

I

(Резолюции, препоръки и становища)

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

460-а ПЛЕНАРНА СЕСИЯ ОТ 17 И 18 ФЕВРУАРИ 2010 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите — принос на евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията“

(проучвателно становище)

(2010/C 347/01)

Докладчик: г-н KRZAKLEWSKI

Съдокладчик: г-н SZÜCS

В писмото си от 29 юни 2009 г. и в съответствие с член 262 от Договора за създаване на Европейската общност, г-жа Margot Wallström, заместник-председател на Европейската комисия, поиска от ЕИСК да изготви проучвателно становище относно:

„Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите – принос на евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията“.

Консултативната комисия по индустриални промени, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 4 февруари 2010 г.

На 460-ата си пленарна сесия, проведена на 17 и 18 февруари 2010 г. (заседание от 17 февруари), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 149 гласа „за“, 6 гласа „против“ и 5 гласа „въздържал се“.

1. Заключение и препоръки

1.1 Европейският икономически и социален комитет прояви голям интерес към подробностите на идеята за създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията. Според Комитета, подходящо организирани и управлявани **секторни съвети**, включващи различни участници, **следва да осигурят изключително важна подкрепа в процеса на управление на секторните промени** и по-специално да предвиждат развитието на ситуацията по отношение на заетостта и нуждите от умения и да **адаптират уменията към търсенето и предлагането**.

1.2 Комитетът изразява своето убеждение, че европейските секторни съвети (ЕСС) биха могли да подкрепят управлението на

секторните промени и да помогнат за постигане на целите на инициативата „Нови умения за нови работни места“, както и да бъдат от полза при вземането на решения във връзка със секторни промени на европейско равнище.

1.3 След като анализира предимствата и недостатъците, разглеждани в проучване на практическата приложимост на политическите възможности за различните формати на съветите, Комитетът е склонен да подкрепи идеята за секторни съвети, основани на европейския социален диалог. Секторните съвети биха могли да извлекат значителни ползи от контакта (съгласно принципа на сътрудничество) със структурите на европейския секторен социален диалог (ЕСД) и техните политически дейности.

1.4 Според Комитета дейностите на комитетите на европейския секторен социален диалог (КЕССД) биха могли да служат като оперативен модел за ЕСС.

1.4.1 Важно е обаче да се подчертае, че ЕСС могат да имат по-широк обхват по отношение на броя на включените в тях участници и по-независима роля от КЕССД, като се фокусират повече върху уменията и пазара на труда, отколкото върху социалния диалог.

1.4.2 Комитетът е убеден, че и секторите, които нямат структури за ЕСД, също следва да имат възможност за създаване на ЕСС. В този случай нов ЕСС може да послужи като основа за създаването на нов КЕССД.

1.5 Комитетът счита, че бъдещите ЕСС следва да развият тясно и редовно сътрудничество с националните си партньори. **Комитетът препоръчва ЕСС да подкрепят създаването на национални съвети в страните, в които понастоящем не съществуват такива, чрез предоставяне на съвети и примери за добри практики.**

1.6 Комитетът е убеден, че освен подкрепата за управлението на секторни промени, най-важните задачи, които новите ЕСС биха могли да извършват, са следните:

- анализ на количествените и качествените тенденции на пазара на труда в дадения сектор;
- отправяне на препоръки за попълване и преодоляване на пропуски от количествен и качествен характер на пазара на труда и изпълнение на програми и мерки за постигане на тази цел;
- подкрепа за сътрудничеството между предприятията и организациите, предоставящи ПОО ⁽¹⁾.

