

A készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása (ESCO)

Dr. Kokasné dr. Palicska Livia

A Készségek/Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások Európai Osztályozási Rendszere, rövidített néven ESCO (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations) projekt indulásáról és az egyes ülések eseményeiről a Magyar Textiltechnika online 2012/5, 6. és 2013/1, 2., valamint a 2014/1, 4. számaiban már hírt adtunk. Az Európai Unió keretében szervezett *Textil-, Ruha- és Bőr-, Cipőipari és Egyéb, ezzel összefüggő termékek gyártása* elnevezésű Referencia Munkacsoport (rövidített neve: TEXTAN) három éves munkája 2015 tavaszán zárult le. A munkacsoport utolsó ülése 2015 áprilisában volt, ezt követően június 16-án került sor arra, hogy a TEXTAN képviselői beszámoljanak a programbizottság vezetőinek a munkacsoport munkájáról. E cikkben az ESCO projekt hivatalos tájékoztatójából ollóztunk és beszámolunk a TEXTAN munkacsoport által elvégzett többéves munka eredményéről.



Az ESCO osztályozási rendszer nyújtotta előnyök az európai polgárok számára

Az ESCO (European Taxonomy of Skills, Competences, Qualifications and Occupations) a készségek, kompetenciák, a képesítések és a foglalkozások egységes, európai osztályozási rendszere/taxonómiája¹. A projekt célja egy többnyelvű, európai szintű osztályozási rendszer fokozatos felépítése, amely szélesebb értelmezésben segítséget nyújt azoknak a tagállamoknak, amelyek nem rendelkeznek saját osztályozási rendszerrel, valamint azok számára is, ahol létezik ugyan nemzeti és ágazati osztályozási skála, de az egységes rendszer lehetővé teszi az európai szintű ill. tagállamok közötti összekapcsolhatóságot.

Az ESCO olyan szakmapolitikai kezdeményezés, amely az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezéssel indult. Ezen belül ajánlotta egy független szakértői csoport „a munka világa és az oktatás/képzés közötti közös nyelvrendszer” kialakítását [1]. Ezt a kezdeményezést az Európa 2020: „Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” (Europe 2020: „A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth”) elnevezésű, az Európai Bizottság által kiadott közleményben erősítették meg. 2010-ben az Oktatási Tanács (Education Council) elfogadta a kezdeményezés következtetéseit [2] egy közös nyelvrendszer kialakítására, amelynek kifejlesztésével az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főigazgatóságát (DG Employment) és Oktatási és Kulturális Főigazgatóságát (DG Education and Culture) együtt bízták meg.

¹ A taxonómia egy fajta osztályozási rendszer hierarchikus struktúrája, vagy egy fajta elvrendszer a dolgok osztályozására. Ebben a dokumentumban a taxonómia és az osztályozás szinonimaként szerepelnek.

Egy efféle osztályozási rendszer első hallásra talán nem tűnik túl hasznosnak az emberek mindennapi élete szempontjából. Az ESCO, bár valóban nem áll majd közvetlenül a polgárok rendelkezésére, számos gyakorlati haszonnal bír:

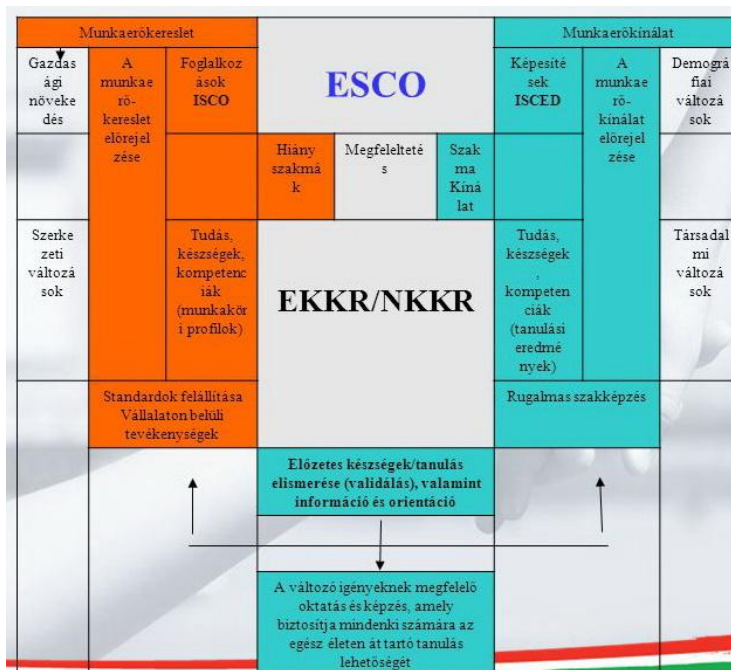
- többnyelvű online eszköz, amely
- a készségekre összpontosít;
- harmadik felek szoftvereivel is használható, nyílt formátumú,
- a jelenleg fejlesztés alatt álló ESCO portálon keresztül minden érdekelt fél számára díjmentesen lesz elérhető;
- ezáltal az online állásközvetítő portálok, pályaválasztási tanácsadó eszközök és a tanulási lehetőségeket tartalmazó adatbázisok értékes alkotóelemévé válik.

