

I

(Resoluties, aanbevelingen en adviezen)

ADVIEZEN

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

460E PLENAIRE ZITTING OP 17 EN 18 FEBRUARI 2010

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de afstemming van vaardigheden op de behoeften van de veranderende industrie en dienstensector — Bijdrage tot de eventuele invoering van sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden op Europees niveau

(verkennend advies)

(2010/C 347/01)

Rapporteur: de **heer KRZAKLEWSKI**
Corapporteur: de **heer SZÚCS**

Vicevoorzitster van de Europese Commissie **Wallström** heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité op 29 juni 2009, overeenkomstig artikel 262 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, schriftelijk verzocht om een verkennend advies op te stellen over de:

Afstemming van vaardigheden op de behoeften van de veranderende industrie en dienstensector – bijdrage tot de eventuele invoering van sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden op Europees niveau.

De adviescommissie Industriële reconversie (CCMI), die met de voorbereidende werkzaamheden ter zake was belast, heeft haar advies op 4 februari 2010 goedgekeurd.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 17 en 18 februari 2010 gehouden 460^e zitting (vergadering van 17 februari) onderstaand advies uitgebracht, dat met 149 stemmen vóór en 6 stemmen tegen, bij 5 onthoudingen, werd goedgekeurd.

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1 Het Europees Economisch en Sociaal Comité (hierna: EESC) heeft met belangstelling kennisgenomen van het plan om sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden op Europees niveau in te voeren. Volgens het EESC zouden adequaat opgezette en bestuurde **sectorale raden**, waarvan diverse belanghebbenden deel uitmaken, **essentiële ondersteuning moeten bieden bij het in goede banen leiden van sectorale veranderingen**, met name als het gaat om het voorspellen van de ontwikkeling van de behoeften op het vlak van werkgelegenheid en vaardigheden, en om het **afstemmen van de vaardigheden op vraag en aanbod**.

1.2 Het EESC is ervan overtuigd dat Europese sectorale raden (hierna: ESR's) uitkomst kunnen bieden bij het omgaan met

sectorale veranderingen, kunnen bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van het initiatief „Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen” en van nut kunnen zijn bij de besluitvorming over sectorale veranderingen op Europees niveau.

1.3 Op basis van een analyse van de voor- en nadelen die worden beschreven in een studie naar de haalbaarheid van de verschillende opties voor de opzet van de raden, geeft het EESC de voorkeur aan sectorale raden die zijn gebaseerd op de Europese sociale dialoog. De sectorale raden zouden enorm kunnen profiteren van een koppeling (op basis van samenwerking) met de structuren en beleidsactiviteiten in het kader van de Europese sectorale sociale dialoog (hierna: ESD).

1.4 Het EESC denkt dat de activiteiten van de Europese comités voor de sectorale sociale dialoog (ECSSD's) model zouden kunnen staan voor het functioneren van de SER's.

1.4.1 Het benadrukt echter dat de ESR's veel breder georiënteerd (vanwege het aantal door hen vertegenwoordigde belanghebbenden) en ook onafhankelijker kunnen zijn dan de ECSSD's, omdat ze zich meer bezighouden met vaardigheden en de arbeidsmarkt dan met sociale dialoog.

1.4.2 Ook vindt het EESC dat in de sectoren waar nog geen ESD-structuren bestaan, ESR's zouden moeten kunnen worden opgericht. Dat zou vervolgens weer kunnen inspireren tot de vorming van ECSSD's.

1.5 Het EESC vindt dat de toekomstige ESR's nauw en regelmatig zouden moeten samenwerken met hun nationale tegenhangers. **Tevens zouden de ESR's, door het geven van adviezen en informatie over goede praktijkvoorbeelden, moeten helpen bij de oprichting van nationale raden in sectoren waar deze tot nu toe niet bestaan.**

1.6 Behalve hulp bieden bij het omgaan met sectorale veranderingen beschouwt het EESC als de belangrijkste taken die de nieuwe ESR's zouden kunnen uitvoeren:

- het analyseren van kwantitatieve en kwalitatieve trends op de sectorale arbeidsmarkten;
- het formuleren van beleidsaanbevelingen en uitvoeren van programma's en activiteiten om kwantitatieve en kwalitatieve tekortkomingen op de arbeidsmarkt weg te werken;
- het bevorderen van samenwerking tussen ondernemingen en aanbieders van VET ⁽¹⁾.

