

## I

(Resolutsioonid, soovitused ja arvamused)

## ARVAMUSED

## EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEE

## Täiskogu 460. ISTUNGJÄRK 17. JA 18. VEEBRUARIL 2010

**Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Oskuste vastavusse viimine muutustes oleva tööstuse ja teenuste vajadustega. Kuidas võiks sellele kaasa aidata Euroopa tasandi tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomine?”**

(ettevalmistav arvamus)

(2010/C 347/01)

Raportöör: **Marian KRZAKLEWSKI**

Kaasraportöör: **András SZÚCS**

29. juuni 2009. aasta kirjas palus Euroopa Komisjoni asepresident Margot Wallström vastavalt EÜ asutamislepingu artiklile 262 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteel koostada ettevalmistav arvamus järgmisel teemal:

*„Oskuste vastavusse viimine muutustes oleva tööstuse ja teenuste vajadustega. Kuidas võiks sellele kaasa aidata Euroopa tasandi tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomine?”*

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutav tööstuse muutuste nõuandekomisjon võttis arvamuse vastu 4. veebruaril 2010.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 460. istungjärgul 17.–18. veebruaril 2010 (17. veebruari istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 149, vastu hääletas 6, erapooletuks jäi 5.

## 1. Järeldused ja soovitused

1.1 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võtab suure huviga teadmiseks tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomise idee üksikasjad. Komitee leiab, et asjakohaselt korraldatud ja juhitud ning eri sidusrühmi kaasavad **sektorilised nõuandekogud** võiksid **pakkuda olulist tuge valdkondlike muutuste haldamisel**, eelkõige tööhõive ja nõutavate oskuste arengu prognoosimisel ning **oskuste ühitamisel pakkumise ja nõudlusega**.

1.2 Komitee on veendunud, et Euroopa sektorilised nõuandekogud võiksid toetada valdkondlike muutuste haldamist ning aidata saavutada algatuses „Uute töökohtade jaoks uued oskused” püstitatud eesmärged, samuti tuleksid nad kasuks Euroopa tasandi valdkondlike muutusi käsitlevate otsuste vastuvõtmisel.

1.3 Nõuandekogude eri tüüpide poliitiliste võimaluste kohta läbi viidud teostatavusuuringus esitatud eeliste ja puuduste analüüsi alusel kaldub komitee toetama sektoriliste nõuandekogude sellist kontseptsiooni, mis põhineb Euroopa sotsiaaldialoogil. Sektorilised nõuandekogud võiksid märkimisväärset kasu saada kontaktidest (koostöö põhimõtte alusel) Euroopa valdkondliku sotsiaaldialoogi struktuuride ja nende poliitilise tegevusega.

1.4 Komitee leiab, et Euroopa valdkondliku sotsiaaldialoogi komiteed võiksid olla sektoriliste nõuandekogude tegevusmudeliks.

1.4.1 Siiski tuleb rõhutada, et Euroopa sektorilistel nõuandekogudel võib hõlmatavate sidusrühmade arvu poolest olla laiem tegevusvaldkond ja iseseisvam roll kui Euroopa valdkondliku sotsiaaldialoogi komiteedel, keskendudes pigem oskustele ja tööturule kui sotsiaaldialoogile.

1.4.2 Komitee leiab, et ka nendel sektoritel, kus puuduvad Euroopa sotsiaaldialoogi struktuurid, peaks olema võimalus luua sektorilised nõuandekogud. Sellisel juhul võiks uus sektoriline nõuandekogu olla aluseks uue valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee loomisele.

1.5 Komitee on seisukohal, et tulevased Euroopa sektorilised nõuandekogud peaksid tegema tihedat ja korrapärast koostööd sarnaste riiklike asutustega. **Komitee soovib, et Euroopa sektorilised nõuandekogud toetaksid riiklike sektoriliste nõuandekogude loomist seal, kus need puuduvad, pakkudes nõu ja näiteid headest tavadest.**

1.6 Komitee leiab, et lisaks valdkondlike muutuste haldamise toetamisele võiksid Euroopa uute sektoriliste nõuandekogude kõige tähtsamad ülesanded olla järgmised:

- analüüsida kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid tööhõivesuundumusi antud sektoris;
- esitada soovitusi kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete lõhede ületamiseks tööturul ning selleks vajalike programmide ja meetmete rakendamiseks;
- toetada ettevõtete koostööd kutsehariduse ja -koolituse <sup>(1)</sup> pakkujatega.

