

I

(Rezolucje, zalecenia i Opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

460. SESJA PLENARNA W DNIACH 17 I 18 LUTEGO 2010 R.

Opinia Komisji Konsultacyjnej ds. Przemian w Przemysle (CCMI) w sprawie: „Dostosowanie umiejętności do potrzeb wynikających z przemian w usługach i przemyśle – korzyści z ewentualnego powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i kompetencji”

(opinia rozpoznawcza)

(2010/C 347/01)

Sprawozdawca: **Marian KRZAKLEWSKI**

Współsprawozdawca: **András SZÚCS**

W piśmie z 29 czerwca 2009 r. wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej Margot WALLSTRÖM, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie:

„Dostosowanie umiejętności do potrzeb wynikających z przemian w usługach i przemyśle – korzyści z ewentualnego powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i kompetencji”.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 4 lutego 2010 r.

Na 460. sesji plenarnej w dniach 17-18 lutego 2010 r. (posiedzenie z 17 lutego) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 149 do 6 – 5 osób wstrzymało się od głosu – przyjęła następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny z dużym zainteresowaniem przyjmuje informację o pomysle utworzenia rad sektorowych do spraw zatrudnienia i umiejętności na szczeblu europejskim. Zdaniem Komitetu, odpowiednio zorganizowane i zarządzane **rady sektorowe**, w których działanie będą zaangażowane różne zainteresowane strony, **powinny stanowić istotne wsparcie w procesie zarządzania zmianami w sektorach**, a w szczególności przewidywania rozwoju sytuacji w zakresie potrzeb dotyczących zatrudnienia i umiejętności i **dopasowywania umiejętności do podaży i popytu**.

1.2 Komitet jest przekonany, że europejskie rady sektorowe (ERS) mogłyby wspierać zarządzanie zmianami sektorowymi i wnieść wkład w osiągnięcie celów inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” oraz byłyby użyteczne w procesie podejmowania decyzji w sprawie przemian w sektorach na poziomie europejskim.

1.3 Na podstawie analizy wad i zalet rozważanych w studium wykonalności opcji politycznych dotyczących różnych koncepcji rad Komitet skłania się ku poparciu koncepcji rady sektorowej inspirowanej przez europejski dialog społeczny. Rady sektorowe mogłyby odnieść istotne korzyści, będąc w łączności (na zasadzie współpracy) ze strukturami europejskiego sektorowego dialogu społecznego (EDS) i ich działaniami politycznymi.

1.4 Zdaniem Komitetu działalność europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego (EKSDS) może służyć jako funkcjonalny model dla ERS.

1.4.1 Należy jednak podkreślić, że ERS może mieć szerszy zakres, jeśli chodzi o liczbę tworzących ją zainteresowanych stron, i odgrywać bardziej samodzielną rolę niż EKSDS, skupiając się bardziej na umiejętnościach i rynku pracy niż na dialogu społecznym.

1.4.2 Komitet uważa, że szansa powstania ERS powinna istnieć także w tych sektorach, w których nie istnieją struktury EDS. Wtedy taka nowa ERS mogłaby inspirować powstanie nowego EKSDS.

1.5 Komitet uważa, że przyszłe ERS powinny prowadzić ścisłą i regularną współpracę z podobnymi radami krajowymi. **Komitet zaleca, aby ERS wspierały tworzenie krajowych rad tam, gdzie one do tej pory nie funkcjonują, zapewniając doradztwo i oferując przykłady najlepszych praktyk.**

1.6 Za najważniejsze zadania, które mogłyby wykonywać nowe ERS, poza wspieraniem zarządzania zmianami sektorowymi, Komitet uważa:

- analizy trendów ilościowych i jakościowych na rynku pracy w sektorze;
- formułowanie zaleceń dotyczących wypełnienia i niwelowania luk ilościowych i jakościowych na rynku pracy oraz wdrażanie prowadzących do tego programów i działań;
- wspieranie współpracy między przedsiębiorstwami i dostawcami VET ⁽¹⁾.