1.7 Комитетът счита, че за да могат ЕСС да функционират ефективно, е важно те:

- да представляват платформа, която следва да включва социалните партньори, институции и организации за образование и обучение, институции, организации и обществени власти, професионални сдружения и организации, предоставящи професионално образование и обучение (ПОО) и първоначално професионално образование и обучение (първоначално ПОО);
- да имат секторна насоченост, т.е. да се концентрират върху сектори в широкия смисъл на думата и да могат да се занимават с професионални дейности, които са специфични за отделните сектори;
- да отчитат динамичните промени в обхвата на секторите и създаването на нови сектори;
- да гарантират, че представителите на работодателите и работниците участват в управлението, както и, ако е целесъобразно, организаторите на обученията и политическите структури;

- да имат силно стратегическо партньорство, което означава изграждане на връзки със средни училища, институции, предлагачи услуги, свързани с професионално обучение за зрелостници, висши учебни заведения, предприятия, секторни съвети и регионални власти;
- да прилагат добри и продуктивни работни стратегии, като се фокусират върху реалната ситуация и неотложните нужди в промишлеността, като необходимостта от информация относно пазара на труда и начини за привличане и задържане на работници в сектора, и да отчитат потребностите на МСП;
- да отчитат преди всичко положението и изискванията на пазара на труда от европейска гледна точка;
- да насърчават развитието на подход, който да използва обща методология, основаваща се на задачите (резултатите), изпълнявани в предприятията, за да се създаде ясна контролна пътека от дейностите на работното място до завършения етап на обучение, образование и квалификация.

1.8 С оглед на засилване на въздействието на ЕСС върху секторните промени, Комитетът предлага тези съвети да обърнат внимание на непрекъснатото образование на всички равнища, по-специално на продължаващото професионално образование и обучение (продължавашо ПОО) – в съчетание с първоначално професионално образование и обучение (първоначално ПОО) – и всички други форми на развитие и признаване на уменията през целия живот.

1.9 Комитетът предлага да се обърне специално внимание на секторите, които разчитат особено силно на научното познание, по-специално във връзка с аспекти като „екологичната икономика“.

1.10 Създаването на секторни съвети според Комитета следва да се основава на постиженията на политическите процеси като **европейската квалификационна рамка (ЕКР)**, Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество (EQARF) и Европас, и да допринася за по-нататъшното им развитие.

1.10.1 Като се използва за основа отвореният метод на координация, е важно да се премине към хармонизиране на политиката за продължавашо обучение.

1.11 Комитетът призовава планираните ЕСС да развият непрекъснато сътрудничество с европейските университети и висшите учебни заведения, което следва да създаде връзка между индустрията и академичните изследвания, свързани с обучението. В тази област Форумът за диалог между университетите и бизнеса показва ползите от сътрудничество за индустрията и сектора на висшето образование ⁽²⁾.

⁽¹⁾ ПОО – професионално образование и обучение.

⁽²⁾ Съобщение на Комисията „Ново партньорство за модернизиранието на университетите — Форум на ЕС за диалог между университетите и бизнеса“, COM(2009) 158 окончателен, 2 април 2009 г.

1.12 Като взема предвид **връзките между европейските секторни съвети**, от една страна, и **Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)**, от друга страна, Комитетът посочва, че структурната и информационна подкрепа за работата на секторните съвети от CEDEFOP и Eurofound следва да бъде отчетена при възлагането на задачите на тези институции. Това изисква допълнителни средства за ресурсно обезпечаване на тези фондации.

1.13 Комитетът би желал да подчертае особено силно препоръката, че секторните съвети както на европейско, така и на национално равнище следва да си сътрудничат и дори да създават връзки с **обсерваториите на заетостта и уменията** и техните национални и европейски мрежи. Това се отнася за онези съвети, чиято вътрешна структура не включва подобни обсерватории. Препоръчва се в държавите-членки, в които са създадени секторни съвети, да бъде оказана подкрепа за създаването на такива обсерватории и тяхното сътрудничество в мрежа с регионални обсерватории, където още не са изградени такива структури.

1.14 По отношение на **финансирането на процеса на изграждане на секторните съвети и тяхното действие** на европейско равнище, Комитетът смята, че ресурсите за тази цел трябва да бъдат заделени от началото на процеса на създаването им. Важно е също да се осигурят ресурси за подкрепа на съветите и развитие на обсерваториите на пазара на труда и уменията, които си сътрудничат с тях или са включени в тяхната структура.

