Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A munkaerőpiaci fejlemények támogatása: a foglalkoztathatóság fenntartása, a termelékenység fokozása és a készségek fejlesztése, különösen a kkv-kban

(saját kezdeményezésű vélemény)

(2023/C 146/03)

Előadó: **Mariya MINCHEVA**

Felkérés:	elnökségi határozat: 2022.1.18.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 52. cikkének (2) bekezdése
Közgyűlési határozat:	2022.1.20.
Jogalap:	eljárási szabályzat 52. cikk (2) bekezdés
	saját kezdeményezésű vélemény
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2023.1.30.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2023.2.22.
Plenáris ülésszak száma:	576.
A szavazás eredménye:	
(mellette/ellene/tartózkodott)	153/2/2

1. **Következtetések és ajánlások**

1.1. Az **európai munkaerőpiac átalakulóban van**, és a technológiai fejlődés felgyorsulásából és a fenntartható intelligens növekedésből eredően új kihívásokkal néz szembe, amihez hozzáadódik az éghajlatváltozás, a **demográfiai változások** és a népesség elöregedése, a migráció, valamint **a digitális és a zöld átállás**. Ez az átalakulás megköveteli annak alapos megértését, hogy a fenntartható foglalkoztathatóság fenntartása és a magas szintű termelékenység elősegítése, valamint a munkaerőhiány csökkentése érdekében **milyen típusú készségekre** van szükség a jövőbeli munkaerőpiaci átalakulásokhoz, többek között a kkv-k esetében is.

1.2. **A készségfejlesztésnek, valamint az egész életen át tartó tanuláshoz való jog és hozzáférés tényleges biztosításának az átfogóbb gazdasági növekedési stratégiák és a helyreállítási és rezilienciaépítési tervek szerves részét kell képezniük.** A technológiai forradalom erőteljes hatást gyakorol **a munka és a munkahelyek jellegére**, és felgyorsítja a **foglalkoztatás szerkezetátalakításának** tendenciáit. A foglalkoztathatóság tehát közvetlenül összefügg a munkavállalók vállalati szinten megvalósuló és azt célzó továbbképzésével és átképzésével, hogy kezelni tudják a változásokat, továbbá az emberek új készségekhez való hozzáállásával, valamint a készségek fejlesztésének lehetőségeivel és az arra való motivációval.

1.3. Különböző tényezők, például az elöregedő társadalom és a demográfiai tendenciák miatt számos **kihívás merül fel a munkával töltött évek alatti váltások kezelése terén**. Ezek a következő területeket érintik: a különböző nemzedékekkel szembeni méltányos és egyenlő bánásmód; motiváció és egyenlő hozzáférés a képzéshez és a készségfejlesztéshez, illetve az át- és továbbképzési lehetőségekhez a termelékenység szintjének növelése érdekében; a személyes szakmai képességek javítása; a generációs különbségek kezelése; valamint a generációk közötti együttműködés és kölcsönös támogatás a munkahelyen. A felnőttek továbbképzéséhez elengedhetetlen a felnőttoktatás, ami egyben számos személyes, társadalmi, gazdasági és szociális előnnyel is járhat.

1.4. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) osztja azt a nézetet, hogy **„az EU-nak egy készségfejlesztési forradalmat kell elindítania annak érdekében, hogy az emberek boldogulhassanak”** ([1]), és kéri, hogy az intézmények, a vállalkozások, a szociális partnerek és az érdekelt felek a készségfejlesztési paktum keretében mozgósítsák erőfeszítéseiket, és tegyenek hatékony közös fellépéseket, valamint valósítsák meg a paktum programjában meghatározott ambiciózus célokat. Ezzel összefüggésben az EGSZB üdvözli az Európai Bizottságnak azt a javaslatát, hogy 2023 a készségek európai éve ([2]) legyen.

1.5. A **szociális partnerek** kulcsszerepet játszanak abban, hogy a fenntartható fejlődés megvalósítása és a foglalkoztathatósághoz szükséges készségek fenntartása érdekében ki lehessen bontakoztatni az emberekben rejlő potenciált. A stabil és hatékony kollektív tárgyalási folyamatban betöltött szerepük elengedhetetlen mind ahhoz, hogy csökkenjen a szakadék a munkavállalók szakmai előmenetellel kapcsolatos törekvései és a vállalat igényei között, mind pedig a készségek elismeréséhez, ugyanakkor ahhoz is, hogy az innováció-, ipar-, kereskedelem- és technológiafejlesztési politikákkal javuljon az oktatási rendszerek, a szakképzési rendszerek és a foglalkoztatási szolgálatok közötti kapcsolat. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások e célok elérésének hatékony eszközei. A civil társadalmi szervezetek megfelelő helyzetben vannak ahhoz, hogy nem formális és informális tanulási környezetet kínáljanak, valamint hogy hatékony módon kulcskompetenciák fejlesztésére ösztönözzenek vállalati önkénteseket. Az érintett civil társadalmi szervezetek is fontos szerepet játszanak, különösen azok, amelyek a szociális vállalkozás területén aktívak vagy a társadalom különböző kiszolgáltatott csoportjaival foglalkoznak.

