



EURÓPAI PARLAMENT

2014 - 2019

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2014/2235(INI)

23.3.2015

JELENTÉSTERVEZET

a 21. század versenyképes uniós munkaerőpiacának létrehozásáról: a készségek és képesítések hozzáigazítása a kereslethez és a munkalehetőségekhez a válságból való kilábalás egyik módjaként
(2014/2235(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Martina Dlabajová

PR_INI

TARTALOM

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS	8

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

**a 21. század versenyképes uniós munkaerőpiacának létrehozásáról: a készségek és képesítések hozzáigazítása a kereslethez és a munkalehetőségekhez a válságból való kilábalás egyik módjaként
(2014/2235(INI))**

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre,
 - tekintettel a gazdaságpolitikai koordinációra vonatkozó európai szemeszterről: a 2014. évi prioritások végrehajtásáról szóló 2014. október 22-i állásfoglalására¹,
 - tekintettel a „Hogyan járulhat hozzá az Európai Unió egy olyan környezet megteremtéséhez, amely kedvez a vállalatok, vállalkozások és induló vállalkozások általi munkahelyteremtésnek?” című, 2014. április 15-i állásfoglalására²,
 - tekintettel a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról, a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló, 2014. január 17-i bizottsági javaslatra,
 - tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére és a Kulturális és Oktatási Bizottság véleményére (A8-0000/2015),
- A. mivel tagállamonként jelentős eltérések mutatkoznak azon foglalkozások terén, amelyek esetében az üres álláshelyek szakképzett munkaerő hiányában nem tölthetők be;
- B. mivel a munkaerő-piaci rugalmatlanságok hátráltatják a munkahelyteremtést, egy versenyképes uniós munkaerőpiac viszont hozzájárulna az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási célkitűzéseinek eléréséhez;

A gazdasági válság és annak utóhatásai

1. rámutat arra, hogy a 2008-as pénzügyi válság és a rákövetkező recesszió utóhatásaként jelentős nehézségek merültek fel az európai gazdaságban és munkaerőpiacon;
2. megjegyzi, hogy az európai gazdasági válság nyomán számos tagállam jelentős munkanélküliséggel (az EU-28 átlaga: 9,9%) és számottevő államadóssággal küzd; aggodalmát fejezi ki továbbá azért, hogy az ifjúsági munkanélküliségi ráta általában véve sokkal magasabb (az EU-28 átlaga: 21,4%);

¹ Elfogadott szövegek, P8_TA(2014)0038.

² Elfogadott szövegek, P7_TA(2014)0394.

3. úgy véli, hogy ambiciózus gazdaságpolitikára és munkaerő-piaci reformokra van szükség az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés és a munkahelyteremtés élénkítése érdekében; továbbá hangsúlyozza, hogy olyan, gazdaságilag fenntartható szociális jóléti rendszerekre van szükség, amely a munkavállalás ösztönzésére épül;

Uniós munkaerő-piaci helyzet, munkaerő-piaci hiány

4. aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy az Európai Unióban még mindig viszonylag magasak a munkanélküliségi ráták (az EU-28 2014. decemberi átlaga: 9,9%), és arra is felhívja a figyelmet, hogy az egyes tagállamok között jelentős különbségek vannak: a munkanélküliek aránya Németországban a legalacsonyabb (4,8%), Spanyolországban pedig a legmagasabb (23,7%);
5. megjegyzi, hogy az európai munkaerőpiacon több jelentős kihívás is érezteti a hatását, így egyebek mellett a magasan képzett munkaerő iránti egyre növekvő igény, a gyors technológiai változás és fejlődés, vagy éppen a társadalom elöregedése, amelynek ellensúlyozása érdekében el kell érni, hogy az előrehozott öregségi nyugdíj kevésbé vonzó megoldást jelentsen;
6. rávilágít arra, hogy az Unión belüli munkavállalói mobilitás még mindig elenyésző (az EU-27 esetében: 0,29 %), miközben egyes tagállamok jelentős munkanélküliséggel küzdenek, mások számára pedig a betöltetlen álláshelyek okoznak problémát;
7. megjegyzi, hogy sok európai országban nincs meg a kellő gazdasági ösztönzés és készítés a munkavállalásra;