1.7 Voor een doeltreffend functioneren van de ESR's is het belangrijk dat:

- ze fungeren als platform voor sociale partners, instellingen voor onderwijs en beroepsopleidingen, overheidsinstanties, -organisaties en -organen, beroepsverenigingen, aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding (VET) en aanbieders van initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding (IVET);
- ze sectoren in hun geheel in aanmerking nemen, d.w.z. dat ze zich bezighouden met sectoren in de brede zin van het woord en eventueel met sectorspecifieke beroepsgroepen;
- ze oog hebben voor dynamische sectorale veranderingen en het ontstaan van nieuwe sectoren;
- vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en in voorkomend geval ook van onderwijsorganisaties en overheidsinstanties bij het bestuur van de ESR's worden betrokken;

- ze nauw samenwerken met strategische partners, d.w.z. betrekkingen aanknopen met middelbare scholen, opleidingsinstellingen voor schoolverlaters, hoger-onderwijsinstellingen, ondernemingen, sectorale raden en regionale overheden;
- ze te werk gaan volgens deugdelijke en effectieve arbeidsstrategieën met primaire aandacht voor de reële situatie in de industriële sectoren en de actuele behoeften van o.a. het MKB (informatie over de arbeidsmarkt, manieren om een sector voor arbeidskrachten aantrekkelijk te maken, manieren om werknemers voor een sector te behouden, e.d.);
- ze in de eerste plaats vanuit Europees perspectief kijken naar de situatie op en de behoeften van de arbeidsmarkt;
- ze ertoe bijdragen een aanpak te ontwikkelen waarbij gebruik wordt gemaakt van een gemeenschappelijke methodologie, gebaseerd op de taken die in een bedrijf moeten worden uitgevoerd (de resultaten), zodat een duidelijk audit-traject kan worden opgesteld, waarbij niet alleen de activiteiten op de werkvloer maar ook onderwijs, beroepsopleiding en kwalificaties worden bekeken.

1.8 Om de invloed van ESR's op het proces van veranderingen in de branche te vergroten, stelt het EESC voor dat zij zich onder meer gaan bezighouden met permanente scholing op alle niveaus, vooral met voortgezette beroepsopleiding (CVET) – in combinatie met initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding (IVET) - en andere vormen van levenslang leren en de erkenning van de vaardigheden van werknemers.

1.9 Er zou in het bijzonder aandacht moeten worden geschonken aan kennisintensieve sectoren bij voorkeur gekoppeld aan thema's als „groene economie”.

1.10 Volgens het EESC zouden de sectorale raden moeten voortbouwen op en bijdragen tot de verdere ontwikkeling van datgene wat politiek reeds tot stand is gebracht, zoals het **Europees kwalificatiekader (EKK)**, het Europees systeem voor de overdracht van studiepunten (ECTS), het Europees systeem voor studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET), het Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding (EQARF) en Europass.

1.10.1 Belangrijk is om m.b.v. de open-coördinatiemethode te streven naar harmonisatie van het beleid inzake permanente opleiding.

1.11 Het EESC dringt erop aan dat de op te richten ESR's continu gaan samenwerken met Europese universiteiten en hoger-onderwijsinstellingen, die de schakel moeten gaan vormen tussen het bedrijfsleven en het wetenschappelijk onderzoek op het gebied van scholing. Uit het *University Business Forum* bleken al de voordelen van deze samenwerking voor het bedrijfsleven en het hoger onderwijs. ⁽²⁾

⁽¹⁾ VET: beroepsonderwijs en -opleiding.

⁽²⁾ Mededeling van de Commissie „Een nieuw partnerschap voor de modernisering van de universiteiten: het EU-forum voor dialoog tussen universiteiten en bedrijven”, COM(2009) 158 final, 2 april 2009.

1.12 Wat de **betrekkingen van de Europese sectorale raden met Cedefop en Eurofound** betreft, vindt het EESC dat structurele ondersteuning van en informatieverstrekking aan de sectorale raden zou moeten worden opgenomen in het takenpakket van Cedefop en Eurofound. Daarvoor zouden deze organisaties extra middelen moeten krijgen.

