

## I

(Uznesenia, odporúčania a stanoviská)

## STANOVISKÁ

## EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

## 460. PLENÁRNE ZASADNUTIE V DŇOCH 17. A 18. FEBRUÁRA 2010

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Prispôsobiť zručnosti potrebám priemyslu a služieb v procese zmien – Prínos prípadného vytvorenia sektorových rád pre zamestnanosť a zručnosti v Európe“

(prieskumné stanovisko)

(2010/C 347/01)

Spravodajca: **Marian KRZAKLEWSKI**

Pomocný spravodajca: **András SZŰCS**

Podpredsedníčka Európskej komisie Margot Wallström požiadala listom z 29. júna 2009 podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie prieskumného stanoviska na tému:

„Prispôsobiť zručnosti potrebám priemyslu a služieb v procese zmien – Prínos prípadného vytvorenia sektorových rád pre zamestnanosť a zručnosti v Európe“.

Poradná komisia pre priemyselne zmeny poverená vypracovaním stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 4. februára 2010.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 460. plenárnom zasadnutí 17. a 18. februára 2010 (schôdza zo 17. februára 2010) prijal 149 hlasmi za, pričom 6 členovia hlasovali proti a 5 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

## 1. Závery a odporúčania

1.1 Európsky hospodársky a sociálny výbor s veľkým záujmom prijal informáciu o myšlienke vytvoriť sektorové rady pre zamestnanosť a zručnosti na európskej úrovni. Podľa názoru výboru vhodne zorganizované a riadené **sektorové rady**, do ktorých činnosti budú zapojené rôzne zainteresované strany, **by mali byť skutočnou oporou v procese riadenia sektorových zmien**, a predovšetkým by mali pomôcť predvídať vývoj situácie z hľadiska potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností a **prispôsobiť zručnosti ponuke a dopytu**.

1.2 Výbor zastáva názor, že európske sektorové rady by mohli pomôcť pri riadení sektorových zmien a prispieť k dosiahnutiu cieľov iniciatívy „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“. Boli by tiež užitočné pri rozhodovaní o sektorových zmenách na úrovni EÚ.

1.3 Na základe analýzy výhod a nevýhod posudzovaných v štúdiu uskutočniteľnosti, ktorá skúmala politické možnosti týkajúce sa rôznych koncepcií týchto rád, sa výbor prikláňa ku koncepcii sektorových rád, ktorá sa inšpiruje európskym sociálnym dialógom. Pre sektorové rady by mohlo byť skutočne prospešné, keby boli v kontakte (formou spolupráce) so štruktúrami európskeho odvetvového sociálneho dialógu a ich politickou činnosťou.

1.4 Výbor sa domnieva, že činnosť európskych výborov odvetvového sociálneho dialógu môže poslúžiť ako model fungovania pre európske sektorové rady.

1.4.1 Treba však zdôrazniť, že európske sektorové rady môžu mať širší záber, pokiaľ ide o počet zainteresovaných strán, ktoré ich tvoria, a môžu byť samostatnejšie než európske výbory odvetvového sociálneho dialógu, pretože sa zameriavajú viac na zručnosti a trh práce než na sociálny dialóg.

1.4.2 Výbor sa nazdáva, že možnosť vzniku európskych sektorových rád by mala existovať aj pre tie sektory, pre ktoré neexistujú štruktúry európskeho odvetvového dialógu. Takáto nová európska sektorová rada by mohla podnietiť vznik nového európskeho výboru odvetvového sociálneho dialógu.

1.5 Výbor sa domnieva, že budúce európske sektorové rady by mali úzko a pravidelne spolupracovať s podobnými radami na úrovni jednotlivých štátov. **Výbor odporúča, aby európske sektorové rady podporovali vytvorenie národných rád tam, kde takéto rady ešte neexistujú, a poskytovali im poradenstvo a osvedčené postupy.**

1.6 Výbor si myslí, že nové európske sektorové rady by okrem riadenia sektorových zmien mohli mať za úlohu najmä:

- analyzovať vývojové tendencie na trhu práce v danom sektore z hľadiska kvantity i kvality,
- vydávať odporúčania, ktorých cieľom bude vyplniť a vyrovnáť kvantitatívne a kvalitatívne medzery na trhu práce, a zavedať programy a opatrenia na tento účel,
- podporovať spoluprácu medzi podnikmi a poskytovateľmi VET <sup>(1)</sup>.