E fejlesztések rendkívül kézzelfogható előnyökkel járnak majd az álláskeresők, az állást váltók, a tanulni vágyók és a munkaadók számára [1].

Az ESCO projekt eredményei a munkavállalók és a munkaadók számára egyaránt előnyöket biztosítanak és hozzájárulnak a keresleti oldalon a gazdasági és szerkezeti, míg a kínálati oldalon a demográfiai és társadalmi változásokhoz (1. ábra).

A közös nyelv kialakításához szükség van az Európai képesítési keretrendszer, a Magyar Országos képzési jegyzék (OKJ) és a Nemzeti Képesítési Keretrendszer (NKKR) összhangjára.

Az ESCO olyan európai szabvány terminológiát – közös nyelvrendszert – fog kifejleszteni, amely segít megerősíteni a tagállamok foglalkoztatási, oktatási és képzési politikáját és hozzájárul az európai munkaerőpiac és az egész életen át tartó tanulás programjának fejlesztéséhez, előmozdítva ezzel a földrajzi és a foglal-



1. ábra. A munkaerő-piac és a képzés összefüggései [3]

koztatási mobilitást. Segítségül fog szolgálni a munkaerőpiac szükségleteinek magasabb szintű megértésében, az oktatás/képzés eredményeinek foglalkozáshoz, feladatokhoz való rendelésében, és támogatja az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR)², bevezetését [1].

AZ ESCO szerepe az állás- és munkaerőkeresésben

Az internetes álláskereső honlapok általában egy osztályozási rendszert használnak és egynyelvűek. A különböző, különösen a más országban működő portálok között nehézkes az adatcseré, így aztán nem könnyű megfelelő külföldi állást találni. Ilyenkor jelent segítséget az ESCO, amely többnyelvű lesz, és rajta keresztül lehetővé válik a különböző informatikai rendszerekben tárolt szakmai önéletrajzok és álláshelyek cseréje.

Az ESCO segítségével az olyan álláskereső portálokon, mint az EURES (az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja) az érdeklődők valamennyi uniós tagállam álláslehetőségei között kereshetnek. A betöltetlen állások esetében pedig olyan álláskeresőket is ajánlhat a rendszer, akik más nyelven írták meg önéletrajzukat. *Az álláskeresők könnyebben találhatnak munkát más európai uniós tagállamokban, és a munkaadók is könnyebben toborozhatnak tehetséges munkavállalókat külföldről [1].*

Az ESCO osztályozási rendszere

A foglalkozási kategóriák közötti határvonalak napjainkban egyre jobban elmosódnak, és a szakmák is kevésbé szabványosítottak és egységesek, mint korábban voltak. Az egyes munkákhoz szükséges készségek akár ugyanazon a szakmán belül is nagymértékben eltérhetnek. Az egyazon szakmán belüli álláslehetőségek gyakran eltérőek a munkakörnyezet, a munkahely nagysága, a felhasznált eszközök és anyagok, valamint a végtermék szempontjából. Ez az oka annak, hogy az ESCO az egyéni készségek és kompetenciák osztályozására összpontosít. Célja annak megismerése, hogy mely készségekkel rendelkeznek az adott személyek és ezzel szemben mely készségekre van szükség az egyes állások betöltéséhez. Az internetes álláskereső portálok megtalálhatják egy adott álláskereső egyéni készségeihez leginkább illeszkedő állásokat. Az ESCO rendszeren belül ez ágazatközi, azaz az ágazatok közötti térben is működni fog. Ha azonban nem sikerül a készségeikhez tökéletesen illeszkedő álláslehetőséget találniuk, az álláskeresők az ESCO segítségével megtudhatják, milyen további készségekre lenne még szükségük – ez pedig továbbtanulásra és további képzési lehetőségek keresésére ösztönözheti őket.

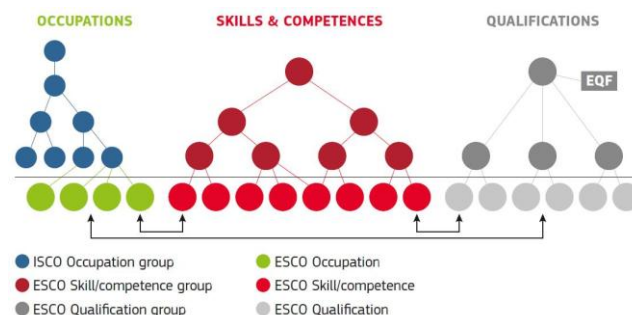
Az oktatási és szakképzési rendszerek szintén a készségközpontú megközelítéshez igazodnak. A képesítések bemutatásakor a bemeneti tényezők (pl. a tanulással töltött idő) helyett most már inkább a tanulók által megszerezhető ismereteket, készségeket és kompetenciákat ismertetik. Ezt az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) is tükrözi. Az oktatási és képzési intézmények ezentúl a készségekre vonatkozó, az ESCO által alkalmazott terminológiával is jellemezhetik az általuk nyújtott képesítéseket. Ennek eredményeképpen a képesítések átláthatóbbak lesznek, az oktatási intézmények pedig könnyebben kapnak visszajelzést a munkaerőpiacról, így könnyebben igazíthatják ahhoz prog-