Versenyképes uniós munkaerőpiac kialakításának előmozdítása

8. úgy véli, hogy versenyképes uniós munkaerőpiac kialakításához mélyreható reformokra van szükség, amelyek a munkaerőpiacokon és a termelés szerkezetében tapasztalható folyamatos változásokra tekintettel jótékonyan hatnak a befogadásra, a rugalmasságra és a mobilitásra.
9. hangsúlyozza a humán fejlődés, a rugalmas karrierváltás és a saját felelősség fontosságát; e tekintetben emlékeztet arra, hogy beruházásokkal aktívan támogatni kell a foglalkoztathatóság fejlesztését, és a munkanélküliek körében meg kell előzni a készségek elavulását; emellett arra is felhívja a figyelmet, hogy az erre irányuló intézkedésekkel egyidejűleg a nyugdíj- és a szociális jóléti rendszereket is meg kell reformálni úgy, hogy minél többeket ösztönözzenek a munkavállalásra;
10. emlékeztet arra, hogy a munkavállalói mobilitás döntő jelentőséggel bír a versenyképes munkaerőpiac megteremtésében, továbbá hangsúlyozza, hogy fel kell számolni az e mobilitást korlátozó adminisztratív és nyelvi akadályokat; sürgeti az Unió-szerte elérhető EURES foglalkoztatási portál minél szélesebb körben való megismertetését és továbbfejlesztését;

A jövőbeli készségigények előrejelzése

11. úgy véli, hogy a jövőbeli készségigények előrejelzéséhez a munkaerő-piaci szereplőket, köztük a munkáltatói és a munkavállalói szervezeteket minden szinten szorosan be kell vonni különösen a szakképzési programok kidolgozásába és megvalósításába;
12. rámutat arra, hogy az egyetemek, vállalkozások és hatóságok közötti partnerkapcsolatok fontos szerepet játszanak a jövőbeli munkaerő-szükséglet felmérésében, valamint a tagállamok e területen folytatandó együttműködésének ösztönzésében;

A folyamatos oktatás és képzés, valamint a munkanélküliek képzésének jelentősége

13. emlékeztet arra, hogy az egyéni szakmai előmenetelt, valamint az egész életen át tartó tanulást illetően nagyobb rugalmasságra kell törekedni a személyes karrier során;
14. úgy véli, hogy a munkanélkülieknek biztosított képzési és átképzési programokat a munkáltatói szervezetekkel szoros együttműködésben, a munkavállalók új készségeinek a munkáltatói igényekhez való igazítására tekintettel kell kidolgozni és végrehajtani;
15. emlékeztet arra, hogy rendkívül fontos útmutatást és tanácsadást nyújtani az álláskeresőknek az álláskeresési módszerekről, valamint gondoskodni arról, hogy készségeiket elismerjék a formális és informális tanulással megszerzett készségeket tükröző „kompetencia-útlevelek” útján;

Az oktatás és a foglalkoztatás közötti kapcsolatok erősítése

16. úgy véli, hogy nagyobb figyelmet kellene fordítani a duális szakképzésre és a duális rendszerekre, mivel ezek megkönnyítik a munkaerő-piaci integrációt, és hatékonyak bizonyultak az ifjúsági foglalkoztatás előmozdításában;
17. hangsúlyozza az oktatási rendszerek és a munkaerőpiac közötti hatékonyabb szinergia, így például a munkahellyel való ismerkedés és a vállalkozásokkal való együttműködés fontosságát;
18. rávilágít arra, hogy a pályaválasztásban fontos szerep jut a magasan képzett munkaügyi tanácsadók által végzett egyéni értékelésnek és karrier-tanácsadásnak;
19. megjegyzi, hogy a sikeres munkába álláshoz elengedhetetlen a tudatos döntéshozatal, és fejleszteni kell a motivációt, az önismeretet és a kezdeményezőkézséget;
20. hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak és az egyes munkáltatóknak hozzá kell járulniuk a szakmai gyakorlatok és a tanulószerveződéses gyakorlati képzések megfelelő finanszírozásához és elterjedéséhez;
21. úgy véli, hogy a kormányok, valamint a munkáltatói és a munkavállalói képviselők között szorosabbra kell fűzni a partnerkapcsolatokat, mivel minden tekintetben így lehet a leghatékonyabban leküzdeni a strukturális munkaerőhiány problémáját;