1.7 Výbor zastáva názor, že ak majú byť európske sektorové rady účinné:

- musia byť platformou, do ktorej budú zapojení sociálni partneri, vzdelávacie organizácie a ustanovizne, inštitúcie, organizácie a orgány verejnej správy, profesijné združenia a inštitúty a organizácie poskytujúce odbornú prípravu a vzdelávanie (VET) a počiatočnú odbornú prípravu a vzdelávanie (IVET),
- musia byť sektorovo zamerané, čiže sa musia sústrediť na sektory v širokom slova zmysle a zaoberať sa povolaniami, ktoré sú pre dané sektory špecifické,
- musia zohľadňovať dynamické zmeny v rámci sektorov ako aj vznik nových sektorov,
- na riadení sa musia podieľať zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov, a v určitých prípadoch aj organizátori školení a politické orgány,

- musia vybudovať silné strategické partnerstvá, to znamená rozvíjať kontakty so strednými školami, inštitúciami poskytujúcimi školenia po ukončení stredoškolského vzdelania, vysokými školami, podnikmi, sektorovými radami a orgánmi na miestnej a regionálnej úrovni,

- musia vypracúvať rozumné a produktívne stratégie práce, na základe priemyselných reálií a naliehavých potrieb, ako je dopyt po informáciách o trhu práce, a s využitím prostriedkov umožňujúcich prilákať pracovníkov a udržať ich v danom sektore, a zároveň musia prihliadať na potreby MSP,

- musia brať ohľad na situáciu na trhu práce a jeho požiadavky z hľadiska EÚ,

- musia podporovať rozvoj takého prístupu, ktorý využíva jednotnú metodiku založenú na úlohách (výsledkoch) z podnikov s cieľom vytvoriť prehľadný záznam o audite činnosti na pracovisku počas záverečnej fázy odbornej prípravy, vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie.

1.8 V záujme posilnenia vplyvu európskych sektorových rád na zmeny v jednotlivých odvetviach výbor navrhuje, aby tieto rady zohľadňovali otázky celoživotného vzdelávania na všetkých úrovniach, vrátane celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy (CVET) – v spojení s počiatočnou odbornou prípravou a vzdelávaním (IVET) – ako aj iných foriem rozvoja a uznávania zručností počas celého života.

1.9 Výbor navrhuje, aby bola venovaná osobitná pozornosť sektorom so silnými a na poznatkoch založenými zložkami, najlepšie v súvislosti s takými aspektmi ako je „ekologické hospodárstvo“.

1.10 Zriadenie sektorových rád sa podľa názoru výboru musí opierať o také úspechy politických procesov, ako je **európsky kvalifikačný rámec (EQF)**, európsky systém prenosu kreditov (ECTS), európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET), európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality (EQARF) a Europass, a prispieť k ich ďalšiemu rozvoju.

1.10.1 Je dôležité, aby sa otvorenou metódou koordinácie dospelo k harmonizácii politiky celoživotného vzdelávania.

1.11 Výbor žiada, aby plánované európske sektorové rady rozvíjali stálu spoluprácu s európskymi univerzitami a vysokými školami, ktoré by mali byť spojovacím článkom medzi priemyslom a vedeckým výskumom v oblasti odbornej prípravy. Z tohto hľadiska už University-Business Forum ukázalo, do akej miery je takáto spolupráca prospešná pre priemysel i pre vysoké školy <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> VET – odborná príprava a vzdelávanie.

<sup>(2)</sup> Oznámenie Komisie „Nové partnerstvo pre modernizáciu univerzít: fórum EÚ pre dialóg medzi univerzitami a podnikmi“, KOM(2009) 158 v konečnom znení, 2. apríla 2009.

1.12 Uvažujúc o vzťahoch medzi európskymi sektorovými radami na jednej strane a dublinskou nadáciou Eurofound a Cedefop na strane druhej dospel výbor k záveru, že štrukturálnu a informačnú podporu, ktorú sektorovým radám bude poskytovať Cedefop a Eurofound, by bolo treba začleniť do zoznamu úloh týchto inštitúcií. Vyžaduje si to dodatočné prostriedky pre tieto nadácie.

