

I

(Usnesení, doporučení a stanoviska)

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

460. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ, KTERÉ SE KONALO VE DNECH 17 A 18. ÚNORA 2010

Stanovisko Poradní komise pro průmyslové změny (CCMI) k tématu „Přizpůsobení dovedností potřebám měnícího se průmyslu a služeb – přínos případného zavedení odvětvových rad pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni“

(průzkumné stanovisko)

(2010/C 347/01)

Zpravodaj: **pan KRZAKLEWSKI**

Spoluzpravodaj: **pan SZÚCS**

Dopisem ze dne 29. června 2009 se místopředsedkyně Evropské komise paní Margot WALLSTRÖM, v souladu s článkem 262 Smlouvy o založení Evropského společenství, obrátila na Evropský hospodářský a sociální výbor se žádostí o vypracování průzkumného stanoviska k tématu

Přizpůsobení dovedností potřebám měnícího se průmyslu a služeb – přínos případného zavedení odvětvových rad pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni.

Poradní komise pro průmyslové změny, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 4. února 2010.

Na 460. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 17. a 18. února 2010 (jednání dne 17. února), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 149 hlasy pro, 6 hlasů bylo proti a 5 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Evropský hospodářský a sociální výbor s velkým zájmem bere na vědomí informaci o myšlence vytvořit odvětvové rady pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni. Výbor se domnívá, že vhodně zorganizované a řízené **odvětvové rady**, do jejichž činnosti budou zapojeny různé zainteresované strany, **by měly poskytovat významnou podporu procesu řízení změn v odvětvích**, zejména při prognózování vývoje situace v oblasti potřeb týkajících se zaměstnanosti a dovedností a **při přizpůsobování kvalifikací nabídky a poptávky**.

1.2 Výbor je přesvědčen, že evropské odvětvové rady by mohly podporovat řízení odvětvových změn a přispět k dosažení cílů

iniciativy *Nové dovednosti pro nová pracovní místa* a byly by prospěšné při rozhodování o změnách v odvětvích na evropské úrovni.

1.3 Na základě analýzy nedostatků a předností posuzovaných ve studii proveditelnosti politických možností týkajících se různých koncepcí rad se Výbor přiklání k podpoře koncepce odvětvových rad podnětené v rámci evropského sociálního dialogu. Odvětvové rady by mohly mít skutečný prospěch z propojení (na základě spolupráce) se strukturami evropského odvětvového sociálního dialogu a jejich politickými činnostmi.

1.4 Činnost evropských výborů pro odvětvový sociální dialog může podle názoru Výboru posloužit jako funkční model pro evropské odvětvové rady.

1.4.1 Je však třeba zdůraznit, že evropské odvětvové rady mohou mít větší rozsah, pokud jde o počet zúčastněných stran, jež je tvoří, nezávislejší úlohu, než mají evropské výbory pro odvětvový sociální dialog, a mohou se soustředit více na dovednosti a trh práce než na sociální dialog.

1.4.2 Výbor se domnívá, že možnost vytvořit evropskou odvětvovou radu by měla mít i odvětví, v nichž neexistuje struktura evropského odvětvového dialogu. Pak by tato nová evropská odvětvová rada mohla podnítit vznik nového evropského výboru pro odvětvový sociální dialog.

1.5 Výbor se domnívá, že by budoucí evropské odvětvové rady měly úzce a pravidelně spolupracovat s obdobnými radami v jednotlivých zemích. **Výbor doporučuje, aby evropské odvětvové rady poskytnutím doporučení a příkladů osvědčených postupů podpořily vytvoření vnitrostátních rad tam, kde dosud neexistují.**

1.6 Výbor za nejdůležitější úkoly, které by nové evropské odvětvové rady mohly vykonávat, kromě podpory řízení odvětvových změn považuje:

- analýzu kvantitativních a kvalitativních trendů na trhu práce v daném odvětví;
- předkládání doporučení v zájmu zaplnění a vyrovnání kvantitativních a kvalitativních mezer na trhu práce a zavádění programů a opatření za tímto účelem;
- podporu spolupráce mezi podniky a poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy (VET ⁽¹⁾).

