

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye Együttműködő oktatási rendszerek a keresletnek nem megfelelő készségkínálat elkerülése érdekében – min kell változtatni?

(saját kezdeményezésű vélemény)

(2019/C 228/03)

Előadó: **Milena ANGELOVA**

Közgyűlési határozat:	15.2.2018
Jogalap:	az eljárási szabályzat 29. cikkének (2) bekezdése saját kezdeményezésű vélemény
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2019.2.13.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2019.3.21.
Plenáris ülés száma:	542.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	1 30/0/2

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB értékeli az oktatásra, képzésre és a készségek fejlesztésére és használatára az EU-ban helyezett erőteljesebb hangsúlyt, amelyet az Európai Bizottság (EB) közelmúltbeli kezdeményezéseiben is megerősített ⁽¹⁾. Az EGSZB megjegyzi, hogy az oktatás és képzés a tagállamok alapvető hatáskörei közé tartozik, ugyanakkor hangsúlyozza e területek stratégiai fontosságát Európa jövője és a gazdasági jólét, a nagyobb kohézió és a demokratikus élet, valamint gyorsan változó világunkban a polgárok elvárásainak kezelése és a jövőre vonatkozó aggodalmaik megválaszolása szempontjából ⁽²⁾.

1.2. Az EGSZB aggodalmát fejezi ki a munkaerőpiacokon a keresletnek nem megfelelő készségkínálat által okozott jelentős strukturális problémák miatt, melyek részben technológiai és demográfiai tényezők következményei. Ezért kéri, hogy dolgozzanak ki és hajtsanak végre célzott szakpolitikai intézkedéseket, ösztönzőkkel és a legjobb gyakorlatok tagállamoknak szóló gyűjteményével kísérve őket, hogy támogassák a tagállamokat oktatási és képzési rendszereik sikeres és támogató kiigazításának megvalósításában a kereslettel nem egyező készségkínálatnak, valamint a tehetségek eltérő elterjedésének elkerülése érdekében.

1.3. Az EGSZB úgy véli, hogy a készségkereslet és -kínálat közötti jelenlegi és a jövőbeli eltéréseket csak akkor lehet fenntartható módon megfelelően kezelni, ha az Európai Bizottság és a tagállamok célirányos politikákat és konkrét intézkedéseket dolgoznak ki oktatási és képzési rendszereik fejlesztése és megfelelő kiigazítása érdekében, elkötelezve magukat a tehetséggondozás és a készségkínálat irányításának holisztikus rendszerei mellett. Ezért felkéri őket, hogy ezt gyorsan és hatékonyan tegyék meg. E rendszerek mindegyikét fel kell készíteni a munkaerő új gazdasági környezethez való inkluzív és folyamatos hozzáigazításának támogatására.

1.4. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy fokozza a képesítési programokkal és a szakképzéssel kapcsolatos bevált gyakorlatok terjesztését. Az oktatási és képzési folyamat valamennyi résztvevője számára az ösztönzők megfelelő kombinációját is biztosítani kell a mindenki számára rendelkezésre álló megfelelő képzéshez való jog garantálása érdekében ⁽³⁾. Korábbi véleményével összhangban az EGSZB hangsúlyozza az európai oktatási térség fontosságát ⁽⁴⁾. Az EGSZB szerint valamennyi oktatási és képzési szinten fejleszteni és folyamatosan javítani kell a tanárok és oktatók készségeit és kompetenciáit.

⁽¹⁾ Új európai készségfejlesztési program, 2016, Európai oktatási térség, 2018. Az EGSZB üdvözölte a Belső Piaci, Ipar-, Vállalkozás- és Kkv-politikai Főigazgatóság „Tervezet a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködésre” elnevezésű projektjét is, bár annak hatóköre meglehetősen korlátozott, valamint a különböző – pl. a 2017/001., 004., 007. és a 2016/033. és 034. számú – EASME-/COSME-projekteteket.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ HL C 237., 2018.7.6., 8. o.

⁽⁴⁾ HL C 62., 2019.2.15., 136. o.

1.5. Az EGSZB elismeri, hogy a keresletnek nem megfelelő képzéskínálat egyes elemei mindig fenn fognak maradni, és az oktatási rendszerek soha sem tudják tökéletesen minden körülményre felkészíteni az embereket. Ugyanakkor a jelen tendenciái aggodalomra adnak okot, és akadályozzák a gazdasági növekedést és a munkahelyek létrejöttét, meggátolva a polgárokat abban, hogy teljes mértékben kiaknázzák kreatív potenciáljukat, a vállalkozásokat pedig abban, hogy profitáljanak az emberi erőforrások által biztosított készségek teljeskörű innovatív kapacitásaiból. Ezért a kormányoknak, a szociális partnereknek, valamint a civil társadalomnak közösen kell a probléma megoldásán dolgozniuk, és tanácsokkal és útmutatással kell szolgálniuk az embereknek, hogy a megfelelő döntéseket hozzák meg és hogy folyamatosan fejlesszék ismereteiket és készségeiket a társadalom érdekében. A készségigények jobb előrejelzéséhez és kielégítéséhez átfogó és holisztikus megközelítésekre van szükség ⁽⁵⁾.

1.6. A készségkeresletre és -kínálatra, valamint az EU munkaerőpiacának jövőbeni szerkezetére vonatkozó megbízható előrejelzések alapvető fontosságúak a strukturális munkaerőhiány csökkentéséhez. Ezért az egyetemeknek, tudományos központoknak és egyéb kutatóintézeteknek a szociális partnerekkel és a tagállamok illetékes közigazgatási szerveivel szoros együttműködésben el kell kezdeniük dolgozni a probléma megoldásán. A CEDEFOP által az elmúlt évek során szerzett tapasztalatok rendkívül hasznosak lesznek, azonban nemzeti alapon, tagállamonként részletezve tovább kell fejleszteni azokat.

