

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A munka jövője – a megfelelő ismeretek és készségek megszerzése a jövőbeli munkahelyek igényeinek való megfelelés érdekében

[feltáró vélemény a bolgár elnökség felkérésére]

(2018/C 237/02)

Előadó: **Cinzia DEL RIO (IT/II)**

Társelőadó: **Milena ANGELOVA (BG/I)**

A Tanács bolgár elnökségének felkérése:	2017.09.05-i levél
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság
Elfogadás a szekcióülésen:	2018.02.23.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2018.03.15.
Plenáris ülés száma:	533.
A szavazás eredménye:	218/0/3
(mellette/ellene/tartózkodott)	

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az új technológiák, a digitalizáció és a robotizálás fokozatos és gyorsan változó bevezetése az üzleti életben – de az állami szférában is – jelentős hatással van a termelési rendszerekre, a munkafeltételekre, a munkaerőpiac szervezeti modelljeire, és általában a társadalomra.

1.2. Az új ipari forradalom lehetőséget teremt a termelékenység növelésére, valamint az élet és munka minőségének javítására, ha kellőképpen együtt jár az inkluzív és fenntartható, innovációvezérelt növekedésre irányuló politikák megfelelő kombinációjával. A munkahelyekre gyakorolt hatás jelentős lesz: újak jönnek létre, egyesek átalakulnak, míg másokat gyors ütemben újak váltanak fel. A minőségi alapfokú oktatás, a jó színvonalú és eredményes képzés, az egész életen át tartó tanulás, a továbbképzés és az átképzés szükséges eszközök lesznek a jövőbeni munkalehetőségek megragadásához és a vállalkozások versenyképességének előmozdításához.

1.3. E gyors technológiai és digitális változások előkészítése és megválaszolása érdekében az EGSZB a szubszidiaritási elv figyelembevételével arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki célzott politikákat és tegyenek kézzelfogható intézkedéseket annak érdekében, hogy javítsák és megfelelően adaptálják oktatási és képzési rendszereiket, közösen alakítsanak ki nemzeti kompetenciastratégiákat, és ismerjék el a megfelelő képzéshez való jogot az emberek és a munkavállalók valamennyi korcsoportja számára az egyes ágazatokban, a következők révén:

- először is annak biztosítása, hogy valamennyi uniós polgár egyformán hozzáférhessen a jó minőségű kisgyermekkori neveléshez,
- új közös oktatási és képzési referenciaértékek meghatározása az uniós országok közötti különbségek csökkentése és a kohézió erősítése érdekében,
- az oktatás és képzés átalakítása és a szakoktatási és -képzési rendszerek megerősítése a szükséges készségek gyors megszerzésének biztosítása érdekében,
- a kollektív tárgyalás és a szociális párbeszéd támogatása a munkaügyi kapcsolatok nemzeti rendszerével összhangban annak érdekében, hogy képesek legyenek a technológiai és a digitális fejlődés előrejelzésére és a készségek azokhoz történő igazítására, valamint a munkahelyi képzés fejlesztésére,
- az oktatási intézmények és a vállalatok közötti kölcsönös kapcsolatok ösztönzése,
- képzési offenzíva indítása a munkaerőpiacainkon tapasztalható növekvő digitalizáció támasztotta igények kielégítésére,

- új intézkedések kidolgozása – például eredményalapú ösztönzők, a digitális képzés és az egész életen át tartó képzés megvalósulásának mértéke terén elért eredmények értékeléséhez szükséges új nyomonkövetési mechanizmusok meghatározása, a képzésekhez való hozzáférésre, az azokban való részvételre, a képzési szabadságra és hasonlókra vonatkozó bevált nemzeti gyakorlatok uniós szinten történő gyűjtése, kicserélése és kibővítése – annak érdekében, hogy mindenki részt vehessen képzési programokban, mind az éppen munkát keresők, mind pedig a munkavállalók, különös tekintettel az alacsony képzettségű és a felnőtt munkavállalókra,
- a képzés mindenki számára való biztosításának és az abban való részvételnek az ösztönzése oly módon, hogy az javítsa a vállalati teljesítményt és a munkavállalók személyes és szakmai fejlődését, és kiterjedjen az atipikus munkahelyekre is ⁽¹⁾; lehetőleg azt is meg kellene vizsgálni, hogy az ilyen egyéni képzéshez való jognak hordozhatónak kell-e lennie, azaz a munkavállaló számára biztosítani kell-e, hogy különböző munkaadóknál, különböző országokban is igénybe vehesse azt,
- lépések annak megvizsgálása érdekében, hogy szükségesek-e intézkedések, illetve milyen intézkedések szükségesek a fizetett tanulmányi szabadsághoz való jog bevezetéséhez, és uniós szintű intézkedések mérlegelése ahhoz, hogy az egyes tagállamokban általánossá váljanak a tanulmányi szabadsághoz való joggal kapcsolatos minimumszabályok terén bevált gyakorlatok ⁽²⁾,
- a nem formális és az informális tanulás értékelésére és érvényesítésére szolgáló európai homogén rendszer létrehozása,
- uniós szinten történő befektetés egyedi és célzott források felhasználásával az átmenet támogatására, és új, eredményalapú kritériumok kialakítása e források szétosztására,
- a vállalkozások közötti szakmai cserék ösztönzése az „agycsere” lehetőségeinek támogatása, valamint az információk és a bevált gyakorlatok megosztására szolgáló platformok létrehozása érdekében.

1.4. A jövő sikere a készségek egymást kiegészítő jellegében rejlik, és ezalatt nemcsak a digitális, hanem az alapvető, technikai és humán készségek is értendőek, amelyek hatékony iskolai rendszereket és jól felkészített tanárokat igényelnek. A munkavégzés új formái esetében azonban – amelyeket az anyagi termelési folyamatok és a digitális technológiák integrációja jellemez – fontos megtartani az emberközpontú megközelítést.

1.5. Végül, de nem utolsósorban az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy találjanak módot arra, hogy azok a kiszolgáltatott helyzetű emberek, akik nem lesznek képesek megfelelően reagálni az új, technológiai kor változásaira és növekvő igényeire, ne maradjanak magukra, hanem folyamatos támogatást kapjanak.

2. Bevezetés

2.1. A digitalizáció, az automatizálás és az olyan új gazdasági modellek, mint az Ipar 4.0, a körforgásos és a megosztáson alapuló gazdaság olyan, az anyagi termelési folyamatok és a digitális technológiák integrációjával jellemezhető **új munkavégzési formákat** hoztak létre, amelyek részben offline, részben online módon zajlanak, és jelentős hatással vannak a vállalatok termelési folyamataira, a munkaerőpiac szervezeti modelljeire, a munkakörülményekre, a munkaszerveződések időtartamára, a szociális védelemre és a munkaviszonyra.

2.2. Az új technológiák és a digitalizáció jobb személyes életet és munkakörülményeket tehetnek lehetővé, valamint nagyobb egyensúlyt teremthetnek ezek között, ami javítja a termelékenységet és a munkahelyteremtés lehetőségeit, amennyiben ezeket az inkluzív, fenntartható, innovációvezérelt növekedést célzó és az igazságos átmenetre törekvő megközelítés és a politikák helyes kombinációja kíséri. Néhány meglévő munkahely és tevékenységi terület fejlődésnek fog indulni, míg más, hagyományos munkahelyek eltűnnek, és új tevékenységek jönnek létre. Valamennyi ágazatban – különböző kombinációban és intenzitással – három jelenség figyelhető meg: **a létrehozás, az átalakítás és a mással való felváltás** ⁽³⁾.