1.7 Výbor konstatuje, že pro úspěšné fungování evropských odvětvových rad je důležité, aby:

- byly místem, kde by měli působit sociální partneři, vzdělavači a školicí organizace a instituce, veřejné instituce, organizace a orgány, profesní sdružení a organizace poskytující odborné vzdělávání a přípravu a počáteční odborné vzdělávání a přípravu;
- byly zaměřeny odvětvově, tedy aby se soustředily na široce pojímaná odvětví a mohly se zabývat povoláními, jež jsou pro dané odvětví typická;
- zohledňovaly dynamické změny rozsahu působnosti jednotlivých odvětví a vznik nových odvětví;
- zajišťovaly účast zástupců zaměstnavatelů a pracovníků na řízení, ve vhodných případech i zástupců organizací odborné přípravy a politických institucí;

- měly silná strategická partnerství, což znamená vytváření vztahů se středními školami, institucemi poskytujícími postsekundární profesní přípravu, vysokými školami, podniky, odvětvovými radami a orgány na místní a regionální úrovni;
- využívaly rozumné a produktivní pracovní strategie, které se zaměří na průmyslovou realitu a naléhavé potřeby, například potřebu informací o trhu práce a způsobech přilákání a udržení pracovníků v odvětví, a braly v úvahu potřeby malých a středních podniků;
- v první řadě zohledňovaly situaci a potřeby trhu práce z evropského hlediska;
- podporovaly rozvoj přístupu, který využívá společnou metodiku založenou na úkolech prováděných v podnicích (výsledcích) k auditu návaznosti činností vykonávaných na pracovišti na konečnou odbornou přípravu, vzdělávání a kvalifikace.

1.8 V zájmu posílení vlivu evropských odvětvových rad na odvětvové změny Výbor navrhuje, aby tyto rady vzaly v úvahu otázku dalšího vzdělávání na všech úrovních, zejména pak dalšího odborného vzdělávání a přípravy (CVET), spojeného s počátečním odborným vzděláváním a přípravou (IVET), i jiné způsoby celoživotního rozvoje a uznávání kvalifikací.

1.9 Výbor navrhuje, aby se věnovala zvláštní pozornost odvětvívím se silnými složkami opírajícími se o znalosti, nejlépe ve spojení s aspekty, jako je „ekologické hospodářství“.

1.10 Vytvoření odvětvových rad by podle názoru Výboru mělo vycházet z výsledků politických procesů, jako jsou například **evropský rámec kvalifikací (EQF)**, evropský systém přenosu kreditů (ECTS), evropský systém přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), evropský referenční rámec pro zajišťování kvality (EQARF) a Europass, a příspěvek k jejich dalšímu posílení.

1.10.1 Je důležité, aby se za použití otevřené metody koordinace směřovalo k harmonizaci politiky další odborné přípravy.

1.11 Výbor požaduje, aby plánované evropské odvětvové rady trvale spolupracovaly s evropskými univerzitami a vysokými školami, které by měly představovat pouto mezi průmyslem a vědeckým výzkumem v oblasti odborné přípravy. V této oblasti ukázalo fórum pro univerzity a podniky, jaké výhody plynou průmyslu a vysokým školám ze vzájemné spolupráce ⁽²⁾.

⁽¹⁾ VET – z anglického „vocational education and training“.

⁽²⁾ Sdělení Komise – Nové partnerství pro modernizaci univerzit: Fórum EU pro dialog mezi univerzitami a podniky, KOM(2009) 158 v konečném znění, 2. dubna 2009.

