

I

(Rezolūcijas, ieteikumi un atzinumi)

ATZINUMI

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA

460. PLENĀRĀ SESIJA 2010. GADA 17. UN 18. FEBRUĀRĪ

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Prasmju pielāgošana pārmaiņām pakalpojumu nozarē un rūpniecībā – kā to varētu sekmēt Eiropas līmeņa nozaru padomju nodarbinātības un prasmju jautājumos izveidošana?”

(izpētes atzinums)

(2010/C 347/01)

Ziņotājs: **Marian KRZAKLEWSKI** kgs

Līdzziņotājs: **András SZÚCS** kgs

Eiropas Komisijas priekšsēdētāja vietniece *Margot Wallström* kdze saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 262. pantu 2009. gada 29. jūnija vēstulē lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai sagatavot izpētes atzinumu par tematu

“Prasmju pielāgošana pārmaiņām pakalpojumu nozarē un rūpniecībā — kā to varētu sekmēt Eiropas līmeņa nozaru padomju nodarbinātības un prasmju jautājumos izveidošana?”

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Rūpniecības pārmaiņu konsultatīvā komisija savu atzinumu pieņēma 2010. gada 4. februārī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ... plenārajā sesijā, kas notika ... gada ... (... sēdē), ar ... balsīm par, ... balsīm pret un ... atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi.

1.1 Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ar lielu interesi atzīmē, ka iecerēts veidot Eiropas līmeņa nozaru padomes nodarbinātības un prasmju jautājumos. Komiteja uzskata, ka atbilstoši strukturētas un vadītas **nozaru padomes**, kuru darbībā iesaistītas dažādas ieinteresētās personas, **var sniegt nozīmīgu atbalstu, lai pielāgotos nozarēs notiekošajām pārmaiņām** un — it īpaši — prognozētu attīstības tendences nodarbinātības un prasmju pieprasījuma jomā un **saskaņotu prasmju piedāvājumu un pieprasījumu.**

1.2 Komiteja ir pārliecināta, ka Eiropas līmeņa nozaru padomes varētu sekmēt pielāgošanos nozarēs notiekošajām pārmaiņām, iniciatīvas “Jaunas prasmes jaunām darba vietām” mērķu sasniegšanu un ar minētajām pārmaiņām saistīto lēmumu pieņemšanu Eiropas līmenī.

1.3 Pēc priekšizpētes ziņojumā veiktās analīzes par dažādu politisko risinājumu, proti, dažādu padomju veidu priekšrocībām un trūkumiem, Komiteja vairāk atbalsta tādu nozaru padomju koncepciju, kuras pamatā ir Eiropas sociālais dialogs. Nozaru padomes varētu daudz iegūt, ja tās (saskaņā ar sadarbības principu) būš saistītas ar Eiropas nozaru sociālā dialoga struktūrām un to politiskajiem pasākumiem.

1.4 Komiteja uzskata, ka Eiropas nozaru sociālā dialoga komitejas varētu kalpot par darbības modeli Eiropas līmeņa nozaru padomēm.

1.4.1 Jāuzsver tomēr, ka Eiropas līmeņa nozaru padomēs varētu darboties plašāks ieinteresēto personu loks un tās varētu būt patstāvīgākas nekā Eiropas nozaru sociālā dialoga komitejas, vairāk uzmanības veltot prasmēm un darba tirgum, bet mazāk — sociālajam dialogam.

1.4.2 Komiteja uzskata, ka būtu jāparedz iespēja Eiropas līmeņa nozaru padomes veidot arī tajās nozarēs, kurās nedarbojas Eiropas sociālā dialoga struktūras. Šajās nozarēs Eiropas līmeņa nozares padomes izveidošana varētu veicināt Eiropas nozares sociālā dialoga komitejas izveidi.

1.5 Komiteja uzskata, ka jaunajām Eiropas līmeņa nozaru padomēm būtu cieši un regulāri jāsadarbojas ar tām līdzīgām padomēm valstu līmenī. **Komiteja iesaka, ka ES līmeņa nozaru padomēm, sniedzot padomu un informējot par paraugprakses piemēriem, būtu jāsekmē valstu līmeņa padomju izveide, ja tādas vēl nav izveidotas.**

1.6 Komiteja uzskata, ka jaunajām Eiropas līmeņa nozaru padomēm ne tikai jāsekmē pielāgošanās nozarēs notiekošajām pārmaiņām, bet arī jāveic šādi svarīgi uzdevumi:

- jāanalizē kvantitatīvās un kvalitatīvās attīstības tendences nozares darba tirgū,
- jāsaņem ieteikumi kvantitatīvo un kvalitatīvo trūkumu novēršanai nozares darba tirgū, kā arī jāīsteno programmas un pasākumi, lai šo mērķi sasniegtu,
- jāatbalsta sadarbība starp uzņēmumiem un profesionālās izglītības un apmācības (VET) ⁽¹⁾ nodrošinātājiem.

