

Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC)*
Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége
(UNICE/UEAPME)**
Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja (CEEP)

2002. március 14.

**„KERETPROGRAM A KOMPETENCIÁK ÉS KÉPESÍTÉSEK ÉLETHOSSZIG TARTÓ
FEJLESZTÉSÉHEZ”**

I. / KIHÍVÁSOK

1. A 21. század változásokkal kezdődik, amelyek mértékét jelenleg nehéz felmérni mind a vállalatok és munkavállalók, mind a társadalom egésze számára.
2. Az ipari áramlások felgyorsulásának egyik tényezőjét az új információk és kommunikációs technológiák képviselik. A piacok egyszerre globalizálódnak és szegmentálódnak, hogy megtartsák az egyre mobilabb vevőket. A vállalkozásoknak egyre gyorsabban kell változtatniuk struktúrájukat, hogy versenyképesek maradjanak. A teammunka intenzív alkalmazása, a hierarchikus szintek számának csökkenése, a felelőségek áthárítása, valamint az egyidejűleg többfeladatos működés (multi-tasking) a tanuló szervezetek növekedéséhez vezet. Ezek szemben állnak a számos európai vállalatnál még mindig működő taylorista munkaszervezéssel. A közszolgáltató vállalatoknak ugyanezekkel a kihívásokkal kell szembenézniük.
3. A szervezeteknek a fő kompetenciák felismerésére irányuló képessége, azok gyors mobilizálása, felismerése és ösztönzése minden munkavállalónál – ez képezi az új kompetitív stratégiák alapját. Ez lehetővé teszi, hogy a vállalatok lépést tartsanak a vevők elvárásaival, a munkavállalók pedig fokozzák alkalmazhatóságukat és javítsák karrierkilátásaikat.
4. A technológiai fejlesztéseknek és a munkakapcsolatok és -szervezetek diverzifikálódásának kontextusában a munkavállalók egyre nagyobb vállalatban belüli és kívüli, földrajzi és szakmai mobilitásra, valamint kompetenciáik és képesítéseik fenntartására és továbbfejlesztésére kényszerülnek.
5. Ebben a gyorsan változó környezetben az európai szintű szociális partnerek hangsúlyozzák, hogy az élethosszig tartó tanulás fő kihívása a kompetenciák fejlesztése és a képesítések megszerzése.
6. Az idősödő lakosság és a társadalmi elvárások, amelyek a fiatalabb generációknál magasabb képzettségi szinthez vezetett, a tanulási rendszerek új megközelítéseit teszi szükségessé, amely biztosítja, hogy minden korcsoport számára legyenek lehetőségek – mind a férfiak és nők, a képzettek és a képzetlenek számára – ha jelentősen magasabb kompetencia- és képesítési szinteket kívánunk elérni. Az élethosszig tartó tanulás hozzájárul a befogadó társadalom kialakulásához és az esélyegyenlőség előmozdításához.

* Az ETUC delegációja magába foglalja az Eurocardres/CEC Összekötő Bizottság képviselőit is.