1.12 Výbor se po zvážení **vztahu mezi evropskými odvětvovými radami** na jedné straně a **CEDEFOP a EUROFOUND** na druhé straně domnívá, že by se měla v přehledu úkolů CEDEFOP a EUROFOUND zohlednit jejich strukturální a informační podpora činnosti odvětvových rad. Bude to vyžadovat dodatečné prostředky na vybavení těchto nadací.

1.13 Výbor by chtěl rozhodně zdůraznit doporučení, aby odvětvové rady na evropské i národní úrovni spolupracovaly i vytvářely vazby se **středisky pro sledování zaměstnanosti a dovedností** a s jejich národními a evropskými sítěmi. Týká se to rad, jejichž vnitřní struktura taková střediska neobsahuje. Doporučujeme, aby se v členských zemích, v nichž budou zakládány odvětvové rady, podporovalo vytváření podobných středisek pro sledování a jejich spolupráce v rámci sítě územních středisek, pokud ještě nebyla vytvořena.

1.14 Výbor se domnívá, že pokud jde o **financování vytváření a fungování odvětvových rad** na evropské úrovni, musí být zdroje určené k tomuto cíli vymezeny od zahájení procesu vytváření rad. Navíc je třeba naplánovat prostředky na zázemí rad a na rozvoj středisek pro sledování trhu práce a dovedností, která s těmito radami spolupracují nebo jsou součástí jejich struktury.

1.14.1 Výbor Komisi doporučuje, aby při vytváření pilotního projektu týkajícího se evropských odvětvových rad zvažila vytvoření zpočátku omezeného počtu rad a neustanovila je ihned pro přibližně dvacet odvětví. To je spojeno s rozpočtovými požadavky. Bude snadnější zajistit financování pro zavedení 4–5 rad za rok. Střednědobé finanční zajištění pro projekt evropských odvětvových rad se zdá být rozhodující otázkou.

1.15 EHSV **požaduje lepší odborné řízení** inovací ve vzdělávání. Zlepšení systémů vzdělávání a odborné přípravy EU je zásadní pro zvýšení zaměstnatelnosti a snížení nerovnosti. Institucionální změny ve vzdělávání nestačí držet krok s potřebami společnosti. Instituce **musí zvážit nutnost úzké souvislosti mezi změnami, inovacemi, vzděláváním a odbornou přípravou.**

1.16 EHSV požaduje, aby byly **vzdělávání a odborná příprava znovu začleněny do reálného života** a byly tak přiblíženy jak potřebám veřejnosti, tak životnímu stylu nových generací studentů.

2. Souvislosti průzkumného stanoviska

2.1 Dopisem z 29. června 2009 požádala místopředsdkyně Evropské komise paní Margot WALLSTRÖM Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování průzkumného stanoviska

k tématu „Přizpůsobení dovedností potřebám měničích se průmyslu a služeb – přínos případného zavedení odvětvových rad pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni“.

2.1.1 Dopis se zabývá současnou krizí a opatřeními, jež lze provést na trhu práce za účelem jeho adaptace na potřeby výroby, a také zavedením sociálnějším řízení změn ve službách a průmyslu.

2.1.2 Komise se domnívá, že k dosažení tohoto cíle je nutné vybavit současné i budoucí pracovníky dovednostmi, které podniky potřebují a díky nimž se budou moci přizpůsobit změnám. Tímto tématem se zabývá nedávné sdělení Komise nazvané „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ (KOM(2008) 868 v konečném znění), jehož účelem je průzkum a zhodnocení poptávky po dovednostech v Evropě do roku 2020 a rozvíjení schopnosti v EU lépe předvídat a přizpůsobovat dovednosti a pracovní místa.

2.1.3 Dne 4. listopadu 2009 přijal Výbor stanovisko k tomuto sdělení ⁽³⁾.

2.2 V souvislosti s uveřejněním tohoto sdělení nyní na žádost Komise probíhá studie proveditelnosti, pokud jde o zavedení odvětvových rad pro zaměstnanost a dovednosti na evropské úrovni. Výbor měl při práci na tomto stanovisku k dispozici prozatímní znění studie proveditelnosti ⁽⁴⁾.