1.13 Výbor by chcel zdôrazniť odporúčanie, aby sektorové rady, ako na európskej, tak aj na národnej úrovni, navzájom spolupracovali a dokonca rozvíjali kontakty so **strediskami na monitorovanie zamestnanosti a zručností** a ich národnými či európskymi sieťami. Týka sa to tých sektorových rád, ktoré vo svojej vnútornej štruktúre takéto monitorovacie strediská nemajú. Odporúča sa, aby sa v členských krajinách, v ktorých budú zriadené sektorové rady, podporovalo vytváranie takýchto monitorovacích stredísk, ak ešte neboli vytvorené, a ich sieťová spolupráca s regionálnymi monitorovacími strediskami.

1.14 Pokiaľ ide o **financovanie procesu vytvárania a fungovania sektorových rád** na európskej úrovni, výbor sa nazdáva, že prostriedky na tento účel musia byť vyčlenené od začiatku tohto procesu. Okrem toho treba počítať s prostriedkami na podporu týchto rád a rozvoj stredísk na monitorovanie trhu práce a zručností, ktoré s nimi spolupracujú, alebo sú súčasťou ich štruktúry.

1.14.1 Výbor odporúča Komisii, aby pri koncipovaní pilotného projektu európskych sektorových rád zväžila možnosť vytvoriť najprv obmedzený počet rád, aby neboli vytvorené sektorové rady hneď pre približne 20 sektorov. Súvisí to z rozpočtovými požiadavkami. Bude ľahšie zabezpečiť finančné prostriedky pre vytvorenie 4 až 5 rád za rok. Zdá sa, že takáto strednodobá finančná záruka je pre projekt európskych sektorových rád dôležitou otázkou.

1.15 EHSV **žiada lepšie odborné riadenie** inovácie vo vzdelávaní. Na to, aby sa zlepšila schopnosť zamestnať sa a zmenšili sa rozdiely, je nevyhnutné zlepšiť systém vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ. Inštitucionálne zmeny vo vzdelávaní sotva držia krok s vývojom potrieb spoločnosti. Inštitúcie musia **vziať do úvahy, že je nevyhnutné, aby zmeny, inovácia, vzdelávanie a odborná príprava boli úzko späté.**

1.16 EHSV sa zasadzuje za to, aby sa **vzdelávanie a odborná príprava znovu stali súčasťou skutočného života**, aby mali bližšie k potrebám verejnosti a odrážali zvyky nových generácií študentov.

## 2. Kontext prieskumného stanoviska

2.1 Listom z 29. júna 2009 požiadala podpredsedníčka Európskej komisie Margot Wallström Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie prieskumného stanoviska na tému „Prispôbiť zručnosti potrebám priemyslu a služieb v procese zmien – Prínos prípadného vytvorenia sektorových rád pre zamestnanosť a zručnosti v Európe“.

2.1.1 V liste sa hovorí aj o súčasnej kríze a opatreniach, ktoré možno zaviesť na trhu práce s cieľom prispôbiť ho potrebám výroby, a tiež o zavedení takého riadenia zmien v službách a priemysle, ktoré by vo väčšej miere zohľadňovalo sociálne aspekty.

2.1.2 Podľa názoru Komisie na to, aby sme dosiahli tento cieľ, je nevyhnutné, aby súčasní a budúci pracovníci boli vybavení zručnosťami, ktoré podniky potrebujú a ktoré im umožnia prispôbiť sa zmenám. Touto témou sa zaoberá nedávno zverejnené oznámenie Komisie s názvom „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“ [KOM(2008) 868 v konečnom znení], ktorého cieľom je zistiť a posúdiť, aké zručnosti budú potrebné v Európe do roku 2020, a rozvinúť v EÚ schopnosť lepšie predvídať a lepšie prispôbiť zručnosti pracovným miestam.

2.1.3 Odborná sekcia SOC prijala 4. novembra 2009 stanovisko týkajúce sa tohto oznámenia <sup>(3)</sup>.

2.2 V nadväznosti na zverejnenie oznámenia prebieha teraz na žiadosť Komisie štúdia uskutočniteľnosti v súvislosti s možnosťou vytvoriť na európskej úrovni sektorové rady pre zamestnanosť a zručnosti. Pri príprave tohto stanoviska mal výbor k dispozícii priebežnú verziu tejto štúdie <sup>(4)</sup>.