** UEAPME – Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége

II./ A SZOCIÁLIS PARTNEREK MEGKÖZELÍTÉSE

7. Miközben az élethosszig tartó tanulás az élet folyamán végzett minden tanulási tevékenységet magába foglal, az európai szociális partnerek e kezdeményezése a következőkre irányul:
- hatékony és célirányos hozzájárulás az élethosszig tartó tanulás megvalósításához az Európai Tanács lisszaboni és feirai ülésein a foglalkoztatással, a társadalmi kohézióval és a versenyképességgel kapcsolatban megfogalmazott stratégiai célok megvalósításához;
 - olyan ösztönzés, amely biztosítja, hogy a kompetenciák fejlesztését és a képesítések megszerzését mind a vállalkozások mind a munkavállalók minden tagállamban közös érdekükként érzékeljék;
 - a szociális partnerek közös felelősségének minden szinten történő megerősítése tekintettel a kompetenciák fejlesztésére és együttműködésük fejlesztésére;
 - a kihívás szélesebb dimenziójának elfogadása, amely minden szinten szorosabb egyeztetést igényel a közigazgatási hatóságokkal, valamint a képzési és oktatási intézményekkel.
8. A társadalmi párbeszédén túl e kezdeményezés sikere a következőktől függ:
- minden vállalatnak fejlesztenie kell munkavállalóinak a siker szempontjából kulcsfontosságú kompetenciáit;
 - minden munkavállalónak fejlesztenie kell saját, a munka világában zajló életének irányítása szempontjából kulcsfontosságú kompetenciáit;
 - a versenyképesség és a társadalmi kohézió érdekében az államnak és a helyi közösségnek bővítenie kell a tanulási lehetőségeket.
9. A szociális partnerek minden tagállam intézményi keretein belül olyan feltételek megteremtésére hívnak fel, amelyek a tanulás eddigi egyoldalú megközelítésein túlmenően tovább ösztönzik a kompetenciák és képesítések összehangolt fejlesztését.
10. A kompetenciák élethosszig tartó fejlesztése a szilárd alap¹ meglététől függ, amelyet az egyén a tanulási folyamat kezdetén szerez meg.
11. Ezt a szilárd alapot a nemzeti oktatási rendszereknek és a szociális partnereknek közösen kell meghatározniuk és aktualizálniuk. A témában további gondolkodás szükséges, annak érdekében, hogy e szilárd alap megszerzéséhez minden fiatal számára szükséges tartalom és feltételek meghatározhatók legyenek. A szociális partnereknek be kell kapcsolódnuk ebbe a gondolkodásba.

¹ A következő elemeket határozták meg, mint a szilárd alap részeit: olvasás, írás, matematikai készség, legalább egy második nyelv, problémamegoldó képesség, kreativitás és teammunka, számítástechnikai ismeretek, kommunikációs készség multikulturális környezetben is, valamint a tanulás képességének elsajátítása, stb.

III./MEGHATÁROZÁSOK

12. A kezdeményezés céljaira:

- A „kompetenciák” az adott munkavégzési helyzetben alkalmazott és magas fokra fejlesztett tudást, készségeket és know-howt jelentik;
- A „képesítések” a munkavállaló szakmai és képzettségbeli képességeinek hivatalos kifejezését jelentik. Ezek elismerése nemzeti és ágazati szinten történik.

IV./ NÉGY PRIORITÁS

13. A szociális partnerek kinyilvánítják a szereplők közös felelősségét négy prioritást figyelembe véve, és felhívják a szereplőket a megfelelő szinteken történő párbeszéd és partneri együttműködés intenzitásának fokozására. A szociális partnerek hisznek abban, hogy a kompetenciák élethosszig tartó fejlesztése a következő négy prioritástól függ:

- a kompetencia- és képesítési szükségletek azonosítása és előrejelzése;
- a kompetenciák és képesítések felismerése és validálása;
- tájékoztatás, támogatás és útmutatás;
- erőforrások.

1. A KOMPETENCIA- ÉS KÉPESÍTÉSI SZÜKSÉGLETEK AZONOSÍTÁSA ÉS ELŐREJELZÉSE

14. A kompetencia- és képesítési szükségletek azonosítása és előrejelzése, valamint ezek fejlesztése a számos társadalmi-gazdasági tényező következtében összetett feladatot jelent, amelyekre tekintettel kell lenni, mindazonáltal feltétlenül szükséges. A szociális partnerek megítélése szerint ez az azonosítás és előrejelzés két szinten történik:

Vállalati szint:

15. A kompetenciák vállalati szinten történő felismerésének a vállalatoknál a minden munkavállalóra kiterjedő humánerőforrás politika fő tengelyévé és elmélyült társadalmi párbeszéd tárgyává kell válnia:

