



**AZ EURÓPAI UNIÓ  
TANÁCSA**

**Brüsszel, 2010. május 7. (02.06)  
(OR. en)**

**8815/1/10  
REV 1**

**SOC 278  
EDUC 76  
ECOFIN 213**

**FEDŐLAP**

---

Küldi: Foglalkoztatási Bizottság  
Címzett: az Állandó Képviselek Bizottsága (I. rész)/az EPSCO TANÁCS  
Tárgy: **Új munkahelyekhez szükséges új készségek**  
– **A Foglalkoztatási Bizottság közleménye**

---

Az EPSCO Tanács soron következő, 2010. június 7–8-i ülésére tekintettel a delegációk mellékelten kézhez kapják a Foglalkoztatási Bizottságnak az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezésről szóló közleményét, amely a Foglalkoztatási Bizottság 2010. április 15-i ülésének eredményeként készült<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> E közlemény egy korábbi változatát benyújtották az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” című konferenciára, amelyet 2010. március 8–9-én tartottak Barcelonában.



# A Foglalkoztatási Bizottság

## Új munkahelyekhez szükséges új képzettségek A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE

### 1. Általános bevezetés

A Foglalkoztatási Bizottság<sup>2</sup> üdvözli az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű, az Európai Bizottság által az Európai Tanács kérésére 2008 decemberében elindított kezdeményezést<sup>3</sup>. A Foglalkoztatási Bizottság korábbi véleményeiben és közleményeiben egyértelműen hangsúlyozta, hogy minden dolgozni akaró, bármilyen életkorú és készség szinttel rendelkező személy számára a képzettség javítása, valamint a munkaadói és az egyéni igényekhez igazodó minőségi oktatás és képzés biztosítása meghatározó jelentőségű<sup>4</sup>. Egyre nagyobb szükség van a képzettségi szint emelésére és a képzettségek jobb összehangolására, emellett kereslet mutatkozik a transzverzális kulcskompetenciákkal rendelkező munkavállalók iránt. Ezek előfeltételei a munkavállalók foglalkoztathatóságának, a zökkenőmentesebb munkahelyváltásnak, valamint a munkanélküliségről a foglalkoztatásra való áttérésnek<sup>5</sup>. Az emberek változáshoz való alkalmazkodóképességének javítása kulcsfontosságú Európa egyenlőségéhez és társadalmi kohéziójához, rövid távú fellendüléséhez, valamint hosszabb távú növekedéséhez és versenyképességéhez.

---

<sup>2</sup> A Foglalkoztatási Bizottság, valamint annak ad hoc és mutatókkal foglalkozó alcsoportja a Szerződésen alapuló bizottság, amely az uniós tagállamok által kinevezett képviselők közül áll. A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai és Fogyasztóvédelmi Tanács tanácsadójaként tölt be szerepet, továbbá fontos szerepet játszik az Európai Foglalkoztatási Stratégia fejlesztésében.  
<http://ec.europa.eu/emco>

<sup>3</sup> COM(2008) 868 végleges

<sup>4</sup> Lásd: A Foglalkoztatási Bizottság ad hoc csoportja által 2009 januárjában folytatott vita, valamint az azt kiegészítő, 25 ország nemzeti adatlapjából származó információk alapján a Foglalkoztatási Bizottság által az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés célkitűzéseivel kapcsolódó tagállami tevékenységek felülvizsgálatából („Cambridge 2009 thematic review – skills upgrading and skills matching” [2009. évi cambridge-i tematikus felülvizsgálat – a képzettségek javítása és összehangolása] EMCO/47/121109/EN) levont szakpolitikai következtetések.

<sup>5</sup> Lásd: A 2009. júniusi EPSCO Tanács által jóváhagyott foglalkoztatási bizottsági vélemény a képzettségekről és a mobilitásról (dokumentumszám: 10132/09).

A Foglalkoztatási Bizottság különböző közleményekben bemutatta azt az álláspontot, miszerint a képzettség fejlesztésére irányuló stratégiák elengedhetetlenek a válságkezeléshez, elősegítik a fellendülést és megkönnyítik a szerkezetátalakítási folyamatokat. A spanyol elnökség által szervezett konferencia, amely számba veszi a közelmúltbeli uniós szintű fejleményeket és egy független szakértői csoport által előterjesztett ajánlásokat<sup>6</sup>, megfelelő időben adódó lehetőség a bevált gyakorlatok tagállamok közötti megosztására.