2.3. Továbbra is folyik a vita arról, hogy ez az új munkakörnyezet **a munkahelyek számának csökkenését vagy növekedését** eredményezi-e. Az OECD szerint egyes ágazatok (gyártás, szállítás, egészségügy, vendéglátás, pénzügy és oktatás) foglalkoztatási és üzleti modelljében forradalmi változás fog bekövetkezni. A munkahelyek 9 %-át fenyegeti megszűnés, mivel az általuk érintett feladatok több mint 70 %-a automatizálható. A munkahelyek további 25 %-ára vár

⁽¹⁾ HL C 173., 2017.5.31., 45. o.

⁽²⁾ HL C 13., 2016.1.15., 161. o.

⁽³⁾ Az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop) jelentése alapján. Lásd Cedefop (2017). *People, machines, robots and skills*. Tájékoztató.

átalakulás, mivel az ezek által érintett feladatoknak csak a fele automatizálható ⁽⁴⁾. Ugyanakkor a digitalizáció rendelkezik azzal a potenciállal, hogy új munkahelyeket hozzon létre nemcsak az ipari termelési szektorban, hanem a szolgáltatások terén is. A végeredmény egy integrált szakpolitikai menetrendtől, állami döntésektől, valamint az új termelési folyamatok és üzleti modellek által felvetett kihívások kezelésére alkalmazott politikáktól, nevezetesen a fiatalok szükséges készségekkel történő felruházásától, továbbá mind a munkát kereső emberek, mind a meglévő munkaerő továbbképzésétől és átképzésétől függ. Az, hogy ezek az új folyamatok és a digitalizáció végeredményben növelni fogják-e a foglalkoztatást, attól függ, hogy az EU-ban működő vállalatok és a munkavállalók mennyire sikeresen tudnak **alkalmazkodni** a technológiai fejlődéshez, hogy a szociális partnerek együttesen hogyan kezelik a technológiák bevezetését és felhasználását, valamint a szervezeti struktúrák változásait, továbbá hogy az EU és a tagállamok milyen mértékben képesek **kedvező politikai és szabályozási környezetet** teremteni mind a vállalkozások, mind pedig a dolgozó emberek érdekeinek védelmében ⁽⁵⁾. A szociális partnerek szerepe és szakértelme kulcsfontosságú lesz ebben a folyamatban, a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás pedig az adott nemzeti jog és gyakorlat keretei közt döntő szerepet fog játszani.

2.4. Az új munkavégzési formákra vonatkozó kihívás már nem az „innováció és digitalizáció” szükségességéhez, hanem annak szükségességéhez kapcsolódik, hogy mindenki **megfelelő, magas színvonalú oktatást és képzést** kapjon, amelyet úgy alakítanak ki, hogy az emberek **azonnal** új ismereteket, készségeket és kompetenciákat szerezhessenek. A kérdés az, hogy miként egészítjük ki a robotokat és az emberi intelligenciát és őrizzük meg az **emberközpontú megközelítést** mind a mesterséges intelligencia (AI), mind pedig a digitalizáció valamennyi gazdasági ágazatban történő bevezetésében, beleértve az üzleti értékláncokat is ⁽⁶⁾.

2.5. Ezért az aktív munkaerőpiaci politikák és szabályozás keretében az egyik legfontosabb kérdés az, hogy miként lehet **új irányt adni az oktatásnak, a képzésnek és az egész életen át tartó tanulásnak** egyrészt a munkaadók és a munkaerőpiac igényeihez igazodva, másrészt a magasabb és jobb foglalkoztathatóságra törekedve egy gyorsan változó munkaerőpiaci környezetben, valamint hogy hogyan lehet a helyzethez illeszteni a továbbképzésre és átképzésre vonatkozó képzési anyagokat és oktatási pályákat, többek közt a felnőtt munkavállalók esetében. Ez a kihívás egyenlő mértékben érinti a munkáltatókat és a munkavállalókat, arra kényszerítve őket és a munkaerő-piaci intézményeket is, hogy nagyobb erőfeszítéseket tegyenek **az előrelépés, a tervezés, a finanszírozás és a stratégia** terén.

2.6. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy foglalkozzanak azzal a komoly problémával, hogy egyre több embernek nincs meg a szükséges iskolai végzettsége, és így nem tud lépést tartani a gyors változásokkal, ami azzal a veszéllyel jár, hogy előbb-utóbb **perifériára szorul**.

3. A jelenlegi helyzet

3.1. Az iskolarendszerű oktatás és képzés, illetve az egész életen át tartó tanulás révén szerzett készségek kérdése az utóbbi időben jelentős figyelmet kapott az uniós intézmények és a nemzetközi szervezetek részéről, és több különböző szemszögből is vizsgálat tárgyát képezte a munka világában bekövetkező gyors változások kontextusában. Ebben a véleményben csak a **legutóbbi dokumentumaikban** szereplő adatok kerültek felhasználásra.

3.2. Az alábbiakban tárgyalt dokumentumok közül több a termelékenység kérdését tárja fel, és ennek két tényezőjére összpontosít: **a készségekre és az új munkaszervezési sémákra**. Mind egyetért abban, hogy az egyik legfontosabb kihívás, amelyet a negyedik ipari forradalom a munkaerőpiac számára jelenteni fog, annak **meghatározása** lesz, hogy milyen új **készségekre** lesz szüksége a munkavállalóknak. A közelmúltban több javaslat és hasznos bevált gyakorlat került megvitatásra. Az EGSZB üdvözlöi a 2015–2016 közötti, a foglalkoztatást elősegítő digitális jártassági (e-Skills for Jobs) kampányt és az **Európai Bizottság** által annak idején elindított „e-Skills Manifesto” programot. Javasolja a jövőbeli digitális politikákhoz megfelelő iránymutatásként megfogalmazott tíz alapvető elv alkalmazását ⁽⁷⁾, és megismétli a témához kapcsolódó, közelmúltban kidolgozott **véleményeinek** ⁽⁸⁾ következtetéseit. Eközben az új európai készségfejlesztési program ⁽⁹⁾ keretében megkezdődött a kulcskompetenciák uniós keretrendszerének felülvizsgálata, és a 2016. decemberi e-

⁽⁴⁾ OECD (2017). *Future of Work and Skills*. A G20-ak foglalkoztatási munkacsoportjának 2. ülésén bemutatott dokumentum. 2017. február. Lásd 8. o.

⁽⁵⁾ Az *európai szociális partnerek digitalizációról szóló nyilatkozata*, elfogadva a 2016. március 16-i háromoldalú szociális csúcstalálkozón.

⁽⁶⁾ Mint ahogy a CEDEFOP egyik tájékoztatójában (lásd a fenti 1. lábjegyzetet) rámutat: „A technológiai munkanélküliség visszatérő téma, a digitális korban azonban a munkanélküliség az emberi, és nem a mesterséges intelligenciától függ.”

⁽⁷⁾ Ezek szerepelnek a 2015. márciusi, a *digitális készségekről szóló rigai nyilatkozatban*, amelyet a foglalkoztatást elősegítő digitális jártasságra vonatkozó 2015–2016-os kampány és az e-Skills Manifesto program elindításakor adtak ki; vö. a 2015. júniusi rigai következtetésekkel.