A munkavállalói mobilitás előmozdítása

22. emlékeztet arra, hogy az Unióban jelenleg 2 milliónál több betöltetlen álláshely van;

hangsúlyozza, hogy e munkaerőhiány orvoslásához munkavállalói mobilitásra van szükség az Európai Unióban, és ismét rámutat arra, milyen fontos szerepet játszik ebben az ERASMUS+ és az EURES;

23. arra is emlékeztet, hogy a demográfiai kihívások tükrében mennyire jelentős szerepet játszanak a harmadik országból érkező, magasan képzett munkavállalók;

A bevált gyakorlat Unión belüli cseréje

24. kiemeli, hogy a tagállamoknak különösen a duális és a szakképzés terén kell megosztaniuk egymással bevált gyakorlataikat, de egyúttal figyelembe kell venniük mindegyik munkaerőpiac és oktatási rendszer sajátosságait is;

A polgárok vállalkozó szellemének erősítése: kkv-k és mikrovállalkozások

25. úgy véli, hogy már fiatal korban meg kell kezdeni a felelősségtudatra nevelést és a vállalkozói ismeretek oktatását, mivel ezzel erősíthetők az iskola és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok, és előmozdítható a munkanélküliség visszaszorítása;
26. hangsúlyozza, hogy a kkv-k és a mikrovállalkozások javára végrehajtott támogatási intézkedések fontosak az e vállalkozások alapítását és működését gátló adminisztratív és pénzügyi akadályok lebontásához, valamint a képzett munkavállalók alkalmazásának és az alkalmazottak képzésének megkönnyítéséhez;
27. úgy véli, hogy ösztönző intézkedéseket kell bevezetni azon vállalkozók támogatására, akik szakképzésbe és tanulószerveződéses gyakorlati képzésbe ruháznak be;

Innováció és digitalizáció: új készségek és munkahelyek

28. hangsúlyozza, hogy az innováció és a digitalizáció jelentős szerepet játszik a versenyképesség fokozásában és a növekedés serkentésében, ezért erre tekintettel biztosítani kell a szükséges tudást és készségeket, a munkavállalók és a leendő munkavállalók részéről pedig motivációra és eltökéltségre van szükség innovatív, kreatív és digitális termékek és szolgáltatások létrehozása iránt;
29. kiemeli, hogy a digitális egységes piac létrehozásában, az energiaunió kiépítésében, a kutatás, fejlesztés és innováció terén megvalósítandó beruházásokban, valamint a közlekedési hálózatok fejlesztésében jelentős munkahely-teremtési lehetőségek rejlenek;

Intézkedések a fiatalabb és az idősebb munkavállalókért

30. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy különleges intézkedésekkel és támogatásokkal kell ösztönözni a munkáltatókat, különösen a kkv-kat arra, hogy pályakezdő fiatalokat alkalmazzanak, és belső képzést biztosítsanak számukra és az idősebb munkavállalók számára egyaránt; emlékeztet arra, a munkáltatók jelentős társadalmi felelősséget viselnek minden alkalmazottjuk és az egész társadalom iránt; úgy véli, hogy ilyen társadalmi felelősség az oktatásért és képzésért felelős intézményektől is elvárható;

Ajánlások

31. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a növekedés és a munkahelyteremtés élénkítése érdekében hozakodjanak elő innovatív megoldásokkal az Unión belüli beruházások ösztönzésére;
32. kéri a tagállamokat, hogy hasznosítsák azokat a bevált módszereket, amelyekkel csökkenthetők a munkanélküliségi ráták, és e módszerekre alapozva hajtsanak végre reformokat;
33. felhívja a tagállamokat, hogy oktatási programjaikba építsenek be vezetési, menedzsment- és pénzügyi képzést, valamint vállalkozásindítási tanácsadást, és helyezték előtérbe a szakképzési programok továbbfejlesztését;
34. kéri a tagállamokat, hogy támogassák munkaerő-piaci szereplők, köztük a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek szoros bevonását a helyi, regionális és nemzeti szinten azért, hogy előmozdítsák az oktatás és képzés, valamint a munka világa közötti kapcsolat szorosabbra fűzését, és előre jelezzék és jövőbeli készségigényeket;
35. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy alakítsanak ki olyan pénzügyi és gazdasági szerkezetet, amely kedvez a folyamatos oktatásban és képzésben való részvételnek, mivel így biztosítható, hogy a jövő munkavállalói magasan képzettek lesznek;
36. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