1.6. A munkavégzés jellegének változásaiból eredő, megfelelően védett **új foglalkoztatási formák** különböző lehetőségeket nyithatnak meg az emberek számára, hogy vállalkozásba kezdjenek, diverzifikálják jövedelemforrásaikat, és olyan foglalkozásokba és tevékenységekbe kezdjenek, amelyek korábban nem álltak rendelkezésükre. A foglalkoztathatóság fenntartása ilyen körülmények között megfelelő szabályozást igényel, ez többek között kollektív tárgyalásokon, a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő vállalkozói és szakmai készségek fejlesztésére alkalmas szakképzési rendszeren, új típusú motivációs gondolkodásmódon és a megfelelő jogi és gazdasági kultúrán keresztül valósulhat meg.

1.7. A **digitális átalakulás** társadalmunk nagy része számára kihívást jelenthet a foglalkoztathatóság fenntartása és a munkaerőpiaci sikerek szempontjából. Azzal a kockázattal járhat, hogy elmélyülnek az egyenlőtlenségek az oktatásban és a szakképzésben mutatkozó különbségek miatt, ideértve az alapvető és funkcionális írástudást, az életkorral összefüggő akadályokat és a modern technológiákhoz való hozzáférést, valamint azt, hogy a készségektől és a jövedelmektől függően milyen mértékben használják ezeket a technológiákat. A **digitális készségek** munkaerőpiaci változásoknak és az új technológiák bevezetésének megfelelő, folyamatos frissítésére való képesség kétségtelenül a legfontosabb jövőbeli kihívások közé fog tartozni. E tekintetben az EGSZB üdvözli a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervekben a digitális készségek fejlesztésének támogatására előirányzott széles körű beruházásokat ([3]).

1.8. A **zöld átállás** sikeréhez a megfelelő készségekkel rendelkező emberekre, valamint a megfelelő munkakörnyezettel és környezetbarát termelési rendszerekkel rendelkező munkahelyekre lesz szükség. A szociális partnerek kulcsszerepet játszanak az igazságos átmenet biztosításában számos olyan gazdasági ágazatban, ahol a meglévő munkahelyek radikális változáson mennek majd keresztül. A **készségek** négy csoportja különösen fontos a **zöld** foglalkozások szempontjából: a mérnöki és műszaki készségek; a tudományos készségek; a termelésirányítási készségek és a nyomonkövetési készségek. Az EGSZB támogatja azokat az uniós szinten már meghozott intézkedéseket, amelyek célja a környezeti fenntarthatósággal és a zöld átállással kapcsolatos tanulás előmozdítása az EU-ban ([4]), és kéri, hogy kínáljanak gyakorlati megoldásokat az uniós polgárok és vállalkozások számára.

([1]) A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program (COM(2020) 274 final).

([2]) Lásd Ursula von der Leyen elnök 2022. évi értékelő beszédét az Unió helyzetéről, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/SPEECH_22_5493.

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf.

([4]) GreenComp: európai fenntarthatósági kompetenciakeret.
A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról.
A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról.

1.9. A jövőbeli munkaerőpiaci igények egyre nagyobb mértékben fognak fejlett, magasabb rendű kognitív készségeket megkövetelni, amelyek lehetővé teszik a kiszámíthatatlan, nem rutinszerű és dinamikusan változó környezetben való működést és döntéshozatalt. A foglalkoztathatóság modern körülmények közötti fenntartásában kulcsfontosságú szerepet kapnak a „metakészségek", amelyek javítják és felgyorsítják az egyéb készségek elsajátítását, és katalizátorként járulnak hozzá a gyorsabb tanuláshoz és a sikeres egész életen át tartó fejlődéshez.

1.10. A dinamikusan változó munkaerőpiaci igények fényében a rendszerek egyre fontosabb szerepet játszanak a készségek megszerzésében, előrejelzésében és osztályozásában. Ugyanakkor egyes országokban fejlesztésre szorul a készségigények előrejelzésére szolgáló eszközök kialakítása és bevezetése, ebben minden érdekelt félnek aktívan részt kellene vennie és teljes mértékben ki kellene használnia e folyamat eredményeit.