ramjaikat. Ezáltal mind a munkaerőpiacon, mind az oktatási és képzési szektorban az egyéni készségeket és kompetenciákat tartalmazó profilokra helyeződik a hangsúly. E közös hangsúlyváltás eredményeképpen csökken a távolság az oktatás/képzés és a munka világa között. Az ESCO lehet e két világ közös nyelve, javítva a közöttük zajló kommunikációt [1].

Az ESCO szerkezeti felépítése

Az ESCO osztályozási rendszer a következő három, egymással összefüggő pillérre támaszkodik:

- foglalkozások (occupation),
- képesség, kompetencia, tudás (skills, competences, knowledge),
- képesítés (qualification).



2. ábra. Az ESCO osztályozási rendszerének három pillérének ábrája, szemléltetve a foglalkozások ISCO kódokhoz és EKKR-hez rendelkezéséhez [4]

A meghatározásra kerülő foglalkozásokhoz hozzárendelhetők az ISCO és a NACE és az Európai Képesítési keretrendszer (EKKR) terminológiája is (2. ábra).

Az ESCO fejlesztése

Az ESCO fejlesztése egyelőre még korai szakaszban van. Első verziója 2012/13 telén jelent meg, a rendszert jelenleg is folyamatosan fejlesztik, amelyben az Európai Bizottságot különböző érdekelt felek, külső szakértők, és az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP) támogatják. Az ESCO irányítási struktúrája biztosítja, hogy az érdekeltek valamennyi csoportja beleszólhasson az ESCO alakításába [1].

Az ESCO fejlesztéséhez a projektvezetés 2010-től állított fel Referencia Munkacsoportokat (kezdetben négyet, később összesen 22 munkacsoportot) munkaerő-piaci szakértők, hiányszakmák és ahhoz kapcsolódó terminológiákban jártas szakértők bevonásával. Elsőként, 2011-ben két, gazdasági szakmaterülethez kapcsolódó szakma-specifikus referencia munkacsoportot hoztak létre. Ezekkel egy időben kezdett el dolgozni egy szakmaközi referencia munkacsoport is. 2012-ben került sor további 4 referencia munkacsoport felállítására (többek között a textil-, ruha-, bőr- és cipőtermékek gyártásának ágazatára).

A TEXTAN Referencia Munkacsoport 3 éves munkájának bemutatása

A „Textil-, Ruha-, Bőrfeldolgozó-, Lábbeli termékek gyártása” (TEXTAN) elnevezésű referencia munkacsoport alakuló ülése 2012-ben volt. A TEXTAN az ágazatot jól ismerő nemzetközi szakértőkből állt, akik 3 éven keresztül igen komoly munkát végeztek annak érdekében, hogy a projekt célja teljesüljön. A szakértőket az egyes ágazatok (textil, ruha, bőr, bőrdíszmű és cipőipari

² Angolul: EQF

ágazat) nemzeti delegáltjaiból választották ki, akiket az ESCO projektvezetése kért fel a munkában való közreműködésre. A munka önkéntes alapon folyt, a munkacsoport üléseinek költségeit a projektgazda, az EU Bizottsága a résztvevőknek visszatérítette. A 15 szakértőből sajnos időközben 5 elhagyta a csoportot, majd a csoport később 2 új taggal bővült.

Magyar részről kezdetektől fogva két szakértő vett részt a munkában, a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság és a BDSZ Textilipari Tagozatának képviselőiben *dr. Kokasné dr. Palicska Livia* (textil alcsoport) és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal delegáltja, *Vujkov Krisztina* (ruházati alcsoport). A Nemzeti Munkaügyi Hivatal 2014 év végi megszűnésével Vujkov Krisztina más munkáltatóhoz került, így 2015-től már nem vehetett részt az ESCO projekt érdemi munkájában. Aktív közreműködése nagyon hiányzott a projektmunka utolsó szakaszában, ez, valamint az a tény, hogy a ruházati alcsoport létszáma erősen lecsökkent, azt eredményezte, hogy a TEXTAN a ruházati szektorra vonatkozó munkát csak részben tudta elvégezni.

A TEXTAN Referencia Munkacsoport feladatai

A TEXTAN referencia munkacsoport szakértői első ülésükön elnöküknek választották *Gustavo Gonzales Quijanot*, a COTANCE (Európai Bőripari Szövetség) elnökét, alelnöknek pedig *dr. Kokasné dr. Palicska Liviát*. Megállapították, hogy a munkacsoporthoz az eredeti elnevezésben szereplő területekhez képest több szektor is kapcsolódik, ezért javasolták, hogy a csoport a „Textil-, ruházati, bőr-, lábbeli és hasonló terméke gyártása” elnevezést viselhesse. A javaslatot az ESCO projektvezetése elfogadta, így a csoport a „hasonló termékek” gyártására is kiterjeszthette a munkáját.

