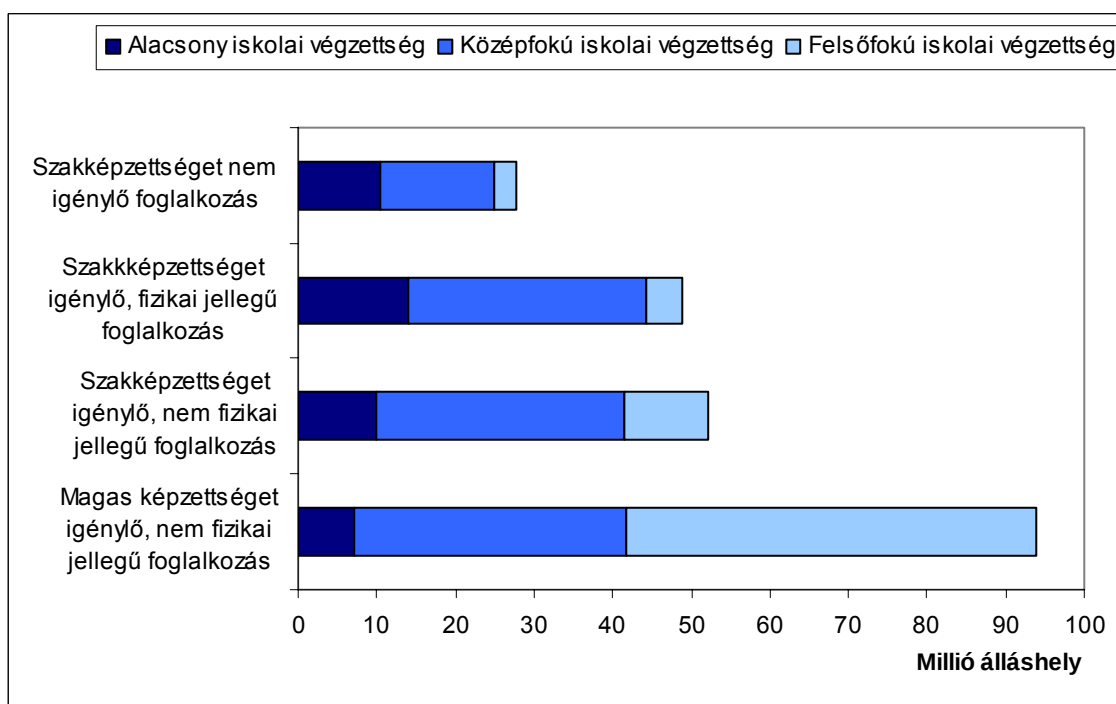
2. ábra: Az álláshelyek szerkezete az oktatási rendszerben megszerzett képzettség szerint a múltban és a jövőben, EU25.

¹³ Bizottsági munkadokumentum, 30. o.
¹⁴ Bizottsági munkadokumentum, 31. o.