1.7 Komitee tähendab, et Euroopa sektoriliste nõuandekogude asjakohaseks toimimiseks on vajalikud järgmised aspektid:

- need moodustavad platvormi, mis hõlmab sotsiaalpartnereid, haridus- ja koolitusasutusi ja -organisatsioone, riiklikke institutsioone, organisatsioonid ja asutusi, kutseilite ning kutseharidust ja -koolitust pakkuvaid organisatsioone;
- neil on valdkondlik lähenemine, st need keskenduvad sektoritele laiemas tähenduses ja võivad tegeleda sektoritele iseloomulike ametitega;
- nad peavad arvesse võtma dünaamilisi muutusi sektorite ulatuses ning uute sektorite teket;
- nad peavad tagama, et juhtimises osalevad nii tööandjad kui ka töötajad ning vajadusel ka koolituse pakkujad ja poliitilised asutused;

- nad tuginevad tihedale strateegilisele partnerlusele, mis tähendab suhete loomist keskkoolidega, kooli pooleli jätnutele kutseharidust pakkuvate asutustega, kõrgharidusasutustega, ettevõtetega, sektoriliste nõuandekogudega ja piirkondlike omavalitsustega;
- nad rakendavad mõistlikke ja viljakaid tööstrateegiaid, keskendudes tööstuse tegelikkusele ja pakilistele vajadustele, nt tööturu teabevajadus ning võimalused töötajate sektorisse meelitamiseks ja seal hoidmiseks, ning võtavad arvesse VKE-de vajadusi;
- nad arvestavad tööturu olukorra ja nõuetega eelkõige Euroopa seisukohast;
- nad innustavad sellise lähenemisviisi väljatöötamist, milles kasutatakse ühist, ettevõtete ülesannetel (tulemustel) põhinevat meetodikat, et luua selge kontrolljälg alates töökohal tehtavast kuni lõpliku koolituse, hariduse ja kvalifikatsioonideni.

1.8 Eesmärgiga tugevdada Euroopa sektoriliste nõuandekogude mõju valdkondlikele muutustele, teeb komitee ettepaneku, et nõuandekogud pööraksid kõigil tasanditel tähelepanu jätkuharidusele, eelkõige täiendkütseõppele (CVET) – koos kutsealusõppega (IVET) – ja muudele oskuste arendamise ja tunnustamise vormidele kogu elu jooksul.

1.9 Komitee soovib pöörata erilist tähelepanu tugevate teadmispõhiste elementidega sektoritele, soovitavalt seoses selliste aspektidega nagu keskkonnasäästlik majandus.

1.10 Sektoriliste nõuandekogude loomine peaks komitee arvates põhinema selliste poliitiliste protsesside saavutustel nagu **Euroopa kvalifikatsiooniraamistik** (EQF), Euroopa ainepunktide ülekande süsteem (ECTS), Euroopa kutsehariduse ja -koolituse ainepunktide süsteem (ECVET), Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistik (EQARF) ja Europass ning aitama kaasa nende edasisele arengule.

1.10.1 Avatud koordineerimise meetodit aluseks võttes on oluline liikuda jätkukoolituspoliitika ühtlustamise suunas.

1.11 Komitee kutsub kavandatavaid Euroopa sektorilisi nõuandekogusid üles tegema pidevat koostööd Euroopa ülikoolide ja kõrgharidusasutustega, mis peaks looma seose tööstuse ja koolitust käsitleva teadustöö vahel. Selles osas on ELi foorum ülikoolide ja ettevõtjate dialoogiks tõestanud koostöö eeliseid nii tööstuse kui ka kõrgharidussektori jaoks <sup>(2)</sup>.

<sup>(2)</sup> Komisjoni teatis „Uus partnerlus ülikoolide moderniseerimiseks: ELi foorum ülikoolide ja ettevõtjate dialoogiks”, KOM(2009) 158 lõplik, 2. aprill 2009.

<sup>(1)</sup> Vocational education and training – VET.