Az első feladat az volt, hogy állítsuk össze az ágazathoz tartozó szektorok tevékenységének folyamat-térképét (sectorial breakdown), majd összesítsük a foglalkozásokat az egyes alcsoportok (textil-, ruha-, bőr- és cipőipar stb.) szerint.

A munka során négy szektornak, a textil-, a ruházati, a cipő- és bőrdíszmű termékek gyártásának, valamint a bőrgyártásnak a folyamatát térképeztük fel. A négy szektor bemutatása után két – a szektorra jellemző – „prototípust” (termék gyártási folyamatot) kellett meghatározni. Az ágazat két területére, a textil/ruha és a cipőgyártásra esett a választásunk, így a következő két prototípust dolgoztunk ki:

- ing gyártása (shirt manufacturing) és
- cipőalkatrészek összeszerelése ragasztott technikával (cemented-assembly system of footwear).

Ezekhez részleteztük a teljes gyártási folyamatot, az egyes technológiai lépéseket és az azokhoz tartozó munkafolyamatokat.

A munkanyelv angol volt, így a tevékenységeknél, és az azokból levezetett foglalkozások megnevezésénél is törekedtünk az Európában szokásos angol elnevezések használatára (pl. „weaver” – szövő, „clothing cutter” – szabász, „wearing apparel patternmaker” – ruhaipari szabásminta készítő, „footwear stitching operator” – cipőipari tűzőgép kezelő, „footwear product developer” – cipő terméktervező stb.)

A következő lépésben minden foglalkozáshoz meghatunk egy rövid (néhány mondatban megfogalmazott), a tevékenységre egyértelműen utaló meghatározást. Ezt követően az egyes foglalkozásokhoz tartozó készségek, kompetenciák és tudás összesítésére, majd az utolsó

szakaszban a harmadik pillér kidolgozására, a képesítések hozzárendelésére került sor.

A TEXTAN munkacsoporti ülésein többször is felfedőzt, hogy a kapott nagyszámú információs anyag ellenére is hiányzik egy pontos módszertani útmutató az ESCO projektvezetés részéről, valamint egy olyan informatikai eszköz, amely lehetővé tenné az egységes formátumban végzett munkát. A munkacsoport a projekt első éveiben így egy saját fejlesztésű mátrix rendszert használt, amely kezdetben nagyban megkönnyítette a munkát, valamint a részeredmények összehasonlítását is. Tény azonban, hogy ahogy haladt előre a munka és bővült tartalommal a munkaanyag, úgy jelentett a TEXTAN szakértőinek egyre nagyobb kihívást az óriási és nehezen kezelhető Excel táblázatokkal való folyamatos „birkózás”.

A csoporttagok belső kommunikációjának elősegítésére a munkacsoportok hozzáférést kaptak egy uniós IT adatbázishoz (SINAPSE), így minden csoport a saját használatra kijelölt felületére töltötte fel, rendszerezte és szerkeszthette dokumentumait. A TEXTAN munkacsoportja a 3 éves munka során összesen 142 dokumentumot töltött fel ide, amelyek saját készítésű, valamint nemzeti és nemzetközi forrásokból származó anyagokat tartalmaztak.

A munka végső fázisában az ESCO informatikai csoportja (TEG) által kifejlesztett számítógépes rendszerbe kerültek át a munkaanyagok, e rendszerre való átállást az munkacsoportok ülésein résztvevő informatikusok segítették. A SINAPSE-ből és a TEXTAN mátrixokból átemelt anyagokat az egységes rendszerben (CTC tool) már jól át lehetett tekinteni, így ez nagyban megkönnyítette a munkát. Elgondolkodtató azonban, hogy ezt az informatikai eszközt miért csak ilyen későn (2014-ben, azaz a munka második évében) fejlesztették ki.

A TEXTAN Referencia Munkacsoport által összesített foglalkozások

A foglalkozások listáját nem a munkaköri beosztások szerint (menedzser, részlegvezető stb.), hanem az egyes folyamatokban végzett tevékenységek alapján állítottuk össze.

A TEXTAN munkacsoport a foglalkozások listájához az alábbi alcsoportokat alakította ki:

- textília gyártása,
- ruházat és egyéb konfekcionált textil termékek gyártása,
- bőrgyártás,
- bőrdíszmű termékek gyártása,
- lábbeli gyártása.

Mivel az egyes alcsoportokban igen hosszú lett a foglalkozások listája, foglalkozási csoportokat határoztunk meg, azt a logikát követve, hogy a tevékenységek az adott foglalkozásoknál a vállalkozás melyik részlegében folynak, pl.:

- terméktervezés és gyártmányfejlesztés,
- termék és gyártási folyamat ellenőrzése,
- termék és gyártási folyamat menedzsment,
- termék gyártása, gépkezelés.