⁽⁸⁾ HL C 434., 2017.12.15., 36. o.; HL C 434., 2017.12.15., 30. o.; HL C 173., 2017.5.31., 45. o.; HL C 303., 2016.8.19., 54. o.; HL C 13., 2016.1.15., 161. o.; HL C 347., 2010.12.18., 1. o.; HL C 128., 2010.5.18., 74. o.; HL C 93., 2007.4.27., 38. o.

⁽⁹⁾ HL C 173., 2017.5.31., 45. o.

Skills Manifesto program a digitális kompetenciák felülvizsgálatával és aktualizálásával fontos eleme lett ennek a folyamatnak. Az EGSZB nagyra értékeli, hogy az Európai Bizottság a közelmúltban elfogadott két fontos kezdeményezést: az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló tanácsi ajánlásra vonatkozó javaslatot, valamint a digitális oktatási cselekvési tervről szóló közleményt⁽¹⁰⁾; reméli, hogy az ezekben foglalt iránymutatásokat mihamarabb végrehajtják.

3.3. Az OECD két, az utóbbi időben készült jelentése⁽¹¹⁾ kiemeli a béregyenlőtlenség és a számítógép-használat közötti kapcsolatot – más szóval a technológiai változásnak a szakképzett munkavállalók béreire gyakorolt pozitív hatását –, ami azonban az alacsony képzettségű munkavállalókkal való összehasonlításban tapasztalható **bérkülönbségek növekedését**, új munkahelyek és képzettségi követelmények különböző példáit, valamint különösen a programozáshoz szükséges IKT-szakismeretek és az általános és kiegészítő IKT-ismeretek iránti **növekvő igényt** eredményezi. Az EGSZB nagyra értékeli a közelmúltban készült, „Key issues for digital transformation in the G20” [A digitális átalakulás kulcskérdései a G20-ban] című OECD-jelentést is a politikai kihívások átfogó elemzése és az ezzel kapcsolatos ajánlások szempontjából⁽¹²⁾, és hangsúlyozni kívánja a **stabil munkaügyi kapcsolatok** fontosságát a G20-ak és az EU szintjén elfogadott politikák sikeréhez. Ezért az EGSZB megismétli a közelmúltbeli **véleményeiben és tanulmányaiban** szereplő megállapításokat és ajánlásokat is, különösen azokat, amelyek a digitalizációnak a hagyományos vállalkozásokra és iparágakra gyakorolt hatásaira⁽¹³⁾, a munkaügyi kapcsolatok megváltozásának szükségességére⁽¹⁴⁾, az atipikus foglalkoztatásban részt vevő munkavállalók munkafeltételeinek kérdésére⁽¹⁵⁾, a keresletalapú gazdaság hatására⁽¹⁶⁾, a kormányok politikai intézkedésekben betöltött szerepére és az egész életen át tartó tanulásnak a jövő szempontjából betöltött jelentőségére összpontosítanak⁽¹⁷⁾. Az OECD a következő évben indítandó, **új foglalkoztatási stratégiáján** dolgozik, amelyben egy fejezet a készségekkel és a digitális szakadékkal foglalkozik. Az EGSZB bizonyos fokú aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy a vita tárgyát képező narratívában a kormányoknak szóló szakpolitikai ajánlásoknak nincs valódi hozzáadott értékük. Mivel azonban az OECD még a foglalkoztatási stratégia előkészítő szakaszában van, az EGSZB a készségekre vonatkozó stratégia keretében követi majd a vitát, nem utolsósorban a készségek témájában a jövő év júniusában tartandó OECD-csúcstalálkozóra előretekintve, és arra kéri az Európai Bizottságot, hogy munkáljon ki új közös kezdeményezéseket.

3.4. A **Világgazdasági Fórum** – miközben támogatja a negyedik ipari forradalmat – figyelmeztet arra a lehetséges kockázatra, hogy – egyes előrejelzések szerint – 15 fontosabb fejlett és feltörekvő gazdaságban mintegy 5 millió munkahely tűnhet el 2020-ra, amelyeket a jelenlegi becslések szerint nem váltanak fel mások, és felvet néhány megvitatható pontot a **készségek stabilitása, az ágazatok nemek közötti különbségei és a munkastratégiák**⁽¹⁸⁾ tekintetében.

3.5. A **2016. márciusi háromoldalú szociális csúcstalálkozó**n az európai szociális partnerek felkérték az Európai Bizottságot, hogy támogassa a gazdaságok és a munkaerőpiacok digitális átalakulását, és működjön együtt velük annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci és egészségpolitikák **mind a vállalkozások, mind pedig a munkavállalók számára**⁽¹⁹⁾ előnyösek legyenek.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 és COM(2018) 22.

⁽¹¹⁾ T. Berger és C. Frey (2016): *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, az OECD szociális, foglalkoztatási és migrációs munkadokumentumai, 193. sz., OECD Kiadó, Párizs; valamint OECD (2016): *New Skills for the Digital Economy*, az OECD digitális gazdasággal foglalkozó dokumentumai, 258. sz., OECD Kiadó, Párizs.

⁽¹²⁾ OECD (2017). *Key issues for digital transformation in the G20*. Egy közös G20-as német elnökségre és az OECD konferenciára készített jelentés. Az ajánlások jegyzékét lásd a 145–149. oldalon.

⁽¹³⁾ HL C 13., 2016.1.15., 161. o.

⁽¹⁴⁾ HL C 434., 2017.12.15., 30. o.

⁽¹⁵⁾ HL C 303., 2016.8.19., 54. o.

⁽¹⁶⁾ EGSZB (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. A CEPS egyik kutatócsoportja által készített tanulmány.

⁽¹⁷⁾ HL C 173., 2017.5.31., 45. o.

⁽¹⁸⁾ Világgazdasági Fórum (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Global Challenge Insight Report.

⁽¹⁹⁾ Lásd fent a 2. lábjegyzetet.

3.6. Az EGSZB támogatja az Európai Parlament 2017. február 16-i **állásfoglalását**, amely ajánlásokat tartalmaz az Európai Bizottság számára a **robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról** ⁽²⁰⁾, különösen az **etikai alapelvekre** (emberi biztonság, egészség és védelem, szabadság, a magánélet tiszteletben tartása, sérthetlenség és méltóság, önrendelkezés és megkülönböztetésmentesség, a személyes adatok védelme és átláthatóság; az európai uniós jogi keret etikai elvek szem előtt tartásával történő aktualizálásának szükségessége a robotok összetettségével összhangban) és az **oktatásra és a foglalkoztatásra** vonatkozóan (az Európai Bizottsághoz intézett felhívás, hogy minden korcsoportban és foglalkoztatási státusztól függetlenül jelentős támogatást nyújtson a digitális készségek fejlesztéséhez; és annak szükségessége, hogy több nő érdeklődését felkeltsék a digitális karrier iránt, hogy kezdjék meg a közép- és hosszú távú munkahelyi tendenciák alaposabb elemzését és nyomon követését, hogy hangsúlyozzák a társadalmi változások előrejelzésének fontosságát – különösen a foglalkoztatás és a készségek rugalmassága szempontjából; a robotikában és a mesterséges intelligenciában számos területen rejlő potenciál felismerése).