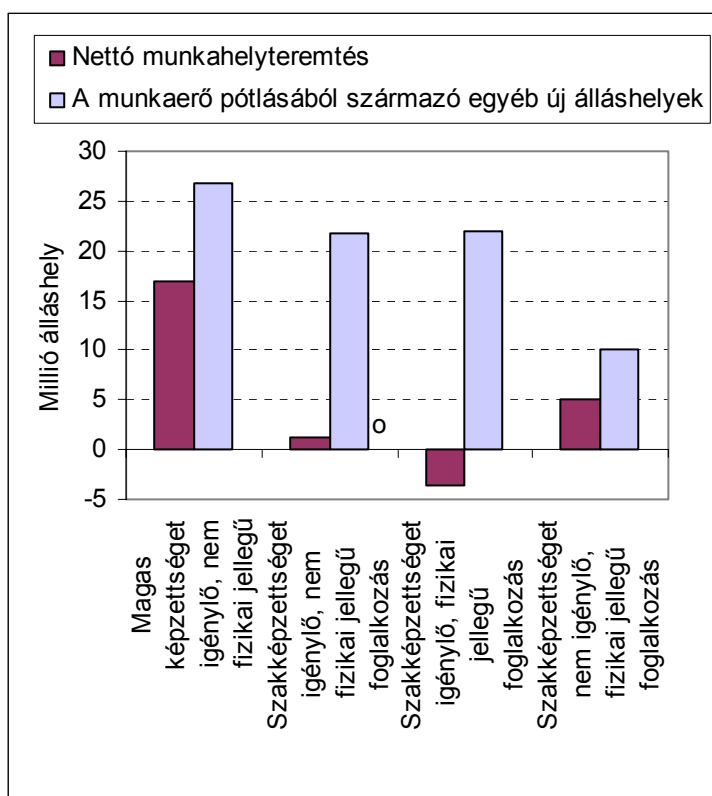
Forrás: Cedefop, 2008

3. ábra: Várható foglalkoztatási szint 2020-ban, a foglalkoztatás és az oktatási rendszerben megszerzett képzettség kategóriái szerint, EU25



Forrás: Cedefop, 2008

4. ábra: Új álláshelyek 2006 és 2020 között foglalkoztatási kategóriák szerint, EU25



Forrás: Cedefop (2008).

3. ELŐREJELZÉS ÉS ÖSSZEHANGOLÁS: AZ „ÚJ MUNKAHELYEKHEZ SZÜKSÉGES ÚJ KÉSZSÉGEK” ELNEVEZÉSŰ MENETREND

Az ismertetett kihívások leküzdéséhez alapvetően fontos az Unió jövőbeni készség- és foglalkoztatási követelményeiről való átfogóbb tájékoztatás elősegítése, valamint az összehangolás és előrejelzés megkönnyítése. A növekedést és foglalkoztatást célzó uniós stratégia középpontjába az uniós lakosság készségeinek fejlesztését helyezi, emellett pedig – a válság közvetlen foglalkoztatási és társadalmi hatásainak kezelése, továbbá az Unió hosszabb távú versenyképességének és az egyenlő esélyek biztosításához való hozzájárulás érdekében – a munkaerő-piaci igényekkel való jobb összehangolás biztosítását. A meglévő költségvetések és uniós programok alapján a menetrend négy elem köré szerveződik.

3.1. A nem megfelelő összehangolás kezelése

A nemzeti, regionális és helyi szintű állami hatóságok, a vállalkozások, a szociális partnerek, a képzési szolgáltatók és az egyének számára is előnyös lenne az Unió rövid távú munkaerő-piaci változásairól, az EU-ban található megüresedett állásokról, valamint a várható készségkövetelményekről történő rendszeres tájékoztatás. A szakmai és földrajzi mobilitás elősegítésére a Bizottság a következő intézkedéseket hozza:

- 2009-től „európai munkaerő-piaci monitor” létrehozása, amely időről időre aktuális tájékoztatást nyújt az európai munkaerőpiac rövid távú

tendenciáiról. A monitor az állami foglalkoztatási szolgálatok uniós hálózatán keresztül gyűjti össze, elemzi és terjeszti az üresedésekre és a regisztrált álláskeresőkre vonatkozó adatokat, később pedig tágabb forrásokban is keres, mint például ágazatok, vállalatok és munkaerő-toborzó irodák.

- 2009-től létrehozta a foglalkozások és képzettségek egységes többnyelvű szótárát, hogy fokozza az üresedéssel kapcsolatos információk minőségét és átláthatóságát, segítve az összehangolást az álláskereső és az üresedések között;
- 2009-től létrehozta a „*Match and Map*” elnevezésű, felhasználóbarát és átlátható online szolgáltatást, amely a polgárok számára minőségi információkat nyújt az EU-ban található álláshelyek, készségek, tanulási és képzési lehetőségek terén. Az EURES részeként a PLOTEUS és EURAXESS portállal¹⁵ összekötve egyértelműen feltérképezi földrajzi szempontból a felhasználó profiljához illő európai unióbeli állásajánlatokat, visszajelzést ad arról, miért nem felel meg egymásnak az adott állás és képzettség, valamint tájékoztatást nyújt a tanulási lehetőségekről.