1.7. Az oktatásra és a képzésre a kormányoknak, a vállalkozásoknak és a munkavállalóknak beruházásként kell tekinteniük. Az ilyen beruházásoknak adott adózási ösztönzők további beruházásokra buzdíthatják a munkaadókat és a munkavállalókat. A munkaadók és munkavállalók oktatással és képzéssel kapcsolatos bizonyos jogait kollektív szerződésekben lehet elismerni. A továbbképzésre és átképzésre vonatkozó bevált gyakorlatokat elő kell mozdítani az emberek újbóli foglalkoztatásának elősegítése érdekében.

1.8. A tanulás gyakran nem formális és informális környezetben történik, például ifjúsági szervezetekben és egymástól való tanulás révén, emellett számos munkahelyi készséget nem lehet formális, iskolai tanulás keretében elsajátítani ⁽⁶⁾. Ezért az EGSZB arra biztatja a tagállamokat, hogy vizsgálják meg, milyen módon lehet érvényesíteni az ilyen helyzetekben szerzett releváns képesítéseket. Ennek egyik módja lehet nemzeti képesítési rendszereik kidolgozása és megfelelő alkalmazása, többek között olyan platformok alkalmazása révén, amelyek a készség szintek szabványosított értékelését adják, függetlenül a készségek megszerzésének módjától. Ez a megközelítés újabb csatornát hozna létre, amelyen jelezni lehet az egyének lehetőségeit a vállalkozások részére, különös tekintettel az idősebbekre, hangsúlyozva azokat a készségeket, amelyeket nem igazolnak formális képesítési dokumentumok, de azért értékesek lehetnek.

1.9. Az egész életen át tartó tanulás, a továbbképzés és az átképzés az állam, a munkaadók és a munkavállalók közös felelőssége. Annak érdekében, hogy az emberek jó karriert csinálhassanak, aktívan támogatni kell őket, többek között olyan módszerek segítségével, mint iránymutatások, tanácsadás, pályaorientáció, coaching és mentorálás, arra irányulóan, hogy hogyan hozzanak megalapozott döntést a tanulásról és képzésről, amely a munkaerőpiacon keresett készségekkel és kompetenciákkal látja el őket. A szociális partnereknek aktív szerepet kell vállalniuk, felhívva a figyelmet a releváns problémákra és lehetséges megoldásokat javasolva. Mielőtt időt és pénzt szánunk a képzésre, az embereknek tudniuk kell, mely készségek hasznosak, és hogy az oktatási és képzési programok hogyan fogják befolyásolni karrierjüket. Ezenkívül olyan képzettséget vagy képesítést szeretnének szerezni, amelyet mások elismernek.

2. A jelen és a jövő strukturális munkaerőhiánya

2.1. A jövő ma van – gyorsabban valósággá válik, mintsem hogy követni tudnánk vagy meg tudnánk jósolni azt. Az új üzleti modellek megjelenése jelentős kihívások elé állítja a vállalkozásokat és a közigazgatást, a munkavállalók számára pedig az jelent kihívást, hogy olyan új készségeket és kompetenciákat követel meg tőlük, amelyek legtöbbjét ma még nehéz előre jelezni, ezáltal a társadalom egészét a gyors változáshoz való mielőbbi alkalmazkodás irányába tereli. Ha azt szeretnénk, hogy sikeres legyen ez az átmenet, egységesnek kell maradnunk, készen kell állnunk az azonnali reagálásra, össze kell fognunk a jövő előrejelzése, valamint az emberek, a robotika, a mesterséges intelligencia és a digitalizáció közötti kapcsolatok jelenleg zajló forradalmi változásainak proaktív irányítása érdekében, a társadalom egésze javára.

⁽⁵⁾ Az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és a társadalmi befogadásért felelős főigazgatósága felismerte ezt, és az Európai Bizottság pénzügyi és egyéb támogatást nyújtott az OECD által vezetett nemzeti készségstratégia országprojektjeihez több tagállamban, köztük Portugáliában, Olaszországban, Spanyolországban, Szlovéniában és a belgiumi Flandriában. Az utóbbi években a CEDEFOP is megvalósított olyan célirányos programokat, amelyek a tagállamokat (Görögország, Bulgária, Szlovákia, Észtország, Málta) támogatják a szükséges készségek előrejelzésének és az annak megfelelő infrastruktúrájának fejlesztésében: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

⁽⁶⁾ HL C 13., 2016.1.15., 49. o.

2.2. A keresletnek nem megfelelő készségkínálat az egyik legnagyobb kihívás, amely jelenleg veszélyezteti az EU növekedését és a fenntartható munkahelyteremtést. Egyes tanulmányok ⁽⁷⁾ szerint ennek a jelenségnek a költségei az uniós GDP 2 %-ának felelnek meg. Az Európai Bizottság szerint 70 millió európai még írni és olvasni sem tud megfelelően, ráadásul még ennél is többen vannak azok, akiknek komoly gondjaik vannak a matematikai és a digitális készségek terén. Egy nemrég készült tanulmány ⁽⁸⁾ szerint a keresletnek nem megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók aránya az EU-ban átlagosan mintegy 40 %, ami a Cedefop átfogó értékelésével is összhangban van. A megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalók a vállalatok versenyképességének fő faktorát jelentik. Ezért rendkívül fontos, hogy a jelenlegi és a jövőbeli munkaerő rendelkezzen azokkal a készségekkel és kompetenciákkal, amelyek választ adnak a modern gazdaság és a munkaerőpiac változó igényeire. Senkit sem szabad hátrahagyni ⁽⁹⁾, és meg kell akadályozni a tehetségek eltékozlását. E célok eléréséhez magasan képzett tanárookra és képzési szolgáltatókra van szükség, és megfelelő támogatást kell nyújtani az egész életen át tartó tanulásban való részvételhez.