1.11. A készségeknek és a képesítéseknek az európai politikai vita középpontjába helyezésével az alábbiakat kellene ösztönözni:

1.11.1. a kormányok, a vállalkozások, a szociális partnerek és az érdekelt felek mozgósítása korszerű, átfogó készségfejlesztési stratégiák kidolgozására és végrehajtására nemzeti és ágazati szinten; több és jobb tanulási és fejlesztési lehetőség teremtése; a tehetségek vonzása és megtartása a kulcsfontosságú digitális, zöld és kognitív képességeknek, a humán készségeknek és a változáskezelési képességnek a fejlesztése érdekében; valamint több állami és magánbefektetés felszabadítása;

1.11.2. a mesterséges intelligencia alkalmazása a készségkeresletet és a készségkínálatot összehangoló rendszerekben, valamint az e területen meglévő bevált gyakorlatok tudatosítása. Ezek a rendszerek működhetnek mind az állami foglalkoztatási szolgálatokban, mind a magánszektorban;

1.11.3. a szakoktatás és -képzés korszerűsítésére és integrálására irányuló folyamatok felgyorsítása, a szakoktatás és -képzés vonzerejének, minőségének és rugalmasságának növelése, valamint alkalmazkodóképességének javítása, hogy igazodni tudjon a különböző életkorú és kategóriájú munkavállalók igényeihez, a munkaerőpiaci szükségletekhez, valamint ahhoz, hogy fel kell építeni a szilárdan versenyképes környezet, a fenntarthatóság és a zöld és digitális gazdaságra való átállás biztosításához szükséges kulcskompetenciákat;

1.11.4. a fiatalok munkaerőpiaci részvételét előmozdító feltételek és motiváció megteremtése pályaorientációs tanácsadás révén, hogy biztosítsák hozzáférésüket a jó munkakörülményekhez és a valódi szakmai előmenetelhez.

1.12. A kkv-kat bátorítani kell arra, hogy egymással együttműködő hálózatokban dolgozzanak, osszák meg egymás között a készségigényekkel kapcsolatos kutatási költségeket, és egyesítsék kapacitásaikat annak érdekében, hogy választ adjanak a kettős átállás és a készségfejlesztés kihívásaira. Fenntartható működésük szempontjából kulcsfontosságúak azon helyi közösség feltételei, amelyben működnek, ahogy kiemelt szerepe van a regionális foglalkoztatási rendszereknek, a helyi közigazgatás által nyújtott támogatásnak, valamint az új technológiákhoz, az innovációhoz és a szakképzési kiválósági központok szolgáltatásaihoz való hozzáférésüknek is.

1.13. A gazdasági szereplőknek és azok érdekelt feleinek széles körben fejleszteniük kell a készségigények előrejelzését. Támogatni kell a kkv-kat humántőke-képzési és -fejlesztési politikájuk fejlesztésében. A duális képzési rendszerek és a munkaalapú tanulás különösen igazodnak a kkv-k igényeihez. E tekintetben a szociális partnerek alapvető szerepet játszanak a tevékenységi területeiken folytatott szociális párbeszéd keretében.

2. **Általános megjegyzések és háttér**

2.1. A Covid19-világjárvány új környezetet teremtett számunkra, amely változásokat idézett elő a társadalom viselkedésében, hozzáállásában és kultúrájában. A fogyasztói elvárások és magatartás megváltoztak (több online kommunikáció és interakció), ahogy az üzleti modellek és a munkaszervezés is (több távoli helyről történő munkavégzés és hibrid munkavégzési formák). A zöld és digitális átállás előkészíti a terepet a meglévő oktatási és képzési rendszerek és gyakorlatok oly módon történő kiigazításához, hogy azok biztosítani tudják a megfelelő tudást, készségeket és kompetenciákat.

2.2. A készségek, a képesítések és a foglalkoztatás kérdésével, a munka változó jellegével és az inkluzív munkaerőpiac kialakításával számos EGSZB-vélemény foglalkozott ([5]), amelyek még ma is relevánsak. Ez a vélemény azt kívánja elemezni, hogy milyen típusú készségekre van szükség a jövőbeli munkaerőpiaci átalakulásokhoz, hogyan lehet fenntartani a foglalkoztathatóságot és növelni a termelékenységet, továbbá fel kíván tárni hatékony stratégiákat a munkaerő-fejlesztés javítására és a munkaerőhiány csökkentésére, többek között a kkv-k vonatkozásában.

2.3. A készségfejlesztési stratégiákat a nemzeti növekedési politikák és tervek részévé kell tenni, szinergiát teremtve az ipari kutatással és a gazdasági fejlődéssel. A tagállamoknak ösztönözniük kell a magas hozzáadott értéket képviselő ágazatok fejlesztését, segíteniük kell a munkavállalókat és a vállalkozásokat a változások kezelésében és abban, hogy lépést tudjanak tartani a technológia, a digitalizáció és a zöld gazdaság terén megjelenő innovációval. Ehhez további erőforrásokra és tervezésre lesz szükség egy olyan oktatási és képzési rendszerhez, amely képes megfelelni az új kihívásoknak, és képes megszüntetni a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közötti eltéréseket.