INDOKOLÁS

Az Európai Unióban továbbra is a munkanélküliség jelenti az egyik legnagyobb kihívást. A munkanélküliek aránya 2014 decemberében 9,9% volt, a tagállamok között pedig jelentős különbségek mutatkoznak e téren (Németországban mindössze 4,8% volt, míg Spanyolországban 23,7%-ra rúgott). Az Unió ifjúsági munkanélküliségi rátája ráadásul ennek több mint kétszerese, 21,4%. Ugyanakkor mintegy 2 millió betöltetlen álláshely is van az EU-ban, ennek oka pedig a strukturális munkaerőhiány és az elenyésző munkavállalói mobilitás (az EU-27 esetében 0,29%).

A gazdasági és pénzügyi válság még mindig érezteti a hatását. Vannak ugyan a kilábalásra utaló jelek, a munkaerőpiac azonban folyamatosan szűkült az elmúlt években, és az új munkahelyek teremtése is lassú ütemben zajlik.

Ezért ambiciózus gazdaságpolitikára és munkaerő-piaci reformokra van szükség az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés, valamint a munkahelyteremtés élénkítése érdekében, mivel csak így orvosolhatók az uniós munkaerőpiacon kialakult torzulások.

Az európai munkaerőpiacnak megvannak a maga sajátosságai és kihívásai. Ilyen többek között a jelentős munkaerő-piaci szegmentáció, a strukturális munkaerőhiány, valamint a tartós munkanélküliség egyre növekvő aránya és a csekély munkavállalói mobilitás. A munkaerőpiacot a társadalom elöregedésével járó problémák is sújtják, amelyek kezeléséhez a munkaerő hatékonyabb felhasználására és a migrációs politikák megreformálására van szükség, a gyors technológiai változások következtében ugyanakkor egyre nagyobb a kereslet a magasán képzett munkaerő iránt. A strukturális munkaerőhiány jelentette kihívást minél előbb le kell küzdeni, mivel hátráltathatja a gazdasági fellendülést és növekedést.

A jelentés hangsúlyozza, hogy versenyképes munkaerőpiac megteremtéséhez reformokra van szükség a munkaerő-piaci és a karrierváltási rugalmasság növelése és a készségek munkalehetőségekhez igazítása érdekében, amihez pedig erősíteni kell az oktatási rendszerek és a vállalkozások közötti szinergiákat. A jelentés emellett a fiatal, a női és az idősebb munkavállalók, valamint a képzett migránsok jobb munkaerő-piaci integrációjára is felhív. Hangsúlyozza annak fontosságát, hogy beruházásokkal aktívan támogatni kell a munkahelyteremtést és a foglalkoztathatóságot, és meg kell előzni a munkanélküliek készségeinek elavulását. Azt javasolja, hogy a munkavállalók legyenek rugalmasabbak szakmai életükben, hogy alkalmazkodni tudjanak a változásokhoz, és felkészüljenek az egész életen át tartó tanulásra, amellyel új készségeket sajátíthatnak el, mivel ezt a rugalmasságot a folyamatosan változó munkaerőpiac és termelési szerkezet is megköveteli. Emlékeztet arra, hogy reformokra van szükség, amelyek révén arra lehetne ösztönözni az embereket, hogy inkább a munkába térjenek vissza, mintsem hogy a szociális juttatásokat válasszák. Kiemeli, hogy a munkavállalói mobilitás jelentős szerepet játszik abban, hogy még nagyobb figyelem irányuljon az Unió-szerte betöltetlen álláshelyekre, ehhez pedig különösen fontos az EURES továbbfejlesztése, a nyelvtanulás támogatása, valamint az ERASMUS+ népszerűsítése.

A jelentés kiemelt figyelmet fordít a folyamatos oktatásra és képzésre, mivel nagy jelentőséggel bír a versenyképes uniós munkaerőpiac megteremtésében, ami növekedéshez és a foglalkoztatottság javulásához vezet. Hangsúlyozza, hogy olyan gazdasági szerkezetre van

szükség, amely kedvez a folyamatos oktatásban és képzésben való részvételnek, mivel így biztosítható, hogy a jövő munkavállalói magasan képzettek lesznek.