## 3. Trendy a inovácie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v Európskej únii

### a) Nevyhnutnosť inovácie vo vzdelávacích systémoch

3.1 Ak chceme v plnej miere využiť potenciál európskej pracovnej sily, je nevyhnutné posilniť ľudský kapitál. Je to dôležité z hľadiska schopnosti zamestnať sa a z hľadiska pracovných miest, ako aj schopnosti prispôbiť sa zmene, najmä v kontexte súčasnej hospodárskej krízy, a tiež pre sociálnu súdržnosť.

3.2 Potreba väčšej mobility občanov v rámci Európy je dôležitým cieľom stanoveným v Lisabonskej zmluve. Aby bola možná cezhraničná a medziodvetvová mobilita pracovníkov, musia byť zamestnávateľia schopní porovnať prínos potenciálneho nového zamestnanca (výsledky) s potrebami podniku a prispôbiť ho týmto potrebám. Toto je kľúčový princíp, na ktorom spočíva požiadavka Komisie – **prispôbiť zručnosti potrebám priemyslu.**

<sup>(3)</sup> Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 74.

<sup>(4)</sup> *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level, Interim Report.* Vypracoval ECORYS/KBA (2009) pre Európsku komisiu, GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti.

3.3 Budúce európske sektorové rady by mali podporiť vypracovanie prístupu, ktorý využíva jednotnú metodiku založenú na úlohách (výsledkoch) z podnikov s cieľom vytvoriť prehľadný záznam o audite činnosti na pracovisku počas záverečnej fázy odbornej prípravy, vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie.

3.4 EHSV žiada **lepšie odborné riadenie** inovácie vo vzdelávaní. Na to, aby sa zlepšila schopnosť zamestnať sa a zmenšili sa rozdiely, je nevyhnutné zlepšiť systém vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ. Inštitucionálne zmeny vo vzdelávaní sotva držia krok s vývojom potrieb spoločnosti. Inštitúcie musia **vziať do úvahy, že je nevyhnutné, aby zmeny, inovácia, vzdelávanie a odborná príprava boli úzko späté.**

3.5 Inovácia vo vzdelávaní je do veľkej miery spojená so spoločnosťou založenou na poznatkoch a informáciách. Vzdelávacie inštitúcie by mali zvážiť a vyzdvihnúť nové formy vzdelávania. Nové spôsoby získavania poznatkov, vrátane modelov založených na spolupráci s využitím IKT, by mali uľahčiť **koordináciu medzi jednotlivými oblasťami celoživotného vzdelávania** (ako je vzdelávanie dospelých, vyššie, školské a neformálne vzdelávanie), a tak zmenšiť inštitucionálnu izolovanosť.

3.6 Je strategicky dôležité **prikladať väčší význam počiatocnému vzdelávaniu a jeho certifikácii**, najmä v snahe motivovať pracovníkov, aby využívali výhody, ktoré so sebou prinášajú možnosti celoživotného vzdelávania. Systémy akreditácie a odborných kvalifikácií by sa mali čoraz viac zakladať na výsledkoch vzdelávania a byrokratické prekážky by sa mali zmenšovať.

3.7 Opatrenia by mali zahŕňať **neformálne a formálne vzdelávanie** a potvrdiť, že celoživotné vzdelávanie sa stáva skutočnosťou, okrem iného aj vďaka získavaniu poznatkov digitálnou cestou v rámci spoločenskej siete.

b) *Požiadavka vo väčšej miere zapojiť zainteresované strany*

3.8 V dôsledku súčasnej globalizácie spojenjej s rýchlymi technologickými zmenami vznikajú problémy v súvislosti s nedostatkom zručností pracovnej sily, a preto je potrebné rýchlejšie integrovať vzdelávanie, odbornú prípravu a prácu. Lepšie zapojenie zainteresovaných strán do celoživotného vzdelávania by malo pomôcť zlepšiť podmienky navrhovania, zavádzania a hodnotenia inovácií vo vzdelávacích systémoch, a tak účinne zvládnuť meniacu sa bázu zručností a vedomostí. **Je nevyhnutné zvýšiť poznatky, povedomie a zapojenie podnikov do tohto procesu.**

3.9 Zamestnávateľia by mali uznať, že odborná príprava pracovníkov pomáha nielen splňať súčasné hospodárske požiadavky, ale mali by ju podporovať aj ako nástroj posilňovania ľudského kapitálu v strednodobom a dlhodobom horizonte.