A TEXTAN munkacsoport összesen 135 foglalkozást határozott meg az alábbi szektorok szerinti bontásban:

- textiliák gyártása: 35 foglalkozás, 4 csoportban,
- konfekcionált textil és ruházati termékek gyártása: 28 foglalkozás 4 csoportban,

- bőr- és bőrdíszmű terméke gyártása: 29 foglalkozás 6 csoportban,
- bőrgyártás: 17 foglalkozás 3 csoportban,
- cipőgyártás: 34 foglalkozás 4 csoportban.

A munkacsoport kezdeményezte a projektvezetésnél (Maintenance Committee), hogy ne csak az ipari termelésben előforduló foglalkozások, hanem a szakmában nagy fontossággal bíró mesterségek és a terméktervezés (design) is bekerülhessenek a TEXTAN által összeállított foglalkozások listájába. Ennek indoka az volt, hogy Európában a mesterségbeli tudásnak és a terméktervezésnek nagy hagyománya van, nem utolsósorban óriási tudásbázissal rendelkezik, így ez nemcsak az ágazatban jellemzően domináló mikro- és kisvállalkozásoknál, de a nagy divatmárkák műhelyeiben is nagyon jelentős. A munkacsoport erre lehetőséget kapott.

Bár a munka során szó volt róla, hogy amennyiben a foglalkozásoknál átfedések lesznek más munkacsoportokkal (pl. minőségbiztosító, terméktervező, mérnök stb.), úgy a TEXTAN teljes körű, megosztott vagy konzultációs kompetenciákat kérhet az adott foglalkozás esetében, az idő szűke és a feladatok sokasodása miatt más munkacsoportokkal való konzultációra végül nem került sor.

A TEXTAN ülésein megállapítottuk, hogy az ESCO rendszerben nem lehet egy NACE kódot egyértelműen hozzárendelni minden egyes foglalkozáshoz: pl. a NACE 13.93 kódja a szőnyeggyártásra vonatkozik, míg az ESCO foglalkozások listájában ezt a terméket előállíthatja a szövő és a nemszőtt termékek gyártósorát kezelő személy is (Weaver, Nonwoven filament machine operator, Nonwoven staple machine operator, Tufting operator), így azonos NACE kód több foglalkozásnál is szerepel.

A munkacsoport tagjai között nem volt olyan szakértő, aki kellő ismerettel rendelkezett volna a szőrmegyártás területről, ezért e terület foglalkozásai nem kerültek be a munkaanyagba. A szőrmegyártásra vonatkozó 14.20-as NACE kódot azonban hozzárendeltük a kötős és szövős szakmákhoz, és a foglalkozások, ill. a munkavégzési terület leírásánál a szőrmegyártás is említésre került. Annak érdekében, hogy e terület is feldolgozásra kerüljön, a TEXTAN elnöke felvette a kapcsolatot a FUR-EUROPE szervezettel, és jelezte, hogy szükség lenne a munkában szakértőjükre. Bár erre végül nem került sor, az ESCO projektvezetés kifejezte abbéli szándékát, hogy megoldást keressenek a jövőben e munka elvégzéséhez is.

A TEXTAN Referencia Munkacsoport által összesített készségek, kompetenciák és tudás az ESCO második pilléréhez

A „Készségek, kompetenciák és tudás” pillér kidolgozásánál fontos volt annak pontos meghatározása, hogy mit értünk készség, kompetencia és tudás alatt. Az Európai Képesítési Keretrendszer a **készségeket** tudati (logikai, intuitív és kreatív gondolkodás használata) és gyakorlati (kézügyesség és módszerek, anyagok, eszközök és műszerek használata) szempontból írja le. Ez a viselkedés és a gondolkodás sajátosságaiban tükröződik (ld. kulcskompetenciák, NAT, 2007), pl.: anyanyelvi kommunikáció, idegennyelvi kommunikáció, matematikai kompetencia, természettudományi és technológiai kompetenciák, digitális kompetencia stb. A **kompetenciát** egy adott foglalkozás elvégzéséhez a meglévő, ill. megszerzett készségek, és a képesítéssel

szerzett tárgybeli tudás biztosítja a munkavállaló számára. A Cedefop³, illetve az eredeti Irányelvek definíciója szerint ez a tanulási eredményeknek egy meghatározott helyzetben (oktatás, munka, személyes, illetve szakmai fejlődés) történő megfelelő alkalmazásának képessége. A tudás az oktatáshoz és képzéshez, a tanulási eredményhez kapcsolódik, így nagymértékben függ az oktatási programok kimeneti jellemzőitől.