3.2. Az Unió előrejelzésre irányuló kapacitásának megerősítése

A legtöbb tagállam már elkezdte előrejelző eszközök kialakítását¹⁶. Ezek a kezdeményezések azonban terjedelmükben és módszereikben nagy különbségeket mutatnak, és közös erőfeszítéssel kell összehangolni őket. Ennek érdekében ki kell aknázni a Cedefop és az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért forrásait és szakértelmét. A Bizottság:

- Rendszeres, szisztematikus értékelést hoz létre az uniós munkaerőpiacok 2020-ig terjedő hosszú távú keresletéről és kínálatáról, ágazatokra, foglalkozásokra, képzettségi szintekre és országokra lebontva. 2010-től kezdődően az aktualizált előrejelzéseket két évente közzéteszi az esetleges munkaerő-piaci kiegyensúlyozatlanságokra vonatkozó ad hoc korai figyelmeztetésekkel együtt.
- Fokozza az Unió módszertani, elemzési és kölcsönös tanulási kapacitásait a készségek és álláshelyek előrejelzése terén. 2009-től kezdődően a Bizottság a PROGRESS és az egész életen át tartó tanulás programjai keretében egyesíti a kompetenciamérés új módszereinek fejlesztésére irányuló erőfeszítéseket;

¹⁵ Az EURES-en, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat portálján jelenleg 1,2 millió üres álláshely, több mint 300 000 önéletrajz és 17 000 regisztrált álláskereső szerepel. A portál emellett az európai szakmai mobilitással kapcsolatban is tartalmaz információkat. A PLOTEUS-t, az európai tanulási lehetőségek portálját (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) évente több mint 800 000 látogató keresi fel. Az EURAXESS, vagyis a kutatók mozgásában weboldal állásportált is tartalmaz, amely a kutatói profillal rendelkező munkaadóknak és munkavállalóknak szól és évente 5000 üresedés jelenik meg rajta.

¹⁶ A nemzeti kezdeményezésekről szóló átfogó jelentés a munkadokumentumban olvasható (3. fejezet).

- Növeli az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás foglalkoztatásra gyakorolt hatásainak értékelésére irányuló uniós kapacitást.

A vállalkozások kulcsszerepet játszanak a képzettségi igények értékelésében, ezért aktívan be kell őket vonni e kezdeményezésbe. A Bizottság:

- Ösztönzi a vállalkozások, valamint az oktatási és képzési szolgáltatók közötti párbeszédet a középtávú képzettségi igények megvalósítására irányuló partnerségek létrehozása érdekében; betekintést nyújt a munkaadók elvárásaiba a hallgatókkal és végzett hallgatókkal kapcsolatban olyan jövőbeni minőségi tanulmányok által, mint amilyen a „Tuning Educational Structures in Europe”.
- A készségek előrejelzése terén a vállalkozások ismereteinek, tájékozottságának és részvételének javítása a munkaadói felmérésre irányuló eszközön és a vállalkozások (különösen a kkv-k) képzettséggel kapcsolatos szükségleteire vonatkozó minőségi tanulmányokon keresztül;
- Támogatja vállalkozások, képzési szolgáltatók és munkaerő-toborzó szakértők platformjait, melyek célzott képzések közös kialakítására szolgálnak, és a készségekkel és foglalkoztatással kapcsolatos éves partnerségi eseményt szervez a készségek kínálata és kereslete összehangolására irányuló leginnovatívabb partnerségek elismerése céljából.

Az ágazati szint különösen fontos a változáshoz való alkalmazkodás tükrében. A Bizottság az uniós intézményekkel, szociális partnerekkel és a Eurofound és Cedefop uniós ügynökségekkel együttműködésben már kidolgozott egy ágazatközi előrejelző módszert az ágazati készségkövetelmények előrejelzésére, amely előrejelzést ad az ágazat fejlődéséről és a foglalkoztatásra és munkavállalásra gyakorolt hatásáról. A Bizottság:

- elemzést nyújt a kulcságazatok készségkövetelményeiről és munkaerő-piaci szükségleteiről. 2009 közepére elérhetőek lesznek a magánszektorhoz tartozó uniós álláshelyek 75%-át lefedő 16 ágazatra vonatkozó átfogó eredmények, melyek részletes képet adnak a munkaerő-piaci követelményekről és ezeknek a szerkezetátalakítással összefüggő hatásairól;
- megvitatja az érdekelt felekkel, elsősorban a meglévő, a szociális párbeszéddel foglalkozó ágazati bizottságokkal annak lehetőségét, hogy a foglalkoztatással és képzettséggel foglalkozó uniós szintű ágazati tanácsok jöjjenek létre, amelyek összegyűjtik a tagállamokban és régiókban rendelkezésre álló információkat, és az érintett felektől, valamint az oktatási és képzési rendszerektől származó információk alapján iránymutatást nyújtanak.