1.7 Komiteja uzskata, ka Eiropas līmeņa nozaru padomes darbosies veiksmīgi, ja tās

- būs forums, kurā apvienojušies sociālie partneri, izglītības un tālākizglītības iestādes un organizācijas, pārvaldes iestādes un organizācijas, profesionālās apvienības un organizācijas, kas nodrošina profesionālo izglītību un apmācību (VET) un sākotnējo profesionālo izglītību un apmācību (IVET — *initial vocational education and training*);
- būs organizētas pa nozarēm, proti, galveno uzmanību veltīs attiecīgajām nozarēm plašākā nozīmē un to darbība būs vērsta uz šīm nozarēm raksturīgajām profesijām;
- ņems vērā nozaru dinamisko izaugsmi un jaunu nozaru veidošanos;
- nodrošinās, ka pārvaldē piedalās darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji un, attiecīgos gadījumos, arī apmācības organizētāji un politisko iestāžu pārstāvji;

- veidos stabilas stratēģiskās partnerības, paplašinot sadarbību ar vidusskolām, iestādēm, kas nodrošina vidusskolu un ģimnāziju absolventu profesionālo izglītību, augstākajām mācību iestādēm, uzņēmumiem, nozaru padomēm un pašvaldībām;
- izraudzīsies pārdomātas un efektīvas darba stratēģijas, galveno uzmanību pievēršot ne tikai situācijai attiecīgajās nozarēs un to neatliekamām vajadzībām, piemēram, nepieciešamajai informācijai par darba tirgu un līdzekļiem darba ņēmēju piesaistīšanai un paturēšanai nozarē, bet arī MVU vajadzībām;
- situāciju darba tirgū un tā vajadzības vispirms analizēs no Eiropas viedokļa;
- sekmēs tādas pieejas izmantošanu, kas paredz lietot vienotu metodoloģiju, kuras pamatā ir uzņēmumā veiktie uzdevumi (rezultāti), lai varētu precīzi pārbaudīt atbilstību starp darba vietā paveicamo un galīgo apmācību, izglītību un kvalifikāciju.

1.8 Komiteja uzskata — lai palielinātu Eiropas līmeņa nozaru padomju ietekmi uz pārmaiņām nozarē, tām būtu jārisina arī jautājumi, kas skar gan tālākizglītību visos līmeņos, tostarp jo īpaši tālāko profesionālo izglītību un apmācību, kas saistīta ar sākotnējo profesionālo izglītību un apmācību (IVET), gan arī citus prasmju apguves (visā dzīves laikā) un atzišanas veidus.

1.9 Komiteja iesaka īpašu uzmanību pievērst nozarēm, kurās liela nozīme ir zināšanām, īpaši tām, kas saistītas ar tādiem aspektiem kā “zaļā ekonomika”.

1.10 Komiteja uzskata, ka nozaru padomju izveidei jāpamatojas uz tādiem politikas procesa panākumiem kā **Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra**, Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma (ECTS), Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (ECVET), Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūra (EQARF) un *Europass*, kā arī jāsekmē minēto sistēmu pilnveidošana.

1.10.1 Lietojot atklāto koordinācijas metodi, būtu svarīgi turpināt virzību uz tālākizglītības politikas saskaņošanu.

1.11 Komiteja uzskata, ka Eiropas līmeņa nozaru padomēm, kuras paredzēts veidot, nepārtraukti jāsadarbojas ar Eiropas universitātēm un augstākās izglītības iestādēm, lai veidotos saikne starp uzņēmumiem un zinātniekiem, kas veic pētījumus tālākizglītības jomā. Universitāšu un uzņēmumu sadarbības forums (“*University-Business Forum*”) ir piemērs, kas liecina par to, kādu lābumu sniedz uzņēmumu un augstāko mācību iestāžu sadarbība ⁽²⁾.

⁽¹⁾ VET (*Vocational Education and Training* — profesionālā izglītība un apmācība).

⁽²⁾ Komisijas paziņojums “Jauna partnerība universitāšu modernizācijai — ES forums par dialogu starp universitātēm un uzņēmējdarbības jomu”, COM(2009) 158 galīgā redakcija, 02.04.2009.