1.7 Komitet stwierdza, że dla skutecznego funkcjonowania ERS ważne jest, aby:

- stanowiły one płaszczyznę obejmującą: partnerów społecznych, organizacje i instytucje edukacyjne i szkoleniowe, instytucje, organizacje i władze publiczne, stowarzyszenia zawodowe oraz organizacje zapewniające kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) oraz początkowe kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET);
- były zorientowane sektorowo, czyli skupiały się na szeroko rozumianych sektorach i mogły zajmować się specyficznymi dla sektorów zawodami;
- uwzględniały dynamiczne zmiany zasięgu sektorów i powstawanie nowych sektorów;
- zapewniały udział przedstawicieli pracodawców i pracowników, a w stosownych przypadkach także organizatorów szkoleń i władz politycznych, w zarządzaniu;

- tworzyły silne strategiczne partnerstwa, co oznacza budowanie relacji ze szkołami średnimi, instytucjami świadczącymi policealne usługi szkoleniowe, wyższymi uczelniami, przedsiębiorstwami, radami sektorowymi i władzami na szczeblu terytorialnym;
- stosowały rozsądne i produktywne strategie pracy, koncentrujące się na realiach przemysłowych i pilnych potrzebach, takich jak zapotrzebowanie na informacje o rynku pracy i środki na przyciąganie i zatrzymywanie pracowników w sektorze, oraz brały pod uwagę potrzeby MŚP;
- brały przede wszystkim pod uwagę sytuację na rynku pracy i związane z nim potrzeby, przyjmując europejski punkt widzenia;
- zachęcały do opracowania podejścia, w którym będzie stosowana wspólna metodologia opierająca się na zadaniach wykonywanych (wynikach osiągniętych) w przedsiębiorstwach, tak aby można było uzyskać jasny obraz podejmowanych działań, od czynności w miejscu pracy po końcowe szkolenie, kształcenie i kwalifikacje.

1.8 W celu wzmocnienia wpływu ERS na przemiany branżowe Komitet proponuje, aby wzięły one pod uwagę kształcenie ustawiczne na wszystkich szczeblach, w szczególności ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET), początkowe kształcenie zawodowe (IVET), jak również inne formy rozwoju i uznawania umiejętności przez całe życie obywateli.

1.9 Komitet proponuje, aby szczególną uwagę zwrócić na sektory z silnymi, opartymi na wiedzy komponentami, najlepiej w połączeniu z takimi aspektami jak „zielona gospodarka”.

1.10 Ustanowienie rad sektorowych powinno, w opinii Komitetu, opierać się na takich osiągnięciach procesów politycznych, jak **europejskie ramy kwalifikacji (ERK)**, europejski system międzyuczelnianego transferu ocen (ECTS), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EC-VET), europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości (EQARF) i Europass, oraz powinno także przyczynić się do dalszego ich wzmocnienia.

1.10.1 Ważne jest, aby stosując otwartą metodę koordynacji, zmierzać w kierunku harmonizacji polityki szkoleń ustawicznych.

1.11 Komitet postuluje, aby planowane ERS prowadziły ciągłą współpracę z europejskimi uniwersytetami i uczelniami wyższymi, aby utrzymać łączność między przemysłem i badaniami naukowymi odnoszącymi się do szkoleń. W tej dziedzinie Forum Uczelni i Przedsiębiorstw (University-Business Forum) wskazało na korzyści, jakie płyną z takiej współpracy dla przemysłu i szkolnictwa wyższego ⁽²⁾.

⁽¹⁾ VET – kształcenie i szkolenie zawodowe.

⁽²⁾ Komunikat Komisji „Nowe partnerstwo na rzecz modernizacji uczelni: Forum UE na rzecz dialogu uczelni i przedsiębiorstw”, COM(2009) 158 wersja ostateczna, 2 kwietnia 2009 r.

1.12 Rozważając **relacje pomiędzy europejskimi radami sektorowymi** z jednej strony, a **Cedefopem i Eurofoundem** z drugiej strony, Komitet zauważa, że strukturalne i informacyjne wspieranie prac rad sektorowych przez Cedefop i Eurofound powinno być uwzględnione w wykazie zadań tych instytucji. Wymaga to dodatkowych środków na wyposażenie tych fundacji.

