



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2011/2067(INI)

20.4.2011

JELENTÉSTERVEZET

az új készségek és munkahelyek menetrendjéről
(2011/2067(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Regina Bastos

PR_INI

TARTALOMJEGYZÉK

| | Oldal |
|--|--------------|
| AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY | 3 |
| INDOKOLÁS | 9 |

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

az új készségek és munkahelyek menetrendjéről (2011/2067(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az „Új készségek és munkahelyek menetrendje: Európa hozzájárulása a teljes foglalkoztatottsághoz” című, 2010. november 23-i bizottsági közleményre (COM(2010)0682),
- tekintettel a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló tanácsi határozatra irányuló javaslatról szóló, 2010. szeptember 8-i jogalkotási állásfoglalására: az Európa 2020 integrált iránymutatás II. része¹,
- tekintettel a tagállamok foglalkoztatáspolitikájára vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2010. október 21-i 2010/707/EU tanácsi határozatra²,
- tekintettel a fiatalság munkaerőpiacra való bejutásának, valamint a gyakornoki, szakmai gyakorlati és gyakorlati képzési lehetőségek előmozdításáról szóló, 2010. július 6-i európai parlamenti állásfoglalásra³ (2009/2221(INI)),
- tekintettel az atipikus szerződésekről, a foglalkoztatási pályák megóvásáról, a rugalmas biztonságról és a szociális párbeszéd új formáiról szóló, 2010. július 6-i európai parlamenti állásfoglalásra⁴ (2009/2220(INI)),
- tekintettel az új fenntartható gazdaságban rejlő foglalkoztatási potenciál feltárásáról szóló, 2010. szeptember 7-i állásfoglalására⁵,
- tekintettel „A középtávú előrejelzés 2020-ig: a szakértelemre vonatkozó kereslet és kínálat Európában” című tanulmányra (European Centre for the Development of Vocational Training, 2010)⁶,
- tekintettel az ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME és CEEP által aláírt, az integráló munkaerő-piacról szóló, 2010. március 25-i keretmegállapodásra,
- tekintettel a „Globális Európa: az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című bizottsági dokumentumra (COM(2010)2020),
- tekintettel a „Globális Európa: az „Éves növekedési jelentés: az EU válságra adott átfogó válaszlépéseinek előmozdítása” című, 2011. január 12-i bizottsági közleményre (COM(2011)0011) és a közös foglalkoztatási jelentés ahhoz csatolt tervezetére,

¹ Elfogadott szövegek, P7_TA(2010)0309.

² HL L 308., 2010.11.24., 46. o.

³ Elfogadott szövegek, P7_TA(2010)0262.

⁴ Elfogadott szövegek, P7_TA(2010)0263.

⁵ Elfogadott szövegek, P7_TA(2010)0299.

⁶ Cedefop publications, ISBN 978-92-896-0536-6.