2.4. Az EGSZB úgy véli, hogy a fenntartható foglalkoztathatóság megtartása egy sokrétű kérdés, ahol a fő kihívások a munka, a munkahelyek és a foglalkozások változó jellegével, az egész életen át tartó tanuláshoz és fejlődéshez való jog szavatolásának szükségességével, a digitalizációval, az emberi potenciál és a munkatermelékenység növekvő szerepével, a munkaszervezés változásaival, a demográfiai változásokkal, valamint azzal kapcsolatosak, hogy rugalmas munkaidő biztosításával újfajta egyensúly biztosítására kell törekedni a munka és a magánélet között, és támogatni kell a tevékeny időskorra vonatkozó politikákat ([6]). Támogató környezetre van szükség annak érdekében, hogy az emberek életszakaszuktól függetlenül megértsék és jól ismerjék az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos lehetőségeket, és képesek és motiváltak legyenek arra, hogy ki is használják azokat, megértve, hogy szakmai életükhöz milyen fontos a képzés. Ebben az összefüggésben a foglalkoztatás fenntartásának képessége közvetlenül összefügg azzal a hozzáállással és képességgel, hogy a munkaerőpiac dinamikájával összhangban új készségeket fejlesszenek ki.

2.5. A szociális partnerek kulcsfontosságú szerepet játszanak a foglalkoztathatósághoz szükséges készségek fejlesztésében és fenntartásában. Ők vannak a legjobb helyzetben annak támogatásához, hogy a munkavállaló szakmai előmenetellel kapcsolatos törekvései és a vállalatok készségigényei közeledjenek egymáshoz. Szerepük – különösen egy stabil és hatékony kollektív tárgyalási struktúra révén – alapvető fontosságú a készségek elismerésének folyamatában. Az EGSZB úgy véli, hogy az általános munkaerőpiaci eredmények javítása érdekében innováció-, ipar-, kereskedelem- és technológiafejlesztési, illetve makrogazdasági politikákkal meg kell erősíteni az oktatási rendszerek, a szakképzési rendszerek és a foglalkoztatási szolgálatok közötti koordinációt. Ez különösen helyi szinten lehet hatékony.

2.6. A munka jellegében bekövetkező változások a munkaviszonyok új és rugalmas formáinak és az atipikus foglalkoztatási modelleknek a kialakulásához is vezetnek, amelyek megváltoztatják az európai munkaerőpiac szerkezetét. A megfelelően védett, új munkavégzési formák új lehetőségeket nyithatnak meg az emberek számára, hogy vállalkozásba kezdjenek, diverzifikálják jövedelemforrásaikat, és olyan foglalkozásokba és tevékenységekbe kezdjenek, amelyek korábban nem voltak elérhetők. Másrészt az új munkavégzési formáknak garantálniuk kell a szociális védelemhez való hozzáférést, mivel ez közvetlenül kapcsolódik a szociális védelmi rendszerek pénzügyi fenntarthatóságához. A foglalkoztathatóság

([5]) A munkaerőpiac megfigyelőközpontja (LMO) tanulmányai: „A holnap munkája: a munkavállalók egész életen át tartó tanulásának és képzésének biztosítása” (2022); „A munka jövője – a megfelelő ismeretek és készségek megszerzése a jövőbeli munkahelyek igényeinek való megfelelés érdekében” (2017); „Az egész életen át tartó tanulás és a készségfejlesztés fenntartható finanszírozása a szakképzett munkaerő hiányával összefüggésben” (2019); „A munka változó világa és a hosszú élettartam/a népesség elöregedése – Milyen előfeltételei vannak annak, hogy az idősödő munkavállalók aktívak maradjanak a munka új világában?” (2019); „Digitalizáció, mesterséges intelligencia és méltányosság – Hogyan erősítsük meg az EU-t a jövőbeli készségek és az oktatás terén folyó globális versenyben a társadalmi befogadás biztosítása mellett?” (2019); „Szakképzés: a készségek és a munkaerőpiaci igények előrejelzésére és összehangolására szolgáló rendszerek hatékonysága, valamint a szociális partnerek és a különböző érdekelt felek szerepe” (2020); „Javaslata tanácsi ajánlásra a fenntartható versenyképességet, társadalmi méltányosságot és rezilienciát célzó szakképzésről” (2020); „Hogyan lehet az oktatásra és képzésre építve, az egész életen át tartó tanulás szempontjából előmozdítani azokat a készségeket, amelyekre Európának szüksége van ahhoz, hogy igazságosabb, összetartóbb, fenntarthatóbb, digitálisabb és ellenállóbb társadalmat hozzon létre?” (2020); „Kkv-stratégia a fenntartható és digitális Európáért” (2020); „Ipari ökoszisztémák, stratégiai autonómia és jóllét” (2021); „Vegyes tanulás” (2021); „Felsőoktatási csomag” (2022) stb.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf.

fenntartása ilyen körülmények között megfelelő szabályozást igényel, többek között kollektív tárgyalásokon keresztül; emellett új típusú motivációs gondolkodásmódra és a megfelelő jogi és gazdasági kultúrára van szükség, és hajlandóságot kell mutatni az olyan vállalkozói és szakmai készségek fejlesztésére, amelyek megfelelnek a változó körülményeknek.