1.12 Izvērtējot **saiķni starp Eiropas līmeņa nozaru padomēm**, no vienas puses, un **Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru (CEDEFOP) un Eurofund**, no otras puses, Komiteja uzskata, ka CEDEFOP un Eurofund darbības noteikumus jāparedz, ka tiem jāsniedz strukturāls un informatīvs atbalsts nozaru padomēm. Tāpēc fondiem jāpiešķir papildu līdzekļi.

1.13 Komiteja vēlas īpaši uzsvērt, ka nozaru padomēm gan Eiropas, gan valstu līmenī jāsadarbjas un pat jāveido saikne ar **nodarbinātības un prasmju novērošanas centriem** un šo centru sadarbības tīkliem valstu un Eiropas līmenī. Tas attiecas uz tām padomēm, kuru sastāvā nedarbojas šādi novērošanas centri. Komiteja iesaka dalībvalstīs, kurās organizēts nozaru padomes, atbalstīt šādu novērošanas centru izveidi un to apvienošanas sadarbības tīklā ar teritoriālajiem novērošanas centriem.

1.14 Saistībā ar Eiropas līmeņa **nozaru padomju izveidi un darbības finansēšanu** Komiteja norāda, ka līdzekļi šim mērķim jāpiešķir jau padomju izveides sākuma posmā. Jāparedz arī līdzekļi padomju atbalstam un to darba tirgus un prasmju novērošanas centru attīstībai, kas sadarbojas ar padomēm vai ir iekļauti to sastāvā.

1.14.1 Komiteja iesaka Komisijai, plānojot izmēģinājuma projektu, kas paredz veidot Eiropas līmeņa nozaru padomes, vispirms apsvērt dažu padomju izveidi un neveidot tās uzreiz visās 20 nozarēs. Šāds ieteikums ir saistīts ar budžeta līdzekļu pieejamību. Viegļāk būs nodrošināt līdzekļus četru līdz piecu padomju izveidei gadā. Veidojot Eiropas līmeņa nozaru padomes, šāda finansējuma nodrošināšana vidējā termiņā būs ļoti nozīmīgs jautājums.

1.15 EESK rosina **profesionālāk vadīt** inovācijas procesu izglītības jomā. Lai palielinātu nodarbinātības iespējas un mazinātu nevienlīdzību, ES izglītības un apmācības sistēma ir jāpilnveido. Institucionālās pārmaiņas izglītības sistēmā nenotiek pietiekami strauji un neatbilst sabiedrības vajadzībām. Iestādēm **jāņem vērā, ka pārmaiņām, jauninājumiem, izglītībai un apmācībai ir jābūt cieši saistītām.**

1.16 EESK uzskata, ka jācenšas panākt **izglītības un apmācības atbilstība dzīves īstenībai**, kā arī sabiedrības vajadzībām un jaunās izglītojamo paaudzes ieradumiem.

2. Izpētes atzinuma pamatojums.

2.1 Eiropas Komisijas priekšsēdētāja vietniece Margot Wallström kdze 2009. gada 29. jūnija vēstulē lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai izstrādāt izpētes atzinumu par tematu

“Prasmju pielāgošana pārmaiņām pakalpojumu nozarē un rūpniecībā — kā to varētu sekmēt Eiropas līmeņa nozaru padomju nodarbinātības un prasmju jautājumos izveidošana?”

2.1.1 Vēstulē norādīts uz pašreizējo krīzi un pasākumiem, kurus varētu īstenot, lai darba tirgu pielāgotu uzņēmumu vajadzībām un nodrošinātu sociāli taisnīgāku pielāgošanos pārmaiņām pakalpojumu nozarē un rūpniecībā.

2.1.2 Komisija uzskata — lai minēto mērķi sasniegtu, pašreizējiem darba ņēmējiem un tiem, kas par tādiem kļūs nākotnē, jāapgūst uzņēmumiem vajadzīgās prasmes, kuras viņiem ļautu pielāgoties pārmaiņām. Šim tematam ir veltīts nesen publicētais Komisijas paziņojums “Jaunas prasmes jaunām darba vietām” (COM(2008) 868 galīgā redakcija), kurā tā apzinājusi un novērtējusi, kādas prasmes Eiropā būs vajadzīgas līdz 2020. gadam un kā uzlabot ES spēju labāk plānot un pielāgot prasmes darba vietām.

2.1.3 Komiteja 2009. gada 4. novembrī pieņēma atzinumu ⁽³⁾ par minēto paziņojumu.

2.2 Pēc paziņojuma publicēšanas Komisijas uzdevumā pašlaik tiek gatavots pamatojums nozaru padomju nodarbinātības un prasmju jautājumos veidošanai Eiropas līmenī. Izstrādājot šo atzinumu, Komitejai bija pieejams provizorisks priekšizpētes ziņojums ⁽⁴⁾.