1.13 Komitet chciałby mocno podkreślić zalecenie, aby rady sektorowe, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, współpracowały, a nawet tworzyły powiązania z **obserwatoriami zatrudnienia i umiejętności** oraz ich krajowymi i europejskimi sieciami. Dotyczy to rad, w których strukturze wewnętrznej nie funkcjonują takie obserwatoria. Zaleca się, aby w krajach członkowskich, w których będą organizowane rady sektorowe, wspierać tworzenie takich obserwatoriów i ich siecią współpracę z obserwatoriami terytorialnymi, o ile nie zostały one jeszcze utworzone.

1.14 Jeśli chodzi o **finansowanie procesu tworzenia i funkcjonowania rad sektorowych** na poziomie europejskim, Komitet uważa, że zasoby na ten cel muszą zostać określone na początku procesu tworzenia rad. Dodatkowo należy zaplanować środki na zaplecze rad i rozwój współpracujących z nimi lub znajdujących się w ich strukturze obserwatoriów rynku pracy i umiejętności.

1.14.1 Komitet zaleca Komisji, aby konstruując projekt pilotażowy dotyczący ERS, rozważyła utworzenie na początek ograniczonej liczby rad, zamiast podejmować się od razu powołania ich dla około 20 sektorów. Jest to związane z wymogami budżetowymi: łatwiej będzie zapewnić finansowanie dla uruchomienia 4-5 rad rocznie. Takie średniookresowe zabezpieczenie finansowe dla projektu ERS wydaje się kwestią zasadniczą.

1.15 EKES **wzywa do poprawy profesjonalnego zarządzania** innowacjami edukacyjnymi. Poprawa systemów kształcenia i szkolenia w UE jest konieczna, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie oraz zmniejszyć nierówności. Zmiany na poziomie instytucjonalnym nie zawsze dotrzymują kroku potrzebom społeczeństwa. Instytucje powinny **uwzględnić potrzebę ścisłych powiązań między zmianami, innowacjami a kształceniem i szkoleniem**.

1.16 EKES postuluje, by **ponownie zintegrować szkolenie i kształcenie z prawdziwym życiem** i sprawić, by były bliższe potrzebom społeczeństwa oraz przyzwyczajeniom nowego uczącego się pokolenia.

2. Kontekst opinii rozpoznawczej

2.1 W piśmie z dnia 29 czerwca 2009 r. wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej Margot Wallström zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie

opinii rozpoznawczej w sprawie: „Dostosowanie umiejętności do potrzeb wynikających z przemian w usługach i przemyśle – korzyści z ewentualnego powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i kompetencji”.

2.1.1 Pismo to nawiązuje do obecnego kryzysu i do środków, jakie można przedsięwziąć na rynku pracy w celu przystosowania go do potrzeb produkcji, a także wprowadzenia bardziej społecznego zarządzania przemianami w usługach i przemyśle.

2.1.2 Zdaniem Komisji, by osiągnąć ten cel, konieczne jest wyposażenie obecnych i przyszłych pracowników w potrzebne przedsiębiorstwom umiejętności, które umożliwią im dostosowanie się do zmian. Tej kwestii poświęcony jest niedawny komunikat Komisji zatytułowany „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” (COM(2008) 868 wersja ostateczna), który ma na celu rozpoznanie i dokonanie oceny zapotrzebowania na umiejętności w Europie do 2020 r. oraz rozwijanie w UE zdolności do lepszego antycypowania nowych umiejętności i miejsc pracy i do ich wzajemnego dopasowywania.

2.1.3 W dniu 4 listopada Komitet przyjął opinię dotyczącą tego komunikatu ⁽³⁾.

2.2 W następstwie ogłoszenia komunikatu obecnie na zlecenie Komisji prowadzone jest studium wykonalności w sprawie powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i kompetencji. Podczas opracowywania niniejszej opinii Komitet dysponował tymczasową wersją studium ⁽⁴⁾.

3. Trendy i innowacje w dziedzinie kształcenia i szkolenia w Unii Europejskiej

a) Potrzeba innowacji w systemach kształcenia

3.1 Aby w pełni wykorzystać możliwości siły roboczej w Europie, trzeba koniecznie wzmocnić kapitał ludzki. Jest to ważne z punktu widzenia miejsc pracy, zdolności do zatrudnienia i do przystosowywania się do zmian – zwłaszcza w kontekście obecnego kryzysu gospodarczego – a także spójności społecznej.