3.10 Mal by sa viac vyzdvihnúť význam **rozvíjania podnikateľského zmysľania**. Volný pohyb pracovníkov a **podpora mobility pracovnej sily** by mali byť vo väčšej miere uznané ako dôležité prvky rozvoja trhov práce. Malo by byť k dispozícii viac a lepších informácií o trhoch práce, vývojových trendoch a požiadavkách na zručnosti, a mali by sa **zlepšiť pomocné a podporné služby** pre tých, ktorí hľadajú prácu.

c) *Vzdelávanie a odborná príprava bližšie skutočnému životu*

3.11 EHSV sa zasadzuje za to, aby sa **vzdelávanie a odborná príprava znovu stali súčasťou skutočného života**, aby mali bližšie k potrebám verejnosti a odrážali zvyky nových generácií študentov. Inovatívne formy vzdelávania poskytujú možnosť, ako efektívne investovať do vzdelávania, a vďaka nim sa príležitosti vzdelávať sa dostávajú bližšie k podnikom.

3.12 Je nevyhnutné prejsť od **vzdelávania založeného na kurzoch k vzdelávaniu založenému na výsledkoch a odborných kvalifikáciách.**

3.13 Práca a vzdelávanie sa v znalostnej spoločnosti čoraz viac prekrývajú. Preto treba podporovať všetky formy **vzdelávania sa na pracovisku**. V tejto súvislosti by malo byť prioritou **zvyšovať motiváciu jednotlivcov učiť sa** a nabádať podniky, aby sa zaviazali, že budú svojich pracovníkov motivovať v tomto duchu.

#### 4. Kontext vzniku sektorových a horizontálnych rád <sup>(5)</sup> na rôznych úrovniach

4.1 Sektorové a horizontálne **rady** <sup>(6)</sup> majú za cieľ získať prehľad o pravdepodobnom vývoji situácie v oblasti potrieb týkajúcich sa **zamestnanosti a zručností** s jasným cieľom prispieť k tvorbe politiky. Práca rady sa môže obmedzovať len na analýzu, ale môže takisto zahŕňať adaptačné a realizačné opatrenia.

4.2 Tieto rady pracujú organizovane a nepretržite a okrem toho predstavujú platformu pre rôzne zainteresované strany, ktoré sa podieľajú na ich riadení. Zainteresovanými aktérmi sú najmä: úrady, inštitúcie a orgány verejnej správy, sociálni partneri, inštitúcie v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a výskumu.

4.3 Sektorové rady môžu pôsobiť na rôznych zemepisných úrovniach. Ich cieľom je skúmať zmeny v dopyte po zručnostiach v jednej alebo viacerých skupinách povolání, v jednom alebo viacerých priemyselných odvetviach alebo klastroch (sektorových). Národné sektorové rady môžu mať v niektorých prípadoch regionálne úseky.

<sup>(5)</sup> Na základe štúdie uskutočniteľnosti (pozri poznámku pod čiarou č. 4).

<sup>(6)</sup> Ak sa činnosť rady týka všetkých pracovníkov alebo všetkých podnikov na danom území, ide o radu horizontálnu (transverzálnu, medzi-odvetvovú).

4.3.1 Podľa Dublinskej nadácie má pre koncepciu týchto rád rozhodujúci význam regionálna alebo klastrová úroveň. Nadácia zdôrazňuje, že rady na národnej a európskej úrovni musia rešpektovať zásadu subsidiarity. V záujme uľahčenia komunikácie medzi orgánmi, ktoré riadia regionálne/klastrové rady sa treba usilovať využiť možnú synergiu, napríklad v oblasti monitorovania a vedeckého výskumu.

4.4 Niektoré rady na úrovni štátov sa zaoberajú počiatočným vzdelávaním a odbornou prípravou (IVET) a iné sa zameriavajú na celoživotné vzdelávanie a odbornú prípravu (CVET). V niektorých štátoch sa tieto rady môžu zaoberať jedným aj druhým, vďaka čomu vzniká synergia a nedochádza k zbytočnej duplikácii opatrení.