3. Trendy a inovace ve vzdělávání a odborné přípravě v Evropské unii

a) Potřeba inovace vzdělávacích systémů

3.1 Aby bylo možné plně využít možnosti pracovních sil v Evropě, bude třeba posílit lidský kapitál. Je to důležité z hlediska zaměstnatelnosti a pracovních míst, schopnosti přizpůsobit se změnám – zvláště v souvislosti se současnou hospodářskou krizí – a sociální soudržnosti.

3.2 Potřeba toho, aby byli občané mobilnější v rámci Evropy, je důležitým cílem stanoveným Lisabonskou smlouvou. Aby měli pracovníci větší přeshraniční a meziodvětvovou mobilitu, musí být zaměstnavatelé schopni porovnat přínos potenciálního nového člena personálu (výsledky) s potřebami podniku a přizpůsobit ho těmto potřebám. To je klíčový princip, z něž vychází požadavek Komise: **přizpůsobit dovednosti potřebám průmyslu.**

⁽³⁾ Úř. věst. C 128, 18.5.2010, s. 74.

⁽⁴⁾ *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level*, kterou v roce 2009 provedla společnost ECORYS/KBA pro oddělení sociálních věcí a rovných příležitostí při GR pro zaměstnanost Evropské komise.

3.3 Evropské odvětvové rady, jež mají být zřízeny, by měly podporovat rozvoj přístupu, který využívá společnou metodiku založenou na úkolech prováděných v podnicích (výsledcích) k auditu návaznosti činností vykonávaných na pracovišti na konečnou odbornou přípravu, vzdělávání a kvalifikace.

3.4 EHSV **požaduje lepší odborné řízení** inovací ve vzdělávání. Zlepšení systémů vzdělávání a odborné přípravy EU je zásadní pro zvýšení zaměstnatelnosti a snížení nerovnosti. Institucionální změny ve vzdělávání nestačí držet krok s potřebami společnosti. Instituce **musí zvážit nutnost úzké souvislosti mezi změnami, inovacemi, vzděláváním a odbornou přípravou.**

3.5 Inovace ve vzdělávání mají významnou spojitost se znalostní a informační společností. Instituce odborné přípravy by měly zvážit nové formy učení a přikládat jim význam. Nové metody učení, včetně modelů podpořených IKT a probíhajících na základě spolupráce, by měly usnadnit **koordinaci mezi oblastmi celoživotního učení**, jako je vzdělávání dospělých, vysokoškolské vzdělávání, školní vzdělávání a informální učení, čímž by se snížila institucionální rozdělení.

3.6 **Přisuzování většího významu předchozímu učení a jeho certifikace** je velmi důležité, zejména pokud jde o motivování pracovníků, aby využili příležitosti k celoživotnímu učení. Akreditační systémy a odborná kvalifikace by měly být stále více propojeny s výsledky učení, byrokratické překážky by měly být sníženy.

3.7 Politiky by měly integrovat **informální a neformální učení** a potvrdit, že celoživotní učení se stává realitou díky, mimo jiné, elektronicky a sociálně síťově propojenému učení.

b) *Snaha o větší zapojení zainteresovaných stran*

3.8 Současný proces globalizace doplněný o rychlé technologické změny způsobuje nárůst problémů spojených s mezerami v dovednostech pracovní síly a vyvolává potřebu lepší integrace vzdělávání, odborné přípravy a práce. Zlepšování zapojení zainteresovaných stran do celoživotního učení by mělo přispět k lepším podmínkám pro formování, zavádění a vyhodnocování inovací ve vzdělávacím systému, a tak pomoci s efektivním řízením měnícího se portfolia dovedností a kvalifikací. **Rozšíření znalostí, povědomí a zapojení podniků v tomto procesu je zcela nezbytné.**

3.9 Zaměstnavatelé by nejen měli ochotněji přijmout, že odborná příprava pracovníků pomáhá splňovat současné hospodářské požadavky, ale také ji podporovat jako nástroj na posílení lidského kapitálu ve střednědobém a dlouhodobém horizontu.