Ez a közlemény a nemzeti szinten bevezetett tevékenységek és intézkedések áttekintését mutatja be, a tagállamok által szolgáltatott, naprakésszé tett információk alapján. A közlemény a nemzeti és regionális szinten megfigyelt konkrét kihívásokra és megoldásokra összpontosít. Emellett megvizsgálja a további kivitelezhető tevékenységek lehetőségeit és az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” menetrend szerepét az új Európa 2020 stratégiában.

## **2. Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés menetrendje: tagállami tevékenységeket illusztráló példák<sup>7</sup>**

### ***A gazdasági válság előmozdította a képzettség javítására és összehangolására irányuló intézkedések ügyét***

2009 óta a képzési tevékenységeket munkahelymegőrzést célzó intézkedésként használják, rövid távú munkamegállapodások vagy részleges munkanélküliségi rendszerek segítségével.

---

<sup>6</sup> Új munkahelyekhez szükséges új készségek: most kell cselekednünk. Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezéssel foglalkozó szakértői csoport jelentése, készítette: az Európai Bizottság 2010 februárjában.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=hu>

<sup>7</sup> A fent említett dokumentumokon túlmenően ez a közlemény hasznosítja a Foglalkoztatási Bizottság ad hoc csoportjában 2010 januárjában folytatott vitát, kiegészítve azt 23 ország nemzeti adatlapjáról származó információkkal.

A tagállamok fokozták a veszélyeztetett csoportoknak szánt képzésbe való befektetést is, és különböző szinteken erőfeszítéseket tettek arra, hogy az embereket és a vállalatokat a képzettségi szint emelésére ösztönözzék. Az ösztönzők elsősorban pénzügyi jellegűek voltak, mint például képzési utalványok (az Egyesült Királyságban, Bulgáriában), oktatási célú megtakarítások (Németországban), képzési számla (az Egyesült Királyságban), átképzési támogatás (az Egyesült Királyságban, Hollandiában), a vállalatok számára alkalmazottaik képzettségébe való befektetésért kínált olyan pénzügyi ösztönzők, mint az adócsökkentések (Cipruson, Lengyelországban, Máltán, Romániában), a munkahelyi képzési helyeket létrehozó vállalatok jutalmazása (Dániában), a képzési felügyelő javadalmazása (Észtországban), a fiatal munkanélküliek képzési célú pénzügyi támogatása (Írországban), a 45 év felettiak ingyenes képzéshez jutása azzal a feltétellel, hogy regisztrálják magukat álláskeresőként (Lengyelországban). Németország kiterjesztette azon munkavállalók továbbképzéshez jutását, akik legutóbb 4 évnél régebben részesültek szakképzésben vagy továbbképzésben. Görögországban ugyanakkor a garantált foglalkoztatással ötvözött célzott képzési programokat alakítottak ki és valósítottak meg a válság sújtotta ágazatok esetében. A migráns munkavállalókat különösen súlyosan érintette a válság, és több tagállam vezetett be például nyelvtanfolyamokhoz hasonló intézkedéseket, mivel elismert tény, hogy a nyelvi képzettség hiánya a foglalkoztatás egyik fő akadálya (Ausztriában, Észtországban, Görögországban, Szlovéniában).

A gazdasági válság minden ország állami foglalkoztatási szolgálatára nyomást gyakorolt annak érdekében, hogy javítsák szolgáltatásaikat és a munkahelyváltást az üres álláshelyekhez igazodó összehangolási folyamatok felgyorsításával, valamint a munkanélkülieket célzó különleges támogatás – azon belül képzés – nyújtásával segítsék elő. Számos állami foglalkoztatási szolgálat munkanélkülieknek szánt korai beavatkozási mechanizmusokat valósított meg, például elbocsátás előtti szolgáltatások intenzívebbé tételével (Románia), a kollektív létszámleépítést alkalmazó vállalatoknak segítséget nyújtó, illetve az érintett munkavállalók segítése érdekében az ötödik munkanapon profilalkotást, munkahely-keresési segítségnyújtást, képzési lehetőségeket biztosító gyorsreagáló rendszer létrehozásával (Málta). Hollandiában mobilitási központokból álló hálózatot hoztak létre a munkahelyváltás támogatására.

A munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolásának javítása érdekében számos ország információs és kommunikációs technológiák igénybevételel és az eljárások online szolgáltatásokon keresztüli egyszerűsítésével folyamatosan korszerűsíti foglalkoztatási szolgálatait. Az Egyesült Királyság például azt tervezi, hogy bővíti a jelenlegi álláskeresői eszközt, hogy az tartalmazza a munkaadók weboldalairól és más állásportálokról származó összesített üres álláshelyeket. Portugáliában azáltal tökéletesítették a foglalkoztatási hálózatot, hogy interfészeket hoztak létre más intézményekkel, megkönnyítve ezzel a foglalkoztatási szolgálatokhoz való hozzáférést és biztosítva az üres álláshelyek jobb kezelhetőségét. Görögországban külső összehangolási mechanizmust vezettek be az álláskereső és a munkaadók közvetlen kapcsolatteremtése érdekében. Németországban az üres

álláshelyek és az álláskeresőik közötti jobb összhang érdekében minden egyes álláskereső képességeinek elemzése magában foglalja a foglalkoztatás szempontjából releváns valamennyi erősség és gyengeség meghatározását. Franciaországban az állami foglalkoztatási szolgálat reformja – jogállásuktól függetlenül – valamennyi álláskereső számára egyszerűsítette a képzési intézkedések igénybevételére vonatkozó eljárásokat. Az állami foglalkoztatási szolgálatok ezenkívül felelősek a munkaerőt igénylő ágazatok, valamint a magánszektorbeli képzési szolgáltatókkal együttműködésben végzett munkák meghatározásáért.

Néhány tagállamban a segítő szolgálatokat is megerősítették. Máltán hamarosan kialakítanak egy kifejezetten fiatalok szóló weboldalt. A segítő tevékenység révén a programnak az a célja, hogy „fiatalokat vonzó” tevékenységeket alkalmazzon, például filmeket, zenét, sportot és egy televíziós programot.

Orientációs tevékenységeket is kidolgoztak: Finnországban az állami foglalkoztatási szolgálathoz pótszemélyzetet kell felvenni a fiatalokat és a bevándorlókat célzó, valamint a létszám-leépítési helyzetekre vonatkozó orientáció és tanácsadás megerősítése érdekében. Magyarországon a gazdaságilag aktív népesség valamennyi korcsoportja számára folyamatban van az egész életet végigkísérő orientáció kialakítása. Ehhez hasonlóan Lengyelországban szakmai mobilizációs központokat fognak létrehozni a helyi munkaügyi hivatalokon belül, míg Belgiumban a munkaerőpiaci információkhoz való jobb hozzáférést szolgáló platformot állítanak fel. Észtországban a pályaorientációs tanácsadást ki fogják terjeszteni a foglalkoztatottakra, továbbá a regionális irodákon belül új tájékoztató központok és pályaorientációs online tájékoztató szolgálatok nyílnak majd.

### ***A képzettségek iránti igények előrejelzését, valamint az oktatási és képzési rendszerek reagálóképességének javítását célzó egyedi intézkedések***

Annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon a képzettségek kínálata és kereslete között jobb egyensúly valósuljon meg, a tagállamok különböző szereplői foglalkoztak a jövőbeli képzettséggel szemben felmerülő igényekkel kapcsolatos kérdésekkel, valamint a szükséges oktatási és képzési válaszokkal.