4.5 Rady analyzované v štúdiu uskutočniteľnosti majú rovnaký celkový cieľ: lepšie prispôsobiť ponuku dopytu na trhu práce z hľadiska kvantity (pracovné miesta) aj kvality (zručnosti a schopnosti). Existujú však rozdiely, pokiaľ ide o to, akým spôsobom sa tento cieľ dosiahne, a tiež rozdiely medzi radami, ktoré sa zameriavajú na IVET a radami zameranými na CVET. Týka sa to tých krajín, kde sa školenia delia na IVET a CVET.

4.6 Hlavným cieľom **národných horizontálnych** (medziodvetvových) rád vo väčšine členských štátov je zistiť, z kvantitatívneho hľadiska preskúmať a predvídať dlhodobé vývojové tendencie na trhu práce a so zreteľom na tieto trendy navrhnúť ako odpoveď primerané opatrenia.

4.7 V mnohých prípadoch sa **horizontálne rady** zameriavajú nielen na kvantitatívne, ale aj na kvalitatívne otázky. Členovia takýchto rád, napríklad členovia poradného výboru pre vzdelávanie a odbornú prípravu v Dánsku, na základe vývojových trendov na trhu práce radia ministrom školstva nielen v otázke vymedzenia nových kvalifikácií, zlúčenía alebo zrušenia existujúcich, ale tiež pokiaľ ide o všeobecné aspekty odbornej prípravy, ako je koordinácia programov školení.

4.8 Regionálne horizontálne rady majú v niektorých krajinách také isté ciele ako národné rady. Poskytujú výskumným strediskám regionálne údaje, ktoré umožnia odhadnúť počet budúcich pracovných miest a potreby z hľadiska zručností. Je zaujímavé, že niektoré regionálne horizontálne rady sa všemožne usilujú o to, aby sa budúce kvalitatívne potreby z hľadiska zručností prispôbili súčasným údajom o počte mladých ľudí, ktorí absolvujú IVET.

4.9 Národné sektorové rady, ktoré sa zaoberajú IVET, si za hlavný cieľ vytýčili zabezpečiť, aby mali noví pracovníci, ktorí vstupujú na trh práce, primerané základné zručnosti.

4.10 Hlavným cieľom národných sektorových rád pre celoživotné odborné vzdelávanie (CVT) je zvýšiť kvalifikáciu tých, ktorí už na trhu práce sú. Preto tieto rady určujú, aké školenia pracovníci potrebujú, a tiež tieto školenia sprostredkujú, buď ich samy organizujú alebo financujú kurzy, ktoré ponúkajú iní poskytovatelia.

4.11 Rady na národnej úrovni sa líšia podľa toho, aké **úlohy** vykonávajú. Sektorové a horizontálne rady môžu napríklad vykonávať tieto úlohy:

- analyzovať vývojové tendencie na trhu práce z hľadiska kvantity,
- analyzovať vývojové tendencie na trhu práce z hľadiska kvality,
- navrhovať opatrenia na vyplnenie kvantitatívnych medzier,
- navrhovať opatrenia na vyrovnanie kvalitatívnych medzier,
- navrhovať aktualizáciu kvalifikácie a osvedčení,
- podporovať spoluprácu medzi podnikmi a poskytovateľmi VET,
- zavádzať programy a opatrenia s cieľom vyplňať medzery (kvantitatívne aj kvalitatívne).

4.11.1 Len niekoľko sektorových rád z členských štátov vykonáva všetky tieto úlohy. Takmer všetky sektorové a horizontálne rady vykonávajú analýzy vývojových tendencií na trhu práce z hľadiska kvality a kvantity. O niečo menej z nich vypracúva návrhy politických opatrení. Väčšina z nich však vedie alebo si objednáva prieskumy.

4.11.2 Omnoho častejšie tieto rady analyzujú tendencie na trhu práce z hľadiska kvality a navrhujú opatrenia zamerané napríklad na rozvoj programov odbornej prípravy, a načrtávajú spôsoby, ako prekonať medzery z hľadiska kvality. Mnohé rady podporujú spoluprácu medzi podnikmi a poskytovateľmi VET.

4.11.3 Niekoľko národných rád sa zaoberá realizáciou programov a zavádzaním opatrení, ktorých cieľom je zmenšiť medzery v kvalifikáciách na trhu práce. Regionálne horizontálne rady v nových členských štátoch vypracúvajú najmä návrhy týkajúce sa politiky v oblasti vyplňania medzier z hľadiska kvality.