3. Attīstības tendences un jauninājumi izglītības un apmācības jomā Eiropas Savienībā.

a) Izglītībā jāievieš jauninājumi.

3.1 Lai pilnībā izmantotu Eiropas darbaspēka potenciālu, noteikti ir jāstiprina cilvēkkapitāls. Tas ir svarīgi, ņemot vērā ietekmi uz nodarbinātības iespējām, darba vietām, spēju pielāgoties pārmaiņām (jo īpaši pašreizējās ekonomikas krīzes apstākļos) un sociālo kohēziju.

3.2 Svarīgs Lisabonas līguma mērķis ir palielināt Eiropas iedzīvotāju mobilitāti. Lai nodrošinātu darba ņēmēju pārrobežu un starpnozaru mobilitāti, darba devējiem jāspēj novērtēt, ko potenciālais jaunais darbinieks var veikt (rezultātu), un pielāgot viņa prasmes uzņēmuma vajadzībām. Tas ir galvenais iemesls, kāpēc Komisija rosina: **“pielāgot prasmes nozaru vajadzībām”.**

⁽³⁾ OV C 128, 18.5.2010., 74. lpp.

⁽⁴⁾ “Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level” (“Pamatojums nozaru padomju nodarbinātības un prasmju jautājumos veidošanai Eiropas līmenī”), ECORYS / KBA pētījums, kas veikts Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāta uzdevumā.

3.3 Eiropas līmeņa nozaru padomēm, kuras paredzēts veidot, jāveicina tādas pieejas izmantošana, kas paredz lietot vienotu metodoloģiju, kuras pamatā ir uzņēmumā veiktie uzdevumi (rezultāti), lai varētu precīzi pārbaudīt atbilstību starp darba vietā paveicamo un galīgo apmācību, izglītību un kvalifikāciju.

3.4 EESK rosina **profesionālāk vadīt** inovācijas procesu izglītības jomā. Lai palielinātu nodarbinātības iespējas un mazinātu nevienlīdzību, jāpilnveido ES izglītības un apmācības sistēma. Institucionālās pārmaiņas izglītības sistēmā nenotiek pietiekami strauji un neatbilst sabiedrības vajadzībām. Iestādēm **jāņem vērā, ka pārmaiņām, jauninājumiem, izglītībai un apmācībai ir jābūt cieši saistītām.**

3.5 Jauninājumi izglītībā ir cieši saistīti ar zināšanu un informācijas sabiedrību. Izglītības iestādēm jāapsver jauni zināšanu apguves veidi un jāapzinās, ka tiem ir īpaša nozīme. Jaunām zināšanu apguves metodēm, tostarp sadarbības modeļiem, kuros izmanto IKT, jāsekmē **koordinācija starp dažādām mūžizglītības jomām** (piemēram, pieaugušo izglītība, augstākā izglītība, skolas un neformālā (ikdienas) izglītība), tādējādi mazinot institucionālo sadrumstalotību.

3.6 Tāpēc stratēģiski pareizi būtu **piešķirt lielāku nozīmi iepriekšējām mācībām un to atzīšanai**, jo īpaši, lai mudinātu darba ņēmējus izmantot mūžizglītības iespējas. Akreditācijas un profesionālo kvalifikāciju atzīšanas sistēmās vairāk uzmanības jāvelta mācību procesa rezultātiem, un jāsamazina birokrātiskie šķēršļi.

3.7 Pasākumiem jāaptver arī **neoficiālā un neformālā (ikdienas) izglītība**, tādējādi atzīstot, ka mūžizglītība kļūst par realitāti, jo zināšanas var arī apgūt, izmantojot digitālo tehniku un veidojot sociālos kontaktus.

b) *Ieinteresētajām personām vairāk jāiesaistās.*

3.8 Patreizējais globalizācijas process un ar to saistītās straujās tehnoloģiskās pārmaiņas rada problēmas, jo trūkst darbaspēka ar attiecīgām prasmēm un nav pietiekamas saiknes starp izglītību, apmācību un darbu. Ja ieinteresētās personas aktīvāk piedalītos ar mūžizglītību saistītajās norisēs, paplašinātos iespējas izstrādāt, ieviest un novērtēt jauninājumus izglītības sistēmā, kā arī efektīvi pielāgoties pārmaiņām prasmju un iemaņu pieprasījumā. **Būtiski ir paplašināt uzņēmumu zināšanas un informētību, ciešāk tos iesaistot šajā procesā.**

3.9 Jāpalielina darba devēju izpratne, ka darba ņēmēju apmācība ne vien palīdz izpildīt ekonomikas šābrīža prasības, bet ir arī līdzeklis cilvēkkapitāla stiprināšanai vidējā un ilgākā termiņā.