Bár a TEXTAN munkacsoport ülésein javaslatot fogadtunk el arra vonatkozóan, hogy a munkaanyagban a készségeket és a kompetenciát szétválasztjuk, a munka bonyolultsága miatt erre mégsem került sor. E pillérben az egyes definíciók a „készség/kompetencia” vagy a „tudás” csoportba kerültek. Az adott foglalkozás gyakorlásához elsősorban a szakma-specifikus készség/kompetencia vagy tudás meghatározása volt a cél, bár a listát a jövőben érdemes bővíteni még több ún. szakmaközi (cross-sectoral) terminológiával is. A második pillérnél azt is meghatároztuk, hogy az adott foglalkozásnál betöltött munkakörben mely készségek/kompetenciák és tudás lényegesek és melyek azok, amelyek megléte opcionális. A szakma-specifikus és szakmaközi készségek/kompetenciák és tudás mellett igen nagy számban vannak olyanok is, amelyek „transzverzálisak”, mint pl. a kreativitás, a kezdeményező-készség, a vállalkozói szellem stb. Ezeket külön ún. Transzverzális Referencia Munkacsoport dolgozza ki az ESCO projektben és ezt követően rendelik majd hozzá az egyes foglalkozásokhoz, elsősorban a DISCO⁴ terminológiájából merítve.

A TEXTAN Referencia Munkacsoport összesen 259 fogalmat gyűjtött és rendszerezett a szakma-specifikus készség/kompetencia illetve tudás alkotta második pillérhez. Az összesített 259 fogalomból 68 volt textíles, 69 kapcsolódott a ruhaiparhoz, 37 vonatkozott a bőrgyártásra és 83 pedig a lábbeli és bőrtermék gyártására. A fogalmak többsége szakma-specifikus, a kitzúzott célhoz képest – az idő rövidsége miatt – nem sikerült minden alágazatra összeállítani a szakmaközi terminológiát is.

Minden egyes fogalomhoz megadtunk egy néhány mondatos magyarázatot, törekedve az ESCO által meghatározott szabályok betartására, pl. hogy a mondatok legyenek egyértelműek, a képességek megfogalmazásában használjunk aktív cselekvésekre utaló szavakat stb.

Szemléltetésként álljon itt egy rövidebb definíció – előre bocsátva azt a megjegyzést, hogy a referencia munkacsoport közös munkanyelve az angol volt, ezért az itt bemutatott fordítás nem biztos, hogy egyezik a későbbiekben – a hivatalos fordítók által – magyar nyelvre átvittetett változattal:

- készség/kompetencia elnevezése: „Szövetek gyártása” (manufacture woven fabrics),
- magyarázata: „Gépek és folyamatok működtetése, ellenőrzése és karbantartása szövet gyártásához” (Perform the operation, monitoring and maintenance of machines and processes to manufacture woven fabrics.)

Az ESCO projektvezetés sajnos nem adott ki egyértelmű elvárásokat a megfogalmazásokra vonatkozóan, így nem volt világos, hogy milyen „mélyesség” szükséges a tartalmat megadni. Ellentmondásos volt az az elvárás, hogy a definíció lehetőleg 1-2 mondatos legyen, de azért adjuk meg pontosan a készséghez, kompetenciához kapcsolható összes feladatot, utalva a tevékenységre. A megfogalmazásoknál így az eredetileg hosszabb, 5–8

³ www.cedefop.europa.eu

⁴ The Dictionary of Skills and Competences, forrás: <http://www.skills-translator.net/>

mondatos szöveget többnyire 2–4 mondat terjedelemben rövidítettük.

A TEXTAN Referencia Munkacsoport által összeállított képesítések az ESCO harmadik pilléréhez

A referencia munkacsoport a három éves munka során hatalmas gyűjtőmunkát végzett, részletes kimutatókat és összeállításokat készített az egyes szakmaterületekhez kapcsolódó képzésekről. Az egyes képzések megnevezéséhez megadtuk azt, hogy mi a képesítés nemzeti és angol elnevezése, hol folyik ez a képzés, milyen szervezet akkreditálta, az Európai Képesítési Keretrendszerben megtalálható-e, valamint azt is, hogy az ISCED szerint melyik szinthez sorolható stb.

A TEXTAN szakértői rávilágítottak arra, hogy e területekhez kapcsolódó termékek gyártásához nincs kötelezően előírt képesítési követelmény az egyes foglalkozásokban. Az összesítést nehezíti, hogy az Unió egyes országaiban számos oktatási intézmény, szak- és továbbképző szervezet működik, de léteznek olyan elismert vállalatok is, amelyek széles körben kínálnak fel különböző szintű szakmai továbbképzéseket (pl. Hohenstein Academy). Léteznek olyan, nagy presztízsű oktató intézmények is, amelyek által kiállított bizonyítvány nemzetközi elismertséget biztosít (pl. a brit Textile Institute).

A TEXTAN szakértők 100-at is meghaladó számban töltöttek fel képesítésre vonatkozó példákat a SINAPSE felületre, német, magyar, spanyol, portugál, angol, amerikai, ausztrál stb. forrásokra hivatkozva. A CTC informatikai felületre végül összesen 21 képesítés került, elsősorban a textil-, a ruhaipari és a cipőgyártásra, valamint a tervezésre vonatkozóan.