1.14.1 Комитетът препоръчва на Комисията при подготовката на пилотния проект за ЕСС да обмисли идеята за сформирани на ограничен брой съвети на първо време, а не да ги създава веднага за двайсетина сектора. Това е свързано с бюджетни изисквания. Би било по-лесно да се осигури финансиране за създаването на 4-5 съвета годишно. Такава средносрочна финансова гаранция за проекта за ЕСС изглежда изключително важен въпрос.

1.15 ЕИСК **призовава за по-добро професионално управление** на иновациите в образованието. Подобряването на системите за образование и обучение в ЕС е изключително важно за повишаване на пригодността за заетост и намаляване на неравенството. Не може да се каже, че институционалните промени в образованието са в крак с потребностите на обществото. Институциите трябва да **отчитат необходимостта от тясна връзка между промените, иновациите, образованието и обучението**.

1.16 ЕИСК призовава за **реинтеграция на образованието и обучението в реалния живот**, като ги доближава както до обществените нужди, така и до навиците на новите поколения учачи.

2. Контекст на проучвателното становище

2.1 С писмо от 29 юни 2009 г. заместник-председателят на Европейската комисия г-жа Margot Wallström поиска от Европейския икономически и социален комитет да изготви проучвателно

становище относно „*Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите – принос на евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията*“.

2.1.1 В писмото се посочва настоящата криза и мерките, които могат да бъдат предприети на пазара на труда, за да се приспособи той към производствените нужди и да се въведе по-голямо социално управление на промените в сферата на услугите и промишлеността.

2.1.2 Според Комисията, за да се постигне тази цел, настоящите и бъдещите работници трябва да разполагат с уменията, от които се нуждаят предприятията, което ще им позволи да се приспособят към промените. Това беше предметът на неотдавна приетото съобщение на Комисията „Нови умения за нови работни места“ (COM(2008) 868 окончателен), което цели да набележи и оцени изискванията за умения в Европа за периода до 2020 г. и да развие в ЕС капацитет за по-добро предвиждане и адаптиране на уменията и работните места.

2.1.3 На 4 ноември 2009 г. Комитетът прие становище по това съобщение ⁽³⁾.

2.2 След публикуването на съобщението по искане на Комисията в момента се извършва проучване на приложимостта на създаването на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията. При подготовката на това становище на Комитета беше предоставен предварителният текст на това проучване ⁽⁴⁾.

3. Тенденции и иновации в образованието и обучението в Европейския съюз

а) *Необходимост от иновации в системите за придобиване на знания*

3.1 За да се разгърне изцяло потенциалът на европейската работна сила, трябва да се укрепи човешкият капитал. Това е важно от гледна точка на пригодността за заетост и работните места, капацитета за адаптиране към промените – по-специално в контекста на настоящата икономическа криза – както и за социалното сближаване.

3.2 Необходимостта на гражданите от по-голяма мобилност в Европа е важна цел, определена в Договора от Лисабон. За да могат работниците да разполагат с трансгранична и междусекторна мобилност, работодателите трябва да имат възможност да сравняват и търсят съответствие между това, което евентуалният новоназначен работник може да прави (резултати), и това, от което предприятието има нужда. Това е основният принцип, на който се основава искането на Комисията – „*Съответствие между уменията и нуждите на индустрията*“.

⁽³⁾ ОВ С 128, 18.5.2010 г., стр. 74.

⁽⁴⁾ „Проучване на приложимостта на изграждането на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията“, изготвено от ECORYS / KBA (2009 г.) по искане на Европейската комисия, ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“.

3.3 ЕСС, които предстои да бъдат учредени, следва да насърчават развитието на подход, който да използва обща методология, основаваща се на задачите (резултатите), изпълнявани в предприятията, за да се създаде ясна контролна пътека от дейностите на работното място до завършения етап на обучение, образование и квалификация.