2.3. Az EGSZB korábbi véleményeiben ⁽¹⁰⁾ hangsúlyozta a digitalizáció, a robotizáció, valamint az olyan új gazdasági modellek által az új készségek szükségességére gyakorolt hatást, mint az Ipar 4.0, a körforgásos gazdaság és a megosztásalapú gazdaság. Szintén kifejezte azt a véleményét, hogy az oktatás és a készségfejlesztés terén még több innovatív megoldás bevezetésére van szükség, mivel Európában az oktatási ágazat céljait és működését illetően, valamint az oktatás társadalmon belüli helyének és szerepének megértése érdekében valódi paradigmaváltásra van szükség ⁽¹¹⁾. A Cedefop becslése ⁽¹²⁾ szerint az uniós munkaerő meglévő készségei egyötödével maradnak el attól, amire a munkavállalóknak a feladataik legmagasabb termelékenységi szinten történő végrehajtásához szükségük lenne. Ez az európai felnőttoktatás további ösztönzésére irányuló összehangolt fellépést tesz szükségessé.

2.4. Az európai gazdaság fellendülése és a változó készségigények együttese miatt a munkaerő- és tehetséghiány az utóbbi tíz évben nem látott szintet ért el. Míg az uniós munkanélküliségi ráta csökken (a 2014. évi 10,11 %-ról 2018-ra 7,3 %-ra), a betöltetlen álláshelyek aránya megduplázódott (a 2009. évi 1,1 %-ról 2018-ra 2,2 %-ra nőtt) ⁽¹³⁾.

2.4.1. Valamennyi tagállam ki van téve ennek a problémának, bár eltérő intenzitással és okokból. Egy globális felmérés ⁽¹⁴⁾ szerint számos tagállamban aggasztóan magas azoknak a munkaadóknak az aránya, akiknek gondot okoz munkavállalót találni. Tíz tagállam van a 45 %-os világtátlag felett, közülük a legkedvezőtlenebb helyzetben Románia (81 %), Bulgária (68 %) és Görögország (61 %) van. A spektrum másik végén kisebb, de szintén jelentős problémákkal Írország (18 %), az Egyesült Királyság (19 %) és Hollandia (24 %) található.

2.4.2. A munkaadók nagyjából harmada esetében a jelentkezők hiánya az oka annak, hogy nem tudják betölteni az üres álláshelyeket. További 20 %-uk azt jelezte, hogy a jelentkezők nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal. A vállalati digitalizáció, automatizáció és átalakulás következtében a technikai és humán készségek megfelelő keverékével rendelkező jelöltek felkutatása fontosabb, mint valaha – ugyanakkor a munkaadók 27 %-a állítja, hogy a jelentkezők nem rendelkeznek a számukra szükséges készségekkel. Globálisan a munkaadók több mint fele (56 %) szerint az írásbeli és szóbeli kommunikációs készségek a legértékesebb humán készségeik, ezt követi az együttműködés és a problémamegoldás.

2.5. A Nemzetközi Felnőttkompetencia-értékelési Program (PIAAC) és a készségekről és munkahelyekről készített európai felmérés (ESJS) eredményei, valamint tudományos kutatások ⁽¹⁵⁾ egyaránt azt mutatják, hogy a kereslet és a kínálat eltérése nagy részben a túlképesítésből/túlképzésből ered. Jellemzően tízből négy felnőtt munkavállaló úgy érzi, hogy nem használja ki kellően készségeit, a felsőoktatást végzettek közel harmada pedig túlképzett az általa betöltött álláshoz. Ez egyrészt a nem hatékony erőforrás-elosztás (amely a meglévő készségállomány nem megfelelő kihasználásához vezet), másrészt a munkaerő készségei és a munkaerőpiaci kereslet közötti általános egyensúlyhiány következménye ⁽¹⁶⁾.

2.6. A keresletnek nem megfelelő készségkínálat negatív hatásokkal jár a gazdaságokra és a társadalom egészére nézve. Ezek a következők:

— meggátolja a polgárokat abban, hogy elégedettek legyenek foglalkozásukkal és karrierjükkel, csökkenti a megbecsültség észlelt szintjét, valamint alacsonyan tarthatja a béreket,

⁽⁷⁾ <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

⁽⁸⁾ „Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses” (Strukturális munkaerőhiány – Az uniós vállalkozások versenyképességének egyik akadálya), EGSZB.

⁽⁹⁾ HL C 62., 2019.2.15., 136. o.

⁽¹⁰⁾ HL C 237., 2018.7.6., 8. o., HL C 367., 2018.10.10., 15. o.

⁽¹¹⁾ HL C 173., 2017.5.31., 45. o. A felnőtt munkavállalók 40 %-a úgy érzi, hogy készségeit nem teljes mértékben hasznosítja: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

⁽¹²⁾ „Insights into skill shortages and skill mismatch.” Learning from Cedefop’s European skills and jobs survey, Európai Szakképzésfejlesztési Központ (CEDEFOP), 2018. Lásd még: uniós „készségkörkép” és az Europass.

⁽¹³⁾ Munkanélküliségi statisztika, betöltetlen álláshelyekkel kapcsolatos statisztika, EUROSTAT.

⁽¹⁴⁾ „Solving the Talent Shortage”, ManpowerGroup Employment Outlook Survey, 2018. A tanulmány megbízhatóságát néhányan vitatják – pl. Capelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

⁽¹⁵⁾ „Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses”, az IME megbízásából az EGSZB Munkaadók csoportjának kérésére készített tanulmány.

