

## I

(Resolucije, priporočila in mnenja)

## MNENJA

## EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR

460. plenarno zasedanje 17. in 18. februarja 2010

**Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o prilagajanju poklicne usposobljenosti potrebam spreminjajočega se gospodarstva in storitev – kako lahko morebitna ustanovitev novih sektorskih svetov za zaposlovanje in usposobljenost na evropski ravni prispeva k uresničitvi tega cilja**

(raziskovalno mnenje)

(2010/C 347/01)

Poročevalec: **g. KRZAKLEWSKI**

Soporočevalec: **g. SZÚCS**

Podpredsednica Evropske komisije Margot WALLSTRÖM je z dopisom z dne 29. junija 2009 v skladu s členom 262 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosila za mnenje o naslednji temi:

*Prilagajanje znanja in spretnosti potrebam spreminjajočega se gospodarstva in storitev – kako lahko morebitna ustanovitev novih sektorskih svetov za zaposlovanje in usposobljenost na evropski ravni prispeva k uresničitvi tega cilja.*

Posvetovalna komisija za spremembe v industriji (CCMI), zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 4. februarja 2010.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 460. plenarnem zasedanju 17. in 18. februarja 2010 (seja z dne 17. februar) s 149 glasovi za, 6 glasovi proti in 5 vzdržanimi glasovi.

## 1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor se z velikim zanimanjem seznanja z zamislijo o ustanovitvi sektorskih svetov za zaposlovanje in usposobljenost na evropski ravni. Po mnenju Odbora bi ustrezno organizirani in upravljani **sektorski sveti**, v katere bi bile vključene različne zainteresirane strani, **morali veliko prispevati v procesu obvladovanja sprememb v posameznih gospodarskih panogah**, zlasti pri predvidevanju razvoja na področju potreb, povezanih z zaposlovanjem in znanjem, ter **prilagajanju znanja na ponudbo in povpraševanje**.

1.2 Odbor izraža prepričanje, da bi lahko evropski sektorski sveti podpirali obvladovanje sprememb v posameznih panogah in prispevali k doseganju ciljev pobude *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta*, koristni pa bi bili tudi pri sprejemanju odločitev glede sprememb v sektorjih na evropski ravni.

1.3 Na podlagi proučitve prednosti in slabosti, navedenih v študiji o izvedljivosti političnih možnosti za različne zasnove svetov na podlagi evropskega socialnega dialoga, se Odbor nagiba k podpori zasnove sektorskih svetov na podlagi evropskega socialnega dialoga. Sektorski sveti bi lahko imeli veliko korist od stikov (po načelu sodelovanja) s strukturami evropskega sektorskega socialnega dialoga in njihovimi političnimi dejavnostmi.

1.4 Po mnenju Odbora lahko dejavnost evropskih odborov sektorskega socialnega dialoga služi kot zgled za delovanje za evropske sektorske svete.

1.4.1 Treba pa je poudariti, da imajo evropski sektorski sveti lahko zaradi v njih zastopanih zainteresiranih strani širše področje delovanja in bolj samostojno vlogo kot evropski odbori sektorskega socialnega dialoga ter da se lahko bolj osredotočajo na usposobljenost in trg dela kot na socialni dialog.

1.4.2 Odbor meni, da bi možnost ustanovitve evropskih sektorskih svetov morala obstajati tudi v sektorjih, v katerih ni struktur evropskega socialnega dialoga. Takšni novi evropski sektorski sveti bi lahko spodbudili ustanovitev novega evropskega odbora sektorskega socialnega dialoga.

1.5 Odbor meni, da bi prihodnji evropski sektorski sveti morali tesno in redno sodelovati z ustreznimi nacionalnimi sveti. **Odbor priporoča, naj bi evropski sektorski sveti podpirali ustanovitve nacionalnih svetov, kjer še ne obstajajo, z nasveti in primeri najboljše prakse.**

1.6 Med najpomembnejšimi nalogami novih evropskih sektorskih svetov bi lahko bile poleg podpore pri obvladovanju sprememb v panogah po mnenju Odbora še:

- analize kvantitativnih in kvalitativnih trendov na trgu dela v posameznih panogah;
- priporočila za zaposlitev in izravnavo kvantitativnih in kvalitativnih pomanjkljivosti na trgu dela in izvajanje programov in ukrepov za to;
- podpora sodelovanju med podjetji ter izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET <sup>(1)</sup>).