3.10 Lielāka nozīme būtu jāpiešķir **uzņēmējdarbības gara attīstīšanai**. Jāpalielina izpratne, ka darba ņēmēju pārvietošanās brīvība un **darbaspēka mobilitātes** veicināšana ir līdzeklis, lai uzlabotu situāciju darba tirgū. Jānodrošina plašāka un precīzāka informācija par darba tirgu, tā attīstības tendencēm, pieprasītajām prasmēm, kā arī **jāpilnveido ievirzes un atbalsta pakalpojumi** darba meklētājiem.

c) *Izglītībai un apmācībai jāatbilst dzīves īstenībai.*

3.11 EESK uzskata, ka jācenšas panākt **izglītības un apmācības atbilstību dzīves īstenībai**, kā arī sabiedrības vajadzībām un jaunās izglītojamo paaudzes ieradumiem. Novatoriski izglītības veidi paver iespējas veikt efektīvus ieguldījumus izglītībā un tuvinā mācīšanās iespējas uzņēmumu vajadzībām.

3.12 **No zināšanu apguves, kuras pamatā ir apmācību programmas, jāpāriet uz tālākizglītību un profesionālo kvalifikāciju apguvi, kas ir orientēta uz rezultātiem.**

3.13 Zināšanu sabiedrībā darbs un mācības arvien vairāk pārklājas. Tāpēc būtu jāveicina visa veida **mācības darbavietā**. Šajā ziņā prioritārs uzdevums ir **stiprināt cilvēku vēlmi mācīties** un uzņēmumu vēlmi rosināt darba ņēmējus mācīties.

4. **Pamatojums nozaru un starpnozaru padomju izveidei dažādos līmeņos** ⁽⁵⁾.

4.1 Nozaru un starpnozaru **padomju** ⁽⁶⁾ darbības mērķis ir prognozēt iespējamās attīstības tendences **nodarbinātības un prasmju** jomā, jo īpaši, lai sekmētu politikas veidošanu. Padomju darbs var aprobežoties ar analīzi, bet tās var arī risināt ar pielāgošanos saistītus jautājumus un īstenot pasākumus.

4.2 Minētās padomes darbojas organizēti un pastāvīgi, un tās ir arī forums dažādām ieinteresētajām personām, kas ir iesaistītas padomes vadībā. Ieinteresētās personas ir publiskās struktūras, organizācijas un iestādes, sociālie partneri un izglītības, apmācības un pētniecības iestādes.

4.3 Nozaru padomes var veidot dažādos ģeogrāfiskā iedalījuma līmeņos. To mērķis ir izpētīt, kā mainās pieprasījums pēc prasmēm vienā vai vairākās noteiktās profesijās, kādā atsevišķā rūpniecības nozarē vai vairākās nozarēs. Dažos gadījumos valsts līmeņa nozaru padomēm ir reģionālās nodaļas.

⁽⁵⁾ Pamatojoties uz priekšizpētes ziņojumu (skatīt 4. zemsvītras piezīmi).

⁽⁶⁾ Ja padomes darbība aptver visus darba ņēmējus vai visus uzņēmumus noteiktā teritorijā, tad tā ir starpnozaru (jeb horizontālā) padome.

4.3.1 Dublinas fonds norādījis, ka padomju darbības koncepcijā ļoti svarīgs ir reģionālais vai nozaru līmenis. Fonds uzsver, ka valsts un Eiropas līmeņa padomēm jādarbojas saskaņā ar subsidiaritātes principu. Lai atvieglotu saziņu starp reģionālo un nozaru padomju pārvaldes struktūrām, jācenšas izmantot iespējamo sinerģiju, piemēram, apsekošanas un zinātnisko pētījumu jomā.

4.4 Valsts līmenī izveidotās padomes iedalās tādās, kuru darbības jomā ietilpst sākotnējā profesionālā izglītība un apmācība (IVET), un tādās, kuru uzmanība pievērsta tālākajai profesionālajai izglītībai un apmācībai (CVET). Dažās valstīs padomju pārziņā var būt abas jomas, un tas rada sinerģijas efektu un ļauj izvairīties no darbības pārklšanās.