2.7. A digitális technológiák elterjedése és a munka jellegére és szervezésére gyakorolt hatásuk súlyos kihívást jelenthet a foglalkoztathatóság fenntartása és a sikeres munkaerőpiaci eredmények szempontjából. A digitalizáció azzal a kockázattal járhat, hogy a meglévő egyenlőtlenségek tovább mélyülnek az oktatásban mutatkozó hatalmas különbségek miatt, ideértve az alapvető és funkcionális írástudást, az életkorral összefüggő akadályokat és a modern technológiákhoz való hozzáférést, valamint azt, hogy a készségektől és a jövedelmektől függően milyen mértékben használják ezeket a technológiákat. Mivel a fiatalabb nemzedék nagyrészt otthon van a digitális világban, az idősebbek pedig inkább az analóg munkamódszereket részesítik előnyben, a különböző generációk egymás hasznára lehetnek. Az EGSZB üdvözli, hogy a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervek keretében jelentős beruházások történtek a digitális készségek terén.

2.8. A zöld készségek azok az ismeretek, képességek, értékek és attitűdök, amelyek egy fenntartható és erőforrás-hatékony társadalomban való élethez, illetve annak fejlesztéséhez és támogatásához szükségesek ([7]). A zöld átállás érdekében változtatni kell a termelési folyamatokon és az üzleti modelleken, és ez számos meglévő foglalkozás esetében a szükséges készségek és a velük járó feladatok változásával, illetve azzal jár, hogy továbbképzési és átképzési programokat kell kidolgozni a munkavállalók számára. A zöld átállás sikeréhez a megfelelő készségekkel rendelkező emberekre lesz szükség. Az EGSZB elismeri az erre irányuló szakpolitikai válaszokat, és kéri, hogy kínáljanak gyakorlati megoldásokat az uniós polgárok és vállalkozások számára.

2.9. A visszafordíthatatlan demográfiai tendenciák, a zsugorodó munkaerő és a megnövekedett élettartam új munkaszervezési politikákat, generációk közötti csereprogramokat tesznek szükségessé, illetve azt, hogy rugalmas munkaidő biztosításával újfajta egyensúly biztosítására törekedjünk a munka és a magánélet között, valamint olyan intézkedéseket dolgozzunk ki, amelyek hozzájárulhatnak a jobb munkatermelékenységhez és előmozdíthatják az aktív időskort. A foglalkoztathatósággal összefüggésben számos probléma és kihívás merül fel a munkához kapcsolódó életciklusokban bekövetkező átmenetek kezelése során. Ezek az egyes generációkkal szembeni igazságos és egyenlő munkaerőpiaci bánásmódra, az életkor megértésével kapcsolatos kultúrára, a generációs különbségek kezelésére és a társadalmi tőke kezelésére vonatkoznak. Az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés elősegíti a foglalkoztathatóság fenntartását és a termelékenység növelését az élet minden szakaszában, és fokozza a nemzedékek közötti együttműködést és támogatást a munkahelyen.

2.10. A speciális készségekkel rendelkező migránsok idevonzása szintén fontos eleme a jövőbeli készségkínálati láncnak. Az Európai Bizottság által „A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” címmel kiadott közlemény pozitív lépés ebbe az irányba.

3. **A munkaerőpiac jövőbeli átalakulásához szükséges készségek**

3.1. A készségek központi szerepet játszanak abban, hogy a társadalmak, a vállalatok és az egyének képesek legyenek boldogulni az egyre inkább összekapcsolt és gyorsan változó világban. A munka jövője eltérő lesz a különböző iskolai végzettségű és képzettségű emberek számára. Az alacsony képzettséget igénylő munkahelyek iránti kereslet fokozatosan csökkenni fog, miközben számos munkahely megmarad. Az automatizálás és az intelligens rendszerek elterjedése miatt leginkább egyes fizikai vagy manuális, számolási és ügyfélszolgálati készségekhez kapcsolódó munkafeladatokat fenyegeti az átalakulás vagy a megszűnés veszélye. Ennek ellenére a kézműves és művészeti szakmák továbbra is megmaradnak, továbbképzésük pedig elengedhetetlen a gazdasági és társadalmi fejlődésben való részvételhez. A digitális és a zöld átállás miatt a magas szintű képzettség és képesítések iránti kereslet jelentősen növekedni fog, míg a közepes képzettséget igénylő munkahelyek száma átmenetileg stabil maradnak, de sok közülük a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően átalakul.