1.7 Odbor meni, da je za učinkovito delovanje evropskih sektorskih svetov pomembno, da

- predstavljajo platformo, ki naj bi zajemala socialne partnerje, izobraževalne ustanove, javne organizacije in oblasti, poklicna združenja in organizacije, ki ponujajo poklicno izobraževanje in usposabljanje (VET) ter začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje (IVET);
- so sektorsko osredotočeni, kar pomeni, da se osredotočajo na sektorje v širokem pomenu te besede in se posvečajo poklicem, specifičnim za posamezne sektorje;
- upoštevajo dinamične spremembe v sektorjih in nastanek novih sektorjev;
- zagotavljajo sodelovanje predstavnikov delodajalcev in delavcev ter po potrebi tudi izobraževanja in predstavnikov političnih oblasti v upravi;

- gojijo močna strateška partnerstva, kar zajema vzpostavljanje stikov s srednjimi šolami, ustanovami, ki omogočajo poklicno šolanje po srednji šoli, univerzami, podjetji, sektorskimi sveti ter lokalnimi in regionalnimi oblastmi;
- uporabljajo premišljene in produktivne delovne strategije, ki se osredotočajo na stvarnost podjetij in nujne potrebe, kot so potrebe po informacijah o trgu dela in sredstvih za pritegnitev in ohranjanje delavcev v panogi ter upoštevanje potreb MSP;
- upoštevajo zlasti položaj in zahteve na trgu dela z evropskega vidika;
- spodbujajo pripravo pristopa s skupno metodologijo na podlagi teh nalog (rezultatov) v podjetjih, da bi imeli jasno revizijsko sled dejavnosti na delovnem mestu vse do končnega usposabljanja, izobraževanja in kvalifikacij.

1.8 Zaradi vse večjega vpliva evropskih sektorskih svetov na sektorske spremembe Odbor predlaga, naj se ti posvetijo stalnemu poklicnemu usposabljanju na vseh ravneh, zlasti nadaljevalnemu poklicnemu izobraževanju in usposabljanju (CVET) in začetnemu poklicnemu izobraževanju in usposabljanju (IVET), pa tudi drugim oblikam razvoja in priznavanja usposobljenosti za vse življenje.

1.9 Odbor predlaga, da se posebna pozornost nameni sektorjem z močnimi elementi, povezanimi z znanjem, najboljše v povezavi z idejami, kot je „zeleno gospodarstvo“.

1.10 Pri ustanavljanju sektorskih svetov bi se bilo po mnenju Odbora treba opirati na dosežke političnih procesov, kot so **evropski okvir kvalifikacij (EQR)**, evropski sistem prenašanja kreditnih točk v visokošolskem izobraževanju (ECTS), evropski sistem kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET), evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti (EQARF), ter prispevati k njihovem razvoju.

1.10.1 Z odprto metodo usklajevanja kot podlago se je treba usmeriti v harmonizacijo politike vseživljenjskega usposabljanja.

1.11 Odbor predlaga, naj načrtovani evropski sektorski sveti stalno sodelujejo z evropskimi univerzami in visokošolskimi ustanovami, ki bi morale povezovati podjetja z znanstvenim raziskovanjem o usposabljanju. Na tem področju je forum za dialog med univerzami in gospodarstvom (*University-Business Forum*) pokazal na koristi sodelovanja gospodarstva z visokim šolstvom. <sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> Sporočilo Komisije Novo partnerstvo za posodobitev univerz: forum EU za dialog med univerzami in podjetji, COM(2009) 158 konč., 2. april 2009.

<sup>(1)</sup> VET: angl. okrajšava za *vocational and educational training*.

1.12 Glede **odnosov med evropskimi sektorskimi sveti** na eni strani ter **CEDEFOP-om in Eurofundom** na drugi Odbor meni, da bi bilo treba strukturno in informacijsko podporo CEDEFOP-u in Eurofundu pri delu sektorskih svetov upoštevati pri opredelitvi nalog teh institucij. To pa zahteva dodatna sredstva za te fundacije.