- A képzettségekre vonatkozó előrejelzések és munkaerő-piaci információk felhasználása az oktatási és képzési ajánlatok megtervezéséhez

Számos ország fektet be eszközökbe és módszerekbe azzal a céllal, hogy a rövid, közép- és hosszú távú szükségletek figyelembevételével készségekre vonatkozó rendszeres előrejelzéseket készítsen. A legtöbb hosszú távú előrejelzést nemzeti szinten készítik, míg a rövid távú előrejelzéseket általában helyi vagy regionális szinten készítik az állami foglalkoztatási szolgálatok segítségével. Az üres álláshelyek nyomon követése jelezheti a munkaerőpiacon szükséges képzettségek jellegét és mértékét, valamint az aktuális hiányosságokat.<sup>8</sup>

Számos tagállamban az előkészítő munka az érdekelt felek széles körét érintik, partnerségi megközelítést mozdítva elő a munkaerő-piaci információk pontosságának és terjesztésének javítására. Ez megvalósulhat – a szociális partnereket, a kormányt, az oktatás, képzés és foglalkoztatás területén releváns más érdekelt feleket tömörítő – ágazati tanácsok formájában (a Cseh Köztársaságban, az Egyesült Királyságban, Portugáliában, Romániában, Svédországban, Szlovákiában), amelyek ágazatonként határozzák meg a legfontosabb képzettségeket. Franciaországban minden egyes ágazatban megfigyelőközpontokat hoznak létre, nemzeti szinten pedig a stratégiai elemzéssel foglalkozó tanács dolgozik a munkahelyeket és a képesítéseket befolyásoló tendenciák előrejelzésén, lehetővé téve ezáltal az állam, a szakágazatok és a régiók számára foglalkoztatási és képzési politikáik meghatározását. Néhány tagállamban (Ausztriában, Finnországban, Máltán, Portugáliában, Szlovákiában) a magánszektor és a tudományos élet (kutatóintézetek, egyetemek) képviselőinek részvételére is sor kerül. Ausztria például szoros együttműködést épített ki a kutatóintézetek, a kereskedelmi kamara, az oktatásügyi hatóságok és az állami foglalkoztatási szolgálat között az előrejelzések javítása érdekében. Romániában nemzetközi szervezetekkel kialakított partnerséget hoztak létre a képzettségek előrejelzésére. Németországban egy valamennyi releváns érdekelt felet tömörítő szövetség támogatja a munkaerő nyomon követésének fejlesztését. Az előrejelzés területén hozott számos intézkedés határozott törekvést tartalmaz a munkaerő-piaci információk nemcsak szakértőket, állami foglalkoztatási szolgálatokat, tanácsadókat, hanem a szélesebb közönséget célzó hatékonyabb terjesztésére is (Belgiumban, a Cseh Köztársaságban, Írországban). Írországban például a foglalkoztatási tendenciák részletes nyomon követésének eredményeit a *National Skills Bulletin* (Nemzeti Képzettség Közlönye) formájában teszik közzé, amelyet széles körben terjesztenek politikai döntéshozók, pályaaorientációs szakemberek, felsőoktatási hallgatók és más érdekelt felek körében.

---

<sup>8</sup> Ebben az összefüggésben megjegyzendő, hogy az állami foglalkoztatási szolgálatok adatai általában a regisztrált munkanélküliekre és állásajánlatokra vonatkozó információkon alapulnak, ennél fogva nem jelezhetnek egy adott időpontban hozzáférhető valamennyi üres álláshelyet (különösen a magas képzettséget igénylő állások esetében).

Az országok többsége arra használja az előkészítő munka eredményeit, hogy oktatási és képzési kínálatát a (jövőbeli) munkaerő-piaci kereslethez igazítsa. Portugáliában ez a Nemzeti Képesítési Ügynökség, valamint az országos képesítési jegyzéket biztosító, képesítésekkel foglalkozó ágazati tanácsok közötti közös munka eredményein alapul, míg Görögországban a munkaerő-piacon megtalálható foglalkozások esetében szakosodásokat és képzettségeket meghatározó modellt valósítanak meg. Számos országban (Bulgáriában, Cipruson, Litvániában, Magyarországon) folytatnak a munkavállalók igényeire, valamint a képzettségek iránti igényekre vonatkozó tanulmányokat ágazatok szerint, a későbbiekben ezek alapján szervezik meg a tanfolyamokat. Észtországban évente készítene középtávú foglalkoztatási előrejelzést a szakképzés (kezdeti és folyamatos) megtervezésére vonatkozó tájékoztatáshoz. Szlovákiában a feltárt munkaerő-piaci igényekre vonatkozó információkat az oktatási és képzési programok kiigazításához fogják felhasználni. Belgiumban a képzési ajánlatok a hiányzó képzettségekkel küzdő szakmákat célozzák. Romániában a képzettségek iránti kereslet előrejelzésére, valamint az oktatási rendszerben vagy a munkaadói követelményekhez igazodó továbbképzés során szerzett szakmai kompetenciák és képzettségek megfelelőségének nyomon követésére vonatkozó módszereket dolgoztak ki.