- egy vállalat üzleti stratégiájának sikeréhez szükséges általános kompetencia-fejlesztési tervre vonatkozó döntés a legmagasabb vezetői szint felelőssége;
- a kompetenciák meghatározása és az annak való megfelelés a munkáltatók és munkavállalók közös részvételét igényli;
- a munkavállalók kompetenciáinak fejlesztésére irányuló közös erőfeszítések fokozása érdekében fontosak a munkáltató és a munkavállaló által közösen kidolgozott egyéni kompetencia-fejlesztési tervek;
- a sikerhez ugyancsak fontos a tanulási környezet fejlesztése. E tekintetben kulcsszerepet játszanak a szakemberek és a vezetők.

Nemzeti és ágazati szint:

16. Figyelembe véve, hogy mi a tét, prioritással rendelkező kérdés a kompetencia-szükségletek közös elemzése és a szakmai és szakképzési képesítések fejlesztése:
 - a fiatalok számára, a pályafutásukhoz nyújtott iránymutatás és a munka világába való beilleszkedésük szempontjából;
 - a munkavállalók számára pályafutásuk menedzselésében, és a foglalkoztathatóságra vonatkozó képességük megőrzésében;
 - az álláskeresők számára a munkaerő-piaci fejlemények tükrében;
 - a vállalatok számára versenyképességük szempontjából.
17. Annak érdekében, hogy ez az azonosítás és előrelátás a gyakorlatban megvalósulhasson, az európai szociális partnerek szükségesnek látják:
 - az oktatási és képzési szolgáltatásokat nyújtókkal minden szinten való partneri együttműködést;
 - hálózatok kifejlesztését információk gyűjtésére és tapasztalatok cseréjére, ideértve a meglévő európai eszközök hatékony használatát, mint pl. az Európai Monitoring Központ a Változásért és a Cedefop.

2. A KOMPETENCIÁK ÉS KÉPESÍTÉSEK FELISMERÉSE ÉS VALIDÁLÁSA

18. Az európai szociális partnerek alapvető fontosságúnak tartják a kompetenciák felismerését és validálását, annak érdekében, hogy:
 - minden munkavállaló tudatosan kezelje, és ösztönzést kapjon kompetenciáinak fejlesztésére szakmai élete során;
 - minden vállalatnak meglegyenek az eszközei, hogy jobban azonosíthassa és kezelhesse a kompetenciákat a vállalaton belül.
19. A szociális partnerek szükségesnek tartják a párbeszéd elmélyítését az átláthatóság és áthelyezhetőség javítása érdekében, mind a munkavállaló, mind pedig a vállalat számára, a földrajzi és foglalkozásbeli mobilitás előmozdítása céljából, valamint a munkaerőpiac hatékonyságának fokozására:
 - a kompetenciák felismerésére és validálására szolgáló eszközök fejlesztésének előmozdításával;
 - áthelyezhető képesítéseket nyújtó rendszer biztosításával;
 - az elismert diplomákhoz való lehetséges kapcsolódások és komplementaritás azonosításával.
20. Európai szinten a szociális partnerek hozzájárulnak az átláthatóságról, valamint a kompetenciák és képesítések elismeréséről folyó megbeszélésekhez.

3. TÁJÉKOZTATÁS, TÁMOGATÁS ÉS ÚTMUTATÁS

21. Annak érdekében, hogy mind a munkavállalók, mind pedig a vállalatok végrehajthassák kompetencia-fejlesztési politikájukat:
- lehetővé kell tenni mind a munkavállaló, mind pedig a vállalat számára, hogy minden szükséges információhoz és tanácshoz hozzájussanak;
 - a kkv-eket megfelelő információkkal kell ellátni, és testreszabott támogatás létrehozásával segíteni kell vezetőiket.

