

I

(Resoluções, recomendações e pareceres)

PARECERES

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

460.^a REUNIÃO PLENÁRIA DE 17 E 18 DE FEVEREIRO DE 2010

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Adequação das competências à evolução das necessidades da indústria e dos serviços – Contributo para a eventual constituição ao nível europeu de conselhos sectoriais para o emprego e as competências»

(parecer exploratório)

(2010/C 347/01)

Relator: **Marian KRZAKLEWSKI**

Co-relator: **András SZÚCS**

Por carta de 29 de Junho de 2009, a vice-presidente da Comissão Europeia, Margot Wallström, solicitou ao Comité Económico e Social Europeu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, a elaboração de um parecer exploratório sobre a

Adequação das competências à evolução das necessidades da indústria e dos serviços – Contributo para a eventual constituição ao nível europeu de conselhos sectoriais para o emprego e as competências.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Comissão Consultiva das Mutações Industriais que emitiu parecer em 4 de Fevereiro de 2010.

Na 460.^a reunião plenária de 17 e 18 de Fevereiro de 2010 (sessão de 17 de Fevereiro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 149 votos a favor, 6 votos contra e 5 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O Comité Económico e Social Europeu acolhe com grande interesse a informação referente à ideia de criar, ao nível europeu, conselhos sectoriais para o emprego e as competências. Na opinião do Comité, a criação de **conselhos sectoriais** bem organizados e geridos, em cuja actividade sejam envolvidas as várias partes interessadas, **deverá dar um apoio fundamental ao processo de gestão da mudança sectorial** e, em particular, antecipar a evolução da situação quanto às necessidades de emprego e competências, bem como **adequar as competências à oferta e à procura**.

1.2 O Comité está convicto de que os conselhos sectoriais europeus (CSE) poderão apoiar a gestão da mudança sectorial e contribuir para a consecução dos objectivos da iniciativa *Novas Competências para Novos Empregos*, bem como ser úteis durante o processo de decisão sobre a mudança sectorial no nível europeu.

1.3 Com base na análise das vantagens e desvantagens constantes do estudo de viabilidade sobre as opções políticas relativamente à concepção dos diferentes conselhos, o Comité tende a apoiar a concepção de conselhos sectoriais inspirada no diálogo social europeu. Os conselhos sectoriais poderão beneficiar consideravelmente do contacto (através da cooperação) com as estruturas do diálogo social sectorial europeu (DSE) e das suas actividades políticas.

1.4 Na opinião do Comité, a actividade dos comités europeus de diálogo social sectorial (CEDSS) pode servir de modelo operacional para os conselhos sectoriais europeus.

1.4.1 Há, no entanto, que salientar que os conselhos sectoriais europeus podem ter um âmbito de acção mais alargado, em termos do número de partes interessadas que o compõem, e um papel mais independente do que os comités europeus de diálogo social sectorial, que se centram mais nas competências e no mercado de trabalho do que no diálogo social.

1.4.2 O Comité considera que a oportunidade de criar conselhos sectoriais europeus deve existir igualmente para os sectores em que não há estruturas de diálogo social europeu. Assim, um novo conselho sectorial europeu poderia incitar à criação de um novo comité europeu de diálogo social sectorial.

1.5 O Comité considera que os futuros conselhos sectoriais regionais devem estabelecer uma cooperação estreita e regular com os seus homólogos nacionais. **Recomenda que os conselhos sectoriais europeus apoiem a criação de conselhos nacionais, onde estes não existam, prestando aconselhamento e dando exemplos de boas práticas.**

1.6 O Comité considera que, para além do apoio à gestão da mudança sectorial, as tarefas mais importantes a realizar pelos novos conselhos sectoriais europeus poderiam ser:

- analisar tendências quantitativas e qualitativas do mercado de trabalho num dado sector;
- fazer recomendações para colmatar e nivelar as lacunas quantitativas e qualitativas do mercado de trabalho e executar programas e medidas neste sentido;
- apoiar a cooperação entre empresas e prestadores de EFP ⁽¹⁾.