1.13 Het EESC pleit ervoor dat de sectorale raden, zowel op Europees als op nationaal niveau, samenwerken met en op sommige vlakken zelfs worden gekoppeld aan de **waarnemingscentra voor werkgelegenheid en vaardigheden** en hun nationale en Europese netwerken. Dit geldt voor de raden waarvan de organisatiestructuur niet zulke waarnemingscentra omvat. In de lidstaten waar sectorale raden worden opgezet, zou de oprichting van dergelijke waarnemingscentra en de vorming van netwerken met regionale waarnemingscentra – voor zover daarvan al geen sprake is – moeten worden ondersteund.

1.14 Het EESC is van mening dat al vanaf het begin van het proces dat moet leiden tot de invoering van sectorale raden op Europees niveau, middelen zouden moeten worden uitgetrokken voor de **financiering van de oprichting en de werking van deze raden**. Verder zouden middelen moeten worden vrijgemaakt voor facilitaire ondersteuning van de sectorale raden en voor de ontwikkeling van de waarnemingscentra voor arbeidsmarkt en vaardigheden, die samenwerken met of deel uitmaken van de organisatiestructuur van de raden.

1.14.1 Het EESC beveelt de Commissie aan om tijdens de uitwerking van het proefproject voor ESR's in eerste instantie de oprichting te overwegen van een beperkt aantal raden in plaats van meteen voor 20 sectoren raden in te stellen. Dit om budgettaire redenen, aangezien het gemakkelijker is financiering te krijgen voor de oprichting van 4 à 5 raden per jaar. Dergelijke financiering op de middellange termijn lijkt cruciaal voor het ESR-project.

1.15 Innovaties op onderwijsgebied zouden op **vakkundigere wijze** moeten worden **aangestuurd**. De onderwijs- en opleidingsstelsels in de EU moeten absoluut worden verbeterd om de inzetbaarheid te vergroten en ongelijkheid te verkleinen. Institutionele veranderingen in het onderwijs houden nauwelijks gelijke tred met de maatschappelijke behoeften. Overheden **moeten erop letten dat veranderingen, innovaties, onderwijs en beroepsopleiding nauw verband met elkaar houden**.

1.16 Het EESC pleit ervoor om **onderwijs en beroepsopleidingen opnieuw meer op de praktijk af te stemmen** en aldus beter te laten aansluiten op de maatschappelijke behoeften en de gewoontes van de nieuwe generaties lerenden.

2. Achtergrond voor het opstellen van dit verkennend advies

2.1 Mevrouw Wallström, vicevoorzitster van de Europese Commissie, heeft het EESC op 29 juni 2009 per brief verzocht een verkennend advies op te stellen over het thema „Afstemming van vaardigheden op de behoeften van de veranderende industrie en dienstensector – bijdrage tot de eventuele invoering van sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden op Europees niveau”.

2.1.1 In haar brief sprak Wallström over de huidige crisis en over mogelijke maatregelen om de arbeidsmarkt beter af te stemmen op de productiebehoeften en de herstructureringen in de industrie en dienstensector socialer te laten verlopen.

2.1.2 Hiertoe is het volgens de Commissie cruciaal dat huidige en toekomstige arbeidskrachten de vaardigheden kunnen verwerven die het bedrijfsleven nodig heeft om zich aan veranderingen te kunnen aanpassen. Daarover gaat het in haar onlangs verschenen mededeling „Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen” (COM(2008) 868 final), bedoeld om de vaardigheden die Europa in de periode tot 2020 nodig heeft in kaart te brengen en te evalueren, en om in de EU meer mogelijkheden te creëren voor het anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen, en het op elkaar afstemmen van vaardigheden en werkgelegenheid.

2.1.3 Op 4 november 2009 heeft het EESC een advies over genoemde mededeling goedgekeurd ⁽³⁾.

2.2 In het kader van de mededeling wordt momenteel op verzoek van de Commissie gewerkt aan een studie over de haalbaarheid van de invoering van sectorale raden voor werkgelegenheid en vaardigheden op Europees niveau. Tijdens het opstellen van onderhavig advies, beschikte het EESC over een voorlopige versie van deze haalbaarheidsstudie ⁽⁴⁾.