⁽¹⁶⁾ Uo.

- akadályozza a személyes növekedést és az egyéni képességek és potenciál kibontakoztatását és kihasználását,
- alacsony munkatermelékenységet eredményez – egyes becslések szerint a keresletnek nem megfelelő készségkínálat miatti termelékenység-csökkenés ⁽¹⁷⁾ az EU-ban 0,8 euro ledolgozott óránként ⁽¹⁸⁾,
- csökkenti a vállalatok versenyképességét a toborzási folyamat lassabbá és drágábbá tétele, valamint a képzéssel kapcsolatos többletkiadások révén,

2.7. A gyors változások miatt mind az alacsonyan, mind pedig a magasán képzett munkaerő ki van téve a keresletnek nem megfelelő készségkínálatnak, csakúgy, mint a jellemzően magas szintű oktatást és ismereteket igénylő szakmák. A munkaadók által jelenleg leginkább keresett szakmák között a villanyszerelő, a gépész, a hegesztő, a mérnök, a sofőr, az IT-szakember, a szociális szolgáltatások szakemberei és az üzletkötő szakma szerepel.

2.8. A TTMM-készségek és a digitális készségek egyre nélkülözhetetlenebbek a vállalatok versenyképessége és a munkavállalók termelékenységének hasznosítása szempontjából. A TTMM-készségek jelentősége túlmutat a természettudományok, a technológiai, a műszaki tudományos és a matematikai tantervek tartalmán, és lehetővé teszi a diákok és a hallgatók számára, hogy a készségek és kompetenciák szélesebb körére tegyenek szert, beleértve a rendszerben való gondolkodást és a kritikai gondolkodást. E készségek elsajátításához elengedhetetlen, hogy az emberek megfelelő alappal rendelkezzenek az alapvető és vállalkozási készségek terén. TTMM-készségeket szakoktatás és -képzés, valamint általános oktatás révén lehet szerezni. Különösen szükség van arra, hogy több nő biztossá váljon a TTMM-tárgyak tanulására, megfelelően kezelve ugyanakkor a nemek közötti digitális szakadék kérdését ⁽¹⁹⁾. A TTMM-tárgyak népszerűsítésére különféle módokat kell találni, különös tekintettel a régiókra, mivel ezek a tantárgyak általában a nagyvárosokban összpontosulnak ⁽²⁰⁾. A stratégiai digitális kompetenciákra irányuló radar hasznos eszköz ahhoz, hogy a fiatalokat szerepmodellekkel vagy mentorokkal hozza össze, akik tájékoztathatják őket a bizonyos munkákhoz szükséges kompetenciákról ⁽²¹⁾.

2.9. Jól kidolgozott szakpolitikai intézkedésekre van szükség annak elkerüléséhez, hogy a készségkereslet és -kínálat közötti eltérés problémája tovább növekedjen. A technológiák forradalmi átalakulásának köszönhetően az üzleti modellek, a fogyasztói elvárások és a munka jellege gyakran példátlan és előre nem látható módon változik meg. Amint az EGSZB már korábban rámutatott ⁽²²⁾, a meglévő állások közel fele automatizálható, ezért az automatizáció és a robotok jelentős hatással lesznek a munka jövőjére. Ennek következtében növekedhet a vállalkozások igényei és a munkavállalók képzettsége, készségei és kompetenciái közötti szakadék, az oktatási és képzési szolgáltatók pedig kihívásokkal szembesülnek. Ez szintén a humán és a transzverzális készségek, valamint egyéb, gyakran informális tanulás révén szerzett készségek egyre növekvő fontosságára mutat rá, és az informális oktatás és képzés elismerésével és validációjával kapcsolatos kérdéseket vet fel.

2.10. Az Uniónak ösztönöznie és támogatnia kell a tagállamokat a növekedést akadályozó strukturális munkaerőpiaci kihívás sürgős orvoslásában, valamint a keresletnek nem megfelelő készségkínálat kezelésében, különös tekintettel a TTMM-készségekre és a digitális készségekre. A szociális partnerek fontos szerepet játszanak az új és a kialakulóban lévő foglalkozásokhoz szükséges készségek, kompetenciák és képzettségek meghatározásában, és amennyiben lehetséges, előrejelzésében ⁽²³⁾, hogy az oktatás és a képzés jobban megfeleljen a vállalatok és a munkavállalók igényeinek. A digitalizálódás mindenki számára lehetőségeket kínál, de csak akkor, ha megfelelően történik, és ha sikerül újraértelmezni a munka és a munkaerő fogalmát ⁽²⁴⁾. Szintén fontos, hogy a szociális partnerek részt vegyenek a statisztikai hivatalok és a kormányzatok által gyűjtött adatok értelmezésében, mivel a munkaadók és a szakszervezetek nélkülözhetetlen megfigyeléssel szolgálhatnak, amelyeket másképpen figyelmen kívül hagynának. Az Európai Szociális Alap (ESZA) nélkülözhetetlen szerepet tölt be a kezdeményezések támogatásában, többek között a szociális partnerekkel végrehajtott együttes fellépések útján.

2.11. A keresletnek nem megfelelő készségkínálattal kapcsolatos tudományos kutatások kimutatták, hogy jelentős eltérések vannak a keresletnek nem megfelelő készségkínálat különböző típusainak okaiban, nagyságrendjében, következményeiben és gazdasági költségeiben. Ezért valószínűtlen, hogy az univerzális politikák hatékonyak lennének, mivel a tagállamokat általában a probléma különböző formái sújtják. Mindazonáltal egyértelmű, hogy a keresletnek nem megfelelő készségkínálat csökkentését célzó szakpolitikai intézkedések végrehajtása jelentős hatékonyságnövekedést hozhat. Ezért az EGSZB hangsúlyozza a holisztikus tanulás fontosságát, amely tiszteltben tartja és növeli a kulturális sokszínűséget és az összetartozás érzését ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Amennyiben minden egyéb tényező azonos.