1.7 O Comité considera que, para funcionarem de forma eficaz, os conselhos sectoriais regionais devem:

- constituir uma plataforma abrangendo parceiros sociais, estabelecimentos e institutos de educação e de formação, organismos e órgãos de poder público, associações profissionais e organismos prestadores de educação e formação profissional contínua (EFPC) e de educação e formação profissional inicial (EFPI);
- concentrar-se num dado sector, ou seja, centrarem-se em sectores em sentido lato e ocuparem-se de profissões específicas a um determinado sector;
- ter em conta a mudança dinâmica no âmbito dos sectores e da criação de novos sectores;
- assegurar a participação dos representantes de empregadores e trabalhadores na gestão e, quando apropriado, dos organizadores das formações e do poder político;

- dispor de uma forte parceria estratégica, o que significa que devem estabelecer ligações com escolas secundárias, institutos que prestam formação profissional pós-secundária, académicos, empresas, conselhos sectoriais e colectividades territoriais;
- aplicar estratégias de trabalho produtivas e sensatas, concentrando-se nas realidades industriais e nas necessidades urgentes, como a necessidade de informação sobre o mercado de trabalho e meios para o recrutamento e a manutenção dos trabalhadores no sector, e ter em conta as necessidades das PME;
- ter em conta, em primeiro lugar, a situação e as necessidades do mercado de trabalho, numa perspectiva europeia;
- encorajar o desenvolvimento de uma abordagem que utilize uma metodologia comum com base nas funções (desempenho) realizadas nas empresas, para produzir uma pista de auditoria clara, que inclua tanto as actividades executadas no local de trabalho, como a formação final, a educação e as qualificações.

1.8 Com vista a reforçar a influência dos conselhos sectoriais regionais na mudança sectorial, o Comité propõe que se tenha em conta a questão da educação contínua em todos os níveis, em particular na educação e formação profissional contínua (EFPC), associada à educação e formação profissional inicial (EFPI), tal como outras formas de desenvolvimento e de reconhecimento das competências ao longo da vida.

1.9 O Comité propõe que se dê atenção especial aos sectores com elementos fortemente baseados no conhecimento, de preferência relacionados com aspectos como a «economia verde».

1.10 A criação de conselhos sectoriais deve, na opinião do Comité, assentar em realizações de processos políticos como o **Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)**, o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS), o Sistema Europeu de Transferência de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais (ECVET), o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (QREGQ) e o Europass, e contribuir para o seu desenvolvimento futuro.

1.10.1 É importante avançar na direcção da harmonização da política da formação contínua através da utilização do método aberto de coordenação.

1.11 O Comité exorta a que os conselhos sectoriais regionais a serem criados mantenham uma cooperação contínua com as universidades e os estabelecimentos de ensino superior europeus, os quais podem estabelecer uma ligação entre a indústria e a investigação científica relativa à formação. Neste domínio, o Fórum Universidades-Empresas demonstrou as vantagens que a cooperação traz à indústria e ao ensino superior ⁽²⁾.

⁽¹⁾ EFP – Educação e formação profissional.

⁽²⁾ Comunicação da Comissão – *Uma nova parceria para a modernização das universidades: Fórum da UE para o diálogo UNIVERSIDADES-EMPRESAS*, COM(2009) 158 final, 2 de Abril de 2009.

1.12 Tendo em conta a **relação entre os conselhos sectoriais regionais**, por um lado, e o **Cedefop e o Eurofound**, por outro, o Comité considera que o apoio informativo e estrutural dado pelo Cedefop e pelo Eurofound aos trabalhos dos conselhos sectoriais deve ser tido em conta quando da definição das tarefas destes institutos. Para tal, há que atribuir recursos adicionais a essas fundações.

1.13 O Comité sublinha com veemência a recomendação de que os conselhos sectoriais, tanto no nível europeu, como no nacional, colaborem e ainda que estabeleçam uma ligação com os **observatórios para o emprego e as competências** e respectivas redes nacionais e europeias. Tal aplica-se aos conselhos cuja estrutura interna não inclui este tipo de observatório. Recomenda-se que, nos Estados-Membros onde serão criados conselhos sectoriais, se apoie a criação deste tipo de observatórios e respectiva rede de cooperação com os observatórios territoriais, onde estes ainda não existam.

1.14 Quanto ao **financiamento do processo de criação e da actividade dos conselhos sectoriais** no nível europeu, o Comité é de opinião que há que identificar, desde o início do processo de criação dos conselhos, os recursos necessários para o efeito. Além disso, há que prever recursos para apoiar os conselhos e desenvolver os observatórios do mercado de trabalho e de competências com os quais colaboram ou que se encontram nas suas estruturas.