1.12 Võttes arvesse ühelt poolt **Euroopa sektoriliste nõuandekogude ning** teiselt poolt **Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) ja Eurofoundi sidemeid**, juhhib komitee tähelepanu sellele, et nendele asutustele ülesannete määramisel tuleks arvestada Cedefopi ja Eurofoundi struktuurilist ja teabepõhist panust sektoriliste nõuandekogude töösse. See eeldab nimetatud fondidele täiendavate vahendite eraldamist.

1.13 Komitee soovib tungival, et nii Euroopa kui ka riikliku tasandi sektorilised nõuandekogud peaksid tegema koostööd ja looma kontakte **tööhõive ja oskuste seirekeskustega** ning nende riiklike ja Euroopa võrgustikega. See puudutab neid nõuandekogusid, mille sisestruktuur ei hõlma selliseid seirekeskusi. Soovitatav on anda nendele liikmesriikidele, kus luuakse sektorilised nõuandekogud, toetust nimetatud seirekeskuste loomiseks ning nende võrgustikupõhiseks koostööks piirkondlike seirekeskustega seal, kus neid veel loodud ei ole.

1.14 Komitee leiab, et **sektoriliste nõuandekogude Euroopa tasandil loomise ja toimimise rahastamiseks** tuleb vahendeid eraldada alates loomisprotsessi algusest. Lisaks on oluline tagada vahendid nõuandekogude toetamiseks ning nendega koostööd tegevate või nende sisestruktuuri kuuluvate tööhõive ja oskuste seirekeskuste arendamiseks.

1.14.1 Komitee soovib Euroopa Komisjonil kaaluda Euroopa sektoriliste nõuandekogude pilootprojekti koostamisel esmalt piiratud arvu nõuandekogude loomist selle asemel, et luua kohe alguses ligikaudu 20 sektori nõuandekogud. See on seotud eelarvenõuetega. Lihtsam on tagada rahastamist 4–5 nõuandekogu loomiseks aastas. Euroopa sektoriliste nõuandekogude projekti selline keskpika perioodi finantstagatis paistab olevat kriitiline küsimus.

1.15 Komitee kutsub üles haridusalase innovatsiooni **paremale professionaalsele juhtimisele**. ELi haridus- ja koolitussüsteemi parandamine on tööalase konkurentsivõime tõstmiseks ning ebavõrdsuse vähendamiseks esmatähtis. Hariduse institutsioonilised muutused ei jõua sammu pidada ühiskonna vajadustega. Asutused peavad **arvesse võtma muutuste, innovatsiooni ning hariduse ja koolituse tugevat seost**.

1.16 Komitee soovib **integreerida haridus ja koolitus taas tegeliku eluga**, lähendades seda nii üldsuse vajadustele kui ka uue õppijatepõlvkonna harjumustele.

## 2. Ettevalmistava arvamuse taust

2.1 29. juuni 2009. aasta kirjas palus Euroopa Komisjoni asepresident Margot Wallström Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteel koostada ettevalmistav arvamus teemal „Oskuste vastavusse

viimine muutustes oleva tööstuse ja teenuste vajadustega. Kuidas võiks sellele kaasa aidata Euroopa tasandi tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomine?”.

2.1.1 Kirjas viitas ta praegusele kriisile ja meetmetele, mida saaks tööturul võtta, et kohandada seda tootmisvajadustega ning parandada teenuste ja tööstussektori muutuste sotsiaalset haldamist.

2.1.2 Komisjon on seisukohal, et selle eesmärgi saavutamiseks peavad praegustel ja tulevastel töötajatel olema oskused, mida ettevõtte vajavad – see võimaldaks neil muutusega kohaneda. Seda teemat käsitleti komisjoni hiljutises teatises „Uute töökohtade jaoks uued oskused” (KOM(2008) 868 lõplik), mille eesmärk oli teha kindlaks ja hinnata Euroopas kuni 2020. aastani vajataavaid oskusi ning arendada ELi võimet oskusi ja töökohti paremini prognoosida ja kohandada.

2.1.3 Komitee SOCI sektsioon võttis kõnealust teatist käsitleva arvamuse <sup>(3)</sup> vastu 4. novembril 2009.

2.2 Pärast teatise avaldamist on komisjoni taotlusel käimas teostatavusuuring tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomise kohta Euroopa tasandil. Komiteel oli käesoleva arvamuse koostamisel juurdepääs nimetatud uuringu esialgsele versioonile <sup>(4)</sup>.