A tagállamok, vállalkozások, szociális partnerek, valamint oktatási és képzési szolgáltatók, egyetemek és nemzetközi intézmények szakértelmének felhasználása érdekében a Bizottság az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű

kezdeményezés támogatásához kisméretű szakértői csoportot hoz létre. A következő év során a csoport szaktanácsot ad az elemzés, közös módszerek és szakpolitikai válaszok terén.

3.3. A nemzetközi együttműködés elmélyítése

Az EU-t és más gazdaságokat egyaránt érintik a globális tendenciák és kihívások, amelyek közvetlen hatást gyakorolnak az uniós munkaerőpiacokra; a szakpolitikai párbeszéd és a globális partnereinkkel való tapasztalatcsere hozzájárulhat a jelen és jövő problémáinak megoldásához. A felsőoktatás reformjára irányuló bolognai folyamatban részt vevő 46 országgal folytatott együttműködés mellett a Bizottság fokozni fogja a harmadik országokkal és nemzetközi szervezetekkel folytatott együttműködést is. A Bizottság elsősorban:

- aktívan részt vesz az OECD-nek a felnőtt kompetenciák értékelésére szolgáló új programjában (PIAAC) a diákok és a felsőoktatásban tanuló hallgatók eredményeit vizsgáló, már folyamatban lévő PISA és AHELO programok mellett. A Bizottság együttműködik az OECD-vel a képzettséggel kapcsolatos kereslet változásairól szóló minőségi tanulmányok és a nem megfelelő összehangolás mutatóinak kialakításában;
- együttműködik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel (ILO), különösen abból a célból, hogy tudásmegosztó platformot hozzanak létre és felmérjék az éghajlat-változási politikáknak a készségekre és a foglalkoztatásra gyakorolt hatását;
- erősíti a jelenlegi kétoldalú párbeszédet harmadik országokkal, elsősorban Kínával, Indiával, az Egyesült Államokkal és Kanadával, amelynek alapján az előrejelzésre és módszerekre irányuló közös kutatást és együttműködést alakítanak ki;
- az Európai Képzési Alapítvány támogatásával a szakoktatási és képzési ágazat, valamint a nemzeti képzési keretek fejlesztése céljából politikai párbeszédet alakít ki a szomszédos országokkal, illetve a keleti partnerség és az unió a mediterrán térségért keretében.

3.4. A közösségi eszközök mozgósítása

A képzettség radikális fejlesztésén keresztül történő gazdasági felépülésre való felkészülés csak a tagállamok valamennyi érdekelt felének közös erőfeszítésével valósulhat meg, a közösségi politikák, pénzügyi eszközök és folyamatok hozzájárulása mellett:

- a növekedést és foglalkoztatást célzó stratégia és a kölcsönös tanulási programok a nyitott koordinációs módszer keretében átfogó szakpolitikai keretet biztosítanak az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés számára. A Bizottság gazdaságélénkítési terve kiemeli, hogy a rugalmas biztonsági politikákra fektetett nagyobb hangsúly – koncentrálva az aktiválási intézkedésekre, az átképzésre és a képzettség korszerűsítésére – alapvetően fontos a foglalkoztathatóság növelése és a munkaerő-piaci visszatérés elősegítése érdekében;