1.14.1 O Comité recomenda à Comissão que, ao desenvolver o projecto-piloto sobre os conselhos sectoriais regionais, tenha em conta a criação, em primeiro lugar, de um número limitado de conselhos, em vez de instaurar imediatamente cerca de 20 sectores. Tal prende-se com as restrições orçamentais. É mais fácil assegurar financiamento para o lançamento de 4 a 5 conselhos por ano. Este tipo de garantia financeira a médio prazo para o projecto de conselhos sectoriais regionais afigura-se uma questão crítica.

1.15 O CESE **apela a uma gestão mais profissional** da inovação no ensino. É imperativo melhorar os sistemas de educação e de formação na UE para aumentar a empregabilidade e reduzir as desigualdades. As mudanças institucionais na educação dificilmente seguem as necessidades da sociedade. As instituições têm de **ter em conta a necessidade de articular estreitamente as mudanças, a inovação, a educação e a formação**.

1.16 O CESE exorta à **reintegração da educação e da formação na vida real**, aproximando-as das necessidades públicas e dos hábitos das novas gerações de educandos.

2. Contexto do parecer exploratório

2.1 Por carta de 29 de Junho de 2009, a vice-presidente da Comissão Europeia, Margot Wallström, solicitou ao Comité

Económico e Social Europeu a elaboração de um parecer exploratório sobre a *Adequação das competências à evolução das necessidades da indústria e dos serviços – Contributo para a eventual constituição ao nível europeu de conselhos sectoriais para o emprego e as competências*.

2.1.1 A carta refere a actual crise e as medidas que podem ser aplicadas no mercado de trabalho para adaptá-lo às necessidades de produção e para introduzir uma maior gestão social da mudança nos serviços e na indústria.

2.1.2 Segundo a Comissão, para atingir este objectivo, há que prover os trabalhadores actuais e futuros com os conhecimentos necessários às empresas, que permitem a sua adaptação à mudança. Este foi o tema da comunicação recente da Comissão intitulada *Novas Competências para Novos Empregos* [COM(2008) 868 final] que visa identificar e avaliar as necessidades em termos de qualificações na Europa até 2020 e desenvolver, na UE, a capacidade de melhor antecipar e adaptar as competências ao emprego.

2.1.3 Em 4 de Novembro de 2009, o Comité adoptou um parecer sobre esta comunicação (3).

2.2 No seguimento da publicação da comunicação, está agora a ser realizado, a pedido da Comissão, um estudo de viabilidade sobre a constituição ao nível europeu de conselhos sectoriais para o emprego e as competências. Durante a elaboração do presente parecer, o Comité teve acesso a uma versão provisória deste estudo de viabilidade (4).

3. Tendências e inovação no domínio da educação e da formação na União Europeia

a) *Necessidade de inovar nos sistemas de ensino*

3.1 Para beneficiar plenamente das possibilidades oferecidas pela mão-de-obra europeia, há que reforçar o capital humano. Isto é importante para a empregabilidade e o emprego, a capacidade de adaptação à mudança, em particular no contexto da actual crise económica, e também para a coesão social.

3.2 Aumentar a mobilidade dos cidadãos na Europa é um objectivo importante definido no Tratado de Lisboa. Para que os trabalhadores possam deslocar-se a outro Estado-Membro e de uma empresa a outra, é preciso que os empregadores possam comparar e fazer coincidir as competências de potenciais novos trabalhadores (desempenho) com as necessidades das empresas. Este é o princípio fundamental subjacente ao parecer solicitado pela Comissão sobre a *Adequação das competências à evolução das necessidades da indústria*.

(3) JO C 128 de 18.5.2010, p. 74.

(4) *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level* [Estudo de viabilidade sobre a criação de conselhos sectoriais de emprego e competências a nível europeu], elaborado por ECORYS a pedido da Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, 2009.

3.3 Os conselhos sectoriais europeus a serem criados devem encorajar o desenvolvimento de uma abordagem que utilize uma metodologia comum com base nas funções (desempenho) realizadas nas empresas, para produzir uma pista de auditoria clara, que inclua tanto as actividades executadas no local de trabalho, como a formação final, a educação e as qualificações.