3.10 Ve větší míře by se měl brát v úvahu význam **rozvíjení podnikatelského ducha**. Při podpoře trhů práce by se měl více oceňovat volný pohyb pracovníků a podpora **mobility pracovníků sil**. Mělo by být k dispozici více lepších informací o trzích práce, jejich trendech a požadavcích na dovednosti a zároveň by se uchazečům o zaměstnání měly poskytovat **lepší služby v oblasti pokynů a podpory.**

c) *Vzdělávání a odborná příprava bližší reálnému životu*

3.11 EHSV požaduje, aby byly **vzdělávání a odborná příprava znovu začleněny do reálného života** a byly tak přiblíženy jak potřebám veřejnosti, tak životnímu stylu nových generací studentů. Inovační formy vzdělávání poskytují příležitost k účinným investicím do vzdělávání a přibližují vzdělávací příležitosti podnikům.

3.12 Je třeba, aby došlo k posunu **od zajišťování kursů k odborné přípravě zaměřené na studijní výsledky a odbornou kvalifikaci.**

3.13 Práce a vzdělávání se ve znalostní společnosti ve stále větší míře vzájemně prolínají. Měly by proto být podporovány všechny formy **učení na pracovišti**. Prioritami by se v tomto ohledu měly stát **zvýšení motivace jednotlivců k učení** a úsilí podniků motivovat pracovníky, aby se učili.

4. Souvislosti odvětvových a horizontálních rad ⁽⁵⁾ na různých úrovních

4.1 Účelem odvětvových a horizontálních rad ⁽⁶⁾ je získat náhled na pravděpodobný vývoj situace, pokud jde o potřeby týkající se **zaměstnanosti a dovedností**, s výslovným cílem podpořit vytváření politiky. Činnost rad se může omezit na analýzu, ale může také zahrnovat politiky zaměřené na přizpůsobení a zavádění.

4.2 Tyto rady fungují organizovaně a trvale a vytvářejí platformu pro různé zainteresované strany, které jsou zapojeny do jejich řízení. Zainteresovanými subjekty jsou zejména veřejné organizace, instituce a orgány, sociální partneři, vzdělávací, školící a výzkumné instituce.

4.3 Odvětvové rady mohou být organizovány na různých zeměpisných úrovních. Jejich účelem je výzkum změn v potřebě dovedností u jedné nebo více vymezených skupin povolání, průmyslových odvětví nebo (odvětvových) klastrů. V některých případech má národní odvětvová rada regionální pobočky.

⁽⁵⁾ Na základě studie proveditelnosti (viz pozn. pod čarou č. 4).

⁽⁶⁾ Pokud jsou všichni pracovníci nebo všechny podniky na daném území zahrnuti do činnosti rady, jde o horizontální (transversální, mezi-odvětvovou) radu.

4.3.1 Podle názoru Dublinské nadace je pro koncepci rad klíčovou regionální úroveň nebo úroveň klastrů. Nadace zdůrazňuje, že rady na národní a evropské úrovni by měly fungovat v souladu se zásadou subsidiarity. Pro usnadnění komunikace mezi orgány řídicími regionální nebo klastrové rady je třeba usilovat o využití možné synergie, například v oblasti monitorování a vědeckého výzkumu.

4.4 Rady na celostátní úrovni jsou rozděleny na ty, jež se týkají počátečního odborného vzdělávání a přípravy (IVET), a na ty, jež se zabývají dalším odborným vzděláváním a přípravou (CVET). V některých zemích se mohou zabývat oběma činnostmi, což přináší synergický efekt a umožňuje vyhnout se násobení prováděných činností.