1.13 Odbor izrecno priporoča, naj sektorski sveti na evropski pa tudi na nacionalni ravni sodelujejo in se celo povezujejo s **centri za spremljanje zaposlovanja in usposabljanja** ter njihovimi nacionalnimi in evropskimi mrežami. To se nanaša na svete, ki v notranji strukturi nimajo takšnih centrov za spremljanje. Priporočljivo je, da se v državah članicah, v katerih bodo organizirani sektorski sveti, podpira ustanavljanje takšnih centrov za spremljanje in njihovo povezovanje z lokalnimi in regionalnimi centri za spremljanje, če še ne obstajajo.

1.14 Odbor meni, da je za **financiranje procesa ustanavljanja in delovanja sektorskih svetov** na evropski ravni treba že na začetku procesa ustanavljanja opredeliti finančna sredstva. Poleg tega je treba načrtovati sredstva za podporo svetom in razvoj centrov za spremljanje trga dela in usposobljenosti, ki sodelujejo s sveti ali pa so del njihove strukture.

1.14.1 Odbor priporoča Komisiji, da pri pripravi pilotnega projekta ustanavljanja evropskih sektorskih svetov razmisli o ustanovitvi najprej omejenega števila svetov in ne takoj za vse panoge, ki jih je približno 20. To je povezano s proračunskimi zahtevami. Lažje bo zagotoviti finančna sredstva za ustanovitev štirih do petih svetov na leto. Takšno srednjeročno finančno jamstvo za projekt evropskih sektorskih svetov utegne biti odločilnega pomena.

1.15 EESO **poziva k boljšemu strokovnemu upravljanju** inovacij na področju izobraževanja. Izboljševanje sistema EU na področju izobraževanja in usposabljanja je bistvenega pomena za večjo zaposljivost in zmanjševanje neenakosti. Institucionalne spremembe v izobraževanju le težka sledijo potrebam družbe. Institucije morajo **upoštevati potrebo po tesnejši povezanosti med spremembami, inovacijami, izobraževanjem in usposabljanjem**.

1.16 EESO poziva k **ponovnemu vključevanju izobraževanja in usposabljanja v resnično življenje** pa tudi k njegovi večji prilagoditvi potrebam družbe in navadam nove generacije.

## 2. Ozadje raziskovalnega mnenja

2.1 V dopisu z dne 29. junija 2009 je podpredsednica Evropske komisije Margot Wallström Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosila za pripravo raziskovalnega mnenja o prilagajanju

znanja in poklicne usposobljenosti potrebam spreminjajočega se gospodarstva in storitev – kako lahko morebitna ustanovitev novih sektorskih svetov za zaposlovanje in usposobljenost na evropski ravni prispeva k uresničitvi tega cilja.

2.1.1 V tem dopisu se navezuje na trenutno krizo in ukrepe, ki jih je mogoče uporabiti na trgu dela, da bi ga prilagodili potrebam proizvodnje ter zagotovili socialno pravičnejše obvladovanje sprememb na področju storitev in industrije.

2.1.2 Da bi ta cilj dosegli, morajo biti po mnenju Komisije sedanji in prihodnji delavci poklicno usposobljeni tako, kot to terjajo potrebe gospodarstva; takšna usposobljenost jim omogoča prilagajanje na spremembe. Temu vprašanju je bilo posvečeno nedavno sporočilo Komisije *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta* (COM(2008) 868 konč.), katerega cilj je opredelitev in ocena potreb po znanju v Evropi do leta 2020 pa tudi razvoj zmogljivosti boljšega predvidevanja ter uskladitev znanja in delovnih mest v EU.