3.4 O CESE **apela a uma gestão mais profissional** da inovação no ensino. É imperativo melhorar os sistemas de educação e de formação na UE para aumentar a empregabilidade e reduzir as desigualdades. As mudanças institucionais na educação dificilmente seguem as necessidades da sociedade. As instituições têm de **ter em conta a necessidade de articular estreitamente as mudanças, a inovação, a educação e a formação.**

3.5 A inovação na educação está em estreita ligação com a sociedade do conhecimento e da informação. Os organismos de formação devem ter em conta as novas formas de aprendizagem e reconhecerem-lhes o devido valor. Os novos métodos de aprendizagem, incluindo modelos colaborativos apoiados nas TIC, facilitarão a **coordenação entre domínios de aprendizagem ao longo da vida**, como a educação de adultos, a educação superior, a educação nas escolas e a aprendizagem informal, reduzindo, deste modo, a separação institucional.

3.6 **Dar maior importância às formações precedentes e à sua certificação** é de importância estratégica, em especial para motivar os trabalhadores a beneficiarem das oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Os sistemas de acreditação e as qualificações profissionais deveriam estar cada vez mais associados aos resultados da formação e os obstáculos burocráticos deveriam ser reduzidos.

3.7 As políticas deveriam integrar a **aprendizagem formal e não-formal** e reconhecer que a aprendizagem ao longo da vida se está a tornar numa realidade, graças, nomeadamente, às redes de aprendizagem digitais e sociais.

b) *Rumo a um maior envolvimento das partes interessadas*

3.8 O actual processo de globalização acompanhado de rápidas mudanças tecnológicas está a dar azo a problemas relacionados com lacunas na mão-de-obra em matéria de qualificações e com a necessidade de uma melhor integração entre educação, formação e trabalho. Um melhor envolvimento das partes interessadas na aprendizagem ao longo da vida deverá contribuir para melhorar as condições de concepção, aplicação e avaliação da inovação no sistema de ensino, ajudando a gerir de forma eficaz o conjunto de qualificações e de competências em constante mudança. **O aumento do conhecimento, da sensibilização e da participação das empresas neste processo é crucial.**

3.9 Os empregadores devem aceitar melhor que a formação da mão-de-obra não só contribui para o cumprimento das exigências económicas actuais, como também os ajuda enquanto ferramenta de valorização do capital humano a médio e longo prazo.

3.10 Há que ter mais em consideração o valor inerente ao **desenvolvimento do espírito empresarial**. A livre circulação dos trabalhadores e os incentivos à **mobilidade da mão-de-obra** devem ser um elemento mais reconhecido na promoção dos mercados de trabalho. Há que dispor de mais e melhor informação sobre os mercados de trabalho, as suas tendências e as exigências em termos de qualificações, a par de melhores **serviços de aconselhamento e de apoio** para as pessoas à procura de emprego.

c) *Educação e formação mais próximas da vida real*

3.11 O CESE exorta à **reintegração da educação e da formação na vida real**, aproximando-as das necessidades públicas e dos hábitos das novas gerações de educandos. As formas inovadoras de educação são uma ocasião de investir de forma eficaz na educação e de aproximar as oportunidades de aprendizagem das empresas.

3.12 É necessária uma transição de uma **formação baseada em cursos ministrados para uma formação e qualificações profissionais orientadas para os resultados da aprendizagem.**

3.13 Na sociedade do conhecimento, trabalhar e aprender sobrepõem-se de forma crescente, pelo que há que incentivar todas as formas de **aprendizagem no local de trabalho**. Neste domínio, **umentar a motivação individual para aprender** e fomentar o empenho das empresas em motivar os trabalhadores nesse sentido deveriam ser questões prioritárias.

4. Contexto dos conselhos sectoriais e transversais ⁽⁵⁾ a vários níveis

4.1 O objectivo dos **conselhos** sectoriais e transversais ⁽⁶⁾ é obter conhecimento sobre o provável desenvolvimento da situação referente às necessidades de **emprego e competências**, com o propósito expresso de dar apoio à elaboração das políticas. A actividade do conselho pode limitar-se à análise, mas pode também abranger as políticas de adaptação e de execução.

4.2 Estes conselhos operam de forma organizada e contínua, constituindo também uma plataforma para as diferentes partes interessadas envolvidas na gestão dos conselhos. Entre as entidades interessadas contam-se, sobretudo, organismos, institutos e órgãos de poder público, parceiros sociais, institutos de educação, de formação e de investigação.