⁽¹⁸⁾ Uo.

⁽¹⁹⁾ HL C 440., 2018.12.6., 37. o.

⁽²⁰⁾ HL C 440., 2018.12.6., 37. o., valamint a jó gyakorlatra pl. Németországban találhatunk példákat, ahol a „MITT-készségeket” (matematika, informatika, természettudományok és technológia) „a kis kutatók háza” kezdeményezés segítségével fejlesztik: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

⁽²¹⁾ A BMW Foundation European Table megállapításai.

⁽²²⁾ HL C 367., 2018.10.10., 15. o.

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Lásd még: „A Munka 4.0-val kapcsolatos nemzeti stratégiák áttekintése: a szociális partnerek szerepének átfogó elemzése”, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

⁽²⁴⁾ <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.

⁽²⁵⁾ HL C 62., 2019.2.15., 136. o.

2.1.2. Az európai készségútlelél fontos szerepet játszhat egy személy képzettségének, készségeinek és kompetenciáinak oly módon történő bemutatásában, amely megkönnyíti, hogy az adott személy megtalálja a képességeinek megfelelő munkakört.

3. Az oktatási és képzési rendszerek előtt álló kihívások

3.1. Általános megjegyzések

3.1.1. Ha az EU a siker lehető legnagyobb esélyét kívánja nyújtani a polgárai számára, valamint ha szeretné megőrizni és javítani versenyképességét, ösztönöznie kell a tagállamokat, hogy olyan szakpolitikai környezetet teremtsenek, amely a karrierre összpontosító alapoktatást és szakképzést kínál, és amely további lehetőségeket biztosít az egész életen át tartó tanulásra az emberek munkával töltött életrészei során.

3.1.2. Számos tagállam oktatási és képzési rendszere a hosszú formális oktatásra összpontosít, amelyet a munkahelyi karrier követ. Mostanáig a tanulás és a kereset közötti kapcsolat egy egyszerű összefüggés szerint alakult: minél több formális tanulás, annál magasabb kapcsolódó juttatások. Gazdasági tanulmányok szerint minden egyes, az oktatásban eltöltött újabb év átlagosan 8–13 %-kal magasabb keresetet jelent. Ugyanígy az is igaz, hogy az egyetemi oklevél már nem tekinthető garanciának az elhelyezkedésre a végzettség megszerzését követően. A munkáltatók ma nem csupán azt vizsgálják meg, hogy egy személy milyen szintű képzettséggel rendelkezik, hanem azt is, hogy milyen készségeket és kompetenciákat szerzett meg az oktatás során, és hogy ezek milyen mértékben relevánsak a munkaerőpiacon. Azonban az új kihívásokra tekintettel ez nem lehet ajánlatos modell a jövőben. A jövő oktatási rendszereinek az oktatást és foglalkoztatást újszerű módokon kell összekapcsolniuk, a munkaerőpiacra való belépés zökkenőmentessé tétele révén, valamint azért, hogy lehetővé tegyék az emberek számára, hogy rugalmas módon szerezhessenek új készségeket teljes pályafutásuk során.

3.1.3. Nem az a megfelelő válasz, hogy pusztán több oktatást és képzést kérünk – a több nem feltétlenül jelent jobbat is. Ahhoz, hogy megfelelő válasz szülessen, az oktatási és képzési rendszereknek a társadalom és a gazdaság valós igényeit kell figyelembe venniük, képesnek kell lenniük elkerülni a források hibás elosztását, továbbá az egész életen át tartó célzott tanulás lehetőségét kell nyújtaniuk az emberek számára. Az egyenlő és inkluzív foglalkoztatás előmozdítása érdekében a nemek közötti bérszakadékok megfelelő intézkedésekkel kell kezelni.

3.1.4. Az internet szükségtevévé tette a fontos tények és részletek ismeretét és felidézését – egyetlen kattintással közvetlen kaput kínál a tudáshoz. Ez megváltoztatja a humán tudományok alapelveit, feleslegessé téve, hogy a diákok minden információt a fejükben tároljanak, ehelyett annak megtanítását teszi szükségessé, hogy hogyan tanuljanak, és hogy megértsék a szóban forgó témák alapvető fogalmi képét, hogy azután képesek legyenek felkutatni és feldolgozni az információkat egy meghatározott feladat sikeres elvégzése, illetve egy adott probléma megoldása érdekében.

3.1.5. A technológia olyan gyorsan változik, hogy egyes tantárgyak akár már a hallgatók felsőoktatási tanulmányai alatt elavulttá válhatnak. Ez megkérdőjelezi a hagyományos tanterveket, különösen, ami az úgynevezett „alapszintű” részt illeti, és növeli a TTMM-oktatás, valamint az olyan humán készségek fejlesztésének fontosságát, mint a kritikai gondolkodás, a problémamegoldás, a közös tanulás és az együttműködés. Szintén fontos az emberek és a gépek közötti interakció kihívásának kezelése.

3.1.6. Az új technológiák fejlődése ugyancsak komoly kihívást jelent az oktatás és a képzés gyakorlati része szempontjából, mivel a legtöbb tagállamban sok időbe kerül, míg egy-egy programot kidolgoznak és hivatalosan jóváhagynak, ami rugalmatlanná teszi őket, és gátolja a valós élet fejleményeihez történő gyors hozzáigazításukat. Ennek kezeléséhez erősebb kapcsolatra van szükség az oktatás valamennyi szintje és a munkaerőpiac között. A tantervek időben történő korszerűsítése kulcsfontosságú kihívássá válik, ami hangsúlyozza a keresletre választ adó szakképzés és tanulószerveződéses gyakorlati képzések által betöltött szerepet.