- A tantervek tartalmának kiigazítása és korszerűsítése a megfelelő képzettségek kifejlesztése érdekében

Az emberek nagyon fiatal életkortól kezdődő továbbképzési igényének kezelése érdekében az iskolai végzettségre vonatkozó előírásokat is gyakran korszerűsítették (Dániában, Portugáliában). A kurzusok tartalmát összességében még gyakorlatorientáltabbá tették. Új oktatási programokat vezettek be néhány tagállamban, például Szlovéniában, ahol a tervek szerint önértékelési alkotóelemeket tartalmazó oktatási programokat vezetnek be, emellett fejlesztik a kompetenciák mérésének és átadásának fogalmát, valamint javítják a tanítási módszerek minőségét.

Számos ország intézkedéseket léptetett életbe a cselekedve tanulásra irányuló szemlélet előmozdítására tanulószerveződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok révén (Ausztria, Bulgária, Dánia, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Svédország), fokozva az iskolai gyakorlati képzési kapacitást is (Dánia). Az Egyesült Királyság például létrehozott egy, a fiatal felnőttek haladóbb szintű szakmai gyakorlatára irányuló programot 35 000 felsőoktatási tanulószerveződéses gyakorlati képzéssel. Ausztriában tanulószerveződéses gyakorlati képzést javasoltak olyan fiatalok számára, akik az iskola befejezése óta nem találtak megfelelő tanulószerveződéses gyakorlati képzést.

A formális oktatáson belüli új fejlemények hatásainak kezelése érdekében kiigazították és megerősítették a tanárképzést (Dániában, Szlovákiában).

Lengyelországban a felsőoktatási reform részben a tudásalapú gazdaság igényeihez esetlegesen jobban igazodó új technológiák és kutatási területek szakembereinek képzését célzó modern tudományos központok kialakításából áll; ösztönzőket terveznek az ilyen kulcsfontosságú területeken tanulmányokat folytató személyek számára.

A munkaerő-piaci igényekre való hatékonyabb reagálás, valamint az oktatási intézmények átláthatóságának fokozása érdekében egyes országok nyomon követik és értékelik oktatási intézményeiket, nyomon követési tanulmányok vagy visszakövetési rendszerek segítségével mérik a diplomások foglalkoztatási rátáját (Dánia, Görögország, Magyarország, Románia).

Franciaországban 2010 januárjában egyes oktatási intézményekben használt új kompetencia-portfóliót vezettek be annak érdekében, hogy a tanulmányi eredmény mellett figyelembe vegyék a tanulók kompetenciáit.

- A „képzetségen alapuló szemléletről” az egész életen át tartó tanulásra való áttérés

Egyes országok olyan új foglalkozási besorolások, képesítési keretrendszerek és értékelési mechanizmusok kidolgozására összpontosították erőfeszítéseiket, amelyek inkább a tényleges képzettséget és kompetenciákat veszik figyelembe, mintsem például az iskolai végzettséget.

Számos ország jelenleg nemzeti képesítési rendszereket dolgoz ki, a képesítéseket és a képzettségeket az Európai Képesítési Keretrendszerrel (EKKR) összhangban értékeli (Bulgária, Cseh Köztársaság, Lengyelország, Portugália, Svédország, Szlovákia). Írországból a keretrendszer egy tíz szintből álló struktúra, amely magában foglalja az iskolákban, a munkahelyen, a közösségben, a képzési központokban, a főiskolákon és egyetemeken szerzett képesítéseket, a legegyszerűbbtől a legmagasabb tanulási szintekig. Cipruson az egyes foglalkozások esetében a képzettségekkel szemben támasztott követelményeket egyértelműen meghatározzák a szakképesítések rendszerében és belefoglalják abba. Szlovéniában a középfokú szakoktatásra vonatkozó előírások reformja javítja az iskolák és a munka világa közötti kapcsolatot, valamint egyszerűsíti a nemzeti szakképesítések felülvizsgálatának és jóváhagyásának rendszerét, az oktatási rendszerből kimaradottak számára is.