2.1.3 Odbor je 4. novembra 2009 sprejel mnenje o tem sporočilu. <sup>(3)</sup>

2.2 Po objavi sporočila se na prošnjo Komisije trenutno izvaja študija o izvedljivosti ustanovitve sektorskih svetov na področju zaposlovanja in usposobljenosti na evropski ravni. Pri pripravi tega mnenja je imel Odbor na voljo začasno različico študije izvedljivosti. <sup>(4)</sup>

## 3. Trendi in inovacije na področju izobraževanja in usposabljanja v Evropski uniji

### a) Nujnost inovacij v izobraževalnih sistemih

3.1 Da bi v celoti izkoristili zmogljivosti evropske delovne sile, je treba okrepiti človeški kapital. To je pomembno z vidika zaposljivosti in delovnih mest, zmožnosti prilagajanja na spremembe – zlasti v sedanji gospodarski krizi – pa tudi socialne kohezije.

3.2 Potreba po večji mobilnosti v Evropi je v Lizbonski pogodbi opredeljena kot pomemben cilj za državljane EU. Za večjo mobilnost, ne glede na meje in panoge, morajo delodajalci imeti možnost primerjati zmožnosti morebitnega novega člana osebja in ugotoviti, kaj lahko stori glede na potrebe podjetja (rezultat). To je temeljno načelo, na katerem sloni zaprosilo Komisije – „**Prilaganje poklicne usposobljenosti potrebam gospodarstva.**“

<sup>(3)</sup> UL C 128, 18.5.2010, str. 74.

<sup>(4)</sup> Študija izvedljivosti *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level*, ki jo je izvedel ECORYS/KBA (2009) za Evropsko komisijo, GD za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti.

3.3 Načrtovani evropski sektorski sveti bi morali spodbujati razvoj pristopa, ki uporablja skupno metodologijo na podlagi nalog (rezultatov) v podjetjih, da bi lahko pripravili natančen ocenjevalni profil, ki ne zajema le dejavnosti na delovnem mestu, temveč tudi končno usposabljanje, izobraževanje in kvalifikacije.

3.4 EESO poziva k **boljšemu strokovnemu upravljanju** izobraževalnih inovacij. Izboljševanje sistemov na področju izobraževanja in usposabljanja v EU je bistvenega pomena za večjo zaposljivost in zmanjševanje neenakosti. Institucionalne spremembe v izobraževanju le težka sledijo potrebam družbe. Izobraževalne ustanove **morajo upoštevati potrebo po tesnejši povezanosti med spremembami, inovacijami, izobraževanjem in usposabljanjem.**

3.5 Inovacije v izobraževanju so močno povezane z znanjem in informacijsko družbo. Izobraževalne ustanove bi morale razmisliti o novih oblikah učenja in jih upoštevati. Nove metode učenja, vključno z modeli kolektivnega učenja, podprtimi z IKT, bi morali olajšati **usklajevanje med področji vseživljenjskega učenja** – kot so izobraževanje odraslih, visokošolsko izobraževanje, šolsko izobraževanje in neformalno izobraževanje – ter tako zmanjšati njihovo institucionalno ločenost.

3.6 **Vrednotenje predhodno pridobljenega znanja in njegovo priznavanje s spričevali** je strateškega pomena, zlasti pri motiviranju delavcev za izkoriščanje možnosti vseživljenjskega učenja. Akreditacijski sistemi in poklicno usposabljanje bi morali biti čedalje bolj povezani z izobraževalnimi dosežki, birokratske ovire pa bi bilo treba zmanjšati.

3.7 Politike bi morale vključevati **priložnostno in neformalno učenje** in tako priznavati, da vseživljenjsko učenje, med drugim s pomočjo socialnih in internetnih mrež, postaja stvarnost.

b) *Nujnost močnejše vključitve zainteresiranih strani*

3.8 Sedanji proces globalizacije, ki ga spremljajo hitre tehnološke spremembe, povzroča probleme, povezane s pomanjkljivimi kvalifikacijami delovne sile in potrebo po boljši povezanosti med izobraževanjem, usposabljanjem in delom. Večja povezanost zainteresiranih strani v vseživljenjskem učenju bi morala ustvariti ugodnejše razmere za načrtovanje, izvajanje in ocenjevanje inovacij v izobraževalnem sistemu in prispevati k učinkovitemu upravljanju spreminjajočih se potreb po znanju in usposobljenosti. **Nujno je okrepiti ustrezno znanje podjetij, njihovo oza-veščenost glede teh vprašanj ter njihovo vključenost v ta proces.**

3.9 Delodajalci bi morali bolje sprejemati dejstvo, da usposabljanje delovne sile ne prispeva le k odzivanju na trenutne gospodarske zahteve, marveč bi ga morali tudi podpirati kot instrument srednjeročne in dolgoročne krepitve človeškega kapitala.