4.3 Os conselhos sectoriais podem estar organizados em vários níveis geográficos. O seu objectivo é estudar as alterações na procura de competências de um determinado grupo profissional (ou de vários grupos profissionais), de um determinado ramo industrial ou de *clusters* (sectoriais). Em alguns casos, os conselhos sectoriais nacionais têm representações regionais.

⁽⁵⁾ Com base no estudo de viabilidade (ver nota 4).

⁽⁶⁾ Se todos os trabalhadores ou todas as empresas de um determinado território forem abrangidos pelas actividades do conselho, podemos falar de um conselho transversal (intersectorial).

4.3.1 A Fundação de Dublin considera que o nível regional ou sectorial é fundamental para a concepção dos conselhos e sublinha que os conselhos constituídos no nível nacional e europeu deveriam actuar em conformidade com o princípio da subsidiariedade. Para facilitar a comunicação entre os órgãos de gestão dos conselhos regionais/sectoriais, há que envidar esforços no sentido de beneficiar de possíveis sinergias, por exemplo no domínio da monitorização e da investigação científica.

4.4 Os conselhos do nível nacional dividem-se entre os que se dedicam à educação e formação profissional inicial (EFPI) e os que se ocupam da educação e formação profissional contínua (EFPC). Em alguns países, podem dedicar-se a ambos os tipos de formação, criando um efeito de sinergia e evitando duplicações.

4.5 Os conselhos examinados no estudo de viabilidade têm um objectivo geral semelhante, nomeadamente melhorar o ajustamento entre a procura e a oferta no mercado de trabalho em termos quantitativos (postos de trabalho) e qualitativos (qualificações e competências). Há, no entanto, diferenças quanto à maneira de atingir este objectivo geral e também entre os conselhos que se centram na EFPI, por um lado, e os que se dedicam à EFPC, por outro. Esta observação aplica-se aos países onde a formação está dividida entre EFPI e EFPC.

4.6 Na maioria dos Estados-Membros, o objectivo principal dos **conselhos transversais nacionais** (intersectoriais) é a identificação, a análise quantitativa e a antecipação das tendências a longo prazo do mercado de trabalho e a apresentação de propostas de acção em resposta aos processos emergentes.

4.7 Em muitos casos, os **conselhos transversais** centram-se em questões não só quantitativas, como também qualitativas. Com base nas tendências do mercado de trabalho, os membros destes conselhos (como acontece, por exemplo, com os membros do Comité Consultivo dinamarquês para a Educação e Formação) aconselham os ministros da educação, não só sobre questões relacionadas com a definição das novas qualificações e a fusão ou eliminação das qualificações existentes, mas também sobre aspectos gerais da formação profissional, como a coordenação dos programas de formação.

4.8 Em alguns Estados-Membros, os conselhos transversais regionais têm os mesmos objectivos que os seus homólogos nacionais. Transmitem dados regionais aos institutos de investigação, a fim de estimar o número de postos de trabalho futuros e as necessidades em termos de competências. É interessante notar que alguns conselhos transversais regionais envidam enormes esforços no sentido de ajustar as necessidades qualitativas futuras em termos de competências com os dados quantitativos actuais referentes ao número de jovens que acedem à EFPI.

4.9 Os conselhos sectoriais nacionais que se dedicam à EFPI têm como principal objectivo assegurar que os novos trabalhadores que acedem ao mercado de trabalho dispõem das competências básicas adequadas.

4.10 O principal objectivo dos conselhos sectoriais nacionais que se dedicam à formação profissional contínua (FPC) consiste em aumentar as competências das pessoas que já se encontram no

mercado de trabalho. Para este efeito, os conselhos definem as necessidades de formação dos trabalhadores, possibilitando também a formação através de cursos por eles organizados ou financiando cursos ministrados por fornecedores externos.

4.11 Os conselhos no nível nacional ou regional distinguem-se entre si quanto às **tarefas** que executam. Seguem-se exemplos de tarefas efectuadas pelos conselhos sectoriais e transversais:

- analisar tendências quantitativas do mercado de trabalho;
- analisar tendências qualitativas do mercado de trabalho;
- propor políticas para colmatar as lacunas quantitativas;
- propor políticas para corrigir as lacunas qualitativas;
- propor a actualização das qualificações e das certificações;
- apoiar a cooperação entre empresas e prestadores de EFP;
- executar programas e medidas com vista a colmatar as lacunas (quantitativas e qualitativas).