- tekintettel „Az európai kisvállalkozói intézkedéscsomag felülvizsgálata” című, 2011. február 23-i bizottsági közleményre (COM(2011)0078),
 - tekintettel „A gazdasági, szociális és területi kohézióról szóló ötödik jelentéssel kapcsolatos következtetések: a kohéziós politika jövője” című, 2010. november 9-i bizottsági közleményre (COM(2010)0642),
 - tekintettel eljárási szabályzata 48. cikkére,
 - tekintettel az Ipari, Kutatási és Energiaügyi Bizottság jelentésére, valamint a Költségvetési Bizottság, a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, a Kulturális és Oktatási Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A7-0000/2011),
- A. mivel a globális munkanélküliség jelenleg 23,1 millió embert érint; mivel a fiatalok munkanélküliek aránya 20,4% és a tartós munkanélküliség tovább emelkedik,
 - B. mivel a 2008-as gazdasági válság következményeként az elsődleges és a gyártási ágazatok a vártnál több munkahelyet veszítettek el és a becslések szerint 2020-ig mintegy 2,5 millió munkahelyet fognak elveszíteni,
 - C. mivel a szolgáltatási ágazat – értékesítés, vagyonvédelem, takarítás, étkeztetés, gondozás stb. – a várakozások szerint továbbra is a munkahelyek legtöbbjét fogja biztosítani mostantól 2020-ig, és a leggyorsabban növekvő terület lehet,
 - D. mivel a változó foglalkoztatási trendek az ágazatokban természetes módon befolyásolják, hogy milyen foglalkozások és képzési szintek keresettek a foglalkoztatásban,
 - E. mivel a diplomával nem rendelkező munkavállalók esetében nagy a kockázata a munkahely elvesztésének,
 - F. mivel a képzés és a felsőoktatás hosszú távú fenntarthatósága olyan különböző dolgoktól függ, mint az államháztartás állapota vagy az egyéni elképzelések,
 - G. mivel a magasabb fokú képzettséget igénylő munkahelyek száma várhatóan nőni fog,
 - H. mivel mind az EU-ba irányuló, mind az onnan kiinduló, illetve az azon belüli migráció egyre inkább befolyással lesz a tagállamokban az aktív népesség jövőbeli létszámára és összetételére, illetve fontos kihatásai lesznek a szakképzések keresletére és kínálatára,
 - I. mivel a fenntartható gazdaság rendelkezik azzal a potenciállal, hogy növelje a megfelelő munkahelyek számát és hogy hozzájáruljon az európai gazdaság fellendüléséhez,
 - J. mivel az EU továbbra is kevesebbet fektet be kutatásba és oktatásba, mint teszik azt világgazdasági partnerei és versenytársai; mivel jelentős beruházásokra van szükség a know-how gazdaságban,

A foglalkoztatáspolitikák előtt tornyosuló kihívások

1. emlékeztet arra, hogy az Európa 2020 stratégián belül a tagállamok megállapodtak egy foglalkoztatási célban, amely szerint 2020-ra a 20–64 éves korosztály 75%-a bekerül a foglalkoztatásba; felhívja valamennyi érintett felet, hogy fokozza erőfeszítéseit annak érdekében, hogy az Európa 2020 stratégia sikertörténet legyen;
2. rámutat, hogy a foglalkoztatási ráta szorosan kapcsolódik a gazdasági teljesítményhez; kifejezetten ajánlja, hogy a tagállamok kövessék a foglalkoztatási politikákra vonatkozó iránymutatásokat a széles körű gazdaságpolitikai iránymutatásokkal együtt;
3. a tagállamok között a gazdaságpolitikák jobb összehangolására hív fel a tisztességtelen verseny és a piactorzulás elkerülése érdekében; sürgeti a tagállamokat, hogy tartsák tiszteletben a költségvetési fegyelemre vonatkozó szabályokat azon kockázat csökkentése érdekében, hogy ne legyen túlzott hiány alakuljon ki náluk, a Bizottságot pedig hatékony költségvetési felügyeletre hívja fel;
4. támogatja a Bizottságnak az Európa 2020 stratégián belüli kiemelt kezdeményezését, miszerint végezzenek változtatásokat a fenntartható gazdaság irányában;
5. emlékeztet arra, hogy a demográfiai változás, valamint a termelési láncok változásainak kombinációja jobb foglalkoztatást, oktatási és munkaszervezési stratégiákat követel meg az európai gazdaság versenyképességének maximalizálása, a humántőke elvesztésének minimalizálása és az új munkalehetőségek megteremtése érdekében;
6. hangsúlyozza, hogy erősíteni kell a „rugalmas biztonságra” (flexicurity) irányuló nemzeti intézkedéseket, illetve azokat az egyes tagállamok új társadalmi-gazdasági körülményeihez kell igazítani azok különleges igényeinek megfelelően rugalmas és aktív munkaerőpiac, a hatékony képzés és a biztonságos társadalombiztosítási rendszerek biztosítása érdekében; óv az általánosító megoldásoktól;
7. sajnálattal tölti el, hogy sok munkavállaló számára továbbra is nehéz feladat a munka és a családi élet összeegyeztetése; felhívja a tagállamokat, hogy minden szülőnek – és különösen az egyszülős családoknak – adjanak lehetőséget az integrációra, ne csak a munkában, hanem az egész életen át tartó tanulási folyamatokban is;