3. Ontwikkelingen en innovaties op het gebied van onderwijs en opleiding in de EU

a) Innovaties in opleidingsstelsels

3.1 Om het arbeidspotentieel in Europa ten volle te benutten, moet het menselijk kapitaal worden versterkt. Dat is belangrijk voor de inzetbaarheid en werkgelegenheid, het vermogen zich aan veranderingen aan te passen – zeker in het licht van de huidige economische crisis – en de sociale samenhang.

3.2 Een belangrijke doelstelling uit het Verdrag van Lissabon is meer mobiliteit voor de burgers. Om werknemers de kans te geven in een ander land of in een andere sector te gaan werken, moeten werkgevers kunnen vergelijken en bekijken of de vaardigheden van kandidaat-werknemers aansluiten bij de behoeften van hun bedrijf. Dat is waar de oproep van de Commissie om **vaardigheden af te stemmen op de behoeften van het bedrijfsleven** in essentie om draait.

⁽³⁾ PB C 128, 18.5.2010, blz. 74.

⁽⁴⁾ *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level*, uitgevoerd door ECORYS/KBA (2009) in opdracht van de Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, sociaal beleid en gelijkheid kansen.

3.3 De nieuwe ESR's moeten aanzetten tot het gebruik van een gemeenschappelijke methodologie die is gebaseerd op de taken die in een bedrijf moeten worden uitgevoerd (de resultaten), zodat een duidelijk audittraject kan worden opgesteld, waarbij niet alleen de activiteiten op de werkvloer maar ook onderwijs, beroepsopleiding en kwalificaties worden bekeken.

3.4 Innovaties op onderwijsgebied zouden op **vakkundigere wijze** moeten worden **aangestuurd**. De onderwijs- en opleidingsstelsels in de EU moeten absoluut worden verbeterd om de inzetbaarheid te vergroten en ongelijkheden te verkleinen. Institutionele veranderingen in het onderwijs houden nauwelijks gelijke tred met de maatschappelijke behoeften. Overheden **moeten erop letten dat veranderingen, innovaties, onderwijs en beroepsopleiding nauw op elkaar aansluiten**.

3.5 Er bestaan belangrijke dwarsverbanden tussen innovaties op onderwijsgebied en de kennis- en informatiemaatschappij. Opleidingsinstellingen dienen aandacht te schenken en belang te hechten aan nieuwe leervormen. Met nieuwe leermethoden, waaronder op ICT gebaseerde modellen voor samenwerkend leren, zouden diverse **vormen van levenslang leren** – zoals volwassenenonderwijs, hoger onderwijs, lager en middelbaar onderwijs en informele leervormen – gemakkelijker op elkaar moeten kunnen worden **afgestemd**. Aldus kunnen de scheidsmuren tussen opleidingsinstanties worden verlaagd.

3.6 Met name bij het motiveren van werknemers om zich bij te scholen, is het cruciaal **ruimschoots aandacht te schenken aan eerdere leerervaringen en vroeger behaalde diploma's**. Erkenningssystemen en beroepskwalificaties zouden beter moeten aansluiten op de leerprestaties en bureaucratische barrières zouden moeten worden geslecht.

3.7 **Informeel en niet-formeel leervormen** zouden in het beleid moeten worden geïntegreerd, waarbij moet worden erkend dat levenslang leren realiteit wordt, onder meer dankzij digitale en sociale leervormen.

b) *Grotere betrokkenheid van belanghebbenden*

3.8 Het huidige globaliseringsproces en de snelle technologische veranderingen leiden tot problemen, omdat vaardigheden van arbeidskrachten tekortschieten en vragen om een betere integratie van onderwijs, opleiding en werk. Door belanghebbenden meer bij programma's voor levenslang leren te betrekken, zouden innovaties in opleidingsstelsels vlotter kunnen worden uitgedacht, uitgevoerd en geëvalueerd, waarmee adequater op de snel veranderende vraag naar vaardigheden zou kunnen worden ingespeeld. **Vergroting van kennis, bewustwording en meer betrokkenheid van het bedrijfsleven zijn in dit verband onontbeerlijk**.