3.7. A CEDEFOP „People, machine, skills and robots” [Ember, gép, készségek és robotok] ⁽²¹⁾ című tájékoztató feljegyzése kifejti, hogy mielőtt a jövőre vonatkozó következtetéseket vonnánk le, fontos megérteni, hogy a technológia miként változtatja meg a munka világát: munkahely-helyettesítésről, munkahelyteremtésről és munkahelyek átalakulásáról van szó. Az olyan felnőtt munkavállalók ágazatok szerinti elemzése, akik a 2009–2014 közötti időszakban **technológiai változást tapasztaltak** a munkahelyükön – ezek globálisan a felnőtt munkavállalók 43 %-át képviselik – fontos a jelen kihívás hatókörének megértése érdekében.

3.8. Az EGSZB emlékeztet két, tavaly júliusban közzétett, a munkavégzés új formáira vonatkozó **közelmúltbeli véleményére** ⁽²²⁾; különös tekintettel az olyan új munkavégzési formák, mint például a tömeges kiszervezés keretében dolgozó munkavállalók esetében a **szociális biztonság**, valamint az új típusú munkakörnyezet fontosságára; az egész életen át tartó tanulás jelentőségére és a jövőbeni készségek szükségességére; a nemzeti jog és gyakorlatok keretében a **szociális partnerek és a kollektív tárgyalások alapvető szerepére**, és általában a civil társadalom szerepére az ilyen gyors változások negatív hatásainak csökkentése és a pozitív vonatkozások fokozása terén.

3.9. Az Eurofound múlt havi, „Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects” [Atipikus foglalkoztatási formák: legújabb tendenciák és jövőbeli kilátások] ⁽²³⁾ című jelentése nemcsak az új munkamódszerek elemzése szempontjából fontos, hanem – és különösen – amiatt is, hogy felhívja a figyelmet az atipikus szerződéses keretben dolgozó emberek **szociális védelmére, jövőbeli védelmére, munkaidejére** és tisztázatlan státuszára is: az EGSZB egyetért az Eurofound javaslatával, és arra kéri a döntéshozókat, hogy fordítsanak figyelmet ezekre – az EGSZB által a fenti dokumentumokban már említett – kérdésekre.

4. A jövő most van: a) Intézkedések és javaslatok

4.1. Az új, gyorsan változó munkakörnyezetben nehéz elméleti úton **azonosítani az új szakmákat és a megfelelő készségeket**. A munkaerőpiac – gyakran a vállalkozások és a szociális partnerek bevonásával – általában az igényeinek megfelelően **prognosztizálja**, hogy milyen új szakmai profilokra van szükség. A minden szinten, a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban történő **kollektív tárgyalások**, valamint a vállalati szintű **munkavállalói részvételi mechanizmusok** megfelelő eszközöket biztosítanak a készségek és a képzési igények változásainak kezeléséhez, valamint e változások előrejelzésének és az innováció növelésének elősegítéséhez.

4.2. Az EGSZB ezenkívül hangsúlyozza, hogy léteznek olyan **új módszerek**, mint például a nagy adathalmazok elemzése, amelyek segíthetnek a munkaerőpiaci igények **változásának gyors jelzésében**: ezek a technikák kiegészítik a hagyományos előrejelző és más készségigény-előrejelző eszközöket, és segíthetnek az új technológiák gyors terjedésével összefüggésben gyorsan változó készségigények jobb megértésében.

4.3. A digitális gazdaságban az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése felveti a megfelelő szintű szabályozás szükségességét, hogy mindenki, így az atipikusan foglalkoztatott munkavállalók számára is biztosítva legyen a szociális védelem, valamint a képzési és képesítési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés ⁽²⁴⁾. Ezenkívül meg kellene vizsgálni, hogy az ilyen egyéni képzéshez való jognak hordozhatónak kell-e lennie, azaz a munkavállaló számára biztosítani kell-e, hogy különböző munkaadóknál, különböző országokban is igénybe vehesse azt.

⁽²⁰⁾ Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ Lásd fent a 3. lábjegyzetet.

⁽²²⁾ HL C 434., 2017.12.15., 36. o. és HL C 434., 2017.12.15., 30. o.

⁽²³⁾ Eurofound (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublin.

⁽²⁴⁾ HL C 434., 2017.12.15., 30. o.

4.4. Az EGSZB úgy véli, hogy létfontosságú a munkavállalók egész életen át tartó tanulásban való részvételének javítása, valamint – a vállalkozásokkal közösen – a munkahelyi képzés tartalmának oly módon történő meghatározása, amely előnyökkel jár a munkavállalók és a vállalkozások számára egyaránt. A munkavállalóknak a munkahelyi tanulóshoz és a továbbképzéshez való egyenlő hozzáférést különböző programokba és eszközökbe történő befektetés révén kell biztosítani. Az online és digitális oktatási platformok kínálta lehetőségeket is ki lehetne aknázni; ezek használatáról azonban a szociális partnereknek a munkaidőre vonatkozó előírások betartását és a dolgozók szabad idejének biztosítását szem előtt tartva meg kell egyezniük. Fontos felismerni, hogy az egész életen át tartó tanulás formális, nem formális vagy informális jellegű lehet. Valamennyi tanulási forma teremthet hozzáadott értéket, amennyiben az jól megtervezett az érintett szereplők körében. A nem formális és az informális tanulás eredményei érvényesítésének fontos szerepe van a személyi készségeinek és kompetenciáinak bővítésében és igazolásában.

4.5. Alapvető fontosságú a **munkavállalók bevonása** a technológia vállalaton belüli megfelelő használatával kapcsolatos rendszerekbe. Ez nemcsak azt biztosítja majd, hogy olyan eszközöket és képzést kapjanak, amely lehetővé teszi számukra a technológiák kezelését a saját területükön, hanem azt is, hogy részt vegyenek az innovációs folyamatban, biztosítva ezzel, hogy a **tudatosság** a változásokkal szembeni félelmüket a személyes és szakmai fejlődésük előtt megnyíló lehetőségekké változtassa.

4.6. Az EGSZB hangsúlyozza annak fontosságát, hogy kézzelfogható intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy a nemzeti oktatási és képzési rendszerek a lehető leggyorsabban **adaptálják programjaikat** azért, hogy a tantervek és a munkaalapú rendszerek jobban megfeleljenek a munkaerőpiaci igényeknek, és biztosítsák, hogy a képzési és oktatási rendszerek mindenki számára elérhetőek legyenek, ideértve a digitális technológiára alapuló új foglalkoztatási formák miatt a kirekesztés kockázatának kitett munkavállalókat – például az **alacsonyán képzett, illetve fogyatékossgal élő embereket** és a **vidéki népességet** – az olyan területeken, ahol a széles sávú internet használata sokkal kevésbé terjedt el, mint a nagyvárosokban. Ezért elengedhetetlen a kapcsolódó adminisztratív eljárások **egyszerűsítése** azokban a tagállamokban, ahol ezek terhet jelentenek. E célkitűzések elérése érdekében az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy az európai szemeszter folyamatának keretében fogadjanak el gyakorlati intézkedéseket, például a következőket: új, uniós szintű nyomonkövetési mechanizmusok annak érdekében, hogy összegyűjtsék és értékeljék a digitális képzés és az egész életen át tartó tanulás megvalósulásának mértéke terén nemzeti szinten elért eredményeket; új referenciaértékek meghatározása az új közös alapfokú oktatási szintek és a digitális készségfejlesztési rendszerek uniós szintű elérése, valamint az EU-tagállamok közötti szakadék kiszélesedésének elkerülése érdekében; az országok közötti szinergiák megerősítése az e-infrastruktúrák hálózataiban történő részvétel révén; új, eredményalapú, határozott kritériumok megállapítása a források felosztására és az ösztönzők nyújtására vonatkozóan a tagállamok között az oktatási és képzési rendszerek tekintetében megvalósuló **kohézió** javítása érdekében.