3.4 ЕИСК **призовава за по-добро професионално управление** на иновациите в образованието. Подобряването на системите за образование и обучение в ЕС е изключително важно за повишаване на пригодността за заетост и намаляване на неравенството. Не може да се каже, че институционалните промени в образованието са в крак с потребностите на обществото. Институциите трябва да **отчитат необходимостта от тясна връзка между промените, иновациите, образованието и обучението.**

3.5 Иновациите в образованието имат важни връзки с информационното общество на знанието. Следва да се обмислят нови форми на придобиване на знание и обучаващите институции да им придадат по-голяма стойност. Нови методи на усвояване на знания, включително модели на сътрудничество, подкрепени от ИКТ, следва да улесняват **координацията между областите на учене през целия живот** – като обучение на възрастни, висше образование, училищно образование и самостоятелно учене – като по този начин се намалява институционалното разделение.

3.6 От стратегическа важност е да се **придава по-голямо значение на предишните знания и тяхното сертифициране**, особено за мотивиране на работниците да се възползват от възможностите за учене през целия живот. Системите за акредитация и професионалната квалификация следва да са все по-свързани с резултатите от ученето, а бюрократичните пречки следва да бъдат намалени.

3.7 Политиките следва да включват **самостоятелното и неформалното учене**, като признават, че ученето през целия живот се превръща в реалност, благодарение и на ученето чрез цифрови технологии и социални мрежи.

б) *Стремеж към по-засилено участие на заинтересованите страни*

3.8 Настоящият процес на глобализация, съпътстван от бързи технологични промени, поражда проблеми, свързани с недостига на умения в работната сила и необходимостта от по-добра интеграция на образование, обучение и работа. По-засиленото участие на заинтересованите страни в ученето през целия живот следва да допринася за по-добри условия за разработване, прилагане и оценка на иновации в учебните системи, за ефективно управление на променящото се портфолио от умения и компетенции. **Повишаването на знанията, осведомеността и участието на предприятията в този процес е задължително.**

3.9 Работодателите следва не само да приемат в по-голяма степен, че обучението на работната сила помага да се отговори на настоящите икономически изисквания, но и да подкрепят това обучение като средство за усъвършенстване на човешкия капитал в средносрочен и дългосрочен план.

3.10 Следва да се отдели повече внимание на ползите от **развитието на предприемаческия дух**. Свободното движение на работници и насърчаването на **мобилността на работната сила** следва да се признава в по-голяма степен като елемент за насърчаване на пазарите на труда. Необходима е повече и по-добра информация относно пазарите на труда, техните тенденции и нужди от умения, заедно с **по-добро ориентиране и помощни услуги** за търсещите работа лица.

в) *Образование и обучение, които са по-близко до реалния живот*

3.11 ЕИСК призовава за **реинтеграция на образованието и обучението в реалния живот**, като се доближават както до обществените нужди, така и до навиците на новите поколения учаци. Иновативните форми на образование следва да дават възможност за ефективни инвестиции в образование и да доближават възможностите за учене до предприятията.

3.12 Необходимо е изместване на вниманието от **курсово обучение към обучение, ориентирано към резултати от ученето и професионална квалификация.**

3.13 Работата и ученето все повече се припокриват в обществото на знанието. Ето защо следва да се насърчават всички форми на **учене на работното място. Повишаването на индивидуалната мотивация за учене**, както и ангажиментът на предприятията да мотивират работниците да учат следва да бъдат приоритет в това отношение.

4. Контекст на секторните и междусекторните съвети ⁽⁵⁾ на различни равнища

4.1 Целта на секторните и междусекторните ⁽⁶⁾ **съвети** е да се добие представа за вероятното развитие на ситуацията по отношение на потребностите от **заетост и умения**, за да може да се даде принос за оформянето на политиката. Работата на съветите може да бъде ограничена до анализ или да включва също адаптиране и изпълнение на политиката.