Ezt a célt szem előtt tartva a szociális partnerek:

- olyan létesítmények kialakítására hívnak fel, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és a vállalatok számára, hogy tanulási döntéseikben támogatást kapjanak, és annak tartalmát testre szabhassák a már megszerzett kompetenciáknak megfelelően, például ún. „egyablakos” (one-stop-shop) létesítmények létrehozásával a tagállamokban, ideértve az élethosszig tartó tanulás lehetőségeit tartalmazó adatbázist és a karrier-értékelési lehetőségeket is;
 - ezeknek a létesítményeknek könnyen hozzáférhetőeknek és a munkaerő-piaci fejlemények szempontjából relevánsoknak kell lenniük.
22. Az élethosszig tartó tanulás kultúrájának előmozdítása érdekében mind a szakszervezeti, mind pedig a munkavállalói szervezetek kulcsszerepet játszanak tagjaik tájékoztatásában, támogatásában és a számukra nyújtott tanácsadásban, és e szerep betöltéséhez házon belüli szakértelmet kell kifejleszteniük.

4. ERŐFORRÁSOK MOBILIZÁLÁSA

23. Kulcsfontosságú az erőforrások mobilizálása az élethosszig tartó kompetencia-fejlesztés érdekében, és nem tekinthető úgy, hogy ez kizárólag a szociális partnerektől függ. Más szereplők is fontos szerepet játszanak, nevezetesen:
- a közigazgatósági hatóságok a munkaerő-piaci integráció előmozdításában;
 - a vállalat, kulcsfontosságú kompetenciáinak fejlesztésében;
 - a munkavállaló, hogy szerepet játszasson saját fejlesztésében.
24. A szociális partnerek a kompetenciák élethosszig tartó fejlesztését elsőbbséget élvező kérdésként tartják számon, és az erőforrások mozgósítása és optimalizálása érdekében hangsúlyozzák a közös felelősség elvét. A szociális partnerek elő kívánják mozdítani a közös befektetéseket, és ösztönözni kívánják a források biztosítását az élethosszig tartó tanulás új módjaihoz, a finanszírozás, az idő és az emberi erőforrások hatékony és kreatív menedzselése érdekében.
25. Valamennyi szereplőt felhívják, hogy tegyenek erőfeszítéseket ebbe az irányba és támogassák a következő irányokba történő működést:

- a nemzeti szintű szociális partnerek és a közigazgatási hatóságok közötti eszmecsere előmozdítása a tagállamokban, a kompetenciák fejlesztésébe való befektetéseket ösztönző adózási rendszer biztosítása céljából mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára;
- a strukturális alapok, különösen az Európai Szociális Alap felhasználásának irányítása, hogy erősebb ösztönzést adjanak a szociális partnerek számára a kezdeményezések és innovációk fejlesztéséhez.

V./ INTÉZKEDÉSEK ÉS KÖVETÉS

26. Az UNICE/UAPME, a CEEP és az ETUC² tagszervezetei a nemzeti gyakorlatokat figyelembe véve minden megfelelő szinten támogatják ezt a keretet a tagállamokban. A jelen dokumentum ismertetése céljából nemzeti szintű értekezleteket lehet szervezni. A szóban forgó téma jelentősége miatt a szociális partnerek úgy határoztak, hogy a dokumentumot minden európai és nemzeti szintű szereplőhöz eljuttatják.
27. A szociális partnerek évente jelentést készítenek a négy meghatározott prioritás irányában tett nemzeti szintű intézkedésekről.
28. Három éves jelentés után a szociális partnerek értékelik a vállalatokra és a munkavállalókra gyakorolt hatást. Az értékelés nyomán sor kerülhet a meghatározott prioritások módosítására is. Ennek az értékelésnek a végrehajtásával az Oktatási és Képzési ad hoc csoportot bízzák meg, és az értékelést 2006. márciusában mutatják be.
29. A szociális párbeszéd strukturált programjának készítésekor a szociális partnerek figyelembe veszik a jelen keretprogramot is.

² Az ETUC delegációja magába foglalja az Eucorcadres/CEC Összekötő Bizottság képviselőit is.