3.2 Konieczność większej mobilności obywateli w Europie jest ważnym celem określonym w traktacie lizbońskim. Aby pracownicy mogli przemieszczać się między poszczególnymi krajami i gałęziami przemysłu, pracodawcy muszą mieć możliwość porównywania i dopasowywania umiejętności potencjalnego nowego pracownika (wyników) do potrzeb danego przedsiębiorstwa. Jest to podstawowa zasada, na której opiera się wniosek Komisji: **dostosowanie umiejętności do potrzeb przemysłu**.

⁽³⁾ Dz.U. C 128 z 18.5.2010, str. 74.

⁽⁴⁾ „Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level” („Studium wykonalności dotyczące powołania na szczeblu europejskim sektorowych rad ds. zatrudnienia i umiejętności”) wykonane przez ECORYS/KBA (2009 r.) na zlecenie Komisji Europejskiej, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.

3.3 Przyszłe ERS powinny sprzyjać rozwinięciu podejścia, w ramach którego stosowano by wspólną metodologię opartą na zadaniach wykonywanych (wynikach osiągniętych) w przedsiębiorstwach, tak aby można było uzyskać jasny obraz podejmowanych działań, od czynności w miejscu pracy po końcowe szkolenie, kształcenie i kwalifikacje.

3.4 EKES **domaga się lepszego profesjonalnego zarządzania** innowacjami edukacyjnymi. Poprawa systemów kształcenia i szkolenia w UE jest konieczna, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie oraz zmniejszyć nierówności. Zmiany w systemach edukacyjnych na poziomie instytucjonalnym rzadko dotrzymują tempa potrzebom społeczeństwa. Instytucje powinny **uwzględnić potrzebę ścisłych powiązań między zmianami, innowacją a kształceniem i szkoleniem.**

3.5 Innowacje edukacyjne są w istotny sposób powiązane ze społeczeństwem opartym na wiedzy i społeczeństwem informacyjnym. Nowe formy uczenia się powinny być brane pod uwagę i doceniane przez instytucje odpowiedzialne za kształcenie. Nowe metody uczenia się – w tym modele wspólnego uczenia się wspomaganego przez TIK – powinny ułatwić **koordynację uczenia się przez całe życie** w dziedzinach takich jak kształcenie dorosłych, kształcenie wyższe, nauka szkolna i kształcenie nieformalne, co pozwoli zmniejszyć ich wzajemne odseparowanie instytucjonalne.

3.6 **Docenianie i potwierdzanie zaświadczeniem wcześniej zdobytej wiedzy** ma strategiczne znaczenie, zwłaszcza jeśli chodzi o motywowanie pracowników do korzystania z możliwości uczenia się przez całe życie. Mechanizmy uznawania i kwalifikacje zawodowe powinny być coraz bardziej powiązane z wynikami osiąganymi w nauce, należy także zmniejszyć przeszkody biurokratyczne.

3.7 Do prowadzonej polityki w tym obszarze należy włączyć **nieformalne i pozaformalne uczenie** się, ponieważ uczenie się przez całe życie jest realizowane między innymi poprzez sieci społeczne i internetowe.

b) *Konieczność większego zaangażowania zainteresowanych stron*

3.8 Postępująca globalizacja i towarzyszące jej szybkie przemiany technologiczne skutkują problemami związanymi z niedoborem kwalifikacji wśród siły roboczej oraz potrzebą lepszej integracji edukacji, szkoleń i pracy. Pełniejsze włączenie się stron zaangażowanych w uczenie się przez całe życie powinno stworzyć warunki bardziej sprzyjające projektowaniu, wdrażaniu i ocenianiu innowacji w systemach kształcenia oraz pomóc w skutecznym zarządzaniu zmieniającym się zestawem umiejętności i kompetencji. **Niezbędne jest zwiększenie wiedzy oraz świadomości przedsiębiorstw i ich zaangażowania w ten proces.**

3.9 Przedsiębiorcy powinni nie tylko z większą otwartością uznawać, że kształcenie pracowników służy bieżącym potrzebom gospodarczym, lecz także wspierać je jako narzędzie wzmacniające rozwój kapitału ludzkiego w perspektywie średnio- i długoterminowej.