3.10 V večji meri je treba priznavati pomen **razvoja podjetniškega duha**. Prosti pretok delavcev in spodbujanje **mobiliteti delovne sile** bi bilo treba bolj priznati kot prvini spodbujanja trgov dela. Potrebne so obširnejše in kakovostnejše informacije o trgih dela, trendih na njih, potrebah po usposobljenosti pa tudi **boljše svetovanje in pomoč** iskalcem dela.

c) *Izobraževanje in usposabljanje, bližji resničnemu življenju*

3.11 EESO poziva k **ponovni vključitvi izobraževanja in usposabljanja v resnično življenje** in njuni tesnejši povezanosti s potrebami družbe in navadami nove generacije učencev. Inovativne oblike izobraževanja ustvarjajo možnost učinkovitih naložb v izobraževanju in zблиževanje možnosti izobraževanja s potrebnimi gospodarstva.

3.12 Potreben je prehod od **usposabljanja, temelječega na predavanjih, k usposabljanju, usmerjenemu v dosežke in poklicne kvalifikacije.**

3.13 V družbi znanja se delo in učenje čedalje bolj prekrivata. Zato je treba spodbujati **vse oblike učenja na delovnem mestu**. V zvezi s tem bi morala biti prednostna naloga krepitve motiviranosti posameznika za učenje in vključevanje podjetij v spodbujanje delavcev k učenju.

#### 4. Ozadje sektorskih in horizontalnih svetov <sup>(5)</sup> na različnih ravneh

4.1 Cilj sektorskih in horizontalnih svetov <sup>(6)</sup> je pridobiti vpogled v verjetni razvoj potreb na področju **zaposlovanja in usposobljenosti**, posebni cilj pa je podpora pri oblikovanju politike. Delo svetov se lahko omeji na pripravo analize, lahko pa zajema tudi politiko prilagajanja in izvajanja.

4.2 Ti sveti delujejo organizirano in stalno, so pa tudi platforma za različne zainteresirane strani, ki sodelujejo pri njihovem vodenju. Zainteresirane strani so predvsem javni organi, institucije in oblasti, socialni partnerji ter izobraževalne in raziskovalne ustanove.

4.3 Sektorski sveti so lahko organizirani na različnih geografskih ravneh. Njihova naloga je proučevanje sprememb glede potreb po usposobljenosti v eni ali več poklicnih skupinah, industrijskih panogah ali tudi grozdov. V nekaterih primerih imajo nacionalni sektorski sveti regionalne podružnice.

<sup>(5)</sup> Na podlagi študije izvedljivosti, navedene v opombi 4.

<sup>(6)</sup> Če so vsi delavci o podjetja na določenem območju zajeti v področju delovanja enega in istega sveta, gre za medsektorski (horizontalni) svet.

4.3.1 Po mnenju Dublinske fundacije je regionalna ali sektorska raven poglavitna za koncept svetov. Fundacija poudarja, da bi morali sveti na nacionalni in evropski ravni delovati v skladu z načeli subsidiarnosti. Za lažje komuniciranje med upravnimi organi regionalnih/sektorskih svetov si je treba prizadevati, da bi izkoristili možne sinergije, na primer na področju spremljanja in znanstvenega raziskovanja.

4.4 Sveti na nacionalni ravni se delijo na tiste, ki se nanašajo na začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje (IVET), in tiste, ki se ukvarjajo z nadaljevalnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem (CVET). V nekaterih državah se lahko ukvarjajo z enim in z drugim, kar ustvarja učinek sinergije in omogoča izogibanje podvajanju.

4.5 Sveti, proučeni v študiji izvedljivosti, imajo podoben splošni cilj: boljše prilagajanje ponudbe povpraševanju na trgu dela s kvantitativnega (delovna mesta) in kvalitativnega vidika (znanje in usposobljenost). So tudi razlike pri uresničevanju tega splošnega cilja pa tudi med sveti, ki se osredotočajo na IVET na eni strani, in sveti, ki se ukvarjajo z CVET-om na drugi. To se nanaša na države, v katerih je izobraževanje razdeljeno na IVET in CVET.