3.9 Werkgevers zouden zich niet alleen beter moeten realiseren dat scholing van werknemers helpt om aan de huidige economische vereisten te voldoen, maar zouden dergelijke scholing ook moeten stimuleren, omdat daarmee op middellange en lange termijn het menselijk kapitaal wordt versterkt.

3.10 Er zou een algemener besef moeten komen dat **stimulering van de ondernemingsgeest** zeer nuttig is. Het vrije verkeer van werknemers en de bevordering van de **mobilititeit van arbeidskrachten** zouden in het arbeidsmarktbeleid een grotere rol moeten spelen. Er zou meer en betere informatie beschikbaar moeten komen over arbeidsmarkten, arbeidsmarktrends en vaardigheidseisen, en werkzoekenden zouden **beter moeten worden begeleid en ondersteund**.

c) *Onderwijs en beroepsopleidingen die beter aansluiten op de praktijk*

3.11 Het EESC pleit ervoor om **onderwijs en beroepsopleidingen opnieuw meer op de praktijk af te stemmen** en aldus beter te laten aansluiten op de maatschappelijke behoeften en op de gewoontes van de nieuwe generaties lerenden. Innovatieve opleidingsvormen bieden mogelijkheden om doeltreffend in onderwijs te investeren, en maken scholing toegankelijker voor ondernemingen.

3.12 Er dient een verschuiving plaats te vinden **van een cursusgerichte aanpak naar beroepskwalificaties en opleidingen waarbij de leerresultaten centraal staan**.

3.13 In de kennismaatschappij gaan werken en leren elkaar steeds meer overlappen. Daarom zouden alle vormen van **werkend leren** moeten worden gestimuleerd. In dit verband moet prioriteit worden gegeven aan **het motiveren van mensen om scholing te volgen**, en aan het vergroten van het engagement van bedrijven om hun werknemers over te halen deel te nemen aan opleidingsprogramma's.

4. **De achtergrond van de sectorale en horizontale raden** ⁽⁵⁾ **op verschillende niveaus.**

4.1 De sectorale en horizontale **raden** ⁽⁶⁾ proberen inzicht te krijgen in de waarschijnlijke ontwikkeling van de behoeften op het vlak van **werkgelegenheid en vaardigheden**. Doel is ondersteuning te bieden bij het opstellen van het beleid. Het werk van de raden kan zich beperken tot het maken van analyses, maar kan ook bestaan uit het aanpassen en implementeren van beleid.

4.2 Deze raden zijn georganiseerd van opzet, opereren op permanente basis en bieden een platform aan de verschillende groepen belanghebbenden die bij het bestuur van de raad zijn betrokken. Dat zijn met name overheidsinstanties, -organen en -organisaties, sociale partners en instellingen voor onderwijs, beroepsopleiding en onderzoek.

4.3 Sectorale raden kunnen op verschillende geografische niveaus voorkomen. Hun hoofdbezigheid is het onderzoeken van veranderingen in de de vraag naar vaardigheden van één of meerdere nader bepaalde beroepsgroepen, industrietakken of sectoren. Soms heeft een nationale sectorale raad regionale afdelingen.

⁽⁵⁾ Deze paragraaf is gebaseerd op de in voetnoot 4 genoemde haalbaarheidsstudie.

⁽⁶⁾ Als alle werknemers of alle ondernemingen in een bepaald gebied betrokken zijn bij de activiteiten van een raad, dan wordt gesproken van een horizontale (transversale, intersectorale) raad.

4.3.1 Volgens de Stichting van Dublin is het regionale of cluster-niveau essentieel voor dit soort raden. Deze Stichting benadrukt dat de landelijke en Europese raden moeten handelen overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel. Ter bevordering van de communicatie tussen de bestuursorganen van de regionale/clusterraden moeten mogelijke synergieën, bijv. op het vlak van monitoring en wetenschappelijk onderzoek, optimaal worden benut.

4.4 De nationale raden houden zich bezig met initieel beroeps-onderwijs en initiële beroepsopleiding (IVET) of met voortgezette beroepsopleiding (CVET). In sommige landen houden zij zich met beide bezig, wat de synergie ten goede komt en waarmee dubbel werk wordt voorkomen.