Számos ország hoz intézkedéseket annak érdekében, hogy elismerhetők legyenek azok a képzettségek, amelyeket egy adott személy szakmai pályafutása során informális vagy nem formális tanulás útján szerzett. Hollandiában az említett készségek oktatási vagy ágazati előírásokhoz viszonyítva ismertethetők el. Magyarországon az új Országos Képzési Jegyzék bevezetésével párhuzamosan különleges képzettségértékelési rendszert vezettek be, amely az alapfokú vagy a középfokú végzettséggel nem rendelkezők számára lehetőséget biztosít arra, hogy részt vehessenek továbbképzésben, ha rendelkeznek a megfelelő alapkompenciákkal és -készségekkel.

Olaszországban a tanulási eredményeket és a munkavállalók kompetenciáit – azok elsajátításának módjától függetlenül – regionális értékelők rendszeres időközönként értékelik. Az Egyesült Királyságban az új nemzeti képzési stratégia egyik prioritása egy olyan nemzeti „eredményjelző tábla” bevezetése, amely méri a képzettség terén elért előrehaladást. Portugáliában az elsajátított készségek elismerésére, jóváhagyására és tanúsítására vonatkozó eljárásokat minden eszközzel fejlesztették, az élet során elsajátított akár tanulmányi, akár szakmai készségek tekintetében.

Az állami foglalkoztatási szolgálat szintén fontos szerepet játszhat annak megvalósításában, hogy egy ilyen, képzettségen alapuló, hagyományos foglalkozási és képesítési kódrendszer az e foglalkozásokhoz és képesítésekhez kapcsolódó kompetenciákkal bővüljön, ez pedig segíthet a kereslet és a kínálat összehangolásának javításában. A Cseh Köztársaságban az állami foglalkoztatási szolgálat csatlakozott az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Világszervezete (WAPES) által szervezett, „Working with Competencies” (Kompetenciákkal dolgozva) elnevezésű teljesítményértékelő tevékenységhez. A képzettségen alapuló szemlélet új elemzési eszközöket és mértékegységeket is igényel. Németországban a Nemzeti Oktatási Testület tanulmánya lehetővé fogja tenni az élet folyamán megvalósított képzettségfejlesztés vizsgálatát: azt, hogy ezt hogyan befolyásolja a család, és hogyan befolyásolják az általános iskolai (iskola-előkészítő), középfokú, felsőfokú oktatási és a munkahelyi tanulási folyamatok, azt, hogy mely képességek fontosak a szakképesítések megszerzéséhez, az egész életen át tartó tanuláshoz, valamint a sikeres magán- és társadalmi élethez, továbbá a pályafutáson belüli kritikus átmenetekkel való összefüggésükben.

- Valamennyi szint érdekelt felei közötti együttműködés megerősítése

A változó munkaerő-piaci igényekre való hatékonyabb reagálás érdekében a foglalkoztatás területének érdekelt feleivel való együttműködést előmozdító szakképzési és/vagy felsőoktatási reformokat hajtottak végre és hajtanak végre jelenleg is.

A legtöbb országban a szociális partnerek fontos szerepet játszanak a szakképzés kidolgozásának valamennyi vonatkozásában, a kormányzati szervezetben való részvételük hozzájárul a képzési igények meghatározásához és programok kidolgozásához. A képzettséggel szemben felmerülő igényeket meghatározó és az ágazatokon belüli foglalkozási előírásokat megállapító, képzettségekkel és/vagy képesítésekkel foglalkozó ágazati tanácsokat oktatási és képzési szolgáltatók igénybe veszik programjaik megtervezéséhez (Dániában, az Egyesült Királyságban, Németországban, Portugáliában, Svédországban, Szlovákiában). Ágazati szintű értekezletet tartanak annak biztosítása érdekében, hogy a szakképzési programok tartalmukat és eredményüket tekintve naprakészek legyenek.