4.5 Priekšizpētes posmā analizētajām padomēm ir viens vispārējais mērķis: darba tirgū uzlabot piedāvājuma atbilstību pieprasījumam gan kvantitatīvā (darba vietu skaita), gan kvalitatīvā (prasmes un zināšanas) ziņā. Tomēr atšķiras vispārējā mērķa sasniegšanai izmantotie paņēmieni un arī tas, vai padomes darbībā galvenā uzmanība ir vērsta uz sākotnējo vai uz tālāko profesionālo izglītību un apmācību. Tas attiecas uz tām valstīm, kurās ir šāds dalījums.

4.6 Vairumā dalībvalstu **starpnozaru padomju** galvenais mērķis ir noteikt, analizēt un prognozēt ilgtermiņa attīstības tendences darba tirgū, kā arī ierosināt konkrētus pasākumus, lai pielāgotos tirgū notiekošajiem pārmaiņām.

4.7 Daudzos gadījumos **starpnozaru padomes** galveno uzmanību pievērš ne tikai kvantitatīvajiem, bet arī kvalitatīvajiem jautājumiem. Tādu padomju locekļi, piemēram, Dānijas "Padomdevējas komitejas izglītības un mācību jautājumos" locekļi, ņemot vērā attīstības tendences darba tirgū, sniedz padomu izglītības ministram jautājumos, kas skar ne tikai jaunu kvalifikācijas prasību noteikšanu un līdzšinējo kvalifikācijas prasību apvienošanu vai atcelšanu, bet arī vispārējus profesionālās izglītības aspektus, piemēram, skolu programmu koordinēšanu.

4.8 Daļā valstu reģionālajām starpnozaru padomēm ir tādi paši mērķi kā to atbilstmēm valsts līmenī. Tās reģionālos datus nosūta pētniecības institūtiem, lai varētu novērtēt, cik daudz nākotnē būs darba vietu un kādas prasmes būs pieprasītas. Interesanti, ka dažas reģionālās starpnozaru padomes velta daudz pūļu, lai panāktu, ka pašreizējie dati par to jauniešu skaitu, kas sāk profesionālo izglītību, atbilstu nākotnē paredzamajam pieprasījumam pēc augsti kvalificētiem darbiniekiem.

4.9 Valstu līmeņa nozaru padomju, kuru pārziņā ir sākotnējā profesionālā izglītība un apmācība, galvenais mērķis ir nodrošināt, lai jaunajiem darba ņēmējiem, nonākot darba tirgū, būtu vajadzīgās pamatzināšanas.

4.10 Valsts līmeņa nozaru padomju, kas atbildīgas par tālāko profesionālo izglītību, galvenais mērķis ir paaugstināt to cilvēku

kvalifikācijas līmeni, kas darba tirgū jau ir iesaistīti. Tāpēc padomes nosaka, kādas ir darba ņēmēju vajadzības tālākizglītības jomā, un pašas organizē tālākizglītības pasākumus vai finansē citu piedāvātos kursus.

4.11 Reģionālās un valstu padomes atšķiras veicamo **uzdevumu** ziņā. Daži piemēri nozaru un starpnozaru padomju uzdevumiem:

- darba tirgus kvantitatīvās attīstības tendenču analīze,
- darba tirgus kvalitatīvās attīstības tendenču analīze,
- ieteikumi kvantitatīvo trūkumu mazināšanai,
- ieteikumi kvalitatīvo trūkumu mazināšanai,
- ieteikumi kvalifikācijas ieguves un atzīšanas pilnveidei,
- atbalsts uzņēmumu un tālākās profesionālās apmācības nodrošinātāju sadarbībai,
- programmu un pasākumu īstenošana, lai mazinātu kvantitatīvos un kvalitatīvos trūkumus.

4.11.1 Vienīgi dažās dalībvalstīs nozaru padomes veic visus iepriekšminētos uzdevumus. Gandrīz visas nozaru un starpnozaru padomes analizē darba tirgus kvalitatīvās un kvantitatīvās attīstības tendences. Daudz mazāks ir to padomju skaits, kas gatavo ieteikumus politikas pasākumiem. Lielākā daļa padomju veic vai pasūta pētījumus.

4.11.2 Daudz biežāk padomes analizē darba tirgus kvalitatīvās attīstības tendences un izstrādā ieteikumus politikas pasākumiem, piemēram, lai izveidotu labākas profesiju apguves programmas, un arī izstrādā priekšlikumus, kā mazināt kvalitatīvos trūkumus. Daudzas padomes atbalsta sadarbību starp uzņēmumiem un tālākās profesionālās apmācības nodrošinātājiem.