- Az oktatási és képzési együttműködés aktualizált stratégiai kerete ösztönözni tudja az oktatási és képzési szolgáltatók, valamint a szociális és gazdasági szereplők közötti innovatív partnerségeket, rugalmasabb és a munkaerő-piaci kereslet vezérelte rendszerek elősegítése céljából. Az európai képesítési keretrendszer végrehajtása várhatóan növeli a képzettségek átláthatóságát és elősegíti a továbbképzéshez való hozzáférést. A szakoktatás és szakképzés területén megvalósuló együttműködésre irányuló koppenhágai folyamatba belekerül a munkaerőpiacra való kapcsolat javítására irányuló új prioritás;
- Az „ötödik szabadság” – a tudás szabad mozgása –, melyet az Európai Tanács 2008 tavaszi ülészakán emelt ki, támogatni fogja az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés fejlesztését. Elősegíti a magasan képzett munkavállalók mobilitását határokon és ágazatokon át, így segítve a kereslet és kínálat összehangolását a magas képzettséggel rendelkezők szintjén;
- Az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés teljes mértékben összhangban van az európai szociális alappal (ESZA). Számos tagállam már most prioritásként határozta meg 2007–2013-ra vonatkozó ESZA-programjában a készségekkel kapcsolatos követelményekre és munkaerő-piaci kereslet és kínálat kiegyensúlyozatlanságára irányuló politikák és szolgáltatások kialakítását, beleértve a nemek közötti egyensúly biztosítására és az oktatási választások tekintetében megfelelőbb orientációra vonatkozó intézkedéseket. A Bizottság szakpolitikai iránymutatást nyújt a tagállamoknak az ESZA-források optimális felhasználásáról;
- Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) is hozzá tud járulni a készségek és az előrejelzés fejlesztéséhez a technológiai előrejelzés, innováció, kutatás és fejlesztés, továbbá a kommunikációs infrastruktúra elősegítésével, valamint az oktatási és képzési szervezetek közötti, határokon átnyúló együttműködés révén;
- Az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap beruházásokat eszközöl az innovációba, az új technológiákba, a kutatásba és fejlesztésbe, emellett pedig támogatja a mezőgazdasági termelők, erdészek, élelmiszer-feldolgozók, valamint a tágabb értelemben vett vidéki lakosság készségeinek fejlesztését képzéseken, tájékoztatáson és a tudás területére vonatkozó intézkedések megvalósításán keresztül.
- Az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapról (EGF) szóló rendelet módosítására irányuló bizottsági javaslat lehetővé fogja tenni a készségek fejlesztésére szolgáló tevékenységek megerősítését;
- A harmadik országból származó személyek beilleszkedését segítő alap az ESZA nyújtotta támogatást kiegészítve szintén hozzá tud járulni a bevándorlók készségeinek fejlesztéséhez és kiigazításához, különösen a származás szerinti országban végrehajtott, utazás előtti intézkedések (például szak- és nyelvi képzés), valamint a tartózkodási hely szerinti tagállamban tartott nyelvtanfolyamok terén;

Az európai szociális párbeszéd kulcseszköz a szociális partnerek mozgósítása terén a megfelelő készségekbe az oktatás és az egész életen át tartó tanulás révén történő befektetés érdekében. A Bizottság felkéri a szociális partnereket, hogy dolgozzanak

ki közös kezdeményezéseket a készségek előrejelzése és fejlesztése, valamint a rövid távú szerkezetátalakítás elősegítése érdekében.

A képzettség fejlesztése rendkívül fontos Európa jövője szempontjából; és ugyanilyen fontos, különösen napjainkban, a képzettségek és a munkaerő-piaci igények jobb összehangolása. Az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés hangsúlyozza, hogy hatékonyabb oktatási és képzési politikákra, valamint a rugalmas biztonsági politika révén a munkaerőpiacok korszerűsítésére van szükség. Javasolja, hogy partnerségben a tagállamokkal, a vállalatokkal és más érdekelt felekkel, közös erőfeszítéssel hozzuk létre a jövőbeni készségigények és munkaerő-piaci igények átfogó értékelését. A kezdeményezés célja, hogy hozzájáruljon a gazdasági fellendüléshez és a növekedést és foglalkoztatást célzó stratégiához, enyhítve a jelenlegi válság hatásait a foglalkoztatás és a képzettség terén, erősítve a hosszú távú versenyképességet és az egyenlő esélyeket. A tagállamokkal partnerségben a Bizottság rendszeresen elvégzi az intézkedések hatékonyságának ellenőrzését; az első jelentés 2010-re várható.