4.5 Rady, jež analyzují studie proveditelnosti, mají obecný cíl: zlepšení přizpůsobení poptávky a nabídky na trhu práce z hlediska kvantity (pracovní místa) i kvality (dovednosti a kvalifikace). Existují však rozdíly ve způsobu dosahování tohoto obecného cíle a také v tom, zda se rady soustřeďují na počáteční odborné vzdělávání a přípravu (IVET) nebo na další odborné vzdělávání a přípravu (CVET) (týká se to zemí, v nichž se odborná příprava dělí na počáteční odborné vzdělávání a přípravu (IVET) a další odborné vzdělávání a přípravu (CVET)).

4.6 Hlavním cílem **národních horizontálních** (meziodvětvových) **rad** je ve většině členských států identifikace, kvantitativní analýza a předvídání dlouhodobých trendů na trhu práce a navržení aktivních opatření reagujících na probíhající procesy.

4.7 **Horizontální rady** se v mnoha případech zabývají nejen kvantitativními, ale i kvalitativními otázkami. Členové těchto rad, jako například členové Poradního výboru pro vzdělávání a odbornou přípravu v Dánsku, na základě trendů na trhu práce radí ministři školství nejen v oblasti vymezení nových kvalifikací, slučování nebo rušení stávajících kvalifikací, ale i v oblasti všeobecných hledisek odborné přípravy, jako je například koordinace programů odborné přípravy.

4.8 Regionální horizontální rady mají v některých zemích stejné cíle jako jejich celostátní protějšky. Výzkumným ústavům poskytují regionální údaje, aby bylo možné odhadnout počet budoucích pracovních míst a potřeby v oblasti dovedností. Je zajímavé, že se některé regionální horizontální rady usilovně snaží, aby dosáhly přizpůsobení budoucích kvalitativních potřeb v oblasti dovedností dnešním kvantitativním údajům vyplývajícím ze zvyšujícího se počtu mladých lidí v IVET.

4.9 Národní odvětvové rady zabývající se IVET předkládají jako hlavní cíl zajištění vhodných základních dovedností u nových pracovníků, kteří vstupují na trh práce.

4.10 Hlavním cílem národních odvětvových rad zabývajících se dalším odborným vzděláváním (CVT) je zvyšování kompetencí těch, kteří jsou již na trhu práce. Rady za tím účelem určují, jaké

potřeby mají pracovníci, co se týče odborné přípravy, a také umožňují odbornou přípravu organizovanou vlastními silami nebo financováním kursů nabízených dodavateli.

4.11 Rady na celostátní nebo regionální úrovni se liší podle prováděných **úkolů**. Odvětvové a horizontální rady vykonávají například tyto úkoly:

- analýzu kvantitativních trendů na trhu práce;
- analýzu kvalitativních trendů na trhu práce;
- navrhování politiky k zaplnění kvantitativních mezer;
- navrhování politiky k vyrovnání kvalitativních mezer;
- navrhování aktualizace kvalifikací a osvědčení;
- podporu spolupráce mezi podniky a poskytovateli odborného vzdělávání a odborné přípravy;
- zavádění programů a opatření za účelem vyrovnání mezer (kvantitativních a kvalitativních).

4.11.1 Pouze několik odvětvových rad z členských států provádí všechny zmíněné úkoly. Téměř všechny odvětvové a horizontální rady analyzují kvalitativní a kvantitativní trendy na trhu práce. Méně často pak odvětvové a horizontální rady připravují návrhy politik. Naopak většina provádí nebo zadává výzkum.

4.11.2 Rady mnohem častěji analyzují kvalitativní trendy na trhu práce a připravují návrhy týkající se politik, například na rozvoj profesních profilů výuky, a určují, jak překonat kvalitativní mezery. Mnoho rad se zabývá podporou spolupráce mezi podniky a poskytovateli odborného vzdělávání a odborné přípravy.