3.10 Należy w większym stopniu uznać znaczenie **kreowania ducha przedsiębiorczości**. Swoboda przepływu pracowników i zachęta do **mobilności siły roboczej** powinny być bardziej uznanym elementem w propagowaniu rynków pracy. Potrzebne są obszerniejsze i bardziej przejrzyste informacje o rynkach, tendencjach rynkowych, zapotrzebowaniu na umiejętności, a także **lepsze doradztwo i wsparcie** w tym zakresie dla poszukujących pracy.

c) *Kształcenie i szkolenie bliższe prawdziwemu życiu*

3.11 EKES postuluje, by **ponownie zintegrować kształcenie i szkolenie z prawdziwym życiem**, sprawiając, by były bliższe potrzebom społeczeństwa oraz przyzwyczajeniom nowego pokolenia uczniów. Innowacyjne formy kształcenia stwarzają możliwości skutecznego inwestowania w szkolnictwo i zbliżania możliwości kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw.

3.12 Należy odejść **od uczenia się w ramach kursów w stronę uczenia się i zdobywania kwalifikacji zawodowych nastawionego na wyniki.**

3.13 W społeczeństwie opartym na wiedzy praca i uczenie się w coraz większym stopniu nakładają się na siebie, trzeba zatem zachęcać **do wszelkich form uczenia się w miejscu pracy**. Priorytetem w tym względzie powinno być **zwiększenie indywidualnej motywacji do nauki** oraz zaangażowania przedsiębiorstw w motywowanie pracowników do nauki.

4. Kontekst rad sektorowych i horyzontalnych ⁽⁵⁾ istniejących na różnych szczeblach

4.1 **Rady** sektorowe i horyzontalne ⁽⁶⁾ mają na celu uzyskanie wglądu w prawdopodobny rozwój sytuacji w zakresie potrzeb dotyczących **zatrudnienia i umiejętności** z wyraźnym celem udzielania wsparcia w kształtowaniu polityki. Praca rad może ograniczać się do analizy, ale może również obejmować polityki dostosowawcze i wdrożeniowe.

4.2 Rady te funkcjonują w sposób zorganizowany i ciągły, a także stanowią platformę dla różnych zainteresowanych stron, które są zaangażowane w kierowanie radą. Zainteresowane podmioty to przede wszystkim: organy, instytucje i władze publiczne, partnerzy społeczni, instytucje edukacyjne, szkoleniowe i badawcze.

4.3 Rady sektorowe mogą być organizowane na różnych poziomach geograficznych. Mają one na celu badanie zmian w zapotrzebowaniu na umiejętności jednej lub więcej niż jednej określonej grupy zawodów, gałęzi przemysłu lub klastrów (sektorowych). W niektórych przypadkach Krajowa Rada Sektorowa ma oddziały regionalne.

⁽⁵⁾ Na podstawie studium wykonalności (zob. przypis 4).

⁽⁶⁾ Jeśli wszyscy pracownicy lub wszystkie przedsiębiorstwa na danym terytorium są objęte działaniem rady, mamy do czynienia z radą horyzontalną (transwersalną, międzysektorową).

4.3.1 W opinii Fundacji Dublińskiej kluczowy dla koncepcji rad jest poziom regionalny lub klastrowy. Fundacja podkreśla, że rady na poziomie krajowym i europejskim powinny działać zgodnie z zasadą pomocniczości. Dla ułatwienia komunikacji między organami zarządzającymi regionalnymi / klastrowymi radami należy dążyć do wykorzystania możliwych synergii, na przykład w zakresie monitorowania i badań naukowych.

4.4 Rady na szczeblu krajowym dzieli się na te, które odnoszą się do początkowego etapu kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET), oraz te, które zajmują się ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym (CVET). W niektórych krajach mogą one zajmować się jednym i drugim, co daje efekt synergii oraz pozwala uniknąć powielania działań.