## 3. Hariduse ja koolituse suundumused ja uuendused Euroopa Liidus

a) *Vajadus innovatsiooni järele õppesüsteemides*

3.1 Euroopa tööjõu täispotentsiaali rakendamiseks tuleb tingimata tugevdada inimkapitali. See on oluline nii tööalase konkurentsivõime ja töökohtade kui ka muutustega kohanemise seisukohast – eelkõige praeguse majanduskriisi kontekstis – ning samuti sotsiaalse ühtekuuluvuse jaoks.

3.2 Kodanike vajadus suurema liikuvuse järele Euroopas on Lisaboni lepingus määratletud oluline eesmärk. Selleks et töötajad saaksid liikuda üle piiride ja tööstuste vahel, peab tööandjatel olema võimalik võrrelda ja sobitada potentsiaalse uue töötaja oskusi (tulemusi) ettevõtte vajadustega. See on komisjoni taotluse peamine põhimõte – „**oskuste vastavusse viimine tööstuse vajadustega**”.

<sup>(3)</sup> ELT C 128, 18.5.2010, lk 74.

<sup>(4)</sup> Teostatavusuuring tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste nõuandekogude loomise kohta Euroopa tasandil (Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level), läbi viinud ECORYS / KBA (2009) Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi tellimisel.

3.3 Loodavad sektorilised nõuandekogud peaksid innustama sellise lähenemisviisi väljatöötamist, milles kasutatakse ühist, ettevõtete ülesannetel (tulemustel) põhinevat meetodikat, et luua selge kontrolljälg alates töökohal tehtavast kuni lõpliku koolituse, hariduse ja kvalifikatsioonideni.

3.4 Komitee kutsub üles haridusalase innovatsiooni **paremale professionaalsele juhtimisele**. ELi haridus- ja koolitussüsteemi parandamine on esmatähtis tööalase konkurentsivõime tõstmiseks ning ebavõrdsuse vähendamiseks. Hariduse institutsioonilised muutused ei jõua sammu pidada ühiskonna vajadustega. Asutused peavad **arvesse võtma muutuste, innovatsiooni ning hariduse ja koolituse tugevat seost**.

3.5 Haridusvaldkonna innovatsioon on tihedalt seotud teadmiste- ja infoühiskonnaga. Koolitusasutused peaksid kaaluma uusi õppevorme ja neid tähtsustama. Uued õppevormid, sh info- ja kommunikatsioonitehnoloogial põhinevad koostöömudelid, peaksid lihtsustama **elukestva õppe valdkondade** – nt täiskasvanuharidus, kõrgharidus, formaalharidus ja informaalne haridus – **kooskõlastamist**, vähendades seeläbi institutsioonilist eraldatust.

3.6 Strateegiliselt tähtis on **pöörata rohkem tähelepanu varasemale õpikogumisele ja selle tõendamisele**, seda eelkõige selleks, et motiveerida töötajaid elukestva õppe võimalusi kasutama. Akrediteerimissüsteemid ja kutsekvalifikatsioonid peaksid üha enam olema seotud õpitulemustega ning tuleks vähendada haldustõkkeid.

3.7 Poliitikavaldkondades tuleb integreerida **informaalne ja mitteformaalne õpe**, tunnistades elukestva õppe muutumist tegelikkuseks, seda muu hulgas tänu digitaalsetele ja sotsiaalsetele võrgustikele toetuvale õppele.

b) *Püüdlused sidusrühmade kaasatuse suurendamiseks*

3.8 Praegune globaliseerumisprotsess koos kiirete tehnoloogiliste muutustega on esile toonud probleeme seoses puudujäägiga tööjõu oskustes ning vajadusega hariduse, koolituse ja töö parema integreerimise järele. Sidusrühmade ulatuslikum kaasamine elukestvasse õppesse peaks aitama paremini kujundada, rakendada ja hinnata õppesüsteemide uuendamist, et hallata tõhusalt oskuste ja pädevuste muutuvat komplekti. **Ettevõtete teadmiste, teadlikkuse ja kaasatuse parandamine selles protsessis on vältimatult vajalik**.

3.9 Tööandjad peaksid paremini mõistma, et tööjõu koolitamine ei aita mitte üksnes täita praeguseid majanduslikke nõudmisi, vaid on ka vahend inimkapitali tugevdamiseks keskpikas ja pikas perspektiivis.