4.11.3 Několik národních rad provádí programy a činnosti, jejichž účelem je zmenšení mezery v kvalifikacích na trhu práce. Zejména v regionálních horizontálních radách v nových členských státech jsou připravovány návrhy týkající se politiky vyrovnání kvalitativní mezery.

4.12 Nástroje, které jednotlivé rady využívají, úzce souvisejí s jejich cíli a úkoly. Pro rady jsou důležité údaje týkající se kvantitativních a kvalitativních trendů na trhu práce. Tyto údaje jsou v souladu s všeobecným trendem shromažďovány a analyzovány externími organizacemi, s výjimkou případů, kdy struktura rady obsahuje například středisko pro sledování trhu práce.

4.12.1 Je třeba oddělit proces sběru a analýzy údajů o trhu práce od přijímání politických rozhodnutí, která reagují na trendy projevující se na trhu práce.

4.13 Ve složení správního orgánu odvětvových rad, které nyní fungují v zemích EU a mimo EU, jsou zástupci zaměstnavatelů (kteří obvykle mají vedoucí postavení), zaměstnanců a ve vhodných případech také zástupců poskytovatelů odborné přípravy a samosprávy (v případě rady s regionálním dosahem místních orgánů). Je ustaven buď malý správní orgán za účelem posílení rozhodovacích postupů, nebo poměrně početný správní orgán v zájmu jeho co největší reprezentativnosti. Členové správního orgánu by měly být zpravidla z průmyslu a musí mít v daném odvětví značnou prestiž a důvěryhodnost.

4.13.1 V hodnocení řízení Rady se zdůrazňuje, že do programu rady se nemají vkládat otázky týkající se pracovních podmínek, jež patří do kompetence komise pro odvětvový dialog. Na druhou stranu přejímáním mnoha jiných velmi důležitých otázek pro zaměstnavatele a zaměstnance pomáhá činnost rady mírnit napětí, které se v sociálním dialogu objevuje.

4.13.2 Odvětvové rady spolu často organizačně spolupracují. V Kanadě to probíhá v rámci Svazu odvětvových rad, kde dochází k výměně informací a nástrojů a navrhuje se společné postupy, např. pokud jde o rozvoj národních profesních norem.

5. Konkrétní připomínky

Střediska pro sledování trhu práce jako důležité zázemí pro účinné fungování odvětvových rad

5.1 V členských státech EU fungují různá střediska pro sledování trhu práce na celostátní, odvětvové a regionální úrovni. Stává se, že struktury střediska fungují uvnitř stávajících rad pro zaměstnanost nebo jsou činné pod jiným jménem.

5.1.1 Střediska jsou vytvořena, aby:

- monitorovala trendy a politiky na trhu práce;
- sbírala, analyzovala a interpretovala údaje;
- předávala údaje uživatelům v souladu s jejich potřebami.

5.1.2 Klíčový význam má spojování středisek do národních a mezinárodních sítí. Na evropském a globálním trhu, jejichž charakteristickým rysem je pružnost, nemohou střediska existovat ve vzájemné izolaci.

5.1.3 Jako nástroj na vytváření prognóz pro lepší předvídaní změn na trhu práce se bude každé středisko rozvíjet a jeho význam bude růst, pokud se bude soustředit na vlastní cíle a také udržovat pravidelné a průběžné kontakty s jinými středisky.

5.2 Úkolem středisek pro sledování zaměstnanosti a dovedností je poskytovat různým účastníkům změn strategické informace. Kromě sociálních partnerů a státních úřadů jde o malé a střední podniky, školicí instituce, místní orgány a samosprávy, pracovní agentury a organizace na podporu podnikání.