Írországban a magánszektor, a szociális partnerek és a kormány képviselőiből álló háromoldalú testület felelős a képzettségek kereslete és kínálata közötti egyensúly nyomon követéséért, valamint a feltárt egyensúlytalanságok kezelését célzó intézkedésekkel kapcsolatban a kormánynak nyújtott tanácsadásért. Az Egyesült Királyságban létrehozták a foglalkoztatással és képzettségekkel foglalkozó bizottságot (Commission for Employment and Skills) annak érdekében, hogy keresletvezérelt választ adjon a tanulók és a munkaadók oktatási és képzési igényeire. Szlovéniában a fiatalok foglalkoztatásáért és oktatásáért felelős új szakértői tanács létrehozása lehetővé fogja tenni az oktatás-, a képzés-, a foglalkoztatás- és az ifjúságügyi politikák összehangolását. Hollandiában az oktatás és a képzés munkaerő-piaci igényekre való reagálóképességét az iskolák, a munkaadók és más regionális szintű felek közötti együttműködés ösztönzésével javítják. Görögországban a szakképzési képviselőket, a munkaadókat, a munkavállalókat és a szociális partnereket tömörítő háromoldalú tanácsadó bizottság tárja fel a regionális és helyi szintű munkaerő-piaci igényeket, továbbá javaslatot tesz új szakosodások bevezetésére vagy a régebbiek törlésére, ha azokra már nincs szükség.

Az oktatási és képzési rendszerek befolyásolásának további módja a szociális partnerek részvétele állami intézmények, például állami foglalkoztatási szolgálatok irányításában és igazgatásában. Portugáliában ez a részvétel az oktatási és képzési politikák tárgyalásának és eldöntésének magasabb szintű fórumát biztosítja.

A felsőfokú oktatás szintjén a képzettségekkel szemben felmerülő igényeket és a hiányzó képzettségeket a felsőoktatásbeli érdekelt felekkel együttműködésben határozzák meg. Finnország 2009-ben azzal a céllal indította el az egyetemek reformját, hogy fokozza az egyetemek és a munka világa közötti együttműködést, mivel az egész életen át tartó tanulás az egyetemek új felelősségi körévé válik.

### **3. Szakpolitikai észrevételek – egy képzettségekre és munkahelyekre vonatkozó, 2020-ig szóló európai menetrend szerepe**

Az uniós tagállamok által életbe léptetett intézkedések hatálya és jellege arra utal, hogy a válság nem jelentett kihívást az „Új munkahelyekhez új készségek” kezdeményezés helytállósága szempontjából, tulajdonképpen kihangsúlyozta annak jelentőségét. Ez összefügg azzal is, hogy a válság továbbra is elkerül néhány kulcsfontosságú kihívást: konkrétan a demográfiai fejleményeket, valamint ezeknek a (jövőbeli) munkaerőnket jelentő emberek létszámára gyakorolt hatását, emellett az éghajlatváltozás elleni küzdelem és az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való áttérés kihívását sem. Következésképp nem meglepő, hogy a képzett munkaerő jövőbeli hozzáférhetőségének biztosítása, valamint az emberek tovább tartó munkaerő-piaci jelenléte sok ország számára továbbra is kulcsfontosságú prioritás.

A képzettségek kínálata és a munkaerőpiac közötti jobb összhang még mindig kihívást jelent sok tagállam számára, mivel a növekvő munkanélküliséggel egyidejűleg betöltetlen üres álláshelyek vannak. Ezért a munkaerő képzettség szerinti összetételének értékelése, az igények ágazati szintű előrejelzése, azt követően pedig a foglalkoztatási, oktatási és képzési politikák kiigazítását érintő következtetések levonása még alapvetőbbé vált és továbbra is az.

Egyéb kulcsfontosságú észrevételek:

- Először is a képzettségre helyezett nagyobb hangsúly a kulcs az egyének munkaerő-piaci igényeinek, valamint az oktatási és képzési eredmények tekintetében jelentkező munkaadói kereslet jobb összekapcsolásához.
- A képzettségek iránti igények feltárásában az európai, a nemzeti és az ágazati szintek közötti kifinomult megközelítés előrejelzése előfeltétele a munkaerő-piaci igényekre való jobb reagálásnak, és tovább kell fejleszteni.
- A képzettség fejlesztésének minden szinten megvalósított megerősítése előfeltétel a képzett munkaerő kínálata és kereslete jobb összehangolásának biztosításához.
- A képzettségek előrejelzésére irányuló tevékenységek eredményeinek már hozzá kell járulniuk az oktatás korai szakaszainak megtervezéséhez, mind az alapvető képzettségek, mind a transzverzális kompetenciák tekintetében.