Válaszok

Képzett munkaerő rendelkezésre állásának biztosítása

8. üdvözli a Bizottság azon kezdeményezését, hogy hozzanak létre uniós készségáttekintő rendszert és reformálják meg az Európai Foglalkoztatási Szolgálat hálózatát (EURES) annak érdekében, hogy átláthatóbb legyen az álláskeresők számára;
9. felszólít, hogy jobban kövessék nyomon, hogy Európában mire várható kereslet, valamint haladéktalanul ültessék át az eredményeket a tagállamok oktatásában és egész életen át tartó tanulási folyamataiban; úgy véli, hogy a vállalkozásokat és az oktatási intézményeket összefogó „tudásszövetség” hasznos eszköz lenne az innováció és a készségek terén mutatkozó hiányosságok kezelésére;
10. sajnálattal tölti el, hogy az iskolai tanulmányokat idő előtt abbahagyók száma továbbra

is magas; felszólítja a tagállamokat, hogy hajtsanak végre az iskola idő előtti abbahagyásának megelőzésére alkalmas politikákat, és kínáljanak tanulási és képzési alternatívákat a tanulási nehézségekkel küzdő tanulók számára;

11. üdvözli a Bizottság javaslatát, amely – a jövő állásaira felkészítő felsőoktatási specializáció keretében működő – európai kiválósági központok támogatására irányul;
12. arra ösztönzi a tagállamokat, hogy integrálják szakképzési és egész életen át tartó tanulásra vonatkozó politikáikba az információs és kommunikációs technológiák ismeretét, a digitális műveltséget és az olyan alapvető és minden ágazatban hasznosítható ismereteket, mint az idegen nyelven történő kommunikáció, valamint a vállalkozó szellem;
13. arra ösztönzi a tagállamokat, hogy hozzák létre az oktatás/képzés kettős rendszerét annak érdekében, hogy a fiatalok a lehető legkorábban beléphessenek a munkaerőpiacra; felszólítja továbbá az érdekelt feleket, hogy biztosítsák, hogy a gyakornokságok és szakmai képzések új munkahelyek létrejöttét eredményezzék;
14. szükségesnek véli a szakértelem, a diplomák és készségek uniós szintű kölcsönös elismerésének javítását azzal, hogy ugyanezen elismerést kiterjesztik harmadik országokból érkező munkavállalókra;

A munkaerő-kereslet és a munkahelyteremtés elősegítése

15. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy ösztönözzék kis- és középvállalkozások létrehozását, biztosítsanak számukra megfelelő szabályozási környezetet és javítsanak a finanszírozáshoz való hozzáférésükhöz; emlékeztet arra, hogy az EU-ban a munkahelyek 85%-át a kkv-k biztosítják; sürgeti valamennyi lényeges érdekelt felet, hogy bontsák le a vállalkozásalapítás és a vállalkozások szabad mozgása előtti álló akadályokat;
16. úgy véli, hogy be kell fejezni az akadálymentes és versenyképes egységes piac kialakítását a munkavállalók szabad mozgásának megkönnyítése érdekében; e tekintetben felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy szorosan működjenek együtt, valamint ösztönözzék e területen a legjobb gyakorlatok és a tapasztalatok megosztását;
17. mélyen elítéli a be nem jelentett munkát, mert az veszélyezteti mind a társadalmat, mind a munkavállalókat; felszólítja a tagállamokat, hogy hajtsanak végre rendszeres ellenőrzéseket és kezdeményezzenek tájékoztatói kampányokat annak tudatosítása érdekében, hogy a feketegazdaságban foglalkoztatott munkavállalók tartós hátrányokat szenvednek el;
18. úgy véli, hogy az egészségügyi ellátó ágazatnak kulcsfontosságú szerepe van az Európa 2020 stratégia céljainak elérésében; emellett úgy véli, hogy a demográfiai változás miatt az egészségügyi és szociális ellátó ágazat fontos munkáltatói szerepet tölt be és jelentősége valószínűleg nőni fog; felszólítja a Bizottságot, hogy kezdeményezzen tanulmányt a házi betegellátásban dolgozókról annak megállapítására, hogy az uniós jogszabályok elegendő szociális védelmet nyújtanak-e a munkavállalók e kategóriája

számára;