3.1.7. Minden állás esetében nélkülözhetetlen, hogy a munkavállalók rendelkezzenek bizonyos, az adott ágazattal kapcsolatos ismeretekkel és tapasztalatokkal alapuló technikai és specifikus ismeretekkel. Ugyanakkor egyre fontosabbá lesz, hogy olyan alapvető készségeknek is a birtokában legyenek, mint a kreativitás és a problémamegoldás, illetve a szociális készségek és az empátia.

3.1.8. A megszerzett készségek elavulásának növekvő üteme alapvető fontosságúvá teszi az új készségek gyorsabb elsajátítását, és a készségek új kombinációi iránti növekvő keresletet eredményez a különböző feladat típusokat egyesítő ún. „hibrid állásokra” adott válaszul. A kódolási készségek például számos területen keresettek a technológiai ágazaton kívül is, és a bizonyítékok azt mutatják, hogy a legjobban fizető foglalkozások álláshirdetéseinek harmada-fele olyan állást hirdet, amelyhez kódolási készségek kellenek.

3.1.9. Az új munkahelyek összetételében a közelmúltban bekövetkezett gyors változások következtében a tanulásnak mint önálló készségnek egyre nagyobb hangsúlyt kell kapnia. A kiszámíthatatlanul változó technológia és a munkakörök hibridizációja jelentette kihívásnak úgy lehet leginkább megfelelni, ha képesek vagyunk gyorsan új készségeket elsajátítani, és ha folyamatosan tanulunk. Ezt az aspektust kellő gondossággal kell kezelni, biztosítandó, hogy a hátrányos helyzetű csoportok, például a tartósan munkanélküliek, a nagyon alacsony képzettséggel rendelkezők, a fogyatékkal élők és a kisebbségek ne szoruljanak ki a munkaerőpiacról. E tekintetben fontos a szociális partnerek és az aktív munkaerőpiac-politikai döntéshozók közötti együttműködés megerősítése.

3.1.10. A fenti cél eléréséhez fontos, hogy a tagállamok módot találjanak a fiatalok arra való ösztönzéséhez, hogy ne hagyják el az iskolát a korai szakaszokban, mivel a korai iskolaelhagyók általában az alacsony képzettséggel és alacsony fizetéssel rendelkezők közé tartoznak. A kisgyermekes anyákra külön figyelmet kell fordítani a képzés és készségeik naprakészen tartása terén a gyorsan változó szakmákban.

3.1.11. Az EGSZB határozottan ajánlja a moduláris és online tanulás – például a nyitott oktatási források és a virtuális szabadegyetemek – szélesebb körű népszerűsítését és használatát ⁽²⁶⁾.

3.2. Középfokú oktatás

3.2.1. Ahhoz, hogy képes legyen felvételezni a tanulókat a jövőhöz szükséges olyan alapvető készségekkel, mint a kíváncsiság, a megbízható információk felkutatása, a folyamatos tanulásra való képesség, a kreativitás, a problémamegoldás, a csapatmunka, a középfokú oktatásnak a pusztán memorizálás és felmondás felől a projektalapú és a problémamegoldást előtérbe helyező megközelítés felé kell elmozdulnia.

3.2.2. A duális szakképzési rendszer, amelynek keretében a tanulók idejük egy részét a tanteremben, másik részét egy vállalatnál töltik és különösen a tanulószerveződéses gyakorlati képzés hatékony eszköz arra, hogy munkakör-specifikus és transzverzális (humán) készségeket adjunk a hallgatóknak, valamint elősegítsük az iskolából a munka világába történő sikeres átmenetet. Ezért alkalmazását jóval aktívabban kellene támogatni a tagállamokban, az előfutárok bevált gyakorlatait követve, amelyknél is a középfokú oktatásban részt vevők harmada-fele ilyen típusú oktatásban részesül. A szakmai gyakorlat is fontos szerepet játszik abban, hogy a fiatalok gyakorlati munkatapasztalatot szerezhessenek. Szakmai gyakorlatra elsősorban az oktatási és képzési folyamat részeként kerül sor. Emellett olyan nyílt piaci szakmai gyakorlat is létezik, amelyre azt követően kerül sor, hogy az érintett befejezte az oktatást vagy képzést. A szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályokat, valamint a szakmai gyakorlat feltételeit nemzeti szinten határozzák meg, figyelembe véve a meglévő szabályozásokat, munkaügyi kapcsolatokat és oktatási gyakorlatokat. Ezek a szabályok ihletet meríthetnek a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlásból ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Ugyanakkor a duális szakképzést is hozzá kell illeszteni az új realitásokhoz a tantervek időben történő korszerűsítése és egy olyan támogató tanulási környezet létrehozása révén, ahol a készségek fejleszthetőek és javíthatóak végig a karrier során.

3.2.4. A tanárok felkészültsége és kompetenciái kulcsfontosságúak a duális szakképzés minősége, és alapvető fontosságúak a gyakorlati és az elméleti tapasztalat kombinációja szempontjából. Ezért fontos, hogy a tagállamok egy a tanárok és oktatók folyamatos képzésére szolgáló rendszert tartsanak fenn, és a szociális partnerekkel közösen arra törekedjenek, hogy megtalálják a módot a motiválásukhoz.