4.5 De in de haalbaarheidsstudie geanalyseerde raden hebben dezelfde algemene doelstelling: vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen in zowel kwantitatief (arbeidsplaatsen) als kwalitatief (vaardigheden) opzicht. Toch bestaan er verschillen in de manier waarop die doelstelling wordt gerealiseerd en zijn er ook verschillen tussen aan de ene kant raden die zich concentreren op IVET, en aan de andere kant raden die de nadruk leggen op CVET (dit geldt voor de landen waar de opleiding is opgesplitst in IVET en CVET).

4.6 De belangrijkste doelstelling van de **nationale horizontale** (intersectorale) **raden** in de meeste lidstaten is het opsporen, kwantitatief analyseren en voorspellen van langetermijntrends op de arbeidsmarkt alsmede het voorstellen van maatregelen als antwoord op nieuwe ontwikkelingen.

4.7 **Horizontale raden** houden zich vaak niet alleen met kwantitatieve, maar ook met kwalitatieve kwesties bezig. De leden van zulke raden (bijv. de leden van het Deense adviescomité voor onderwijs en opleiding) adviseren de minister van onderwijs o.g.v. trends op de arbeidsmarkt niet alleen over de vaststelling van nieuwe kwalificaties en de samenvoeging resp. opheffing van bestaande kwalificaties, maar ook over algemene aspecten van het beroepsonderwijs, zoals de onderlinge afstemming van opleidingsprogramma's.

4.8 In een deel van de lidstaten hebben de regionale horizontale raden dezelfde doelstellingen als hun nationale tegenhangers. Ze geven regionale gegevens door aan onderzoeksinstituten en laten hen ramingen maken van toekomstige aantallen arbeidsplaatsen en toekomstige behoeften aan vaardigheden. Interessant is dat een aantal horizontale regionale raden alles in het werk stelt om de huidige instroom van jongeren in het beroepsonderwijs (IVET) in kwantitatief opzicht af te stemmen op de toekomstige kwalitatieve behoeften aan vaardigheden.

4.9 Belangrijkste doel van de nationale sectorale raden die zich bezighouden met IVET, is om ervoor te zorgen dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt over de juiste basisvaardigheden beschikken.

4.10 Belangrijkste doel van de nationale sectorale raden die zich bezighouden met CVT, is om de vaardigheden van degenen die al op de arbeidsmarkt actief zijn, te verbeteren. Daartoe gaan deze

raden na wat de opleidingsbehoeften van werknemers zijn en organiseren ze zelf cursussen of financieren ze cursussen die door anderen worden aangeboden.

4.11 De verschillen tussen de nationale en regionale raden zitten hem in de uiteenlopende **taken** die zij verrichten. Voorbeelden van de taken van sectorale en horizontale raden zijn:

- analyseren van kwantitatieve trends op de arbeidsmarkt;
- analyseren van kwalitatieve trends op de arbeidsmarkt;
- formuleren van beleidsmaatregelen om kwantitatieve tekortkomingen weg te werken;
- formuleren van beleidsmaatregelen om kwalitatieve tekortkomingen weg te werken;
- formuleren van voorstellen voor het actualiseren van kwalificaties en diploma's;
- bevorderen van samenwerking tussen ondernemingen en aanbieders van VET;
- implementeren van programma's en maatregelen om (kwantitatieve en kwalitatieve) tekortkomingen weg te werken.

4.11.1 Slechts enkele sectorale raden uit de lidstaten verrichten al deze taken. Bijna alle horizontale en sectorale raden maken analyses van kwantitatieve en kwalitatieve trends op de arbeidsmarkt. In mindere worden door deze raden beleidsmaatregelen geformuleerd. De meeste voeren onderzoek uit of geven anderen daartoe opdracht.

4.11.2 Heel vaak analyseren de raden kwalitatieve trends op de arbeidsmarkt, formuleren zij beleidsvoorstellen. (bijvoorbeeld voor de ontwikkeling van beroepsprofielen en lesprogramma's) en geven aan hoe kwalitatieve tekortkomingen weggewerkt kunnen worden. Een groot aantal raden tracht de samenwerking tussen ondernemingen en aanbieders van beroepsopleidingen te bevorderen.