3.10 Senisest enam tuleks arvestada **ettevõtlikkuse arendamise** väärtust. Tööturgude edendamisel peaksid töötajate vaba liikumine ja **tööjõu liikuvuse** toetamine olema enam tunnustatud elemendid. Saadaval peaks olema rohkem ja paremat teavet tööturgude, nende suundumuste ja neil vajatavate oskuste kohta ning samuti tuleks tööotsijatele pakkuda **paremaid nõustamis- ja tugiteenuseid**.

c) *Hariduse ja koolituse lähendamine tegelikule elule*

3.11 Komitee soovib **integreerida haridus ja koolitus taas tegeliku eluga**, lähendades seda nii üldsuse vajadustele kui ka uue õppijatepõlvkonna harjumustele. Innovaatilised haridusvormid peaksid pakkuma võimaluse tõhusateks investeeringuteks haridusse ning tooma õppimisvõimalused ettevõtetele lähemale.

3.12 Vaja on **liikuda kursusepõhiselt õppelt õpitulemustele suunatud koolitusele ja kutsekvalifikatsioonidele**.

3.13 Teadmiste põhisel ühiskonnas kattuvad töötamine ja õppimine üha enam. Seega tuleks toetada **töökohal õppimise** kõiki vorme. Sellega seoses peaks prioriteet olema **nii isikliku õpimotivatsiooni toetamine** kui ka ettevõtete pühendumine töötajate õppimise motiveerimisele.

#### 4. Sektoriliste ja valdkonnaüleste nõuandekogude taust <sup>(5)</sup> eri tasanditel

4.1 Sektoriliste ja valdkonnaüleste **nõuandekogude** <sup>(6)</sup> eesmärk on koguda teavet **tööhõive ja nõutavate oskuste** võimaliku arengu kohta, et anda panus poliitika kujundamisse. Nõuandekogude töö võib piirduda analüüsiga, ent see võib hõlmata ka poliitikameetmete kohandamist ja rakendamist.

4.2 Nõuandekogud toimivad organiseeritult ja järjepidevalt ning on platvormiks eri sidusrühmadele, kes on kaasatud nõuandekogude juhtimisse. Peamised sidusrühmad on riigiorganid, -institutsioonid ja -asutused, sotsiaalpartnerid, haridus- ja koolitusasutused ning teadusasutused.

4.3 Sektorilisi nõuandekogusid on võimalik luua eri geograafilistel tasanditel. Nende eesmärk on uurida, kuidas muutub nõudlus teatud oskuste järele konkreetse ameti, tööstussektori või selgelt määratletud sektorite rühma puhul. Teatud juhtudel võib riiklikel sektorilistel nõuandekogudel olla piirkondlikke allasutusi.

<sup>(5)</sup> Teostatavusuuringu alusel (vt joonealune märkus 4)

<sup>(6)</sup> Kui nõuandekogu töö hõlmab kõiki konkreetse piirkonna töötajaid ja ettevõtteid, võib seda nimetada valdkonnaüleseks (sektoritevaheliseks).

4.3.1 Dublini Fondi hinnangul on piirkondlik või sektoriline tasand nõuandekogude kontseptsiooni puhul esmatähtis. Fond rõhutab, et riikliku või Euroopa tasandi nõuandekogud peaksid toimima vastavalt subsidiaarsuse põhimõttele. Selleks, et lihtsustada piirkondlikke või sektorilisi nõuandekogusid juhtivate organite teabevahetust, on oluline püüda ära kasutada võimalikku koostoitmet, näiteks seoses järelevalve ja teadusuuringutega.

4.4 Mõned riikliku tasandi nõuandekogud tegelevad kutsealuspõppega (IVET), samas kui teised keskenduvad täiendkuteõppele (CVET). Mõnes riigis võivad nõuandekogud tegeleda mõlemaga, mis tekitab koostoitmet ja aitab vältida topelttööd.

4.5 Teostatavusuuringus analüüsitud nõuandekogudel on sama üldeesmärk: parandada tööturul nõudluse ja pakkumise tasakaalu kvantitatiivses (töökohad) ja kvalitatiivses (oskused ja pädevused) mõistes. Siiski esineb erinevusi selles, kuidas see üldine eesmärk saavutatakse, ning samuti ühelt poolt kutsealuspõppele ja teiselt poolt täiendkuteõppele keskenduvate nõuandekogude vahel. See puudutab neid riike, kus koolitus on jagatud kutsealuspõppeks ning täiendkuteõppeks.