4.11.1 Apenas alguns conselhos sectoriais nos Estados-Membros executam todas estas tarefas. Praticamente todos os conselhos sectoriais e transversais analisam as tendências qualitativas e quantitativas do mercado de trabalho. Um número relativamente pequeno de conselhos sectoriais e transversais prepara propostas políticas. A maioria realiza investigação ou encomenda trabalhos de investigação.

4.11.2 É muito frequente que os conselhos analisem tendências qualitativas do mercado de trabalho e elaborem propostas políticas, por exemplo, desenvolvendo perfis de ensino profissionais e dando pistas sobre a forma como colmatar as lacunas qualitativas. Muitos conselhos estão envolvidos no apoio à cooperação entre empresas e prestadores de EFP.

4.11.3 Alguns conselhos nacionais aplicam programas e medidas com vista a eliminar as lacunas em termos de qualificações no mercado de trabalho. Os conselhos transversais regionais dos novos Estados-Membros em particular formulam propostas para corrigir as lacunas qualitativas.

4.12 Os instrumentos utilizados pelos vários conselhos estão em estreita ligação com os seus objectivos e tarefas. Para os conselhos, os dados sobre as tendências quantitativas e qualitativas do mercado de trabalho são importantes. A tendência geral consiste em coligir e fazer analisar esses dados por organismos externos, salvo quando a estrutura do conselho já incluía, por exemplo, um observatório do mercado de trabalho.

4.12.1 Há que distinguir entre o processo de recolha e de análise dos dados sobre o mercado de trabalho e a adopção de decisões políticas sobre como reagir às tendências do mesmo.

4.13 A gestão dos conselhos sectoriais realizada actualmente nos países da UE e noutros países assegura a participação no seu Conselho de Administração de representantes dos empregadores (que assumem geralmente o papel de direcção), dos trabalhadores e, quando apropriado, dos prestadores de formação e do governo (no caso dos conselhos de âmbito regional, as autarquias). O Conselho de Administração criado deve ser de pequena dimensão (com vista a reforçar o processo de decisão), ou então suficientemente grande com vista a torná-lo o mais representativo possível. Os membros do Conselho de Administração devem ser, regra geral, oriundos da indústria, desfrutando de grande prestígio no sector, bem como de credibilidade.

4.13.1 Na avaliação da gestão dos conselhos, é salientado que a agenda do conselho não deve abranger questões relacionadas com as relações laborais, as quais são do domínio da comissão do diálogo sectorial. Além disso, ao abordar muitos outros temas extremamente importantes para os empregadores e trabalhadores, a actividade dos conselhos ajuda a aliviar as tensões que surgem com o diálogo social.

4.13.2 Frequentemente, os conselhos sectoriais colaboram no âmbito de uma organização. No Canadá, este papel é realizado pela Aliança dos Conselhos Sectoriais onde se procede ao intercâmbio de informações e instrumentos e se concebem procedimentos comuns, por exemplo para o desenvolvimento de normas profissionais nacionais.

5. Observações na especialidade

Observatórios do mercado de trabalho enquanto base importante para o funcionamento eficaz dos conselhos sectoriais

5.1 Nos Estados-Membros da UE, operam vários observatórios do mercado do trabalho nos níveis nacional, sectorial e regional. Por vezes, as estruturas dos observatórios funcionam no âmbito de conselhos de emprego existentes ou operam sob um nome diferente.

5.1.1 Os observatórios são criados para:

- monitorizar as tendências e as políticas do mercado de trabalho;
- recolher, analisar e interpretar os dados;
- transmitir os dados aos utilizadores em conformidade com as suas necessidades.

5.1.2 A ligação dos observatórios em redes nacionais e internacionais é de importância capital. Num mercado europeu e mundial caracterizado pela flexibilidade, os observatórios não podem existir estando isolados uns dos outros.

5.1.3 Cada observatório, enquanto instrumento de previsão com vista a melhor antecipar as mudanças no mercado de trabalho, só se desenvolverá e ganhará maior importância se, centrando-se nos seus próprios objectivos, estabelecer contactos regulares e sistemáticos com outros observatórios.