A képesítések ESCO pillérének kidolgozása az projektvezetőség szerint a következő időszakban belső erőforrásból történik majd. E munka során a rendelkezésre álló EKKR és NKKR adatokat fogják beemlíteni az ESCO taxonómiába.

Összefoglalás

AZ ESCO osztályozási rendszer kezdeti verziója (pre-ESCO v0) összesen 5000 foglalkozást és 5800 képesség/kompetencia fogalmat tartalmazott, amelyet 22 nyelvre fordítottak le. A foglalkozásokat az ISCO 88 hierarchiája szerint csoportosították és fogalmazták meg. Bár ebben a verzióban még nem fejlesztették ki a harmadik pillért a képesítésre, 860 képesítést gyűjtöttek össze a képességek/kompetenciákhoz kapcsolódóan. Az ESCO v0-as második verzióban, már javításra és kibővítésre került az előző változat, így a foglalkozásoknál már az ISCO 08 változatát vették figyelembe.

A projektvezetőség 2015 második felére irányozta elő az ESCO v0.2 változatát a következő munkacsoportokban:

- Művészet, szórakoztatás, rekreáció,
- Egészség és szociális szolgáltatás,
- ICT szolgáltatás és tevékenység,
- Élelmiszer, ital, dohánytermékek gyártása,
- Textil, ruházati, bőr, lábbeli és hasonló termékek gyártása,
- Bányászat és nehézipar,
- Szállítmányozás és raktározás,
- Állategészségügyi tevékenységek,
- Kereskedelem, értékesítés, bérlet és lízing.

A TEXTAN munkacsoportnak 2015 februárjáig kellett volna befejeznie a 3 éves munkáját. A 2015 februári projektvezetőségi ülésen a TEXTAN alelnöke, dr. Kokasné mutatta be a TEXTAN munkaanyagát, rámutatva arra, hogy a munka csak kb. 60 %-ban készült el. A vezetőségi ülésen ezért az a döntés született, hogy újabb munkacsoporti értekezletet iktatnak be, így a munka elvégzésének határidejét 2015. április végéig meghosszabbították.

2015. júniusi 16-án került sor a TEXTAN 3 éves munkájának összefoglaló bemutatására. Minden munkacsoportból 2 szakértő kapott meghívást az értekezletre. A referencia munkacsoportot Kokasné, mint alelnök és Stephanie Le Berre szakértő képviselte. Kokasné összefoglalta az itt vázolt munkát, és rámutatott arra, hogy a munkacsoport szerint szükség van az eddig végzett munka újbóli átvizsgálására, és felajánlotta a csoport segítségét e terület további fejlesztéséhez. A felülvizsgálati igényt azzal indokolta, hogy az utolsó két ülésen jelentősen bővült az ESCO második pillérének, a készségek/kompetenciák listájának a tartalma, így szükségesnek látszik az egyes foglalkozásokhoz rendelt képességek/kompetenciák újbóli átvizsgálása, valamint annak megállapítása, hogy ezek helyesen kerültek-e a „lényeges” és „opcionális” csoportba. Beszámolt arról is, hogy a ruházati és konfekcionált termékek gyártásának területét a szakértői létszám sajnálatos csökkenése miatt csak részben tudták elvégezni. Említést tett arról is, hogy a szőrme területe a szakértő hiánya miatt csak érintőlegesen került bele a TEXTAN munkaanyagába.

Előadást követően a csoport másik tagja, Stephanie Le Berre, a TEXTAN Brüsszelben, a Nemzetközi Textil-ruházati Szövetségnél, az EURATEX-nél dolgozó szakértője is kifejtette véleményét, utalva az elvégzett önkéntes munka hatalmas mennyiségére. Le Berre asszony sajnálkozását fejezte ki, hogy a többszöri javaslatuk ellenére sem vonták be az European Skills Council szervezetét és annak szakértőit az ESCO fejlesztési szakaszába.

Az előadást követően az ESCO projektvezetősége gratulált a TEXTAN csoport munkájához és megköszönte a felajánlást a további segítség nyújtására. Jelezték, hogy szükség esetén meghívják egy-egy TEXTAN szakértőt személyesen, vagy internetes konzultációt kezdeményeznek vele.

Kitekintés

Az ESCO projekt fő célja a foglalkoztatottság és a mobilitás növelése az Európai Unióban. Az Eurostat becslése szerint 2014 decemberében 24,056 millióan voltak állás nélkül az EU-ban, ebből 18,129 millióan az euró övezetben. Az állástalanok között közel 5 millió fiatal. A 25 éven aluliak körében az Eurostat adatai szerint Magyarországon 2014 novemberében 18,9 százalék volt a munkanélküliségi ráta a 2013 decemberi 23,5 százalékkal szemben [5].

Ahhoz, hogy ezeken az adatokon javítani lehessen, szükség van egy olyan eszközre, amely hatékonyan segíti az állást keresők és kínálók jobb egymásra találását, de arra is, hogy megfogalmazódjanak az egyes foglalkozásokhoz tartozó képességek, képesítések, figyelembe véve a munkaerőpiac valós igényeit. Ehhez kínál majd egy – reményeink szerint – használható és könnyen elérhető eszközt az ESCO, amely az oktatási és képzési rendszerek szükségesnek látszó átalakításában is szerepet játszhat.