3.2. A dinamikusan változó munkaerőpiaci igények fényében a rendszerek egyre fontosabb szerepet játszanak a készségek megszerzésében, előrejelzésében és osztályozásában. Az EGSZB üdvözli azt a tendenciát, hogy elindult a készségek és kompetenciák európai taxonómiáinak és szótárainak elkészítése és fejlesztése. Ilyen például az ESCO, a digitális kompetenciakeret (DigComp 2.2), a DigCompEdu, az e-kompetenciakeret, a DISCO, az uniós foglalkozások, az európai fenntarthatósági kompetenciakeret (GreenComp) stb. Ezek jelentős mértékben hozzájárulnak a munkaerőpiacon

([7]) Az ENSZ Iparfejlesztési Szervezete.

megkövetelt készségek átláthatóságához, a képesítések hordozhatóságához, valamint az oktatás, a képzés és a humánerőforrás-fejlesztés kompetenciaalapú megközelítésének bevezetéséhez. Ugyanakkor támogatjuk azt a nézetet ([8]), hogy egyes országokban a készségigények előrejelzésére szolgáló eszközök kialakítása és bevezetése nem éri el a szükséges szintet, nem minden érdekelt fél vesz részt aktívan, vagy nem használják ki teljes mértékben e folyamat eredményeit.

3.3. A szociális partnerek alapvető szerepet játszanak abban, hogy a szakmai és területi megfigyelőközpontokból érkező adatok alapján készségfejlesztési stratégiákat határozzanak meg. Ezért elengedhetetlen, hogy a szociális partnereket kezdettől fogva bevonják a folyamatba, így biztosítva, hogy az európai munkáltatók és munkavállalók tényleges igényei találkozzanak.

3.4. A **digitális készségek** kétségtelenül a legfontosabb készségek közé fognak tartozni a jövőben. Az európai gazdaság valamennyi ágazatában jelentősen nő a speciális és igen fejlett digitális készségek iránti igény.

3.5. Szintén nagyobb szükség van STEM-készségekre (természettudományok, technológia, műszaki tudományok, matematika) és interdiszciplináris készségkombinációkra – „hibrid készségek", „transzverzális készségek" és „interfunkcionális készségek". A szakértelem, a kutatási és előrejelzési készségek, az összetett információk kifinomult elemzéséhez és értelmezéséhez szükséges készségek, valamint a technológiai készségek egyre nagyobb értéket képviselnek. A zöld készségek általános mutatója ([9]) szerint a **készségek** négy csoportja különösen fontos a **zöld** foglalkozások szempontjából: a mérnöki és műszaki készségek; a tudományos készségek; a termelésirányítási készségek és a nyomonkövetési készségek.

3.6. A jövő gazdaságai és a jövőbeli munkaerőpiaci igények egyre nagyobb mértékben fognak fejlett, magasabb rendű **kognitív készségeket** megkövetelni, amelyek lehetővé teszik a kiszámíthatatlan, nem rutinszerű és dinamikusan változó környezetben való működést és döntéshozatalt. Ezek a leggyakrabban analitikai, kreatív, innovatív, nem szabványos, rendszerszintű, fogalmi, stratégiai, absztrakt, önálló és kritikus gondolkodási készségek. A foglalkoztathatóság modern körülmények közötti fenntartásában kulcsfontosságú szerepet kapnak a **„metakészségek"**, amelyek javítják és felgyorsítják az egyéb készségek elsajátítását, és katalizátorként járulnak hozzá a gyorsabb tanuláshoz és a sikeres egész életen át tartó fejlődéshez.

3.7. A gépek és algoritmusok nem fogják kiváltani a **„humán készségek"** iránti igényt a munkaerőpiacon. A munka jövője és a változó munkaköri profilok többféle társas-kommunikációs és viselkedésbeli készséget követelnek meg, amelyek közül a legkeresettebb az érzelmi intelligencia, az empátia, a kapcsolatépítés, a hálózatépítés, a hatékony kommunikáció, az érdekérvényesítés, a csapatmunka, a stílus, az üzleti etikett, az interkulturális tolerancia, a tárgyalás, a konfliktuskezelés stb.

3.8. A munkaerőpiaci kereslet előterébe kerül a személyes hatékonysággal összefüggő számos **interfunkcionális** és **viselkedésbeli** készség is. Ebben az összefüggésben a leginkább keresett készségek a vállalkozói készség és a csapatmunka, a döntéshozatali és problémamegoldó készségek, az eredményorientáltság, a feladatok párhuzamos végzésének képessége, a rugalmasság és az alkalmazkodóképesség, a kezdeményezőkészség, a találékonyság, a felelősség, az önellenőrzés, az előrelátás, a részletekre fordított figyelem, a bizonytalanság, a feszültség és a stressz kezelése, az időgazdálkodás stb.

4. **A munkaerő fejlesztése az inkluzív munkaerőpiac és a magas termelékenység érdekében**

4.1. Ahhoz, hogy az európai munkaerőpiac megfeleljen az előtte álló kihívásoknak, mindenekelőtt inkluzívnak kell lennie, egyenlő versenyfeltételeket kell biztosítania, és meg kell teremtenie az olyan, jól működő foglalkoztatási rendszerekbe történő beruházások feltételeit, amelyek hozzájárulhatnak a termelékenység növeléséhez, valamint iránymutatást adhatnak a hatékony képzési és készségfejlesztési, illetve aktív munkaerőpiaci politikákhoz. A tagállamok eltérő hagyományai és gyakorlatai ellenére az EGSZB úgy véli, hogy a következőkre van szükség:

4.1.1. a munkaerőpiaci készségigények nyomon követésére, tanulmányozására és előrejelzésére szolgáló rendszerek optimalizálása;

([8]) Lásd például: Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. ILO – Genf, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
A Tanács állásfoglalása a felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116.