3.3. Egyetemi oktatás

3.3.1. Az EGSZB úgy látja, hogy számos tagállamban az egyetemi oktatás előtt álló legfőbb kihívás a tantervek munkaalapú képzési összetevőinek megerősítése, hogy azokat a transzverzális és témaspecifikus gyakorlati készségeket adják át a hallgatóknak, amelyekre a munkaadók igényt tartanak. Következésképpen jobban be kell vonni a szociális partnereket az oktatás és a képzés tervezésébe és lebonyolításába.

3.3.2. Mindig szem előtt kell tartani, hogy az egyetemi oktatás önmagában nem cél. Minden munka fontos, mivel minden szakma és foglalkozás lehetővé teszi, hogy az emberek hozzájáruljanak a társadalom gazdasági és szociális fejlődéséhez, az egyetemi oktatás pedig lehetőség kell, hogy maradjon, nem pedig kötelezettség vagy az emberek minőségének bélyegzője.

3.3.3. Az, hogy valaki az életpályája elején egyetemi diplomával rendelkezik, nem jelenti azt, hogy nem kell folyamatosan új készségeket elsajátítani, különösen mivel az életpályák egyre hosszabbak lesznek. Az egyetemeknek egy új szociális célkitűzést kell magukévá tenniük, mégpedig azt, hogy egész életen át tartó képzést nyújtsanak rugalmas tanulási formákban (távoktatás, esti tagozatok stb.), és ennek megfelelően kell módosítaniuk szervezetüket és terveiket.

⁽²⁶⁾ Az ilyen eszközök hozzáférést nyújthatnak teljes egyetemi képzésekhez, rövidebb kurzusokhoz és szakirányokhoz, valamint „nanodegree” programokhoz; rugalmas szerkezetet biztosítanak a képzések modulokra, a modulok kurzusokra vagy még kisebb egységekre történő bontásával; lehetőséget kínálnak az idősebb munkavállalók számára, hogy életpályájuk későbbi szakaszaiban is tanuljanak; csökkentik a tanulás költségét és idejét, továbbá jobb egyensúlyt kínálnak a munka, a tanulás és a családi élet között; gyorsabban és rugalmasabban reagálnak arra az egyre növekvő munkaerőpiaci igényre, hogy az embereket a kívánt képesítésekkel és készségekkel lássák el; bizalmat teremtenek és segítik a munkaadókat abban, hogy információhoz jussanak a potenciális munkavállalókról, amennyiben ezeket az információkat nagynevű oktatási intézmények nyújtják.

⁽²⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=HU>.

3.3.4. A szociális készségek növekvő jelentőséggel bírnak a munkahelyek széles skáláján a munkahelyi kapcsolatokban, a feladatok megosztásában és irányításában, valamint a hatékony és produktív környezet létrehozásában és fenntartásában betöltött szerepük miatt. Ezért az egyetemeknek a szakterületekre irányuló hagyományos tanterveiket ki kell egészíteniük további irányítási, kommunikációs stb. tanfolyamokkal. Az egyetemeknek emellett le kell bontaniuk az oktatási területek közötti falakat, és az interdiszciplináris megközelítésekre kell helyezniük a hangsúlyt. A magas képzettséget igénylő szakmákban végzett munka jövője szükségszerűen összefüggésben áll az interdiszciplináris készségek iránti igényvel.

3.3.5. A hatékony tanulási stratégiákkal kapcsolatos információ szintén személyre szabható. Könnyebben lehet hatékonyabb és eredményesebb tanulásra ösztönözni az embereket, ha jobban megértik gondolkodási folyamataikat. Az online tanulás utóbbi időben történő előretörésével a tanulási mechanizmusok ismertebbé váltak, és jobb iránymutatással tudnak szolgálni azzal kapcsolatban, hogy melyek a legjobb tanulási módok az egyén számára. Ezen megközelítések alkalmazásával a hallgatók nagyobb valószínűséggel lesznek képesek új készségeket elsajátítani később az életük során, valamint személyre szabott tartalmak nyújthatók a hallgatók számára távoktatás formájában.

3.3.6. Tekintettel a felsőoktatás magas költségére és az azzal kapcsolatban rendelkezésre álló bizonyítékokra, hogy nem hatékonyan osztják el a forrásokat e területen, a tagállamokat arra kell ösztönözni, hogy vezessenek be a munkaerőpiac aktuális helyzetéről információt nyújtó nyomonkövetési rendszereket, ahogyan azt a pályakövetésre vonatkozó tanácsi ajánlás javasolja ⁽²⁸⁾.

3.4. A szakképzési rendszer

3.4.1. Az EGSZB üdvözölte a színvonalas és eredményes tanulószereződéses gyakorlati képzés európai keretrendszerében meghatározott azon célt, hogy a tanulószereződéses gyakorlati képzések legalább felét a munkahelyen kell teljesíteni. A cél annak fokozatos elérése, hogy a nemzeti rendszerek sokféleségének figyelembevétele mellett a tanulószereződéses gyakorlati képzések túlnyomórészt a munkahelyen kerüljön sor ⁽²⁹⁾.

3.4.2. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló célkitűzését, hogy a szakképzési rendszert első osztályú választható lehetőséggé tegye a tanulók számára. Hangsúlyozza a szakképzési rendszer és a felsőoktatás közötti átjárhatóság előmozdításának fontosságát a lehetőségek megnyitása és a szakképzéssel kapcsolatos előítéletek megszüntetése céljából ⁽³⁰⁾.

3.4.3. A tanulószereződéses gyakorlati képzések esetén a munkaadók egyértelmű felelőssége, hogy gondoskodjanak a képzés munkával kapcsolatos részéről, így a képzés szóban forgó részét a munkaerőpiaci trendekhez és a szükséges készségekhez tudják igazítani.