4.11.3 Enkele nationale raden implementeren programma's en maatregelen om ervoor te zorgen dat op de arbeidsmarkt minder vaak sprake is van tekortschietende kwalificaties. Met name de regionale horizontale raden in de nieuwe lidstaten formuleren beleidsmaatregelen om kwalitatieve tekortkomingen weg te werken.

4.12 De door de verschillende raden gebruikte instrumenten houden nauw verband met hun doelstellingen en taken. Zeer belangrijk voor de raden zijn gegevens over kwantitatieve en kwalitatieve trends op de arbeidsmarkt. Gebruikelijk is dat die gegevens door externe instanties worden verzameld en geanalyseerd, behalve als de organisatiestructuur van een raad bijvoorbeeld een waarnemingscentrum voor de arbeidsmarkt omvat.

4.12.1 Er moet onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds het verzamelen en analyseren van gegevens over de arbeidsmarkt en anderzijds het nemen van beleidsbesluiten naar aanleiding van trends op de arbeidsmarkt.

4.13 Aan het bestuur van de sectorale raden die momenteel in de EU-lidstaten en andere landen opereren, wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van werkgevers (die gewoonlijk een leidinggevende rol hebben) en werknemers, en in voorkomend geval ook door vertegenwoordigers van aanbieders van opleidingen en de overheid (lokale overheden in het geval van regionale raden). Het bestuur van de raden is klein van omvang (ter bevordering van de besluitvorming) of bestaat uit een relatief groot aantal personen (om zo representatief mogelijk te zijn). De bestuursleden van de raden moeten in de regel uit het bedrijfsleven afkomstig zijn en aanzien en geloofwaardigheid in de sector genieten.

4.13.1 Het EESC wijst erop dat kwesties omtrent arbeidsverhoudingen niet op de agenda van de raden mogen worden gezet. Met dergelijke kwesties houden de comités voor de sectorale dialoog zich bezig. Anderzijds komen in de raden veel zaken aan bod die voor de werkgevers en werknemers van vitaal belang zijn, wat binnen de sociale dialoog de druk enigszins van de ketel haalt.

4.13.2 Sectorale raden bundelen organisatorisch gezien vaak hun krachten. In Canada hebben zij zich verenigd in de Alliantie van sectorale raden, waarbinnen zij informatie en instrumenten uitwisselen en gezamenlijke procedures uitstippelen voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van nationale beroepsvereisten.

5. Bijzondere opmerkingen

Waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt als belangrijke pijlers voor een efficiënt functioneren van de sectorale raden

5.1 In de EU-lidstaten zijn op nationaal, sectoraal en regionaal niveau verschillende waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt actief. Soms functioneren deze waarnemingscentra binnen de bestaande raden voor werkgelegenheid of opereren ze onder een andere naam.

5.1.1 De waarnemingscentra houden zich bezig met:

- monitoring van trends op de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid;
- verzamelen, analyseren en interpreteren van gegevens;
- doorgifte van gegevens aan gebruikers naargelang van hun behoeften.

5.1.2 Het is van groot belang dat de waarnemingscentra nationale en internationale netwerken vormen. Ze kunnen vanwege de flexibiliteit op de Europese en mondiale markten niet succesvol zijn als ze zich van elkaar isoleren.

5.1.3 Elk waarnemingscentrum zal, als instrument voor het maken van prognoses om veranderingen op de arbeidsmarkt beter te kunnen zien aankomen, slechts aan belang kunnen winnen en zich kunnen ontwikkelen als het zich niet alleen concentreert op zijn eigen doelstellingen maar ook regelmatig structurele contacten onderhoudt met andere waarnemingscentra.

5.2 Het is de taak van de waarnemingscentra om strategische informatie te verstrekken aan de partijen die bij veranderingen betrokken zijn. Behalve sociale partners en nationale overheden zijn dat kleine en middelgrote ondernemingen, opleidingsinstituten, lokale overheden en diensten voor arbeidsvoorziening en bedrijfssteun.