4.2 Тези съвети функционират организирано и непрекъснато и също така предлагат платформа за различните заинтересовани страни, които участват в управлението на съветите. Основните участници включват публични органи, институции и власти, социални партньори, образователни и учебителни организации и изследователски институти.

4.3 Секторните съвети могат да бъдат организирани на различни географски равнища. Тяхната цел е да изследват промените в търсенето на умения в дадена професия или индустриален сектор или на точно определена група от тях. В някои случаи националните секторни съвети могат да имат регионални браншове.

⁽⁵⁾ Въз основа на проучването на приложимостта (вж. бележка под линия 4).

⁽⁶⁾ Ако всички служители и всички предприятия в дадена област са обхванати от дейностите на съвета, той може да бъде описан като междусекторен.

4.3.1 Според Дъблинската фондация регионалното или секторното равнище е изключително важно за концепцията на съветите. Фондацията подчертава, че съветите на национално и европейско равнище следва да действат в съответствие с принципа на субсидиарност. За да се улесни комуникацията между органите, управляващи регионалните/секторните съвети, е важно да се положат усилия за използване на възможните синергии, например във връзка с мониторинга и академичните изследвания.

4.4 Някои съвети на национално равнище се занимават с първоначално професионално образование и обучение (първоначално ПОО), а други – с продължавашо професионално образование и обучение (продължавашо ПОО). В някои страни те могат да се занимават и с двете направления, което води до синергии и дава възможност за избягване на дублирания.

4.5 Съветите, анализирани в проучването на приложимостта, имат същата обща цел: да подобрят баланса на пазара на труда между търсене и предлагане в количествено (работни места) и качествено (умения и компетентности) отношение. Има обаче и разлики в начина, по който се постига тази обща цел, както и между съветите, които се съсредоточават върху първоначалното ПОО, от една страна, и тези, които се занимават с продължавашо ППО, от друга страна (това се отнася за страни, в които обучението е разделено на първоначално ПОО и продължавашо ПОО).

4.6 В повечето държави-членки основната цел на **националните** междусекторни **съвети** е определянето, количественият анализ и предвиждането на дългосрочните тенденции на пазара на труда и отправянето на предложения за действие в отговор на възникващите тенденции.

4.7 В много случаи **междусекторните съвети** се съсредоточават не само върху количествени, но и върху качествени въпроси. Членовете на подобни съвети, например на датския Консултативен комитет за образование и обучение, съветват министъра на образованието, въз основа на тенденциите на пазара на труда, не само по въпроси, свързани с определянето на нови умения и сливането или премахването на съществуващи квалификации, но и по общи аспекти на професионалното образование, като координацията на програмите за обучение.

4.8 В някои страни регионалните междусекторни съвети имат същите цели като националните. Те дават на научноизследователските институти регионални данни, които им позволяват да преценят колко работни места и какви умения ще са нужни в бъдеще. Интересно е да се отбележи, че някои регионални междусекторни съвети полагат максимални усилия да постигнат съответствие между бъдещите потребности от качествени умения и настоящите количествени данни за броя на младите хора, започващи първоначално ПОО.

4.9 Основната цел на националните секторни съвети, занимаващи се с първоначално ПОО, е да гарантират, че новите работници, навлизащи на пазара на труда, разполагат с необходимите основни умения.

4.10 Основната цел на националните секторни съвети, които се занимават с продължавашо професионално обучение, е да повишат равнището на умения на хората, които вече са на пазара на

труда. За тази цел съветите определят потребностите от обучение на работниците и предлагат собствено обучение или финансират курсове, водени от външни организации.

4.11 Националните или регионалните съвети се различават по **задачите**, които изпълняват. По-долу са дадени примери на задачи, извършвани от секторните и междусекторните съвети:

- анализиране на количествените тенденции на пазара на труда;
- анализиране на качествените тенденции на пазара на труда;
- предлагане на политика в отговор на недостиг от количествен характер;
- предлагане на политика в отговор на слабости от качествен характер;
- предложение за актуализиране на процеса на придобиване на квалификации и сертифициране;
- насърчаване на сътрудничеството между предприятия и организации, предоставящи ПОО;
- изпълнение на (количествени и качествени) програми и дейности в отговор на установени слабости.