4.6 Glavni cilj **horizontalnih** (medsektorskih) **nacionalnih svetov** je v večini držav članic ugotavljanje, kvantitativna analiza in predvidevanje dolgoročnih trendov na trgu dela ter predlaganje aktivnih ukrepov kot odgovor na pojavljajoče se trende.

4.7 V številnih primerih se **horizontalni sveti** ne posvečajo le kvantitativnim, marveč tudi kvalitativnim vprašanjem. Člani takšnih svetov, na primer člani danskega posvetovalnega odbora za izobraževanje in usposabljanje, na podlagi razvoja na trgu dela ministru za šolstvo ne svetujejo le glede opredelitve novih kvalifikacij, povezovanja ali odprave obstoječih kvalifikacij, marveč tudi glede splošnih vidikov poklicnega izobraževanja in usklajevanja programov usposabljanja.

4.8 Regionalni horizontalni sveti imajo v nekaterih državah enake cilje kot nacionalni horizontalni sveti. Raziskovalnim inštitutom zagotavljajo regionalne podatke, ki omogočajo oceno o številu prihodnjih delovnih mest in potrebah po usposobljenosti. Zanimivo je, da nekateri horizontalni sveti storijo vse, kar je v njihovi moči, da uskladijo prihodnje kvalitativne potrebe po usposobljenosti s trenutnimi kvantitativnimi podatki o številu mladih, ki vstopajo v začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje.

4.9 Glavni cilj nacionalnih svetov za vprašanja, povezana z začetnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, je zagotoviti, da imajo novi delavci, ki prihajajo na trg dela, ustrezne osnovne kvalifikacije.

4.10 Glavni cilj nacionalnih sektorskih svetov za nadaljevalno poklicno usposabljanje je višanje ravni usposobljenosti tistih, ki so že na trgu dela. Za doseg tega cilja sveti ugotavljajo izobraževalne

potrebe delavcev pa tudi sami organizirajo izobraževanja ali pa financirajo tečaje, ki jih ponujajo zunanji izvajalci.

4.11 Sveti na nacionalni ali regionalni ravni se razlikujejo glede na **naloge**, ki jih izvajajo. Naloge sektorskih in horizontalnih svetov med drugim zajemajo:

- analize kvantitativnih trendov na trgu dela;
- analize kvalitativnih trendov na trgu dela;
- pripravo politike izravnave kvantitativnih pomanjkljivosti;
- pripravo politike izravnave kvalitativnih pomanjkljivosti;
- pripravo predlogov posodobitev na področju pridobivanja kvalifikacij in njihovega priznavanja;
- spodbujanje sodelovanja med podjetji ter izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- izvajanje (kvantitativnih in kvalitativnih) programov in ukrepov za izravnavo pomanjkljivosti.

4.11.1 Le nekaj sektorskih svetov iz držav članic je izvršilo vse te naloge. Skoraj vsi sektorski in horizontalni sveti izvajajo analize kvalitativnih in kvantitativnih trendov na trgu dela. V nekoliko manjšem obsegu sektorski in horizontalni sveti pripravljajo tudi predloge politik. Večina izmed njih izvaja ali naroča raziskave.

4.11.2 Veliko pogosteje sveti analizirajo kvalitativne trende na trgu dela in pripravljajo predloge ukrepov, na primer za razvijanje poklicnih izobraževalnih profilov, ter začitujejo načine presežanja kvalitativnih pomanjkljivosti. Veliko svetov se posveča podpori sodelovanju med podjetji in izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

4.11.3 Nekaj nacionalnih svetov izvaja programe in ukrepe, katerih cilj je zmanjšanje pomanjkljivosti pri kvalifikacijah na trgu dela. Zlasti regionalni horizontalni sveti v novih državah članicah oblikujejo predloge politik odpravljanja kvalitativnih pomanjkljivosti.