Ismert tény, hogy a foglalkoztatottság alakulása és a képzettség között szignifikáns összefüggés van, bár ennek mértéke különböző, hiszen a számszerűsített adatok az EU egyes országaiban változóak. A magasan képzettek körében a foglalkoztatottság Európa szerte 83,9 %-os szinten van, míg a közepesen képzettek körében ez a szám 70,6 %, ugyanakkor az alacsonyan képzettek körében mindössze 48,1 % [6].

A legutóbbi kutatások szerint egy oktatási rendszer reformja, amennyiben az adekvát képességeket kínál a polgároknak, hosszú távon akár 10 %-kal is megnövelné a GDP-t [7]. A jobban képzett munkaerő javítja a gazdasági mutatókat, hozzájárul a versenyképesség növeléséhez. A vállalkozás könnyebben tud új technológiákra átállni, és termékekre, szolgáltatásokra, folyamatra vagy szervezetre vonatkozó innovációval piacra lépni. Azok a vállalkozások, amelyek maguk is képezik munkavállalóikat, 2,5-szer kevésbé esnek ki az üzleti életből, mint azok, amelyek ezt nem teszik [8]. Sajnálatos tény, hogy a munkavállalók körében magas az idegen nyelveket nem beszélők aránya. Magyarország e területen jelentős elmaradásban van, pedig az idegen nyelv tudásának hiánya – és nemcsak az angol nyelvről van itt szó – csak a kis- és közepes vállalkozások esetében átlagosan több mint 100 000 euro veszteséget jelent évente [9].

Amennyiben a jövőben jelentősen tudunk ezen javítani, úgy reményünk lehet arra, hogy térségünkben a gazdaság tartós fejlődési pályára áll, aminek haszonélvezője lesz a gazdaságunk összes szereplője, a munkájával elégedett és anyagilag, erkölcsileg is megbecsült, képzett európai polgár és a tisztességes munkát és megélhetést biztosító munkáltató.

Fontos tudni, hogy az ESCO keretében kifejlesztett anyagok **egyelőre még nem publikusak** és az ESCO link is csak egy korábbi próbaverziót tartalmaz, tehát így még nem használható. A munkaanyag akkor lesz hivatalosan és legálisan használható, ha a Bizottság, mint „projektgazda” jóváhagyja annak tartalmát, és azt a munkanyelvként használt angol nyelven kívül az EU valamennyi tagállamának hivatalos nyelvére lefordítja.

Köszönetnyilvánítás

A cikk írója köszönettel tartozik a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság korábbi társelnökének, *Tomor Jánosnak*, a Textilipari Dolgozók Szakszervezet főtítkárnak, *Keleti Tamásnak* valamint *Kutasi Csabának*, hogy szakértőként javasolták az ESCO projektbe és felterjesztették az ESCO projektvezetőségnek nemzeti delegáltként. Köszönet illeti *Vujkov Krisztinát* is, aki szakértőként nagyban hozzájárult a munka eredményességéhez, és akinek kiválása a TEXTAN referencia munkacsoportból nagy veszteség volt az egész csoport számára.

Források

- [1] Európai képességek, kompetenciák, és foglalkozások egységes osztályozási rendszere (ESCO).
http://www.oktatas.hu/LLL/eleten_at_tarto_tanulas/tamogato_szakpol_eszkozok/esco?itemNo=1
 - [2] Készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása (ESCO).
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=hu>
 - [3] 1. ábra forrása:
http://images.slideplayer.hu/8/2240161/slides/slide_4.jpg
 - [4] European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations. The first public release.
[https://ec.europa.eu/esco/resources/escopedia/20150428_175021/7ec5ed21-bfcf-481a-bbc1-dffb319c542eESCO_Booklet_\(PDF\).pdf](https://ec.europa.eu/esco/resources/escopedia/20150428_175021/7ec5ed21-bfcf-481a-bbc1-dffb319c542eESCO_Booklet_(PDF).pdf)
 - [5] Egyszámjegyű a munkanélküliségi ráta az EU-ban.
<http://www.profession.hu/cikk/20150130/egyszamjegy-u-a-munkanelkulisegi-rata-az-eu-ban/5062>
 - [6] Eurostat, LFS, 2008
 - [7] Bertelsmann Foundation, The economic costs of inadequate education: a macroeconomic calculation of the dynamic growth effects of lacking education competence, 2009
 - [8] Collier W., Green F., Young-Bae K. (2007), Training and Establishment Survival. SSDA Research Report 20. Sector Skills Development Agency, Wath-upon-Deane
 - [9] ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise
<http://ec.europa.eu/education/languages/>
- További háttér-információk az ESCO-ról:*
- The vision behind ESCO
 - Short introduction to ESCO
 - Analysis of the ESCO Stakeholder Survey 2010