4.6 Enamikus liikmesriikides on **riiklike valdkonnaüleste** (sektoritevaheliste) **nõuandekogude** peamine eesmärk tööturu pikaajaliste suundumuste määratlemine, kvantitatiivne analüüs ja ennetamine ning ettepanekute esitamine uute suundumustega seotud meetmeteks.

4.7 Paljudel juhtudel keskenduvad **valdkonnaüleste nõuandekogud** mitte ainult kvantitatiivsetele, vaid ka kvalitatiivsetele küsimustele. Selliste nõuandekogude – näiteks Taani hariduse ja koolituse nõuandekomitee – liikmed nõustavad haridusministrit tööturu suundumuste alusel ja mitte ainult uute oskuste määratlemise või olemasolevate kvalifikatsioonide ühendamise või kaotamisega seotud küsimustes, vaid ka kutsehariduse üldistes aspektides, nagu koolitusprogrammide kooskõlastamine.

4.8 Mõnes riigis on piirkondlikel valdkonnaülestel nõuandekogudel samad eesmärgid kui riiklikel nõuandekogudel. Nad edastavad uurimisinstiitutele piirkondlikke andmeid, mis võimaldavad neil hinnata tulevaste töökohtade arvu ja vajatavaid oskusi. Huvitav on asjaolu, et mõned piirkondlikud valdkonnaüleste nõuandekogud annavad oma parima, et ühitada tulevased kvalitatiivsed oskuste vajadused praeguste kvantitatiivsete andmetega kutsealuspõppesse astuvate noorte arvu kohta.

4.9 Kutsealuspõppega tegelevate riiklike sektoriliste nõuandekogude põhieesmärk on tagada, et tööturule sisenevatel uutel töötajatel oleksid vajalikud põhioskused.

4.10 Täiendkuteõppega tegelevate riiklike sektoriliste nõuandekogude põhieesmärk on tõsta juba tööturul olevate töötajate oskuste taset. Selleks määravad nõuandekogud kindlaks töötajate

koolitusvajadused ning pakuvad kas ise koolitust või rahastavad välise koolitajate pakutataval kursustel osalemist.

4.11 Riiklikud ja piirkondlikud nõuandekogud erinevad täidetavate **ülesannete** poolest. Sektorilised ja valdkonnaüleste nõuandekogud täidavad näiteks järgmisi ülesandeid:

- analüüsivad kvantitatiivseid tööturu suundumusi;
- analüüsivad kvalitatiivseid tööturu suundumusi;
- teevad poliitika kavandamise ettepanekuid kvantitatiivsete puudujääkide ületamiseks;
- teevad poliitika kavandamise ettepanekuid kvalitatiivsete puudujääkide ületamiseks;
- teevad ettepanekuid kvalifikatsiooni ja kutsetunnistuse omandamise protsessi ajakohastamiseks;
- edendavad ettevõtjate ning kutsehariduse ja -koolituse pakkujate koostööd;
- rakendavad (kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid) programme ja meetmeid puudujääkide ületamiseks.

4.11.1 Kõiki nimetatud ülesandeid täidab vaid mõni sektoriline nõuandekogu. Peaaegu kõik sektorilised ja valdkonnaüleste nõuandekogud koostavad analüüse tööturu kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete suundumuste kohta. Vähesemad sektorilised ja valdkonnaüleste nõuandekogud esitavad ka poliitilisi ettepanekuid. Enamik neist viib läbi või tellib uuringuid.

4.11.2 Palju sagedamini analüüsivad nõuandekogud tööturu kvalitatiivseid suundumusi ning esitavad ettepanekuid poliitika kavandamiseks (näiteks kutseõppe üldprogrammide arendamise poliitika) ja kavandavad viise kvalitatiivsete puudujääkide ületamiseks. Paljud nõuandekogud tegelevad ettevõtjate ning kutsehariduse ja -koolituse pakkujate koostöö edendamisega.