4.11.1 Само малка част от секторните съвети в държавите-членки изпълняват всички тези задачи. На практика всички секторни и междусекторни съвети извършват анализ на количествените и качествените тенденции на пазара на труда. Значително по-малък брой секторни и междусекторни съвети изготвят и предложения за политики. Повечето от тях извършват или възлагат изследвания.

4.11.2 Много по-разпространено е съветите да анализират качествените тенденции на пазара на труда, да изготвят предложения за политики, например политики, насочени към разработване на примерни учебни програми за професионално обучение, и да очертават начини за преодоляване на слабости от качествен характер. Много съвети участват в подкрепа за сътрудничество между предприятия и организации, предоставящи ПОО.

4.11.3 Някои национални съвети изпълняват програми и дейности, насочени към намаляване на недостига на умения на пазара на труда. Регионалните междусекторни съвети в новите държави-членки по-специално формулират предложения за политики с цел коригиране на слабости от качествен характер.

4.12 Използваните от различните съвети средства са съобразени до голяма степен с техните цели и задачи. Данните за количествените и качествените тенденции на пазара на труда са особено важни за съветите. Общата тенденция е тези данни да се събират и анализират от външни организации, с изключение на случаите, при които структурата на съвета включва, например, обсерватория на пазара на труда.

4.12.1 Следва да се направи разграничение между събирането и анализа на данни за пазара на труда, от една страна, и вземането на политически решения относно реакцията на тенденции на пазара на труда, от друга страна.

4.13 Управителните съвети на секторните съвети, които функционират понастоящем в ЕС и на други места, включват представители на работодателите (обикновено в управленска роля), на работниците, а в някои случаи и представители на обучаващите организации и правителството (а при регионалните съвети – местните власти). Създаваните съвети са или малки (с оглед на улесняване на процеса на вземане на решения), или доста големи, с оглед на постигане на максимална представителност. По правило членовете на управителния съвет трябва да идват от индустриалните среди и да се ползват с висок авторитет и доверие в сектора.

4.13.1 При оценка на управлението на съветите се подчертава, че дневният ред на съвета не би следвало да включва въпроси, свързани с трудовоправните отношения, които влизат в ресора на комитетите за секторен диалог. В същото време, поемайки много от останалите съществени въпроси за работодателите и работниците, със своите дейности съветът спомага за намаляване на напрежението, породено в социалния диалог.

4.13.2 Секторните съвети често си сътрудничат в рамките на определена организация. В Канада тази роля се изпълнява от Съюза на секторните съвети, в който се обменят информация и инструменти и се планират съвместни процедури, например по отношение на разработване на национални професионални стандарти.

5. Подробни бележки

Обсерватории на пазара на труда като важна основа за ефективно функциониране на секторните съвети

5.1 В държавите-членки функционират различни обсерватории на пазара на труда на национално, секторно и регионално равнище. Понякога структурите на обсерваториите функционират в рамките на съществуващите съвети за заетостта или са познати под друго име.

5.1.1 Тези обсерватории:

- следят тенденциите и политиките на пазара на труда;
- събират, анализират и тълкуват данните;
- предават данните на потребителите в съответствие с техните потребности.

5.1.2 Обвързването на тези обсерватории в национални и международни мрежи е изключително важно. Обсерваториите не могат да работят изолирано една от друга на европейския и световния пазар, които се характеризират с гъвкавост.

5.1.3 Всяка обсерватория, като прогнозен инструмент за по-ефективно предвиждане на промените на пазара на труда, ще се развива и ще добие по-голямо значение, ако поддържа редовен и систематичен контакт с другите обсерватории, докато се концентрира върху собствените си цели.