4.7. Az EGSZB-t meglehetősen nyugtalanítja az **alacsonyán képzett** emberek és általában véve a **veszélyeztetett csoportok** jövője Európában. Attól tart, hogy a „Kompetenciafejlesztési pályák” című új készségfejlesztési program esetleg nem lesz elegendő a probléma megoldásához. Ahogy a CEDEFOP a közelmúltban bemutatta⁽²⁵⁾, ennek a hátrányos helyzetű emberek sokféle kategóriáját magában foglaló, népes csoportnak a meghatározása összetett és nehezen értelmezhető, miközben a számok aggasztóak: 2015-ben például a 25–64 éves európai felnőttek egynegyede (kb. 64 millió felnőtt) még mindig csak alacsony szintű képzéssel rendelkezett, míg az írástudás és a számolni tudás terén alacsony szintű kognitív képességekkel rendelkező felnőtt népesség aránya 18 %, illetve 20 % volt. A CEDEFOP adatai azt mutatják, hogy ez a csoport kisebb valószínűséggel vesz részt a tanulási tevékenységekben. Tekintettel arra, hogy a tanulmány igazolta a készségekbe való befektetés kifizetődő voltát, az EGSZB elvárja az Európai Bizottságtól, hogy többet tegyen annak biztosítására, hogy az olyan kiszolgáltatott csoportok, mint például az **idősek**, munkaerőpiaci marginalizálódásuk elkerülése érdekében részt tudjanak venni **felnőttképzési kezdeményezésekben**, és ösztönzést is kapjanak erre. Az is fontos, hogy elérjük az **55–64 éves korosztály** munkavállalóit, mivel gyakran náluk a legkevésbé valószínű az egész életen át tartó tanulás. Az EGSZB azt is fontosnak tartja, hogy a gépeket és az új technológiához tartozó szoftvert olyan módon adaptálják, hogy azokat a **fogyatékossgal élők** is használni tudják.

4.8. Különös figyelmet kell fordítani a digitális szakadék megszüntetésére irányuló, **nemi szempontok szerinti intézkedésekre** is; a nemek közötti tartós különbségek a tanulás területén azt jelenthetik, hogy a nők kevésbé tudják kihasználni a természettudományokhoz, a technológiához, a műszaki tudományokhoz és a matematikához kapcsolódó foglalkozások új álláslehetőségeiben rejlő előnyöket; a munkavégzés nagyobb rugalmassága növelheti a nők foglalkoztatását, ugyanakkor negatívan befolyásolhatja munkahelyük minőségét⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ CEDEFOP (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU*.

⁽²⁶⁾ OECD (2017). *Going Digital: The Future of Work for Women*. A munka jövőjéről szóló szakpolitikai tájékoztató.

4.9. A gyors és folyamatos változások korában létfontosságú, hogy sok és sokféle tanulási lehetőség legyen elérhető mindenki számára, amelyek az új világ digitális dimenziójával összhangban a munkaerőpiacon **érvényes (hasznosítható) készségek** megszerzéséhez vezethetnek, megvédve mindenkit a munkaerőpiacról történő kirekesztődés, illetve a bizonytalan foglalkoztatási formákba való átkerülés veszélyétől. A rendelkezésre álló oktatási és képzési rendszereknek tükrözniük kell a munkavállalók elvárásait és a munkaerőpiac szükségleteit annak érdekében, hogy a vállalkozások növekedhessenek, és az emberek – készségeikkel, várakozásaikkal és kompetenciáikkal összhangban – állást találhassanak, vagy boldogulhassanak meglévő munkájukban. A **munkavállalóknak** az egész életen át tartó tanulás rendszereibe és a munkahelyi képzésbe való **aktív bevonása** a vállalkozások növekedésének és versenyképességének, a munkavállalók foglalkoztathatóságának és a jó minőségű munkahelyek biztosításának egyik elengedhetetlen feltétele.

4.10. Az EGSZB hangsúlyozza továbbá a vállalati teljesítmény javítását és a munkavállalók személyes és szakmai fejlődését célzó, **egész életen át tartó tanulás** nagyobb arányú biztosításának és az abban való részvétel szélesítésének fontosságát. Gyakorlati intézkedéseket kell elfogadni annak érdekében, hogy – az azonosított szükségleteknek megfelelően – mindenki számára biztosítsuk az egész életen át tartó tanulás lehetőségét és az ebben való részvételt⁽²⁷⁾, amit a költségeknek és az irányításnak a kormányok, a munkáltatók és a munkavállalók közötti megfelelő megosztása mellett, a köz- és magánintézményekkel, valamint a szociális partnerekkel együttműködve kell biztosítani. Az EGSZB rá kíván mutatni, hogy lépéseket kellene tenni annak megvizsgálása érdekében, hogy szükségese-e intézkedések, illetve milyen intézkedések szükségesek a fizetett tanulmányi szabadsághoz való jog bevezetéséhez. Emellett uniós szintű intézkedéseket kellene fontolóra venni ahhoz, hogy az egyes tagállamokban általánossá váljanak a tanulmányi szabadsághoz való joggal kapcsolatos minimumszabályok terén bevált gyakorlatok⁽²⁸⁾. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy szükség van egy, a munkaerőpiacok egyre nagyobb fokú digitalizációja által támasztott igények kielégítését szolgáló 71. szegmens **képzési offenzívára**, a vállalati szinten és az állami szektorban történő beruházások ösztönzésére, a **szakoktatásba és szakképzésbe történő állami és magánberuházások** előmozdítására.

4.11. Az EGSZB továbbá hangsúlyozza, hogy biztosítani kell a **digitális szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférést** mindenki – különösen az idősek és a fogyatékkal élőek – számára, hogy az új technológiai célok ne akadályokat jelentsenek, hanem valóságos és nagy lehetőségként jelenjenek meg mindenki számára, hátrányos megkülönböztetés vagy akadályok nélkül. Arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy találjanak olyan eszközöket, amelyek biztosítják a megfelelő támogatást mindenki számára ebben az „új társadalomban”, ugyanakkor biztosítsák, hogy a közszférának rendelkezésére álljanak az ehhez szükséges erőforrások. Mindenekelőtt azok számára kellene új szakma megtanulását lehetővé tévő képzést biztosítani, akik az automatizálás következtében elveszíthetik a munkájukat.

4.12. Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy – a szociális partnerek és más civil társadalmi szervezetek bevonásával – dolgozzanak ki olyan rendszereket, melyek szabad hozzáférési lehetőséget biztosítsanak a képzésekhez, a képzési utalványokhoz vagy a költségek megosztásához azok számára, akik nem tudják viselni a költségeket. Amennyiben a munkavállalóknak további képzést kell vállalniuk, fontos, hogy olyan **egyensúlyt** találjanak a **munkaidővel és a tanulási idővel** kapcsolatos kötelezettségvállalások között, amely mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára elfogadható. E tekintetben az EGSZB ismételt hangsúlyozza annak fontosságát, hogy megvizsgálják és megosszák egymással tapasztalataikat arról, hogyan szervezik és biztosítják a képzéseket a különböző tagállamokban, ideértve például azt a számtalan munkahelyi gyakorlatot, amelyek arra irányulnak, hogy biztosítsák az egész életen át tartó tanulás lehetőségét a foglalkoztatásban, valamint az – egyes esetekben fizetett – **képzési szabadság** gyakorlatát, amelyet ösztönözni és támogatni kellene az egész EU-ban.