A jelentés elemezi azokat a lehetőségeket, amelyek révén erősíthetők az oktatás és a foglalkoztatás közötti kapcsolatok, és fejleszthetők a pályorientációs és az életpálya-menedzselési készségek. A jövőbeli készségigények előrejelzése elengedhetetlen előfeltétele annak, hogy a munkavállalóknak vagy a leendő munkavállalóknak olyan készségeket lehessen megtanítani, amelyekre szükség lesz a jövőben. Erre tekintettel különösen a szakképzési programok kidolgozásába és megvalósításába szorosan be kell vonni a munkáltatókat és a munkavállalói szervezeteket helyi, regionális és nemzeti szinten egyaránt. Az egyetemek, vállalkozások és hatóságok közötti partnerkapcsolatokat is erősíteni kell a jövőbeli munkaerő-szükséglet felmérése érdekében.

A kormányok, valamint a munkáltatói és a munkavállalói képviselők közötti szoros partnerkapcsolatok kialakítása kiemelten fontos annak érdekében, hogy meg lehessen találni azokat a módszereket, amelyekkel minden tekintetben a leghatékonyabban küzdhető le a strukturális munkaerőhiány problémája.

A jelentés azt is kiemeli, hogy a tagállamoknak különösen a duális és a szakképzés terén kell megosztaniuk és hasznosítaniuk egymás bevált gyakorlatait, de egyúttal figyelembe kell venniük mindegyik munkaerőpiac és oktatási rendszer sajátosságait is.

A jelentés főként arra hívja fel a figyelmet, hogy különösen az uniós munkaerőpiac gerincét képező kkv-k és mikrovállalkozások esetében fontos támogatni az önfoglalkoztatást és a vállalkozást segítő kezdeményezéseket, a képzett munkaerő megtalálását és a leendő munkavállalók képzését támogató intézkedésekre van szükség, valamint a szakképzésbe és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésbe beruházó vállalkozókat ösztönző intézkedéseket kell bevezetni annak érdekében, hogy a kkv-kat a képzési költségekhez való hozzájárulásra sarkallják. A jelentés e tekintetben arra is felhív, hogy már fiatal korban nagyobb hangsúlyt kell fektetni a vezetői és vállalkozói készségek oktatására.

A versenyképes uniós gazdaság és munkaerőpiac megteremtéséhez jobban előtérbe kell helyezni az innovációt és a digitalizációt, ehhez pedig biztosítani kell a szükséges tudást és készségeket, a munkavállalók részéről pedig a motivációt és az eltökéltséget innovatív termékek és szolgáltatások létrehozása iránt. Kiemeli, hogy a digitális egységes piac létrehozásában, az energiaunió kiépítésében, a kutatás és fejlesztés terén megvalósítandó beruházásokban, az innovációban, valamint a közlekedési hálózatok fejlesztésében jelentős munkahely-teremtési lehetőségek rejlenek.

A jelentés kiemelten foglalkozik azokkal a konkrét intézkedésekkel, amelyekkel előmozdítható a fiatal munkavállalók alkalmazása. Ilyen intézkedés lehet többek között a munkáltatók, különösen a kkv-k támogatása fiatal munkavállalók belső képzésében, valamint az idősebb munkavállalók munkába való visszailleszkedésében, amely megvalósítható például a készségeiket fejlesztő és az új munkahely kihívásaira felkészítő átképzési lehetőségeket biztosításával.

A jelentés hangsúlyozza a munkanélkülieknek biztosított képzési és átképzési programok fontosságát, kiemelve, hogy az ilyen programokat a munkáltatói szervezetekkel szoros

együtműködésben, a munkavállalók új készségeinek a munkáltatói igényekhez való igazítására tekintettel kell kidolgozni és végrehajtani.

Végül azt javasolja, hogy a munkavállalók, a munkáltatók, valamint az oktatási és képzési intézmények egyaránt vállaljanak nagyobb társadalmi felelősséget az európai munkaerőpiac és különösen az európaiak új nemzedéke iránt.