4.12 Instrumenti, ki jih uporabljajo različni sveti, so tesno povezani z njihovimi cilji in nalogami. Podatki o kvantitativnih in kvalitativnih trendih na trgu dela so za svete bistvenega pomena. V skladu s splošnim trendom podatke zbirajo in analizirajo zunanje organizacije, razen takrat, ko v strukturi sveta deluje na primer opazovalna skupina za trg dela.

4.12.1 Postopek zbiranja in analize podatkov o trgu dela je treba razlikovati od sprejemanja političnih odločitev glede odzivanja na trende na trgu dela.

4.13 V upravljanju sektorskih svetov, ki trenutno delujejo v državah EU in zunaj nje, so udeleženi člani upravnega sveta, in sicer predstavniki delodajalcev (ki običajno opravljajo vodstveno vlogo), delojemalcev ter v nekaterih primerih predstavniki izvajalcev usposabljanja in oblasti (lokalne oblasti v primeru regionalnih svetov). Ustanovljen je bodisi manjši upravni svet (zaradi hitrejšega odločanja) ali pa večji svet zaradi čim večje zastopanosti. Člani upravnega sveta morajo biti praviloma iz gospodarstva in imeti velik ugled v svojem sektorju ter biti verodostojni.

4.13.1 Ocena upravljanja svetov poudarja, da na dnevni red sveta ne bi smeli vključiti vprašanj glede delovnih razmerij, ki so v pristojnosti odbora za sektorski dialog. Po drugi strani pa svet z obravnavo številnih drugih vprašanj, ki so za delodajalce in delavce poglobitnega pomena, prispeva k blažitvi napetosti, ki se pojavljajo v socialnem dialogu.

4.13.2 Sektorski sveti med seboj pogosto sodelujejo v okviru določene organizacije. V Kanadi za to skrbi združenje sektorskih svetov (*The Alliance of Sector Councils*), v katerem se izmenjujejo informacije in instrumenti ter se načrtujejo skupni postopki, npr. glede razvoja nacionalnih poklicnih standardov.

## 5. Podrobne pripombe

*Centri za spremljanje trga dela kot pomembna podpora za učinkovito delovanje sektorskih svetov*

5.1 V državah članicah EU delujejo različni centri za spremljanje trga dela na nacionalni, sektorski in regionalni ravni. Nekatere strukture centrov za spremljanje delujejo v okviru obstoječih svetov za zaposlovanje ali pa pod drugim imenom.

5.1.1 Centri za spremljanje so bili ustanovljeni za

- spremljanje trendov in politik na trgu dela,
- zbiranje, analizo in interpretacijo podatkov,
- prenos uporabnikom v skladu z njihovimi potrebami.

5.1.2 Bistvenega pomena je povezovanje centrov za spremljanje v nacionalne in mednarodne mreže. Na evropskem in svetovnem trgu, za katerega je značilna prožnost, centri za spremljanje ne morejo delovati izolirano od drugih.

5.1.3 Vsak center za spremljanje se bo razvijal kot instrument predvidevanja in bo pridobil na pomenu, če bo ob osredotočanju na lastne cilje ohranjal tudi redne in sistematične stike z drugimi centri za spremljanje.

5.2 Naloga centrov za spremljanje zaposlovanja in usposobljenosti je oskrbovanje različnih akterjev sprememb s strateškimi informacijami. Poleg socialnih partnerjev in državnih uradov so to majhna in srednje velika podjetja (MSP), šolske ustanove, lokalne oblasti in skupnosti, zavodi za zaposlovanje ter službe za podporo podjetjem.

5.3 Področje delovanja centrov za spremljanje trga dela bi moralo obsegati:

- ugotavljanje prednostnih nalog na področju usposabljanja in zagotavljanje učinkovitejše interakcije med razvijanjem usposobljenosti in ustvarjanjem delovnih mest;
- spremljanje sprememb in stanja potreb na trgu dela;
- analizo statističnih podatkov o delu in izobraževanju;
- zagotavljanje informacijskih storitev in omogočanje službe v okviru centra za spremljanje za prehod od izobraževanja ali usposabljanja k delu, katere glavni cilj je:
- spremljanje izobraževanja in usposabljanja, ki omogočata doseganje statusa delavca,
- ugotavljanje sprememb in medsebojnih odvisnosti med ponudbo in povpraševanjem v posameznih gospodarskih panogah in poklicih;
- usklajevanje raziskav in študij ter sodelovanje pri spodbujanju inovacij in razvojne politike,
- razširjanje informacij o zaposlovanju in usposobljenosti v različnih ciljnih skupinah.