19. felszólítja a Bizottságot, a tagállamokat, a szociális partnereket és az egyéb érdekeltet, hogy a munkahelyteremtés érdekében biztosítsák az olyan uniós alapok, mint az ESZA, az ERFA és a Kohéziós Alap, illetve az olyan eszközök hatékony felhasználását, mint például a mikrofinanszírozási eszköz;

A munkaerőpiac működésének javítása

20. megállapítja, hogy az ún. rugalmas biztonságra vonatkozó politikák a menetrenden belül hangsúlyos helyen szerepelnek, és osztja a Bizottság azon értékelését, miszerint a válság próbatételnek vetette alá a rugalmas biztonságra vonatkozó nemzeti intézkedéseket;
21. hangsúlyozza azonban, hogy a rugalmas biztonság önmagában nem képes a válságot megoldani és felszólítja a Bizottságot, a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy fordítsanak különös figyelmet az olyan hátrányos helyzetű csoportokba tartozó munkavállalókra, mint a fiatalok, az alacsony képzettségű munkavállalók és a fogyatékkal élő munkavállalók;
22. úgy véli, hogy a szociális és gazdasági változások alkalmából felül kell vizsgálni és meg kell erősíteni a rugalmas biztonság négy összetevőjét – rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések, aktív munkaerő-piaci politikák, élethosszig tartó tanulás és modern társadalombiztosítási rendszerek –, valamint ugyanezt kell tenni a köztük lévő egyensúllyal is;

Társadalmilag befogadó munkaerőpiacok támogatása

23. hangsúlyozza, hogy annak érdekében, hogy erősebben kerüljünk ki a gazdasági válságból, hogy nagyobb növekedési szintek mellett is javuljon a versenyképesség és a konvergencia, valamint hogy hosszú távon biztonságossá tegyük a jóléti rendszereket, Európának teljes mértékben ki kell használnia munkaerő-piaci potenciálját;
24. hangsúlyozza ezen összefüggésben annak fontosságát, hogy csökkenteni kell a szegmentációt és javítani kell a munkaerő-piaci integrációt annak érdekében, hogy nőjenek a hátrányos helyzetű csoportok lehetőségei arra, hogy kilépjenek a munkaerő-piacra és ott előrehaladást érjenek el;
25. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a fogyatékkal élő személyek jogait helyezték a középpontba a menetrend végrehajtása során, valamint az Európa 2020 stratégia valamennyi aspektusában;
26. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a fiatalok munkanélküliségének leküzdése prioritást élvez; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy folytassák erőfeszítéseiket annak érdekében, hogy erősítsék a fiatalok munkaerő-piaci integrációját, beleértve a fiatalok és a munkáltatók számára rendelkezésre álló ösztönzők biztosítását; hangsúlyozza e vonatkozásban annak kiemelt fontosságát, hogy meg kell könnyíteni az iskolából munkába történő átmenetet, valamint a szükséges készségek felmérését, fejlesztését és megfelelőségük elérését;

27. hangsúlyozza, hogy a nemi egyenlőséget támogató politikák, valamint a munka, a családi és magánélet összeegyeztetése hozzájárulhat a nők és férfiak nagyobb munkaröpiaci részvételéhez;

A munkaminőség és a munkafeltételek javítása

28. úgy véli, hogy a teljes foglalkoztatottság célkitűzésének megvalósítását ki kell egészíteni olyan megerősített erőfeszítésekkel, amelyek a munkahelyek minőségének és az összes munkavállaló munka- és életfeltételeinek javítására irányulnak;
29. úgy véli, hogy a munkahelyi minőséget multidimenzionális elvként kell támogatni, amely kiterjed a munkaviszonyokra és magára a munkára; felhívja a Bizottságot, hogy növelje az erőfeszítéseket a munkahely minősége uniós definíciójának és közös jelzőszámainak felülvizsgálatára, illetve tegye őket működőképesebbé a tagállamok politikáinak értékelése és összehasonlítása érdekében;
30. hangsúlyozza az érdekelt felek erőfeszítései integrálásának fontosságát a munkahelyek minőségének javítása céljából, valamint a megfelelő politikai eszközök használatát, beleértve a jogszabályokat, a politikai koordinációt, a jó gyakorlatok cseréjét és a szociális partnerek autonóm megállapodásait;
31. úgy véli, hogy a megfelelő szociális védelemnek központi helyet kellene elfoglalnia a foglalkoztatási minőség, és ezáltal egyben a munkahelyi minőség koncepciója tekintetében;
32. ösztönzi a Bizottságot, hogy fejezze be a jogalkotási szakasz előkészítését és terjessze elő a menetrendben bejelentett jogalkotási javaslatokat, a gazdasági és társadalmi hatásvizsgálatok eredményének és a szociális partnerek maradéktalan tiszteletben tartásával; üdvözli a Bizottság azon szándékát, hogy áttekinti a munkahelyek minőségére és a munkafeltételekre vonatkozó jogszabályok hatékonyságát, a fejlemények megfelelő figyelembevételével;
33. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak és a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

INDOKOLÁS

Az Európát jelenleg érintő gazdasági, pénzügyi és szociális válság rámutatott az európai gazdasági és szociális modell gyengeségeire és felülírta a korábban elért fejlődés egyes szempontjait.

Európa 5,6 millió munkahelyet veszített el azóta, hogy a válság éreztette hatását 2008-ban a munkaerő-piacokon.

Jelenleg 23 051 millió munkanélküli van az EU-ban, ami az aktív népesség 9,5 %-át teszi ki és súlyos következményekkel jár a növekedésre és a jólétre Európában.

Ugyanennyire aggodalmat keltőek azok a nehézségek, amelyekkel egyes munkáltatók a munkaerő toborzása során szembesülnek, különös tekintettel a magas képzettséget kívánó álláshelyekre. Egyes munkáltatók még a válság során is nehezen találtak a betöltendő álláshelyekre megfelelő képzettségű embereket.

Az emberi tőke és a foglalkoztathatóság készségek frissítése útján történő megerősítése jelentheti azt, hogy Európa a megújulás útjára lép.

Az embereknek megfelelő ösztönzőket kell nyújtanunk ahhoz, hogy aktualizálják készségeiket, az oktatás és a képzés kapcsolatát szorosabbra fűzzék a munkával, kialakuljon a készségek megfelelő eloszlása, és ténylegesen előrelátható legyen, hogy milyen készségekre lesz szükség a jövőben a munkaerőpiacon a kereslet és a kínálat jobb összhangjának biztosításához.¹

A tagállamok azt az ambíciózus célt tűzték ki, amely szerint 2020-ra a 20–64 éves korosztály 75%-a bekerül a foglalkoztatásba.

Az EU képes megfelelni e kihívásnak és megvan a potenciálja ahhoz, hogy lényegesen javítsa a foglalkoztatási rátát.

2010. novemberben a Bizottság közleménytervezetet fogadott el, amelynek címe „Napirend az új készségekért és munkahelyekért: európai hozzájárulás a teljes foglalkoztatottsághoz.”

Ez az „új készségekre és munkahelyekre vonatkozó napirend” az Európa 2020 stratégia része, amellyel a Bizottság hozzájárul ahhoz, hogy a tagállamok 2020-ra elérjék a 75%-os foglalkoztatottság ambíciózus célját a 20–64 évesek korcsoportjában.

E cél elérése érdekében a Bizottság által tervezett intézkedések négy prioritást tartalmaznak:

- további munkaerő-piaci reform, amelynek célja mind több rugalmasság és mind több biztonság megvalósítása („flexicurity”);
- megfelelő ösztönzők magánszemélyek és vállalkozások számára, hogy segítsék őket a képzésbe történő befektetésben és biztosítsák, hogy az emberek készségeit a munkaerőpiac követelményeivel összhangban folyamatosan aktualizálják;

¹ A kereslet és kínálat tárgyában a készségek európai helyzetéről lásd: „Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020”, Luxembourg, 2010: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

- a Bizottság által előterjesztendő javaslatok a megfelelő munkafeltételek biztosítása céljából a munkaügyi jogszabályok minőségének egyidejű javítása mellett: felül fogják vizsgálni a munkaidőre vonatkozó irányelvet, valamint azt a jogalkotási kezdeményezést, amelynek célja a munkavállalók ideiglenes kiküldetéséről szóló irányelv javítása;
- intézkedés olyan munkaerő-piaci feltételek biztosítására, amelyek kedveznek a munkahelyteremtésnek, többek között a munkával és mobilitással kapcsolatos adminisztratív terhek és adók csökkentésével, emlékeztetve arra, hogy ez különösen fontos szempont a gyors változás folyamatában lévő ágazatoknak, pl. azoknak, amelyeket az jellemez, hogy fokozottan támaszkodnak a K+F-re.

Az előadó úgy véli, hogy ugyan egyetért a Bizottság megközelítésével, azonban még van lehetőség a javításra, különösen az alábbiak tekintetében:

- az adminisztratív terhek és a kkv-k bürokráciájának csökkentése a munkahelyteremtés érdekében;
- az iskolát idő előtt abbahagyók aránya, emlékeztetve arra, hogy a tagállamoknak kell meghozniuk a megelőző intézkedéseket, valamint nekik kell a diákok számára alternatívákat nyújtani a képzés és a szakmai gyakorlat terén;
- a munka és a magánélet közötti egyensúly javítására irányuló intézkedések;
- a szükséges készségek jobb monitoringja és előrejelzése a jövőre nézve, ezáltal lehetővé téve a kínálathoz való szorosabb alkalmazkodást, illetve a készségek fejlesztésének irányítását a foglalkoztatás egész életre vetített jobb kilátásai tekintetében;
- a fiatalok munkaerő-piaci integrációját már az oktatási intézmény elhagyása előtti időben elősegítő intézkedések, különösen az új munkalehetőségekhez vezető gyakornokságok révén;
- annak szükségessége, hogy meg kell erősíteni a rugalmas biztonságra vonatkozó szabályokat, amelyeket az egyes tagállamok társadalmi-gazdasági körülményeihez kell igazítani a rugalmas munkaerőpiac, az e piaccal kapcsolatos proaktív politikák, az egész életen át tartó tanulás és a modern jóléti rendszerek biztosítása érdekében;
- annak szükségessége, hogy javítsák a munkavállalók ideiglenes kiküldetéséről szóló irányelvet a bürokrácia csökkentése és a kettős adózási kérdések megoldása érdekében a munkavállalók szabad mozgásának megkönnyítésére;
- annak szükségessége, hogy további fejlődésre kerüljön sor a képesítések EU és harmadik országok közötti kölcsönös elismerése kapcsán;
- szorosabb együttműködés az oktatási intézményekkel és az üzleti világgal.

Ha hatékony politikát akarunk folytatni a foglalkoztatás, az oktatás és a képzés terén, valamint meg szeretnénk könnyíteni az egyéni karrierválasztást, javítanunk kell a tagállamok és az Unió azon képességét, hogy előre tudják jelezni és meg tudják ítélni a jövőbeli készségek

természetét, illetve biztosítsák ezek összhangját a munkaerő-piaci szükségletekkel.