4.1.2. a szociális partnerek és valamennyi érdekelt fél nagyobb mértékű bevonása, különös figyelmet fordítva a vállalkozások azon képességére, hogy belső eljárásokat dolgozzanak ki a készséghiány és a képzési igények azonosítására, valamint hogy intézkedéseket alkalmazzanak saját munkavállalóik át- és továbbképzésére;

4.1.3. modern megközelítések és információtechnológiák alkalmazása a készségekre vonatkozó analitikus adatok megerősítésére, ágazatok és régiók közötti rendszerezésére és hozzáférhetővé tételére annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzéseket és képesítéseket biztosítsanak; például a tehetséginformációs platformok integrálhatják egyrészt a munkavállalókra vonatkozó különböző információkat (készségek, képességek, tapasztalat, szakmai fejlődés iránti vágy, demográfiai adatok, képzési igények, fejlesztési lehetőségek), másrészt a munkáltatók igényeit;

4.1.4. a szociális partnerekkel együtt stratégiai értékelés készítése a zöld és digitális gazdaságra való átállással kapcsolatos munkahelyek, foglalkozások, képesítések, tevékenységek és készségek tekintetében jelentkező kihívásokról és következményekről; a képesítések és az átképzés megfelelő formáinak kidolgozása, valamint a készségfejlesztésbe való beruházás és a változás vagy a zöld munkahelyekre való átállás által érintett személyek támogatása;

4.1.5. azoknak az akadályoknak az elemzése, amelyekkel a fiatalok szembesülnek a STEM-képesítések és -készségek megszerzésekor, valamint célzott intézkedések annak érdekében, hogy a lányok és nők körében növeljék a STEM-oktatás és -pályafutás vonzerejét;

4.1.6. intézkedések a rugalmas, reziliens és időtálló szakképzési rendszerek létrehozása érdekében, amelyek vonzzák a fiatalokat és támogatják őket a változó munkaerőpiacra való belépésükben, és biztosítják, hogy a felnőttek hozzáférjenek a szükségleteikre szabott, a kettős zöld és digitális átálláshoz igazított szakképzési programokhoz;

4.1.7. aktívabb stratégiai szerep biztosítása a szociális partnerek számára az új képesítések létrehozásának és kínálatának felgyorsításában, a tantervek aktualizálásában, valamint a finanszírozási mechanizmusokban és a minőség-ellenőrzésben. Különös figyelmet kell fordítani a mikrotanúsítványokra, azok minőségi szabványaira, valamint elismerésük és az átfogóbb képesítési hálózatokba való bevonásuk lehetőségeire; a szociális partnerek és az oktatási intézmények bevonásával pedig bővíteni kell az ágazati bizottságok létrehozásának gyakorlatát, területi szinten is, a strukturális munkaerőhiány kezelése és a vállalatok képzési igényeihez szorosan illeszkedő mikrotanúsítványok rugalmas létrehozása érdekében;

4.1.8. a kollektív tárgyalások bátorítása az egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférés és a munkaerőpiaci integráció megkönnyítése érdekében, többek között a következők révén: egyéni tanulási számlák (a nemzeti gyakorlatoknak megfelelő, fizetett képzési szabadsággal kapcsolatos lehetőségek feltérképezésével) és évi minimális óraszámú képzés; ösztönzők biztosítása a tovább- és átképzéshez; a képesítések elismerése az összes uniós tagállamban; vállalati tudásmenedzsment-rendszerek fejlesztése; mentori szerződések megkötése nyugdíjas, tapasztalt munkavállalókkal stb.;

4.1.9. a tanulási és fejlődési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférést biztosító szakpolitikák kidolgozása. Ehhez a következők szükségesek:

4.1.9.1. a „Kompetenciafejlesztési pályák: új lehetőségek felnőtteknek” című 2016. évi uniós ajánlásban meghatározott három lépés végrehajtása – készségfelmérés, személyre szabott tanulási kínálat biztosítása, valamint a megszerzett készségek validálása és elismerése;

4.1.10. különös figyelmet kell fordítani a munkavállalók azon kategóriáira, akiket a leggyakrabban rekesztenek ki a képzésből, de akiknek éppen ezért a legnagyobb szükségük van rá: az alacsonyan képzettek, a 45 év felettiek, a fogyatékossággal élők, a családi és gondozási kötelezettségek miatti hosszabb távollét után munkába visszatérő nők, a migránsok és a menekültek. A civil társadalmi szervezetek és a szociális vállalkozások kulcsfontosságú szerepet játszanak abban, hogy segítsék e kiszolgáltatott csoportokat képzési igényeik kielégítésében.