4.5 Rady analizowane w studium wykonalności mają podobny ogólny cel: poprawę dopasowania na rynku pracy między popytem i podażą pod względem ilościowym (miejsca pracy) i jakościowym (umiejętności i kompetencje). Istnieją jednakże różnice co do tego, w jaki sposób ten ogólny cel jest realizowany oraz czy rady skupiają się na IVET, czy też na CVET (dotyczy to krajów, w których szkolenia dzieli się na IVET i CVET).

4.6 Głównym celem **krajowych rad horyzontalnych** (międzysektorowych) w większości krajów członkowskich jest identyfikacja, analiza ilościowa oraz przewidywanie długoterminowych tendencji na rynku pracy oraz proponowanie aktywnego działania w odpowiedzi na zachodzące procesy.

4.7 W wielu przypadkach **rady horyzontalne** koncentrują się na kwestiach nie tylko ilościowych, ale także jakościowych. Członkowie takich rad, na przykład członkowie Komitetu Doradczego ds. Kształcenia i Szkolenia w Danii, na podstawie tendencji na rynku pracy doradzają ministrowi edukacji nie tylko w kwestii określenia nowych kwalifikacji, łączenia lub zniesienia istniejących kwalifikacji, ale również w odniesieniu do ogólnych aspektów szkolenia zawodowego, takich jak koordynacja programów szkoleniowych.

4.8 Horyzontalne rady regionalne w niektórych państwach mają takie same cele jak ich krajowe odpowiedniki. Dostarczają danych regionalnych do instytutów badawczych w celu oszacowania liczby przyszłych miejsc pracy i potrzeb w zakresie umiejętności. Interesujący jest fakt, że niektóre regionalne rady horyzontalne dokładają wszelkich starań, aby dążyć do dopasowania między przyszłymi potrzebami jakościowymi w odniesieniu do umiejętności a aktualnymi ilościowymi danymi dotyczącymi napływu młodych ludzi do IVET.

4.9 Krajowe rady sektorowe do spraw IVET stawiają sobie jako główny cel zapewnienie odpowiednich podstawowych kompetencji nowym pracownikom wchodzącym na rynek pracy.

4.10 Głównym celem krajowych sektorowych rad ds. ustawicznego kształcenia zawodowego (CVT) jest podniesienie kompetencji tych, którzy już są na rynku pracy. W tym celu rady określają

potrzeby szkoleniowe pracowników, a także umożliwiają szkolenia poprzez organizowanie ich we własnym zakresie lub poprzez finansowanie kursów oferowanych przez dostawców.

4.11 Rady na szczeblu krajowym lub regionalnym różnią się ze względu na wykonywane **zadania**. Przykładowe zadania wykonywane przez sektorowe i horyzontalne rady obejmują:

- analizy trendów ilościowych na rynku pracy;
- analizy trendów jakościowych na rynku pracy;
- proponowanie polityki wypełnienia luk ilościowych;
- proponowanie polityki niwelowania luk jakościowych;
- proponowanie uaktualnienia kwalifikacji i certyfikacji;
- wspieranie współpracy między przedsiębiorstwami i dostawcami VET;
- wdrażanie programów i działań w celu niwelowania luk (ilościowych i jakościowych).

4.11.1 Jedynie kilka rad sektorowych z krajów członkowskich wykonywało wszystkie te zadania. Prawie wszystkie sektorowe i horyzontalne rady przeprowadzały analizy tendencji jakościowych i ilościowych na rynku pracy. Nieco rzadziej rady sektorowe i horyzontalne przygotowują propozycje polityk. Większość z nich przeprowadza za to lub zleca badania.

4.11.2 Znacznie częściej rady analizują tendencje jakościowe na rynku pracy oraz kształtują wnioski dotyczące polityk, na przykład rozwijających zawodowe profile nauczania, i nakreślają sposób pokonania luk jakościowych. Wiele rad zajmuje się wspieraniem współpracy między przedsiębiorstwami i dostawcami VET.

4.11.3 Realizacją programów i działań mających na celu zmniejszenie luki w kwalifikacjach na rynku pracy zajmuje się kilka rad krajowych. W szczególności w regionalnych radach horyzontalnych w nowych państwach członkowskich formułowane są propozycje dotyczące polityki niwelowania luki jakościowej.

4.12 Narzędzia wykorzystywane przez różne rady są ściśle związane z ich celami i zadaniami. Istotne dla rad są dane dotyczące ilościowych i jakościowych trendów na rynku pracy. Zgodnie z ogólną tendencją dane są gromadzone i analizowane przez organizacje zewnętrzne, z wyjątkiem przypadków, gdy w strukturze rady funkcjonuje np. obserwatorium rynku pracy.

4.12.1 Należy oddzielić proces zbierania i analizy danych o rynku pracy od podejmowania decyzji politycznych dotyczących reagowania na tendencje na rynku pracy.

4.13 W zarządzaniu radami sektorowymi funkcjonującymi aktualnie w krajach UE i poza nią zapewniony jest w składzie zarządu rady udział przedstawicieli pracodawców (zazwyczaj pełnią oni kierowniczą rolę), pracobiorców, a w stosownych przypadkach także reprezentantów dostawców szkoleń i rządu (w przypadku rady o zasięgu regionalnym władz lokalnych). Ustalany jest albo niewielki skład zarządu (w celu wzmocnienia procesów decyzyjnych), albo dosyć liczny zarząd w celu maksymalizacji jego reprezentatywności. Członkowie zarządu rady powinni pochodzić z reguły z przemysłu i muszą mieć w sektorze znaczny prestiż oraz wiarygodność.

4.13.1 W ocenie kierowania radą podkreśla się, że nie należy włączać do agendy rady kwestii dotyczących stosunków pracy, które są domeną komisji dialogu sektorowego. Z drugiej strony dzięki poruszaniu wielu innych kwestii bardzo istotnych dla pracodawców i pracowników działalność rady pomaga łagodzić napięcia pojawiające się w dialogu społecznym.

4.13.2 Rady sektorowe często współpracują ze sobą organizacyjnie. W Kanadzie funkcjonuje np. Sojusz Rad Sektorowych, gdzie wymienia się informacje i narzędzia oraz projektuje wspólne procedury, m.in. w odniesieniu do rozwoju krajowych standardów zawodowych.

5. Uwagi szczegółowe

Obserwatoria rynku pracy jako ważne zaplecze dla skutecznego funkcjonowania rad sektorowych

5.1 W krajach członkowskich UE funkcjonują rozmaite obserwatoria rynku pracy na poziomach: krajowym, sektorowym, regionalnym. Zdarza się, że struktury obserwatorium funkcjonują wewnątrz istniejących rad ds. zatrudnienia lub działają pod inną nazwą.

5.1.1 Obserwatoria są ustanawiane w celu:

- monitorowania trendów i polityk na rynku pracy,
- gromadzenia, analizy i interpretacji danych,
- przekazywania danych użytkownikom zgodnie z ich potrzebami.

5.1.2 Kluczowe znaczenie ma łączenie obserwatoriów w sieci krajowe i międzykrajowe. Na europejskim i globalnym rynku, który cechuje elastyczność, obserwatoria nie mogą istnieć we wzajemnej izolacji.

5.1.3 Każde obserwatorium, jako narzędzie prognoz mających na celu lepsze antycypowanie zmian na rynku pracy, będzie się rozwijać, a jego znaczenie będzie wzrastać, jeśli koncentrując się na własnych celach, będzie utrzymywać regularne kontakty z innymi obserwatoriami.

5.2 Zadaniem obserwatoriów zatrudnienia i umiejętności jest dostarczanie strategicznych informacji różnym uczestników przemian. Oprócz partnerów społecznych i urzędów państwowych są to małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), instytucje szkoleniowe, władze i samorządy lokalne, służby zatrudnieniowe, służby wsparcia biznesu.

5.3 Zakres działalności obserwatorium rynku pracy powinien obejmować:

- identyfikację priorytetów szkoleniowych i zapewnienie skuteczniejszej interakcji między rozwijaniem umiejętności i tworzeniem miejsc pracy;
- monitorowanie zmian i stanu zapotrzebowania na rynku pracy;
- analizę statystyk dotyczących pracy i edukacji;
- świadczenie usług informacyjnych i zapewnienie w strukturze obserwatorium modułu wykonawczego wspierającego przejście „od placówki edukacyjnej lub szkoleniowej do pracy”, którego głównym celem jest:
- monitorowanie ścieżek edukacyjnych i szkoleniowych prowadzących do statusu pracownika,
- określenie zmian i wzajemnych zależności między podażą i popytem w sektorach gospodarczych i różnych zawodach;
- koordynowanie badań i ankiet oraz uczestniczenie w promowaniu innowacji i polityki rozwoju,
- rozpowszechnianie informacji dotyczących zatrudnienia i umiejętności wśród różnych grup docelowych.