4.11.3 Vairākas valsts līmeņa padomes īsteno programmas un pasākumus, lai darba tirgū mazinātu noteiktas kvalifikācijas darbinieku trūkumu. Ieteikumus šajā jomā īpaši aktīvi izstrādā starpnozaru reģionālās padomes jaunajās dalībvalstīs.

4.12 Dažādu padomju izmantotās metodes ir cieši saistītas ar to mērķiem un uzdevumiem. Padomēm ļoti svarīgi ir dati par darba tirgus kvantitatīvās un kvalitatīvās attīstības tendencēm. Parasti datu apkopošanu un analīzi uztic citai organizācijai, izņemot gadījumus, kad padomes struktūrā iekļauts, piemēram, darba tirgus novērošanas centrs.

4.12.1 Jānorāda, ka datu vākšana par darba tirgu un to analīze un politisku lēmumu pieņemšana par to, kā pielāgoties pārmaiņām darba tirgū, ir divi dažādi uzdevumi.

4.13 Dalībvalstīs un ārpus ES izveidoto nozaru padomju valdēs ir pārstāvēti darba devēji (parasti tie ieņem vadošu amatu), darba ņēmēji un dažos gadījumos apmācības nodrošinātāju un valdības pārstāvji (reģionāla mēroga padomēs — pašvaldību pārstāvji). Valdes mēdz būt nelielas, lai lēmumu pieņemšanas process būtu efektīvs, bet tās var būt arī samērā lielas, lai nodrošinātu pēc iespējas lielāku pārstāvību. Padomju valdes locekļiem parasti ir jābūt rūpniecības pārstāvjiem, kuri bauda attiecīgās nozares atzinību un uzticību.

4.13.1 Runājot par padomju vadību, jāuzsver, ka to darba kārtībā nevajadzētu iekļaut ar darba attiecībām saistītus jautājumus, jo tie ir nozares sociālā dialoga komisijas kompetencē. No otras puses, apspriežot daudzus darba devējiem un darba ņēmējiem būtiskus jautājumus, padomes darbība palīdz mazināt spriedzi, kas radusies sociālajā dialogā.

4.13.2 Nozaru padomes bieži sadarbojas kādas organizācijas ietvaros. Kanādā šāda organizācija ir Nozaru padomju apvienība, kurā notiek informācijas un paņēmieni apmaiņa, kā arī formulē vienotu viedokli, piemēram, par valsts standartu izstrādi profesionālās izglītības jomā.

5. Sīki izstrādātas piezīmes.

Darba tirgus novērošanas centri — nozīmīgs pamats nozaru padomju efektīvai darbībai

5.1 ES dalībvalstīs darbojas dažādu veidu darba tirgus novērošanas centri valsts, nozaru un reģionālajā mērogā. Dažreiz novērošanas centri darbojas nodarbinātības padomju sastāvā vai tiem ir cits nosaukums.

5.1.1 Novērošanas centrus izveido, lai

- sekotu līdzi attīstības tendencēm un politikas pasākumiem darba tirgū,
- vāktu, analizētu un interpretētu datus,
- nosūtītu datus lietotājiem atbilstīgi to vajadzībām.

5.1.2 Būtiska nozīme ir novērošanas centru sadarbībai valsts un starptautiska līmeņa tīklos. Eiropas un pasaules tirgū, kurā augsti vērtē elastīgumu, novērošanas centri nevar darboties izolēti viens no otra.

5.1.3 Katrs novērošanas centrs, būdams prognozēšanas instruments, kura mērķis ir spēt labāk paredzēt pārmaiņas darba tirgū, attīstīsies un tā nozīme pieaugs, ja tas koncentrēs uzmanību uz savu mērķu sasniegšanu un vienlaikus veidos regulārus un ciešus sakarus ar citiem novērošanas centriem.

5.2 Nodarbinātības un prasmju novērošanas centru uzdevums ir sniegt stratēģiski svarīgu informāciju tiem, kurus pārmaiņas ietekmē. Līdztekus sociālajiem partneriem un valsts pārvaldes iestādēm, tie ir mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), izglītības iestādes, vietējās pašvaldības, nodarbinātības dienesti un uzņēmējdarbības atbalsta dienesti.