5.3 Do oblasti činnosti střediska pro sledování trhu práce by mělo patřit:

- určení priorit v oblasti odborné přípravy a zajištění účinnějšího vzájemného působení mezi rozvojem dovedností a tvorbou pracovních míst;
- monitorování změn a stavu potřeb na trhu práce;
- analýza statistik týkajících se práce a vzdělání;
- poskytování informačních služeb a zajištění, aby byl do struktury střediska zahrnut výkonný prvek podporující přechod ze vzdělávacího nebo školicího zařízení do zaměstnání, jehož hlavním cílem je:
- monitorovat cesty v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, které vedou k zaměstnání,
- definovat změny a vzájemnou závislost mezi nabídkou a poptávkou v hospodářských sektorech a různými podniky;
- koordinace výzkumu a průzkumů a podílení se na podpoře inovací a politiky rozvoje;
- šíření informací týkajících se zaměstnanosti a dovedností mezi různými cílovými skupinami.

5.4 Středisko může poskytovat systematické analýzy trhu práce na celostátní, ale i místní a odvětvové úrovni. Provádí srovnávací analýzy na úrovni odvětví a zkoumá požadavky na různá povolání a specializace na územní, odvětvové a místní úrovni, aby tak bylo možné určit budoucí poptávku po dovednostech.

5.5 V rámci střediska lze provádět následující úkoly, jež napomáhají fungování odvětvových a horizontálních rad pro zaměstnanost a dovednosti nebo toto fungování doplňují:

- vytvářet a analyzovat prognózy ohledně sociálních a hospodářských změn na celostátní, odvětvové nebo regionální úrovni, což umožní vytvářet definice a určovat podobu nových pracovních míst ve zvláště ohrožených odvětvích nebo regionech;
- aktualizovat definice týkající se struktury tradičních odvětví v zájmu lepšího přizpůsobení dovedností pracovníků;
- povzbuzovat k rozvoji partnerství v oblasti změn a inovačních činností pomocí;
- vytváření sítí zahrnujících jiná střediska i zainteresované subjekty,

- rozvíjení strategií další odborné přípravy,
- poskytování služeb v oblasti profesního poradenství,
- specifikace odborné přípravy v rámci podniků a odvětví a místních iniciativ týkajících se zaměstnanosti.

5.6 Střediska pro sledování trhu práce sdružující různé zainteresované strany by se zároveň měla účastnit diskuse mezi příslušnými subjekty, například odvětvovými a horizontálními radami pro zaměstnanost, na téma vývoje evropského, národního, odvětvového, regionálního a místního hospodářství. Střediska jsou zvláště důležitá v souvislosti s určováním nových pracovních míst ve smyslu nových hospodářských činností, nových schémat zaměstnanosti a nových dovedností.

5.7 Co se týče současného vztahu mezi odvětvovými radami a středisky pro sledování trhu práce, v několika zemích EU (např. ve Francii a Švédsku) existují odvětvová střediska pro sledování

trhu práce, která zjišťují potřeby v odvětví pro vnitrostátní odvětvové rady pro další odborné vzdělávání a přípravu (CVET) (ve Francii provádí středisko pro sledování tento výzkum pro Komisi pro fondy odborné přípravy ⁽⁷⁾).

5.7.1 Regionální střediska pro sledování trhu práce v určitých členských státech identifikují na žádost regionálních horizontálních rad, která odvětví rostou a která upadají. Výsledkem tohoto identifikačního procesu jsou široké a ucelené informace, které berou v úvahu regionální orgány, sociální partneři a poskytovatelé odborné přípravy v diskusi o typech počátečního odborného vzdělávání a přípravy (IVET) a odborného vzdělávání a přípravy (VET), které je potřeba zařadit do nabídky regionálních institucí odborné přípravy.

5.7.2 V případě plánovaných evropských odvětvových rad může podle názoru Výboru roli evropských středisek pro sledování, které s nimi spolupracují, hrát Dublinská nadace (Eurofound) a Cedefop, zvláště během pilotních projektů. V budoucnosti by mohly evropské odvětvové rady spolupracovat s nadnárodními systémy sítí středisek pro sledování trhu práce.

V Bruselu dne 17. února 2010

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Mario SEPI

⁽⁷⁾ Na základě studie proveditelnosti (viz pozn. pod čarou č. 4).