5.3 De werkzaamheden van de waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt moeten het volgende omvatten:

- identificeren van prioriteiten op het vlak van scholing en zorgen dat de vaardigheden die worden ontwikkeld, goed aansluiten op het genereren van werkgelegenheid;
- monitoring van veranderingen en behoeften op de arbeidsmarkt;
- analyseren van statistische gegevens over onderwijs en werkgelegenheid;
- geven van voorlichting en draaiende houden van een dienst ter ondersteuning van de overgang van onderwijs/opleiding naar werk, die als hoofdtaken heeft:
- monitoring van onderwijs- en opleidingstrajecten die moeten uitmonden in een baan;
- definiëren van veranderingen in en de verhouding tussen vraag en aanbod in economische sectoren en beroepsgroepen;
- coördineren van onderzoek en enquêtes en bevorderen van innovatie en ontwikkeling;
- verspreiden van informatie over werkgelegenheid en vaardigheden onder uiteenlopende doelgroepen.

5.4 De waarnemingscentra kunnen ook op systematische wijze analyses maken van de arbeidsmarkt op nationaal, lokaal of sectoraal niveau. Verder voeren ze op sectoraal niveau comparatieve analyses uit en onderzoeken ze welke regionale, sectorale en lokale behoeften er bestaan aan beroepen en specialisaties, teneinde de toekomstige vraag naar vaardigheden vast te kunnen stellen.

5.5 De waarnemingscentra zouden de volgende taken kunnen uitvoeren ter ondersteuning van of in aanvulling op de activiteiten van de sectorale en horizontale raden voor arbeidsmarkt en vaardigheden:

- opstellen en analyseren van prognoses van sociaal-economische veranderingen op nationaal, sectoraal en regionaal niveau, teneinde te bepalen welke nieuwe werkgelegenheid in zeer bedreigde sectoren of regio's zal ontstaan;
- actualiseren van traditionele sectorale structuren, om de vaardigheden van werknemers beter op de behoeften te kunnen afstemmen;
- stimuleren van partnerschappen voor reconversie en innovatie door middel van:
- vorming van netwerken met andere waarnemingscentra en belanghebbenden;

- ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren;
- levering van beroepsadviesdiensten;
- uitwerking van scholingsprogramma's in samenwerking met het bedrijfsleven, de sectoren en de actoren achter lokale werkgelegenheidsinitiatieven.

5.6 De waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt, waarin verschillende belanghebbenden zijn verenigd, moeten ook deelnemen aan debatten tussen de betrokken partijen (bijv. de sectorale en horizontale raden voor werkgelegenheid) over Europese, nationale, sectorale, regionale en lokale economische trends. De waarnemingscentra zijn met name spelen met name belangrijk voor het opsporen van nieuwe werkgelegenheid en het verwerven van inzicht in nieuwe economische activiteiten, nieuwe vormen van werk en nieuwe vaardigheden.

5.7 Wat de banden tussen sectorale raden en waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt betreft: in diverse lidstaten (zoals Frankrijk en Zweden) zijn er sectorale waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt die in opdracht van de nationale sectorale CVET-raden de opleidingsbehoeften in de

sector in kaart brengen (in Frankrijk verricht het waarnemingscentrum dergelijk onderzoek in opdracht van de commissie voor sectorale opleidingsfondsen ⁽⁷⁾).

5.7.1 Op verzoek van regionale horizontale raden onderzoeken regionale waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt in bepaalde lidstaten welke sectoren groeien en welke krimpen. Dit levert bredere en coherente informatie op waar regionale autoriteiten, de sociale partners en opleidingsinstellingen hun voordeel mee doen als ze proberen uit te zoeken welke van de verschillende soorten door regionale opleidingscentra aangeboden IVET- en VET-opleidingen in een behoefte voorzien.

5.7.2 Wat de op te richten ESR's betreft: de rol van de met hen samenwerkende Europese waarnemingscentra zou kunnen worden vervuld door de Stichting van Dublin (Eurofound) en Cedefop, m.n. bij de uitvoering van proefprojecten. In een later stadium zouden ESR's kunnen samenwerken met supranationale netwerken van waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt.

Brussel, 17 februari 2010

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Mario SEPI

(7) Deze paragraaf is gebaseerd op de in voetnoot 4 genoemde haalbaarheidsstudie.