5.2 A tarefa dos observatórios de emprego e competências consiste na transmissão de informação estratégica aos diferentes intervenientes da mudança. Para além dos parceiros sociais e dos órgãos governamentais, estes incluem também as pequenas e médias empresas (PME), os institutos de formação, as autoridades e os governos locais, os serviços de emprego e os serviços de apoio às empresas.

5.3 O âmbito de acção dos observatórios do mercado de trabalho deve incluir:

- a identificação das prioridades de formação e a garantia de uma interacção eficaz entre o desenvolvimento de competências e a criação de emprego;
- a monitorização das alterações e da situação das necessidades do mercado de trabalho;
- a análise das estatísticas referentes ao emprego e à educação;
- a prestação de serviços de informação e a garantia de que na estrutura do observatório há um módulo de execução que apoie a transição «do estabelecimento de ensino ou de formação para o emprego», cujo objectivo principal é:
- monitorizar as vias educativas e formativas que possibilitam a passagem para o estatuto de trabalhador;
- identificar as alterações e as dependências recíprocas entre oferta e procura nos sectores económicos e nas várias profissões;
- a coordenação da investigação e de sondagens e a participação na promoção da inovação e da política de desenvolvimento;
- a divulgação da informação referente ao emprego e às competências junto dos diferentes grupos-alvo.

5.4 Um observatório pode fornecer análises sistemáticas do mercado de trabalho no nível nacional, mas também local e sectorial. Realiza análises comparativas no nível sectorial e examina as necessidades das diferentes profissões e especializações no nível territorial, sectorial e local, com vista a identificar a procura futura em termos de competências.

5.5 Os observatórios podem realizar as seguintes tarefas, apoiando ou completando o funcionamento dos conselhos sectoriais e transversais para o emprego e as competências:

- criar e analisar previsões referentes às alterações sociais e económicas no nível nacional, sectorial ou regional, permitindo definir e identificar novos tipos de emprego que estejam a surgir nos sectores ou regiões particularmente em risco;
- actualizar as definições referentes aos padrões dos sectores tradicionais com vista a adequar melhor as competências dos trabalhadores;
- encorajar o desenvolvimento de parcerias no domínio da mudança e de actividades inovadoras através do seguinte:
- criação de redes que ponham em ligação outros observatórios e partes interessadas;

- desenvolvimento de estratégias de formação contínua;
- prestação de serviços de aconselhamento profissional;
- elaboração das formações com a participação das empresas, dos sectores e das iniciativas locais para o emprego.

5.6 Os observatórios do mercado de trabalho, que reúnem diferentes partes interessadas, devem também participar no debate sobre a evolução da economia europeia, nacional, sectorial, regional e local, realizado entre as partes interessadas, como por exemplo os conselhos sectoriais e transversais para o emprego. Os observatórios desempenham um papel particularmente importante na identificação de novos empregos e na compreensão de novas actividades económicas, novos padrões de emprego e novas competências.

5.7 No que toca às actuais relações entre os conselhos sectoriais e os observatórios do mercado de trabalho, em vários Estados-Membros (como a França e a Suécia) há observatórios do mercado de trabalho que identificam as necessidades de formação

de cada sector em nome dos conselhos sectoriais nacionais para o ensino e a formação profissionais contínuos (em França, o observatório efectua esse trabalho em nome da Comissão dos Fundos para a Formação Sectorial (7)).

5.7.1 A pedido dos conselhos regionais horizontais, os observatórios do mercado de trabalho regionais de certos Estados-Membros identificam os sectores em crescimento ou em declínio. O resultado é uma informação alargada e coerente que é aproveitada pelas autoridades regionais, pelos parceiros sociais e pelos organismos de formação para determinar os tipos de ensino e formação profissionais necessários na oferta dos estabelecimentos de ensino regionais.

5.7.2 No caso de conselhos sectoriais europeus cuja criação esteja prevista, o Comité entende que o papel dos observatórios europeus que com eles colaboram poderia ser desempenhado pela Fundação de Dublin (Eurofound) e pelo Cedefop, sobretudo durante projectos-piloto. No futuro, os conselhos sectoriais europeus poderiam colaborar com redes supranacionais de observatórios do mercado de trabalho.

Bruxelas, 17 de Fevereiro de 2010

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Mario SEPI

(7) Com base no estudo de viabilidade (ver nota 4).