5.3 Darba tirgus novērošanas centriem būtu jāveic šādi uzdevumi:

- jānosaka tālākizglītības prioritātes un jānodrošina efektīvāka mijiedarbība starp prasmju apguvi un darba vietu izveidi,
- jāvērtē pārmaiņas un pieprasījums darba tirgū,
- jāanalizē statistikas dati par nodarbinātību un izglītību,
- jāsniedz informācija un jāatvieglo pāreja no izglītības vai profesionālās apmācības uz nodarbinātību, cenšoties sasniegt šādus galvenos mērķus:
- apzināt izglītības un profesionālās apmācības ceļus, kas ved uz nodarbinātību,
- analizēt pārmaiņas un savstarpējās sakarības starp piedāvājumu un pieprasījumu tautsaimniecības nozarēs un dažādās profesijās,
- jākoordinē pētījumi un aptaujas, kā arī jāpiedalās inovācijas un izstrādes veicināšanā,
- dažādās mērķgrupās jāizplata informācija par nodarbinātību un prasmēm.

5.4 Novērošanas centri sistemātiski analizē arī darba tirgu gan valsts, gan vietējā vai nozares mērogā. Lai prognozētu prasmju pieprasījumu nākotnē, tie veic salīdzinošas analīzes nozares mērogā un pēta, kādu profesiju un specializāciju pārstāvji ir vajadzīgi reģionālajā, vietējā un nozaru līmenī.

5.5 Novērošanas centri var veikt šādus uzdevumus, atbalstot un papildinot nozaru un starpnozaru padomju darba tirgus un prasmju jautājumos darbību:

- izstrādāt un analizēt prognozes par sociālajām un ekonomiskajām pārmaiņām valsts, nozares vai reģionu līmenī, lai varētu apzināt un noteikt, kādas nodarbinātības iespējas parvairs īpaši apdraudētās nozarēs vai reģionos,
- atjaunināt definīcijas tradicionālajās nozarēs, lai labāk pielāgotu darba ņēmēju prasmes,
- sekmēt partnerību pārmaiņu un jauninājumu jomā,
- izveidojot sadarbības tīklus, kas aptver citus novērošanas centrus un ieinteresētās personas,

- izstrādājot tālākās profesionālās izglītības stratēģiju,
- sniedzot pakalpojumus profesionālās orientācijas jomā,
- izstrādājot apmācības programmas, kas saskaņotas ar uzņēmumiem, nozarēm un vietēja mēroga iniciatīvām nodarbinātības jomā.

5.6 Darba tirgus novērošanas centriem, kuros apvienojušies dažādu interešu pārstāvji, jāpiedalās ieinteresēto personu, piemēram, nozaru un starpnozaru padomju nodarbinātības jautājumos, debatēs par Eiropas, valstu, nozaru, reģionu un vietējās tautsaimniecības attīstību. Novērošanas centriem ir īpaši liela nozīme, jo tie prognozē jaunu darba vietu veidošanos un veicina izpratni gan par jauniem saimnieciskās darbības veidiem, gan par jauniem nodarbinātības modeļiem un prasmēm.

5.7 Runājot par pašreizējām attiecībām starp nozaru padomēm un darba tirgus novērošanas centriem, jāatzīmē, ka vairākās ES dalībvalstīs (piemēram, Francijā un Zviedrijā) darbojas nozaru darba tirgus novērošanas centri, kas par tālāko profesionālo

izglītību un apmācību atbildīgo valsts līmeņa nozaru padomju uzdevumā apzina apmācības vajadzības attiecīgajās nozarēs (Francijā novērošanas centrs veic šādus pētījumus Par nozaru darbinieku apmācībai paredzētajiem līdzekļiem atbildīgās komisijas uzdevumā ⁽⁷⁾).

5.7.1 Pēc reģionālo starpnozaru padomju pieprasījuma reģionālie darba tirgus novērošanas centri dažās dalībvalstīs apzina nozares, kurās vērojama augšupeja vai lejupslīde. Pēc šādas apzināšanas centri sniedz visaptverošu un saskaņotu informāciju, ko ņem vērā reģionālās iestādes, sociālie partneri un apmācības nodrošinātāji, apspriežot, kādi sākotnējās profesionālās izglītības un kādi profesionālās izglītības un apmācības kursi ir jāpiedāvā reģionālajās apmācības iestādēs.

5.7.2 Komiteja uzskata, ka Dublīnas fonds (*Eurofound*) un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*CEDEFOP*) ir tie novērošanas centri, kas (it īpaši izmēģinājumu projektu īstenošanā) varētu sadarboties ar Eiropas līmeņa nozaru padomēm, kuras paredzēts izveidot. Nākotnē Eiropas līmeņa nozaru padomes varētu sadarboties ar darba tirgus novērošanas centru tīkliem, kas aptver vairākas valstis.

Briselē, 2010. gada 17. februārī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Mario SEPI*

⁽⁷⁾ Pamatojoties uz priekšizpētes ziņojumu (skatīt 4. zemsvītras piezīmi).