4.12 Nástroje, ktoré jednotlivé rady používajú sú úzko spojené s ich cieľmi a úlohami. Dôležité sú pre ne údaje o vývojových tendenciách na trhu práce z hľadiska kvantity a kvality. Väčšinou tieto údaje zhromažďujú a analyzujú externé organizácie, s výnimkou takých prípadov, keď v štruktúre rady existuje napríklad stredisko na monitorovanie trhu práce.

4.12.1 Zhromažďovanie a analýzu údajov o trhu práce je nevyhnutné odlíšiť od prijímania politických rozhodnutí o tom, ako reagovať na tendencie na trhu práce.

4.13 Vo vedení sektorových rád, ktoré v súčasnosti pôsobia v členských štátoch EÚ aj mimo nej, sa na riadení podieľajú aj zástupcovia zamestnávateľov (väčšinou zohrávajú vedúcu úlohu), zamestnancov a v niektorých prípadoch aj zástupcovia poskytovateľov školení a vládnych orgánov (v prípade regionálnych rád zástupcovia miestnych orgánov). Riadiaci výbor je zložený buď z malého počtu členov (s cieľom posilniť rozhodovací proces) alebo má naopak veľký počet členov, aby bola zabezpečená čo najlepší reprezentatívny. Členovia riadiaceho výboru musia spravidla pochádzať z oblasti priemyslu a musia mať veľkú prítomnosť v danom sektore a tiež vierohodnosť.

4.13.1 V hodnotení riadenia rady sa zdôrazňuje, že do pracovného programu rady by sa nemali zaraďovať otázky týkajúce sa pracovných vzťahov, ktorými sa zaoberá výbor pre odvetvový dialóg. Avšak vďaka tomu, že sa rada zaoberá inými otázkami, ktoré sú veľmi dôležité pre zamestnávateľov aj pre pracovníkov, pomáha zmierňovať napätia, ktoré vznikajú v sociálnom dialógu.

4.13.2 Sektorové rady často navzájom spolupracujú po organizačnej stránke. V Kanade to zabezpečuje zväz sektorových rád, kde sa vymieňajú informácie a nástroje a navrhujú spoločné postupy, napríklad pokiaľ ide o rozvoj národných profesijných noriem.

## 5. Konkrétne pripomienky

*Strediská na monitorovanie trhu práce ako dôležité zázemie pre účinné fungovanie sektorových rád*

5.1 V členských štátoch EÚ pôsobia rôzne strediská na monitorovanie trhu práce na národnej, sektorovej a regionálnej úrovni. Niekedy sú takéto strediská súčasťou existujúcich rád pre zamestnanosť alebo pôsobia pod iným názvom.

5.1.1 Úlohou týchto stredísk je:

- monitorovať vývojové tendencie a opatrenia na trhu práce,
- zhromažďovať, analyzovať a interpretovať údaje,
- poskytovať tieto údaje užívateľom v súlade s ich potrebami.

5.1.2 Kľúčový význam má spájanie týchto stredísk do národných a medzinárodných sietí. Na európskom a celosvetovom trhu, pre ktorý je príznačná pružnosť, nemôžu monitorovacie strediská pôsobiť izolovane.

5.1.3 Každé takéto stredisko sa ako nástroj prognóz s cieľom lepšie predvídať zmeny na trhu práce bude rozvíjať a jeho význam bude rásť, ak zároveň s plnením vlastných cieľov bude udržiavať pravidelné a systematické kontakty s ostatným strediskami.

5.2 Úlohou stredísk na monitorovanie zamestnanosti a zručností je poskytovať strategické informácie rôznym účastníkom zmien. Okrem sociálnych partnerov a vládnych orgánov sú to malé a stredné podniky (MSP), vzdelávacie inštitúcie, miestne orgány a samosprávy, služby v oblasti zamestnanosti a služby na podporu podnikov.

5.3 Strediská na monitorovanie trhu práce by mali:

- určovať priority z hľadiska školení a zabezpečovať účinnejšiu interakciu medzi rozvíjaním zručností a vytváraním pracovných miest,
- monitorovať zmeny a potreby trhu práce,
- analyzovať štatistiky týkajúce sa práce a vzdelávania,
- poskytovať informačné služby a zabezpečiť v štruktúre monitorovacieho strediska výkonný modul podporujúci prechod od vzdelania či odbornej prípravy k práci, ktorého hlavným cieľom je:
- monitorovať procesy vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré vedú k získaniu pracovného miesta,
- zisťovať, aké zmeny a vzájomná závislosť existujú medzi ponukou a dopytom v hospodárskych odvetviach a rôznymi povolaniami,
- koordinovať výskum a prieskumy a podieľať sa na podpore inovácie a politiky rozvoja,
- šíriť informácie týkajúce sa zamestnanosti a zručností medzi rôznymi cieľovými skupinami.