5.2 Задачата на обсерваториите на заетостта и уменията е да предоставят стратегическа информация на различните участници в промените. Освен социалните партньори и правителствените органи, те включват малките и средните предприятия, обучаващите институции, местните власти, службите за заетост и за подкрепа на предприятията.

5.3 Дейностите на обсерваторията на пазара на труда би трябвало да включват:

- определяне на приоритетите за обучение и осигуряване на по-ефективно взаимодействие между развитието на умения и създаването на работни места;
- следене на промените и потребностите на пазара на труда;
- анализиране на статистическите данни, свързани с труд и образование;
- осигуряване на информационни услуги и улесняване на прехода от образование или обучение към работа, като основната цел е:
- да се следят образователните и обучителните пътища, водещи до заетост;
- да се установяват промените и взаимните зависимости между търсенето и предлагането в икономическите сектори и различните професионални дейности;
- координиране на научноизследователската дейност и проучванията, както и съдействие за насърчаване на политиката на иновации и развойна дейност;
- разпространение на информация относно заетостта и уменията сред различни целеви групи.

5.4 Една обсерватория може да предоставя системни анализи на пазара на труда на национално, местно и секторно равнище. Тя извършва сравнителен анализ на секторно равнище и разглежда необходимостта от различни професионални дейности и специализации на регионално, местно и секторно равнище с цел да набележи бъдещото търсене на умения.

5.5 Обсерваториите могат да извършват следните задачи, като подкрепят или допълват работата на секторните и междусекторните съвети за пазара на труда и уменията:

- извършване и анализиране на прогнози за социални и икономически промени на национално, секторно и регионално равнище, което дава възможност да се установят и определят нови възникващи работни места в сектори или региони, които са изложени на особено голям риск;
- актуализиране на определенията за традиционни секторни тенденции с оглед на по-ефективна адаптация на уменията на служителите;
- насърчаване на развитието на партньорства в областта на промяната и иновационните дейности чрез:
- създаване на мрежи, обединяващи други обсерватории и заинтересовани страни;

- разработване на стратегии за продължавашо обучение;
- предоставяне на услуги за професионално консултиране;
- изготвяне на обучителни програми с участието на предприятия, сектори и местни инициативи за заетост.

5.6 Обсерваториите на пазара на труда, обединяващи различни участници, също трябва да участват в дебата между заинтересованите страни, например секторните и междусекторните съвети по заетостта, относно развитието на европейската, националната, секторната, регионалната и местната икономика. Обсерваториите играят особено важна роля при установяването на нови работни места и разбирането на нови икономически дейности, модели на заетост и умения.

5.7 Що се отнася до настоящите отношения между секторните съвети и обсерваториите на пазара на труда, в редица страни от ЕС (напр. във Франция и в Швеция) съществуват секторни

обсерватории на пазара на труда, които установяват потребностите от обучение в сектора от името на националните секторни съвети за продължавашото ПОО (във Франция обсерваторията извършва такива проучвания от името на Комисията за секторни фондове за обучение (7)).

5.7.1 По искане на регионални хоризонтални съвети регионалните обсерватории на пазара на труда в някои държави-членки определят кои сектори са в подем или в упадък. Резултатът от тези констатации е разширена и последователна информация, която се взема предвид от регионалните власти, социалните партньори и организациите, предоставящи обучение, в дискусиите за това какви видове курсове за първоначално ПОО и ПОО е необходимо да се предлагат от регионалните институции за обучение.

5.7.2 Според Комитета в случаите, когато се планират ЕСС, ролята на европейски обсерватории, сътруднически с тях, би могла да се поеме от Дъблинската фондация (Eurofound) и от CEDEFOP, особено при изпълнението на пилотни проекти. В бъдеще ЕСС биха могли да си сътрудничат с наднационални мрежови структури от обсерватории на пазара на труда.

Брюксел, 17 февруари 2010 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Mario SEPI

(7) Въз основа на проучването на приложимостта (вж. бележка под линия 4).