4.13. Az **inkluzív növekedéshez és jó minőségű munkahelyek** teremtéséhez szükséges beruházások minősége alapvető fontosságú. Az EGSZB ezért hangsúlyozza, hogy – a szükséges készségek és kompetenciák megszerzésének sürgősségére figyelemmel – a készségek folyamatos adaptálása érdekében nemcsak munkahelyi szinten, hanem hatékony képzési rendszerek kidolgozása révén is **megfelelő forrásokat** kell biztosítani a technológiai változások és a digitalizáció felé való átmenet kíséréséhez. Az EGSZB kiemelt fontosságúnak tartja az átmenetre fordítható **konkrét finanszírozási tételek** beazonosítását, és az elosztásukhoz alkalmazható új, eredményalapú kritériumok vizsgálatát.

4.14. Az EGSZB arra is kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy a kompetenciák adaptálásához kiegészítő eszközként a lehető legjobban használják fel a **strukturális alapokat**, különösen az Európai Szociális Alapot, amelynek a humántőke-befektetésre vonatkozó prioritásait meg kell erősíteni és meg kell őrizni. Az Európai Bizottságnak és a tagállamoknak a civil társadalom érdekelt feleivel együtt ki kell dolgozniuk a közös kritériumok keretét, mely elősegíti az új készségigények és a célok kölcsönös megértését, figyelembe véve egyfelől az Európai Unió belüli különbségeket, és nemcsak a fizikai személyek, hanem a munkatartalmak mobilitását is; másfelől pedig az EU-országok kohéziójának előmozdítása érdekében az át- és továbbképzési szintek homogenitásának követelményét.

⁽²⁷⁾ A Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek – Hatékonyság és igazságosság az európai oktatási és képzési rendszerekben, COM(2006) 481 final.

⁽²⁸⁾ HL C 13., 2016.1.15., 161. o..

4.15. A megfelelően aktualizált eszközök, mint például az **európai képesítési keretrendszer**, illetve a **szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv** végrehajtása hasznosak a megszerzett képesítések átláthatósága szempontjából.

4.16. A digitális készségek nyilvánvalóan nagyon fontosak a negyedik ipari forradalomban. Ebben az összefüggésben az **alapvető készségeknek** (főként a matematika, a fizika, a kémia és a biológia), amelyeket műszaki és szakmai intézményekben is tanítanak, valamint a jó nyelvtudásnak új, elismert értéket kell kapniuk: nélkülük nem lehet a következő lépést megtenni a magasan specializált technológiai és informatikai készségek felé, amelyek egy olyan, multikulturális környezetben való munkavégzéshez szükségesek, ahol a digitalizáció és a robotika a szakmaiság kulcsfontosságú fogalmai.

4.17. Az **alapismeretek** elengedhetetlenek, mivel ezekre épül a kritikus gondolkodás, amely fontos az információforrások kiválasztásához és az új technológiák megértéséhez. Nagyobb figyelmet kell fordítani azonban a **technikai és szakmai készségekre**, valamint a **humán készségekre**; az első a termelési folyamatokhoz szükséges, az utóbbi pedig az összetett és változó helyzetek kezelésében segítheti a munkavállalókat. A jövő sikeressége ugyanis a **készségek egymást kiegészítő jellegében** rejlik. Különösen a humán készségek tekintetében a **tanárok és a képzésszolgáltatók** megfelelő **képzésére** is szükség van, emellett a **családok** figyelmét is rá kell irányítani az ő fontos szerepükre.

4.18. Az EGSZB támogat egy olyan megközelítést, amely **nagy hangsúlyt fektet a humán készségekre** – például a komplex problémamegoldó képességre, a kritikus gondolkodásra, a csapatmunkára, az értelmezési képességre, az eredeti és adaptív gondolkodásra, a kultúráközi kompetenciára, a virtuális együttműködésre, a kognitív rugalmasságra stb. –, mivel ezek az emberi fejlődés kulcselemei, és segítenek abban, hogy a munkavállalók autonóm módon gondolkodjanak, még mielőtt azt várnák tőlük, hogy digitális téren kompetensek legyenek. Az EGSZB azt javasolja, hogy a **kulcskompetenciák európai keretrendszerének** felülvizsgálatakor fordítsanak kiemelt figyelmet ezeknek a készségeknek a fejlesztésére.

4.19. A munka világára vonatkozó célzott **tájékoztatást** és az oktatással, képzéssel és munkalehetőségekkel kapcsolatos **felvilágosítást** biztosítani kell az **iskolában** a fiatalok számára a további fejlődésükhöz és karrierjükhez való útmutatás érdekében, de az **egész életen át tartó pályaaorientáció** is alapvetően fontos lesz a jövőben. A **pályaválasztás** kulcsfontosságú döntés. Azzal, hogy a fiataloknak ebben az időszakban úgy nyújtunk tanácsot, hogy megmutatjuk nekik a képzési lehetőségek és az elérhető szakmai karrierek sokféleségét, lehetővé tesszük számukra, hogy tájékozott döntéseket hozzanak.

4.20. Egyrészt a területhez fűződő kapcsolatuktól, másrészt küldetésüktől függően az **iskolák, az egyetemek és a képző intézmények** új ismeretek és új tanulási módok egyvelegét kínálják. Az EGSZB fontosnak tartja, hogy szerepüket és tevékenységüket **összekapcsolják** a központi és helyi kormányzatok és intézmények szerepével, valamint a munka világával. Ezt a folyamatot ösztönözni és támogatni kell, felismerve a civil társadalmi szervezetek és a társadalmi párbeszéd központi szerepét, amelyeket helyi és területi szintről kiindulva kell felépíteni.

4.21. Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot, hogy dolgozzon tovább egy aktualizált, **„bevált gyakorlatokról szóló nyilvántartás”** kialakításán, amely előmozdíthat egy, az egész EU-ra kiterjedő vitát a szakképzés terén alkalmazandó, bevált gyakorlatokon alapuló iránymutatások és szabványok meghatározása érdekében.

4.22. A **nem formális és az informális tanulás** útján szerzett kompetenciák egyre fontosabbak. 2015-ös véleményében ⁽²⁹⁾ az EGSZB hangsúlyozta, hogy meg kell tenni a szükséges lépéseket ahhoz, hogy a nemzeti minősítési rendszerek biztosíthatóak ezek **érvényesítését** (a 2012/C 398/01. sz. tanácsi ajánlásnak ⁽³⁰⁾ megfelelően), illetve ahhoz, hogy láthatóvá tegyünk a szervezett civil társadalom ebben a folyamatban játszott jelentős szerepét. A megfelelő érvényesítés (amely azonosításból, dokumentálásból, értékelésből és igazolásból áll) érvényre juttatja e kompetenciák hozzáadott értékét a munkaerőpiacon, és kiemeli az egyéni szakmai tudatosságot, azaz az egyén saját képességeinek ismeretét. Ezért különösen fontos arra ösztönözni a **foglalkoztatási szolgáltatókat** és a „magan/állami ügynökségeket”, hogy legyenek sokkal aktívabbak ezen a területen. Az érvényesítésnek elérhetőnek és megfizethetőnek kell lennie, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók élhessenek vele.