5.4 Centri za spremljanje prav tako lahko pripravljajo sistematične analize trga dela na nacionalni pa tudi na lokalni in sektorski ravni. Izvajajo tudi primerjalne analize na sektorski ravni in proučujejo potrebe po različnih poklicih in specializacijah na regionalni, lokalni in sektorski ravni, da bi bilo mogoče opredeliti prihodnje potrebe na področju usposobljenosti.

5.5 V okviru centrov za spremljanje je mogoče izvajati naslednje naloge, ki olajšujejo ali dopolnjujejo delovanje sektorskih in horizontalnih svetov za trg dela in usposobljenosti:

- priprava in analiza napovedi socialnih in gospodarskih sprememb na nacionalni, sektorski ali regionalni ravni, kar omogoča ugotavljanje in opis novih delovnih mest v posebej ogroženih panogah ali regijah;
- posodobitev opredelitev tradicionalnih sektorskih vzorcev zaradi boljšega prilagajanja usposobljenosti delavcev;
- spodbujanje razvijanja partnerstva na področju sprememb in inovacij s pomočjo;
- vzpostavljanja mrež, ki povezujejo druge centre za spremljanje in zainteresirane strani;

- razvijanja strategije nadaljevalnega usposabljanja;
- izvajanja storitev na področju poklicnega izobraževanja;
- pripravo programov usposabljanja s sodelovanjem podjetij, sektorjev in lokalnih pobud na področju zaposlovanja.

5.6 Centri za spremljanje trga dela, ki povezujejo različne zainteresirane strani, bi prav tako morali sodelovati v razpravi o razvoju evropskega, nacionalnega, sektorskega, regionalnega in lokalnega gospodarstva med ustreznimi akterji, na primer sektorskimi in horizontalnimi sveti za zaposlovanje. Centri za spremljanje so posebej pomembni tudi za opredelitev novih delovnih mest, povezanih z novimi gospodarskimi dejavnostmi ter novimi oblikami zaposlovanja in novimi oblikami usposobljenosti.

5.7 Kar zadeva trenutne odnose med sektorskimi sveti in opazovalnimi skupinami za trg dela, obstajajo v nekaterih državah EU (npr. v Franciji in na Švedskem) sektorske opazovalne skupine za trg dela, ki ugotavljajo potrebe po usposabljanju v posameznih

sektorjih v imenu nacionalnih sektorskih svetov za poklicno usposabljanje (v Franciji opravlja opazovalna skupina takšne raziskave v imenu odbora sklada za sektorsko usposabljanje <sup>(7)</sup>).

5.7.1 Na zahtevo horizontalnih regionalnih svetov regionalne opazovalne skupine za trg dela v nekaterih državah članicah ugotavljajo, kateri sektorji rastejo ali upadajo. Rezultat tega procesa ugotavljanja so bolj razširjene in skladne informacije, ki jih upoštevajo regionalne oblasti, socialni partnerji in ponudniki usposabljanja, ko je treba obravnavati, za katere vrste začetnega poklicnega usposabljanja (IVET) ter poklicnega izobraževanja (VET) obstajajo potrebe v okviru ponudbe regionalnih institucij za usposabljanje.

5.7.2 V primeru načrtovanih evropskih sektorskih svetov bi lahko vlogo evropskih opazovalnih skupin, ki sodelujejo z njimi, po mnenju Odbora imela Dublinska fundacija (Eurofound) in CEDEFOP, še posebej pri pilotnih projektih. V prihodnosti bi lahko ESS sodelovali z nadnacionalnimi mrežnimi strukturami opazovalnic za trg dela.

V Bruslju, 17. februarja 2010

*Predsednik*  
*Evropskega ekonomsko-socialnega odbora*  
Mario SEPI

---

<sup>(7)</sup> Na podlagi študije izvedljivosti, navedene v opombi 4.