4.11.3 Mõni riiklik nõuandekogu rakendab programme ja meetmeid, mis on suunatud oskuste puudujäägi vähendamisele tööturul. Eriti uutes liikmesriikides koostavad piirkondlikud valdkonnaüleste nõuandekogud ettepanekuid poliitika kavandamiseks, et korrigeerida kvalitatiivseid puudujääke.

4.12 Eri nõuandekogude kasutatavad vahendid tulenevad otseselt nende eesmärkidest ja ülesannetest. Eriti olulised on nõuandekogude jaoks andmed tööturu kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete suundumuste kohta. Üldine tendents on selline, et neid andmeid koguvad ja analüüsivad välised organisatsioonid, välja arvatud juhul, kui nõuandekogu struktuur hõlmab ka näiteks tööturu seirekeskust.

4.12.1 Eristada tuleks ühelt poolt tööturu andmete kogumist ja analüüsimist ning teiselt poolt poliitiliste otsuste vastuvõtmist selle kohta, kuidas tööturu suundumustele reageerida.

4.13 ELis ja mujal tegutsevate sektoriliste nõuandekogude juhatused koosnevad tööandjate (tavaliselt juhtivas rollis) ja töötajate esindajatest ning teatud juhtudel ka koolituse pakkujatest ja valitsuse esindajatest (piirkondlike nõuandekogude puhul kohaliku omavalitsuse esindajatest). Luuakse kas väike juhatus (eesmärgiga tugevdada otsustusprotsessi) või üsna suur juhatus (eesmärgiga muuta see võimalikult representatiivseks). Reeglina peavad juhatuse liikmed esindama tööstust ning neil peab konkreetses sektoris olema märkimisväärne autoriteet ja usaldusväärsus.

4.13.1 Nõuandekogude juhtimise hindamisel tuleb rõhutada, et nõuandekogu tegevuskava ei peaks sisaldama töösuhete küsimusi, mis kuuluvad sektorilise dialoogi komiteede pädevusse. Samas aitab nõuandekogude töö leevendada sotsiaaldialoogi käigus ilmenud pingeid, kuna nõuandekogud tegelevad paljude küsimustega, mis on tööandjate ja töötajate jaoks väga olulised.

4.13.2 Sektorilised nõuandekogud teevad tihti koostööd mõne organisatsiooni raames. Kanadas täidab seda rolli sektoriliste nõuandekogude liit (Alliance of Sector Councils), mille kaudu jagatakse vahendeid ja kavandatakse ühismeetmeid, näiteks seoses riiklike kutsestandardite väljatöötamisega.

## 5. Üksikasjalikud märkused

*Tööturu seirekeskused on sektoriliste nõuandekogude tõhusa toimimise oluline alus*

5.1 Liikmesriikide riiklikul, valdkondlikul ja piirkondlikul tasandil tegutseb erinevaid tööturu seirekeskuseid. Vahel tegutsevad seirekeskused olemasolevate tööhõivenõukogude juures või toimivad mõne muu nime all.

5.1.1 Seirekeskused täidavad järgmisi ülesandeid:

- jälgivad tööturu suundumusi ja -poliitikat;
- koguvad, analüüsivad ja tõlgendavad andmeid;
- edastavad kasutajatele vastavalt nende vajadustele teavet.

5.1.2 Äärmiselt oluline on liita sellised seirekeskused riiklikeks ja rahvusvahelisteks võrgustikeks. Seirekeskused ei saa toimida üksteisest isoleerituna ei Euroopa ega ülemaailmsel turul, mida iseloomustab paindlikkus.

5.1.3 Iga seirekeskus kui vahend tööturu muutuste tõhusamaks prognoosimiseks areneb ja muutub olulisemaks siis, kui ta suudab hoida korrapäraseid ja süsteemseid kontakte teiste seirekeskustega, keskendudes seejuures omaenda eesmärkidele.

5.2 Tööhõive ja oskuste seirekeskuste ülesanne on pakkuda muutustes osalejatele strateegilist teavet. Lisaks sotsiaalpartneritele ja valitsusasutustele kaasavad seirekeskused väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtteid, koolitusasutusi, kohalikke omavalitsusi, tööhõivetalitusi ja ettevõtluse toetamise talitusi.