3.4.4. A középfokú és a felsőfokú oktatási rendszereken kívüli szakképzésnek –mind a kezdeti, mind a folyamatos szakképzésnek – szintén van szerepe a keresletnek nem megfelelő készségkínálat kiküszöbölésében. A folyamatos átképzések és a növekvő önfoglalkoztatás világában az embereknek segítségre lesz szükségük az egyik munkáról egy másikra történő váltás során ⁽³¹⁾. Ezért a szervezési tanácsadás különböző formáit kell kidolgozni, amelyek a karrierlehetőségekről, a különböző foglalkozások és pozíciók átlagos pénzügyi feltételeiről, az egyes készségek hasznos időtartamáról stb. tájékoztatnak ⁽³²⁾.

3.4.5. Az olyan új technológiák, mint a virtuális és a kiterjesztett valóság, egyszerűbbé és hatékonyabbá teszik a tanulást, és gyökeresen jobbá tehetik a szakképzést, míg a nagy adathalmazokra épülő technológiák a személyre szabott képzés lehetőségét kínálják. E lehetőségek kihasználásához olcsó és azonnali összeköttetéseket biztosító platformok kialakítására és lekérhető kurzusokat kínáló könyvtárak létrehozására van szükség. Egyéb előnyeik mellett ezek a platformok a távoli régiókban élők számára megoldják a nagy távolságok problémáját is. A szakképzésnek ez az aspektusa az egyetemi oktatáshoz képest jelenleg alulfejlett, és megerősítésre vár.

3.4.6. A vállalatokon belüli képzés egy másik módja a készségfejlesztésnek, amely emellett hozzájárul a munkavállalók jobb termelékenységéhez és szakmai fejlődésükhöz, a vállalat általános teljesítményéhez és a munkavállalók munkahelyi jóllétéhez. Az ilyen képzés továbbá motivál, és lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy előrelépjenek karrierjükben és növeljék keresetüket. A munkavállalók képzése ezért közös érdek, és a munkaadók és a munkavállalók közös felelőssége, hogy hozzájáruljanak a továbbképzéshez és az átképzéshez, ami sikeres vállalkozásokat és megfelelő készségekkel rendelkező munkaerőt eredményez.

3.4.7. A munkavállalók képzésének szervezésére és biztosítására számos különböző nemzeti jogszabály, szabályozás és megközelítés létezik. Egyes tagállamokban a jogszabályok széles körű és erős szakképzési politikákról rendelkeznek, míg másokban a képzéseket különböző szintű kollektív szerződésekben szabályozzák, illetve a munkaadók és a munkavállalók közvetlenül állapodnak meg arról a munkahelyen. A képzéshez való hozzáférés lehetősége függhet a vállalat/munkahely méretétől is. Elő kell segíteni a hatékony munkavállalói képzéshez való hozzáférést, tiszteletben tartva eközben a rendszerek sokszínűségét és rugalmasságát, amelyek a különböző munkaügyi kapcsolatok gyakorlatai szerint változnak.

⁽²⁸⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)&from=HU](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&from=HU).

⁽²⁹⁾ HL C 262., 2018.7.25., 41. o.

⁽³⁰⁾ <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.

⁽³¹⁾ HL C 434., 2017.12.15., 36. o.

⁽³²⁾ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

3.4.8. A tagállamoknak és a szociális partnereknek együtt kell működniük, kihasználva a háromoldalú és kétoldalú szociális párbeszédben rejlő összes lehetőséget, a munkavállalói képzéshez való hozzáférés és az abban való részvétel javítása érdekében. Ezt oly módon kell kialakítani, hogy annak előnyeiből minden munkavállaló és vállalkozás/munkahely részesüljön az egész életen át tartó tanulás megközelítésének részeként, amely az állami és a magánszektor, valamint a kis-, közép- és nagyvállalatok és munkahelyek sokféle munkaerejének potenciális és tényleges igényeire épít.

3.4.9. A munkaadóknak és a munkavállalóknak kollektív és egyéni megállapodások kombinációja révén közösen kell meg egyezniük a munkahelyi képzés megszervezésének és lebonyolításának módjáról. Ez lehetőség szerint munkaidő alatti, illetve adott esetben (a nem a vállalattal kapcsolatos képzés esetén) munkaidőn kívüli képzést foglal magában. A munkaadóknak pozitív módon kell hozzáállniuk a munkavállalók képzéséhez. Azonban amikor a munkavállaló képzésre tart igényt, illetve képzésre jogosult, a munkaadónak jogában áll, hogy a kérést megvitassa a munkavállalóval, biztosítandó, hogy az a vállalati érdekeknek ugyancsak megfelelő módon járul hozzá a munkavállaló foglalkoztatásához.

3.4.10. A szakképzés nem csak a munkavállalóknak szól. A nagyvállalatok többnyire szakmai képzést biztosítanak felsővezetőik részére. A kvv-kra és különösen a tradicionális és családi vállalkozásokra ugyanakkor ez nem jellemző. Ezeknek a vállalatoknak a sikerére szinte teljes mértékben a tulajdonosokhoz/vezetőkhez kapcsolódik. Ezen vállalatok teljesítménye a jogi követelményekre, a szabályozásra, a fogyasztóvédelemre, a műszaki szabványokra stb. összpontosító rövid képzésekkel, tanácsadói szolgáltatásokhoz, videókurzusokhoz való hozzáféréssel javítható.

3.4.11. Az Európai Bizottságnak ösztönöznie kell a tagállamokat arra, hogy térképezzék fel a fejlett szakképzési rendszerekkel rendelkező uniós országokban szerzett pozitív tapasztalatokat, és mérlegeljék az ilyen cseréket megkönnyítő programok kidolgozásának lehetőségét.

Kelt Brüsszelben, 2019. március 21-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Luca JAHIER