5.4 Obserwatorium może dostarczać systematycznych analiz rynku pracy na szczeblu krajowym, a także lokalnym i sektorowym. Przeprowadza analizy porównawcze na poziomie sektora oraz bada zapotrzebowanie na różne zawody i specjalizacje na poziomie regionalnym, sektorowym i lokalnym w celu określenia przyszłego popytu na umiejętności.

5.5 W ramach obserwatorium można realizować następujące zadania wspomagające lub uzupełniające funkcjonowanie rad sektorowych i horyzontalnych ds. rynku pracy i umiejętności:

- tworzenie i analizowanie prognoz w odniesieniu do społecznych i gospodarczych zmian na poziomie krajowym, sektorowym lub regionalnym, co umożliwi formułowanie definicji i określanie kształtu nowego miejsca pracy w szczególnie zagrożonych sektorach lub regionach;
- aktualizowanie definicji dotyczących schematów tradycyjnych sektorów w celu lepszego dostosowania umiejętności pracowników;
- zachęcanie do rozwijania partnerstwa w zakresie przemian i działań innowacyjnych poprzez:
- tworzenie sieci włączających inne obserwatoria, a także zainteresowane strony;

- rozwijanie strategii szkolenia ustawicznego;
- prowadzenie usług doradztwa zawodowego;
- specyfikację szkoleń pomiędzy przedsiębiorstwami i sektorami oraz lokalnymi inicjatywami dotyczącymi zatrudnienia.

5.6 Obserwatoria rynku pracy zrzeszające różne zainteresowane strony powinny być także uczestnikami debaty prowadzonej między odpowiednimi podmiotami, na przykład radami sektorowymi i horyzontalnymi ds. zatrudnienia, dotyczącej ewolucji gospodarki europejskiej, krajowej, sektorowej, regionalnej i lokalnej. Obserwatoria są szczególnie ważne w kontekście identyfikacji nowych miejsc pracy, w rozumieniu nowych działań gospodarczych, nowych schematów zatrudnienia oraz nowych umiejętności.

5.7 Jeśli chodzi o aktualne relacje pomiędzy radami sektorowymi i obserwatoriami rynku pracy, to w kilku krajach UE (np. we Francji i Szwecji) istnieją sektorowe obserwatoria rynku pracy zajmujące się identyfikacją potrzeb szkoleniowych

w sektorze na zlecenie krajowych rad sektorowych ds. CVET (w przypadku Francji obserwatorium wykonuje takie badania dla Komisji Funduszy Szkoleń Sektorowych ⁽⁷⁾).

5.7.1 Funkcjonujące w niektórych krajach członkowskich regionalne obserwatoria rynku pracy przeprowadzają na zlecenie regionalnych rad horyzontalnych identyfikację tych sektorów, które są rozwojowe lub zanikające. Rezultatem identyfikacji jest poszerzony i spójny typ informacji, które są brane pod uwagę przez władze regionalne, partnerów społecznych i dostawców szkoleń w dyskusji dotyczącej tego, na które rodzaje kursów IVET i VET oferowanych przez regionalne instytucje szkoleniowe istnieje zapotrzebowanie.

5.7.2 W przypadku planowanych ERS rolę współpracujących z nimi obserwatoriów szczebla europejskiego mogłyby, w opinii Komitetu, pełnić Fundacja Dublińska (Eurofound) oraz Cedefop, szczególnie w trakcie projektów pilotażowych. W przyszłości ERS mogłyby współpracować z ponadnarodowymi sieciowymi strukturami obserwatoriów rynku pracy.

Bruksela, 17 lutego 2010 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Mario SEPI

⁽⁷⁾ Na podstawie studium wykonalności (zob. przypis 4).