4.23. Az EGSZB az **új készségfejlesztési program** alábbi tíz, prioritást élvező intézkedését jelöli meg: a kompetenciafejlesztési pályákról szóló kezdeményezés, a szakképzés elsődleges választással tétele, a kulcskompetenciák keretrendszere, a digitális készségekkel és munkahelyekkel foglalkozó koalíció, az európai képesítési keretrendszer, a Harmadik országbeli állampolgárok készségprofil-készítő eszköze, az Europass keretrendszer, az agyelszívás kockázatának kezelésére irányuló adatgyűjtés, a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködés terve, és végül a diplomások nyomon követésére vonatkozó ajánlás; ezek mind hasznos eszközök az emberek megfelelő kompetenciákkal való ellátásához.

⁽²⁹⁾ HL C 13., 2016.1.15., 49. o.

⁽³⁰⁾ Tanácsi ajánlás a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről (2012. december 20.)

4.24. Az igazságos átmenet és az aktív munkaerő-piaci politikák működése érdekében szükség van egyformán hatékony **foglalkoztatási szolgálatokra**, amelyek nemcsak a kereslet és a munkahely-kínálat kezelésére képesek, hanem **iránymutatást és tanácsadást** is kínálnak a munkakeresőknek. Az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy fektessenek be több forrást a foglalkoztatási szolgálatok és alkalmazottaik hatékonyságának, eredményességének és kapacitásának növelésébe, valamint olyan eszközök kialakításába, amelyek azokat támogatják, akik még nincsenek a munkaerőpiacon. Ily módon a munkavállalóknak lehetőségük nyílna arra, hogy olyan vállalkozókat érjenek el, akik képesek értéküket és kompetenciáikat a szakmai növekedés és a vállalati verseny egészséges és jótékony körforgásában értékelni.

4.25. A foglalkoztatási lehetőségek tekintetében nagyon fontos, hogy az EU foglalkozzon az úgynevezett **agyelszívás** kérdéssel, vagyis azzal a jelenséggel, hogy egyes tagállamok elveszítik magasan képzett humán tőkéjüket. Ideális esetben az európai mobilitásnak ösztönöznie kell az országok közötti **agycserét**, azaz olyan gyarapodáshoz kell vezetnie, amely minden tagállam számára előnyös. A valóság azonban más. Egyes EU-országok – főként a nyugat- és észak-európai országok – sokkal vonzóbbak a legkiszolgáltatottabb és legkevésbé strukturált országok – főként a kelet- és dél-európai országok – mobil munkavállalói számára, mivel több munkahely áll rendelkezésre, és magasabb béreket képesek kínálni. Ez főleg az Ipar 4.0 – a gyártástól a szolgáltatásokig és a kutatásig – terén figyelhető meg, de más területeken is, mint például az orvosi és a kutatási ágazatok terén, amelyek lényegében e kivándorlás nagy részét táplálják. Ez az emberek, készségek és tehetségek küldő országokból való jelentős mértékű kiáramlásához vezet, ami ezen országok versenyképességének romlását, valamint az oktatásba való befektetésük és nemzeti adóbevételeik csökkenését eredményezi⁽³¹⁾. Bizonyos esetekben a magasan képzett, mobilis emberek nem találnak olyan álláslehetőséget a fogadó ország munkaerőpiacán, amely megfelel a képzettségüknek, így végül olyan munkákat vállalnak el, amelyekhez túlképzettek. Ez elkerülhető, ha Európa ösztönzi a **különböző tagállamokban működő vállalkozások közötti munkahelyváltást**. Általánosabban fogalmazva, uniós szinten további erőfeszítésekre van szükség az **innovációvezérelt, inkluzív, munkahelyteremtő gazdasági növekedés felé haladás** és a nagyobb **társadalmi kohézió** előmozdítása érdekében.

4.26. Egy másik fontos kérdés a munkavállalók **egészsége és biztonsága**. A technológiai újítások valószínűleg kiváltják majd a nehéz és veszélyes munkákat, ezáltal javítva a munka minőségét, azonban új problémák jelentkezhetnek, különösen az elszigetelt (táv)munkavállalók esetében. Az európai, nemzeti és ágazati szintű szociális párbeszéd hasznos eszköz annak vizsgálatához, hogy a mindenütt jelen lévő digitális mobil kommunikáció korábban a munkavállalók egészsége és magánélete **további védelmet** igényel-e, és ha igen, milyen mértékben, valamint milyen intézkedések ésszerűek ebben a tekintetben. Következésképpen meg kell határozni azokat az eszközöket, amelyek megakadályozzák ezeket, ennek egy példája a Franciaországban a közelmúltban elismert és egyes EU-országokban bizonyos ágazati és vállalati szintű megállapodásokban alkalmazott **„kijelentkezési jog”**, amelyet uniós szinten még nem vizsgáltak. Ezt uniós szinten tovább kell elemezni, figyelembe véve a munkaidőre vonatkozó rendelkezések betartásának szükségességét, és összhangban a munka és a magánélet közötti egyensúlyra irányuló új megközelítéssel.

4.27. A dolgok internete (IoT), a magánélet védelme és a nagy adathalmazok szintén elsődleges fontosságú kérdések a digitalizált képzési és e-tanulási eszközökkel, valamint az adatvédelmi kihívásokkal kapcsolatos ismeretek terén. Ezzel kapcsolatban hangsúlyozni kell a **fogyasztói egyesületek** szerepét is, mivel azok hatékonyan hozzájárulhatnak olyan új eszközök kidolgozásához, amelyek az online oktatási szolgáltatások megvásárlásához és használatához kapcsolódóan az emberek magánélete védelme terén felmerülő főbb kihívásokra igyekeznek választ találni⁽³²⁾.

5. A jövő most van: b) Példák a munkavállalók át- és továbbképzésére irányuló bevált gyakorlatokra

5.1. Az elismert bevált gyakorlatok közé tartoznak a nyitott oktatási segédanyagok (OER, azaz olyan engedéllyel rendelkezésre bocsátott digitális oktatási anyagok, amely lehetővé teszi azok újbóli felhasználását, módosítását és terjesztését) és a virtuális szabadegyetem (MOOC, azaz nyitott, távoktatásra tervezett hálózati tanfolyamok). Ezek viszonylag – de nem teljesen – újak, és nagyon fontos az ezekkel kapcsolatos tanácsadás és tájékoztatás bővítése. A nyitott oktatási segédanyagok és a virtuális szabadegyetem használata fontos eszköz lehet az **oktatáshoz és képzéshez való hozzáférés** olyan forráshatékony módon történő **megnyitására**, amely lehetővé teszi az emberek számára a munka és a családi kötelezettségek közötti egyensúly megőrzését.

⁽³¹⁾ Schellinger, A. (2017). *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis*. A Friedrich Ebert Alapítvány egy projektje, 2015–2017., 88. o.

⁽³²⁾ HL C 81., 2018.3.2., 102. o.

5.2. Az EGSZB hasznos európai szintű eszköznek tekinti az **európai e-jártassági keretrendszert**: ez az információ és kommunikációs technológiai munkahelyeken alkalmazott 40 kompetencia referenciáját tartalmazza, egy közös nyelvet alkalmazva az Európa-szerte értelmezhető kompetenciákra, készségekre, ismeretekre és szakértelmi szintekre, ideértve az IKT-szakemberek, szakmák és szervezetek képzettségére és ismereteire vonatkozó követelményeket öt képzettségi szinten, és célja, hogy megfeleljen az egyének, a vállalkozások és más állami és magánszektorbeli szervezetek – különösen a képzési intézmények és vállalatok – igényeinek.

5.3. A **vállalati szakképzés** tekintetében egyes országok, például Ausztria, Németország, Dánia és Hollandia duális szakképzési rendszereit bevált gyakorlatnak kell tekinteni, mivel a szociális partnerek részt vesznek a szakképzési rendszereknek a munka új, digitálisan vezérelt világához való folyamatos adaptálásában ⁽³³⁾.

5.4. Az EGSZB a bevált gyakorlatok jó példáinak tekinti a spanyol „Fundación Estatal para la Formación en el Empleo” (FUNDAE), a francia „Organismes paritaires collecteurs agréés” (OPCA) és az olasz „Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua” szervezetet a **munkahelyi képzések finanszírozása** terén, és úgy véli, hogy jelentősen hozzájárulnak a munkavállalók digitális készségeinek naprakésszé tételéhez.

5.5. Hasonlóképpen az **egyéni képzési programok** is hasznosak lehetnek: **Franciaországban** például a személyi képzési számla (CPF), az egyéni képzési szabadság (CIF), a készségek értékelésére szolgáló szabadság (CBC) és a megszerzett tapasztalatok érvényesítésére szolgáló szabadság (CVAE) áll rendelkezésre.

5.6. **Olaszországban** kétféle képzési szabadság van: az első az iskolai és/vagy egyetemi oktatási és képzési tevékenységek befejezésére vehető igénybe, a munkáltatói képzések kivételével. A második a munkavállalók és a munkanélküliek számára egyaránt rendelkezésre áll, és garantálja a munkavállalók **egész életen át tartó tanuláshoz** való jogát; az érintett munkavállalók meghatározásának módja mellett a rászánható időt és a kapott jövedelmet is **kollektív tárgyalások** útján állapították meg. Végül szintén Olaszországban létezik egy **képzési utalvány** (*voucher formativo*) is: ez egyfajta egyéni pénzalap az olyan képzési tevékenységekhez, amelyek az emberek foglalkoztathatóságát erősítik szakmai és innovatív képzések révén.

5.7. **Németország** a világ egyik olyan országa, ahol a legmagasabb a munkaerő aránya és a legalacsonyabb a munkanélküliségi ráta: egy OECD-felmérés szerint a foglalkoztatási arányt nem befolyásolja az automatizálás magas szintje, mivel a munkavállalókat kiképezik a robotok használatára, illetve **más munkakörökbe helyezik át** őket, ha munkahelyüket robotizálással váltják ki. Bizonyos területeken azonban kevesebb foglalkoztatottra van szükség, és előfordulhat, hogy a munkaerőpiacra belépő emberek nem részesültek a munkakereséshez szükséges digitális készségeket biztosító képzésekben. A német szociális partnerek úgy döntöttek, hogy elfogadják az **innováció kihívását**, és tárgyalásokat kezdtek arról, hogy miként kezeljék ezt a kihívást a munkaerőpiacon.

5.8. Franciaországban tavaly a **„kijelentkezési jogról”** szóló törvényt hagytak jóvá, míg Olaszországban az erről a kérdésről szóló vita nyitott, és több kollektív szerződésben is elismerték.

5.9. Az EGSZB úgy véli, hogy az iskolai oktatás és képzés első szakaszaiban lévő fiataloknak nemcsak a munkaerőpiac szükségleteihez, hanem a **teljes körű, aktív polgári szerepvállaláshoz** szükséges ismereteket is meg kell tanítani ⁽³⁴⁾. Végezetül egy másik bevált gyakorlat az is, hogy számos észtországi általános iskolai képzés tartalmaz **alapkülső programozási kurzust**.

5.10. Az Európai Bizottság egyik közelmúltbeli, *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* ⁽³⁵⁾ [Üzleti együttműködés a szakképzést és egyéb képzést nyújtó szolgáltatókkal a magas színvonalú készségek és a vonzó jövő érdekében] című kiadványa számos olyan érdekes bevált gyakorlatról számol be, amelyeket több tagállamban is megvalósítottak, és amelyek átvétele – a szükséges módosításokat követően – máshol is hasznos lehet:

— az osztrák AQUA projekt, amelynek célja a munkanélküli emberek készségeinek a munkaadók, különösen a kkv-k igényeihez való igazítása,

— a dán Coop élelmiszeripari iskola, az élelmiszeripar növekvő munkaerőhiányának megoldására,

⁽³³⁾ HL C 13., 2016.1.15., 57. o., HL C 143., 2012.5.22., 94.o.

⁽³⁴⁾ Lásd az új uniós oktatási stratégiáról szóló EGSZB-velemény 1.2. pontját (HL C 81., 2018.3.2., 167. o.).

⁽³⁵⁾ Európai Bizottság (2017). *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future*. Luxembourg, az Európai Unió Kiadóhivatala.

- a brit műszaki partnerség a munkaerő-kínálat élénkítése érdekében a digitális ágazatokban,
 - a német duális képzési programok a szakképzett munkaerő hiányának alulról felfelé történő megszüntetésére,
 - az olasz műszaki felsőoktatási intézmények a készségek helyi szintű, stabil és folyamatos utánpótlásának biztosítására a stratégiai ágazatokban,
 - a holland Techwise Twente, amely a szakképzési intézményeket célozza meg annak biztosítására, hogy az elsajátított készségek megfeleljenek a csúcstechnológiájú anyagokkal foglalkozó ágazatok által igényelt készségeknek,
 - a szerb és német kooperatív oktatás a szakképzett munkaerő hiányától szenvedő egyes ágazatokban a munkaerő-kínálat javítására,
 - a litván és lett üzleti oktatás, amelyen keresztül – a munkaerőpiachoz való igazodás érdekében – aktualizálták a szakképzési programok tanterveit,
 - a finn Valkeakoski Campus, amely a helyi vállalatokkal folytatott szoros párbeszédnek köszönhetően lehetővé teszi a szakképzés keretében tanuló hallgatók számára, hogy megszerezzék a megfelelő digitális készségeket az automatizálás és a robotika területén,
 - a szlovák, a cseh és a brit „Step Ahead” projekt, amely a szakképzés keretében oktató tanárokat célozza meg annak biztosítására, hogy a tanított készségek megfeleljenek a munkaerőpiac igényeinek,
 - a spanyol építőipari ágazat munkaügyi alapítványa az építőiparban dolgozók készségeinek fejlesztésére és korszerű alapképzési tantervek biztosítására,
- és végül
- a globális Nestlé YOUth kezdeményezés, amely a szakképző iskolákkal közösen duális képzési lehetőségeket indít és tanterveket dolgoz ki.

Valamennyi kezdeményezés egy vagy több olyan szempontra összpontosít, mint a kereslet és a kínálat összehangolása, a munkahelyi környezetben történő tanulás, a digitális és vállalkozói készségek, a mobilitás és a társadalmi befogadás.

Kelt Brüsszelben, 2018. március 15-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Georges DASSIS