5.3 Tööturu seirekeskuse ülesanded peaksid hõlmama järgmist:

- koolitusprioriteetide kindlaks määramine ja tõhusama seose loomine oskuste arendamise ja töökohtade loomise vahel;
- tööturu muutuste ja vajaduste jälgimine;
- tööhõive- ja haridusstatistika analüüsimine;
- teabeteenuste pakkumine ning pärast hariduse omandamist või koolituse läbimist töölemineku lihtsustamine, mille eesmärgid on järgmised:
- jälgida tööhõiveni viivaid haridus- ja koolitusteid;
- teha kindlaks majandussektorite ja eri kutsealade muutused ning nõudluse ja pakkumise vastastikused sõltuvused;
- uuringute ja küsitluste kooskõlastamine ning innovatsiooni ja arengupoliitika edendamise abistamine;
- tööhõivet ja oskusi käsitleva teabe levitamine eri sihtrühmade seas.

5.4 Seirekeskus võib koostada süsteemseid tööturu analüüse riiklikul, kohalikul või valdkondlikul tasandil. Seirekeskus võib samuti viia valdkondlikul tasandil läbi võrdlevaid analüüse ja uurida vajadust eri kutsealade ja erialade järele piirkondlikul, kohalikul või valdkondlikul tasandil, et prognoosida tulevast nõudlust oskuste järele.

5.5 Seirekeskused võivad täita järgmisi ülesandeid, toetades või täiendades tööhõive ja oskustega tegelevate sektoriliste või valdkonnaüleste nõuandekogude tööd:

- koostavad ja analüüsivad riikliku, valdkondliku või piirkondliku tasandi sotsiaalsete ja majanduslike muutuste prognoose, võimaldades seeläbi kindlaks teha ja määratleda erilises ohus olevates sektorites või piirkondades tekkinud uusi töökohti;
- ajakohastavad traditsiooniliste sektorite skeeme, et need oleksid töötajate oskustega paremini kohandatud;
- toetavad muutuvates oludes partnerluste loomist ja innovaatilisi meetmeid järgmiselt:
- loovad võrgustikke, mis toovad kokku teisi seirekeskuseid ja sidusrühmi;

- töötavad välja täiendkoolituse strateegiad;
- pakuvad kutsenõustamise teenuseid;
- koostavad koolitusprogramme, kaasates ettevõtteid, sektoreid ja kohalikke tööhõivealgatusi.

5.6 Eri sidusrühmi ühendavad tööturu seirekeskused peaksid samuti osalema huvirühmade – näiteks sektoriliste ja valdkonnaülestes nõuandekogudes – aruteludel Euroopa, riikliku, valdkondliku, piirkondliku ja kohaliku majanduse arengu üle. Seirekeskustel on eriline roll just uute töökohtade kindlakstegemisel ning uute majandustegevuste, tööhõiveskeemide ja oskuste mõistmisel.

5.7 Sektoriliste nõuandekogude ja tööturu seireüksuste praeguste suhete osas võib öelda, et mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis (nt Prantsusmaal ja Rootsis) on olemas valdkondlikud tööturu seireüksused, kes määratlevad sektori koolitusvajadused

täiendkutsesõppega tegelevate riiklike sektoriliste nõuandekogude nimel (Prantsusmaal teostab seireüksus sellist uurimistegevust valdkondlike koolitusfondide komisjoni nimel (7)).

5.7.1 Teatud liikmesriikides määravad piirkondlikud tööturu seireüksused piirkondlike horisontaalsete nõuandekogude taotlusele kindlaks kasvavad ja kahanevad sektorid. Kõnealuse protsessi tulemuseks on ulatuslik ja sidus teave, mida piirkondlikud omavalitsused, sotsiaalpartnerid ja koolituse pakkujad võtavad arvesse aruteludes selle üle, milliste kutsealusõppe ning kutsehariduse ja -koolituse vormide järele on vajadus piirkondlike koolitusasutuste õppekavade raames.

5.7.2 Komitee arvates võiksid kavandatud Euroopa sektoriliste nõuandekogude puhul täita nendega koostööd tegevate Euroopa seireüksuste rolli Dublini fond (Eurofound) ja Cedefop, seda eelkõige katseprojektide osas. Tulevikus võiksid Euroopa sektorilised nõuandekogud koostööd teha tööturu seireüksuste riigiüleste võrgustikega.

Brüssel, 17. veebruar 2010.

*Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee*  
*president*  
Mario SEPI

---

(7) Teostatavusuuringu alusel (vt joonealune märkus 4)