5.4 Monitorovacie stredisko môže poskytovať systematické analýzy trhu práce na národnej, ako aj na miestnej a odvetvovej úrovni. Uskutočňuje porovnávacie analýzy na úrovni odvetvia a skúma, aké povolania a špecializácie sú potrebné na regionálnej, sektorovej a miestnej úrovni, s cieľom určiť budúci dopyt po zručnostiach.

5.5 V rámci monitorovacieho strediska možno uskutočniť nasledujúce úlohy, ktoré umožňujú podporiť alebo doplniť fungovanie sektorových a horizontálnych rád pre trh práce a zručnosti:

- vypracúvať a analyzovať prognózy sociálnych a hospodárskych zmien na národnej, odvetvovej alebo regionálnej úrovni, ktoré umožňujú definovať a vytvoriť nové pracovné miesta v mimoriadne ohrozených odvetviach alebo regiónoch,
- zaktualizovať definície schém tradičných sektorov s cieľom lepšie prispôsobiť zručnosti pracovníkov,
- podnecovať rozvíjanie partnerstva v oblasti zmien a inovačných opatrení prostredníctvom:
- vytvárania sietí, ktoré zahŕňajú iné monitorovacie strediská a zainteresované strany,

- rozvíjania stratégií celoživotného odborného vzdelávania,
- poskytovania poradenských služieb v oblasti odborného vzdelávania,
- navrhovania školení spolu s podnikmi, sektormi a pomocou miestnych iniciatív v oblasti zamestnanosti.

5.6 Strediská na monitorovanie trhu práce, ktoré združujú rôzne zainteresované strany, by sa mali podieľať aj na diskusii medzi príslušnými subjektmi, napríklad sektorovými a horizontálnymi radami pre zamestnanosť, v súvislosti s vývojom európskeho, národného, sektorového, regionálneho a miestneho hospodárstva. Monitorovacie strediská sú mimoriadne dôležité pre identifikáciu nových pracovných miest, ako aj v záujme pochopenia nových hospodárskych opatrení, nových schém zamestnanosti a nových zručností.

5.7 Pokiaľ ide o súčasné vzťahy medzi sektorovými radami a strediskami na monitorovanie trhu práce, v niekoľkých krajinách EÚ (napr. vo Francúzsku a vo Švédsku) existujú sektorové strediská na monitorovanie trhu práce, ktoré zisťujú potreby

v oblasti odbornej prípravy v odvetví v mene národných sektorových rád pre celoživotné vzdelávanie a odbornú prípravu (CVET) (vo Francúzsku vykonáva stredisko na monitorovanie takýto výskum pre Komisiu fondov sektorovej odbornej prípravy (7)).

5.7.1 Regionálne strediská na monitorovanie trhu práce v niektorých členských štátoch identifikujú na žiadosť regionálnych horizontálnych rád rozvíjajúce sa alebo upadajúce sektory. Výsledkom procesu zisťovania je rozšírený a jednotný typ informácií, ktoré berú do úvahy regionálne orgány, sociálni partneri a poskytovatelia odbornej prípravy v diskusii o typoch odbornej prípravy a vzdelávania, či už ako takej (VET) alebo počiatočnej (IVET), ktoré je potrebné zaradiť do ponuky regionálnych inštitúcií odbornej prípravy.

5.7.2 Podľa názoru výboru by s plánovanými európskymi sektorovými radami mali ako strediská na monitorovanie spolupracovať Dublinská nadácia (Eurofound) a Cedefop, a to najmä v oblasti pilotných projektov. V budúcnosti by európske sektorové rady mohli spolupracovať s nadnárodnými sieťami stredísk na monitorovanie trhu práce.

V Bruseli 17. februára 2010

*Predseda*  
*Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru*  
Mario SEPI

---

(7) Na základe štúdie uskutočniteľnosti (pozri poznámku pod čiarou č. 4).