- Az élet folyamán megvalósított képzettség javítása egész életen át tartó tanulást jelent. Az egész életen át tartó tanulásban való fokozottabb részvétel érdekében, különösen az alacsonyabb szintű képzettséggel rendelkezők esetében, az oktatási és képzési intézményeknek még nyitottabbá kell válniuk a tanulók és a munkaadók igényei iránt.
- A képzettségekkel szemben felmerülő igények hatékony előrejelzése, valamint az oktatás és a képzés során ennek mérlegelése szoros együttműködést tesz szükségessé a szociális partnerek, az oktatási és képzési intézmények, valamint a megfelelő állami hivatalok, például az állami foglalkoztatási szolgálat között.

A globális gazdasági visszaesés összefüggésében, valamint a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás és a világgazdaság versenyképességének hosszú távú kihívásaira tekintettel, Európának és a tagállamoknak továbbra is jelentősen fokozniuk kell a képzettségbe, az oktatásba és a képzésbe való (állami és magán)befektetés megőrzésére és fokozására irányuló erőfeszítéseiket, amelyek elengedhetetlenek a gazdasági visszaesés közvetlen következményei kezelésének és a hosszú távú kilátások javításának elősegítéséhez is.

A képzettség javítása és a képzettség jobb összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel kulcsfontosságú összetevője a válságból kivezető stratégiának, amely széles körű támogatottságot élvez európai<sup>9</sup> és nemzetközi szinten<sup>10</sup>. Az uniós tagállamokban új kihívások és prioritások jelentek meg ezen a területen 2009 eleje óta, mivel a növekvő munkanélküliség eredményeként az országok többségében a képzettségre irányuló politikák jelentőségére helyeződött a hangsúly.

Európai szinten az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP) munkája értékes volt az esetleges munkaerő-piaci egyensúlytalanságok felkutatásában – azáltal, hogy megvizsgálta a képzettség és képzés iránti igényekre vonatkozó munkaadói felmérések közös európai megközelítését. A foglalkozások egységes európai osztályozásának (European Standard Classification of Occupations; ESCO) kidolgozására irányuló, folyamatban lévő munkát, amely kiterjed a szükséges képzettségekre és kompetenciákra is, elismerik a foglalkozások közös európai nyelvét előmozdító, a nemzeti rendszereket kiegészítő és az európai munkaerőpiacokon a mobilitást előmozdító potenciális eszközként is.

<sup>9</sup> A Cseh Köztársaság, Svédország és Spanyolország által biztosított elnökségekkel szervezett foglalkoztatási műhelyszemináriumok és csúcstalálkozó, valamint az azokat követő, „Közös elkötelezettség a foglalkoztatásért” című bizottsági közlemény (COM(2009) 257 végleges) felhívták a figyelmet a képzettség javítására és a munkaerő-piaci igények összehangolására irányuló elsőbbségi intézkedéssorozat végrehajtására.

<sup>10</sup> Lásd a készségekre irányuló politikák sorozatára összpontosító római és londoni munkaügyi G8-csúcstalálkozót, valamint a pittsburghi G20-csúcstalálkozó vezetőinek nyilatkozatát.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok vezetőinek európai hálózata által az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés tagállami foglalkoztatási szolgálatok részére történő, gyakorlati szintű átadásának és terjesztésének elősegítése terén végzett munkát szintén el kell ismerni.

\*\*\*

A Foglalkoztatási Bizottság készen áll arra, hogy hozzájáruljon az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés továbbfejlesztéséhez oly módon, hogy szakpolitikai vitákat tart, véleményt készít a Tanácsnak, továbbá szoros együttműködést folytat az oktatási és a képzési terület egyéb releváns európai fórumaival annak érdekében, hogy egységes felfogást alakítson ki Európa versenyképességének megőrzéséhez, a foglalkoztathatóság, valamint a több és jobb munkahely előmozdításához.

---