5. **A kkv-k előtt álló kihívások a munkaerőpiac jövőbeli átalakulásához szükséges készségek fejlesztése terén**

5.1. Az Unióban az összes vállalkozás 99 %-át a mikro-, kis- és középvállalkozások teszik ki. A mintegy 24 millió kkv több mint 4 billió EUR hozzáadott értéket állít elő, és több mint 90 millió embert foglalkoztat, és ezzel a vállalkozói szellem és az innováció döntő fontosságú forrása, aminek kiemelt szerepe van az európai ipar fenntartható fejlődése és versenyképessége szempontjából ([10]). A kkv-k fontosságát mindig is elismerték, de a Covid19-világjárvány rávilágított arra, mennyire kiszolgáltatottak a külső hatásokkal szemben, különösen egy olyan válsággal összefüggésben, amely nagyon sok kkv-t bizonytalan pénzügyi helyzetbe hozott, és több millió munkahelyet veszélyeztet.

5.2. A kkv-k ugyanazokkal a kihívásokkal néznek szembe, mint bárki más, de sajátos problémákkal küzdenek a piacra jutás és a finanszírozás javítása, az innovációk alkalmazása, a digitalizáció, a klímasemleges üzleti modellekre való átállás és a lineáris termelésről a körforgásos termelésre való áttérés terén.

5.3. A korlátozott erőforrások, az elégtelen szakértelem és a regionális elhelyezkedésük miatt a kkv-k túlnyomó többsége komoly nehézségekkel küzd a tehetségek vonzása, valamint a munkaerő kiválasztása, képzése, fejlesztése, motiválása és megtartása terén. A kkv-knak csak mintegy 40 %-a rendelkezik humánerőforrás-menedzsmentre vonatkozó írásos stratégiával és szabályzattal. A külső képzésben részt vevő alkalmazottak távollétének kompenzálásával kapcsolatos nehézségeik, valamint korlátozott pénzügyi kapacitásuk miatt a kkv-k az uniós átlagnál alacsonyabb arányban veszik igénybe a személyes jelenlétet igénylő szakképzési formákat.

5.4. A kkv-k túlnyomó többsége sajátos réspiacokon és/vagy nem hagyományos gazdasági ágazatokban működik, ahol a munka jellege olyan különleges szakmai készségeket igényel, amelyeket valós gyakorlati környezetben kell elsajátítani és fejleszteni. A korlátozott humán erőforrások gyakran azt jelentik, hogy a munkahelyek szélesebb körű szakosodást és átvihető hibrid készségeket követelnek meg, amelyek összefüggenek azzal, hogy a funkcionális feladatok szélesebb skáláját kell ötvözni.

5.5. A kkv-k sajátos készségigényei elsősorban a technológiai vállalkozói készséghez, az üzleti lehetőségek felismeréséhez, a kockázatértékeléshez és -kezeléshez, a finanszírozási forrásokhoz, a vállalati stratégiák, üzleti projektek és tervek kidolgozásához, az innovatív üzleti modellek végrehajtásához, a digitális technológiák használatához, a digitális márkaépítéshez és a digitális marketinghez kapcsolódnak, összhangban a kialakult szabályozási kerettel, a személyzeti igazgatással, a zöld gazdasággal és a megújuló energiaforrások használatával, valamint a körforgásos gazdasággal.

5.6. Számos, egyedi know-how-val rendelkező kkv-nál – különösen a réspiacokon – a szakmák technikai jellegűek, ezért a munkahelyi képzés megfelelő választ ad készségigényeikre. Hasonlóképpen munkahelyi képzésre van szükség a digitális és zöld átállás kihívásainak teljesítése érdekében. Az ilyen típusú képzési eszközök megkönnyítik a kkv-k készségfejlesztését azáltal, hogy egyszerűsített lehetőséget kínálnak a vállalaton belüli képzések megszervezésére és az ismeretek vállalaton belüli átadására. Annak érdekében, hogy kezeljék azt a problémát, hogy a képzéseken részt vevő munkavállalók hiányzásakor is fenn kell tartani a termelési szintet, a munkáltatóknak megfelelő képzési formákat és ad hoc eszközöket kell igénybe venniük (például ágazati vagy területi szinten meg kell osztaniuk a képzési programokat, elősegítve a kkv-k közötti szinergiákat), és hozzáférést kell kapniuk a célzott pénzügyi támogatási intézkedésekhez.

5.7. A gazdasági szereplőknek és az érdekelt feleiknek széles körben fejleszteniük kell a készségigények előrejelzését. A szociális partnerek a foglalkoztatási ágazatokban és szektorokban folytatott szociális párbeszéden keresztül e tekintetben kulcsszerepet játszanak.

Kelt Brüsszelben, 2023. február 22-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises.