



Comitetul Economic și Social European

CCMI/068
Adaptarea competențelor:
consilii sectoriale privind
ocuparea forței de muncă și
competențele
(aviz exploratoriu)

Bruxelles, 4 decembrie 2009

AVIZUL

Comisiei consultative pentru mutații industriale (CCMI)
privind
adaptarea competențelor la necesitățile industriei și ale serviciilor în curs de transformare –
contribuția unei eventuale înființări la nivel european a unor consilii sectoriale privind
ocuparea forței de muncă și competențele
(aviz exploratoriu)

Raportor: **dl KRZAKLEWSKI**
Coraportor: **dl SZÚCS**

Administrator: Miguel COLERA

În scrisoarea sa din 29 iunie 2009 și în conformitate cu articolul 262 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, dna Margot Wallström, vicepreședinta Comisiei Europene, a solicitat Comitetului Economic și Social European să elaboreze un aviz exploratoriu pe tema:

Adaptarea competențelor la necesitățile industriei și ale serviciilor în curs de transformare – contribuția unei eventuale înființări la nivel european a unor consilii sectoriale privind ocuparea forței de muncă și competențele

Comisia consultativă pentru mutații industriale, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 26 noiembrie 2009. Raportor: dl KRZAKLEWSKI. Coraportor: dl SZŰCS.

În cea de-a ...-a sesiune plenară, care a avut loc la ... și ... (ședința din ...), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu ... voturi pentru, ... voturi împotriva și ... abțineri.

*

* *

1. Concluzii și recomandări

- 1.1 Comitetul Economic și Social European întâmpină cu profund interes ideea creării consiliilor sectoriale privind ocuparea forței de muncă și competențele la nivel european. În opinia sa, instituirea de **consilii sectoriale** organizate și gestionate corespunzător, în activitatea cărora s-ar implica diverse părți interesate, **ar trebui să ofere un sprijin esențial procesului de gestionare a mutațiilor** de la nivel sectorial, în special prin analize previzionale privind evoluția situației în materie de ocupare a forței de muncă și de competențe necesare, precum și **prin adaptarea competențelor la cerere și ofertă**.
- 1.2 Comitetul este convins că consiliile sectoriale europene (CSE) ar putea contribui la gestionarea schimbărilor sectoriale și la realizarea obiectivelor inițiativei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”. În plus, Comitetul consideră că ar fi binevenită consultarea în viitor a CSE competent când se adoptă decizii privind schimbările sectoriale la nivel european.
- 1.3 După examinarea, în cadrul unui studiu de fezabilitate, a avantajelor și dezavantajelor opțiunilor politice privind diferitele tipuri de consilii (consilii sectoriale funcționând ca un instrument al politicii UE, bazat *de facto* pe dialogul social european; consilii sectoriale funcționând ca o „platformă europeană” a consiliilor sectoriale ale statelor membre), Comitetul înclină în favoarea concepției inspirate de modelul propus în cadrul dialogului social european. Consiliile sectoriale ar putea beneficia într-o măsură

substanțială de contactul (în conformitate cu principiul cooperării) cu structurile dialogului social european (DSE) și de activitățile lor politice.

- 1.4 Comitetul consideră că activitatea comitetelor europene de dialog sectorial (CEDS) ar putea servi drept model de funcționare consiliilor sectoriale.
- 1.4.1 Cu toate acestea, este important de subliniat că consiliile sectoriale europene pot avea un domeniu de aplicare mai larg în ce privește numărul părților interesate implicate și un rol mai autonom decât comitetele europene de dialog social, concentrându-se mai mult pe competențe și pe piața forței de muncă decât pe dialogul social.
- 1.4.2 Comitetul consideră că și sectoarele lipsite de structuri de dialog social european ar trebui să beneficieze de posibilitatea creării de consilii sectoriale europene. Astfel, consiliul sectorial european nou creat ar putea constitui baza creării unui nou comitet european de dialog sectorial.
- 1.5 Comitetul consideră că viitoarele consilii sectoriale europene ar trebui să colaboreze strâns și în mod regulat cu omologii lor de la nivel național. **Comitetul recomandă ca, pe baza metodei deschise de coordonare, consiliile create la nivelul UE să sprijine crearea consiliilor naționale, în cazurile în care nu există, oferind consiliere și exemple de bune practici.** Acest demers privește în special sectoarele pentru care vor fi create consilii la nivel european. În acest scop, s-ar putea utiliza cooperarea cu structurile sectoriale de dialog social care există deja în aceste țări și experiența acestora.
- 1.6 Comitetul consideră că, pe lângă sprijinul acordat gestionării mutațiilor sectoriale, consiliile sectoriale europene au de îndeplinit următoarele sarcini principale:
- să analizeze din punct de vedere cantitativ și calitativ tendințele pieței muncii în sectorul respectiv;
 - să propună politici pentru acoperirea și eliminarea lipsurilor cantitative și calitative de pe piața muncii în sectorul respectiv, precum și măsurile necesare în acest scop;
 - să sprijine cooperarea dintre întreprinderile din sectorul respectiv, pe de o parte, și prestatorii din domeniile FP¹.
- 1.7 Comitetul susține că, pentru o funcționare eficace, este important ca consiliile sectoriale europene:
- să constituie o platformă care să includă parteneri sociali, organizații și instituții de educație și formare, instituții, organizații și autorități publice, asociații profesionale și institute de cercetare;

¹ FP - formarea profesională.

- să se concentreze sectorial, adică asupra unor anumite sectoare în sens larg și asupra unor profesii specifice sectorului respectiv;
 - să ia în considerare schimbările dinamice din sfera sectoarelor și să creeze noi sectoare;
 - să asigure implicarea în aspectele administrative a reprezentanților angajatorilor și salariaților, precum și, acolo unde este cazul, a organizatorilor de acțiuni de formare și a autorităților politice;
 - să constituie parteneriate strategice puternice, ceea ce presupune să stabilească relații cu instituțiile de învățământ secundar, instituțiile care oferă servicii de formare profesională tinerilor care abandonează școala, instituțiile de învățământ superior, întreprinderile (oferind material didactic și strategii de dezvoltare a resurselor umane, inclusiv pentru IMM-uri), consiliile sectoriale și autorități regionale;
 - să aplice strategii de lucru solide și productive, concentrându-se pe realitățile industriale și nevoile urgente, cum ar fi nevoia de informare privind piața muncii și modalitățile de atragere și reținere a lucrătorilor în sectorul respectiv și să ia în considerare nevoile IMM-urilor.
- 1.8 În vederea consolidării impactului consiliilor sectoriale europene asupra mutațiilor sectoriale, Comitetul propune ca acestea să acorde importanța cuvenită formării continue la toate nivelurile, în special formării și educației profesionale continue – asociată cu formarea profesională inițială (FPI) – și altor forme de dezvoltare și recunoaștere a competențelor pe parcursul vieții. Este important să se acționeze în favoarea integrării politicilor de formare continuă prin utilizarea, ca bază, a metodei deschise de coordonare.
- 1.9 Comitetul propune să se acorde o atenție specială sectoarelor care au componente puternice bazate pe cunoaștere, de preferință legate de aspecte precum „economia ecologică”.
- 1.10 În opinia Comitetului, înființarea consiliilor sectoriale ar trebui bazată pe realizarea unor procese politice precum **Cadrul european al calificărilor (CEC)**, Sistemul european de credite acumulate și transferabile (ECTS), Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET), Cadrul european de referință pentru asigurarea calității (EQARF), Europass și ar trebui să contribuie la dezvoltarea acestora. Comitetul consideră că înființarea consiliilor sectoriale ar trebui asociată cu punerea în aplicare, în UE, a Cadrului european al calificărilor, precum și a Sistemului european de credite pentru educație și formare profesională și a Cadrului european de referință pentru asigurarea calității.
- 1.11 Comitetul recomandă **participarea în consiliile sectoriale a asociațiilor profesionale și a organizațiilor care oferă educație și formare profesională**. Aceste structuri joacă un rol esențial în domeniile educației și formării prin cooperarea cu întreprinderile și pun în evidență problema formării la locul de muncă la toate nivelurile, prin stagii profesionale.

- 1.12 Comitetul solicită ca CSE planificate să întrețină o cooperare permanentă cu universitățile europene și cu instituțiile de învățământ superior, care ar putea crea o punte de legătură între sectorul industrial și cercetarea științifică din domeniul formării. În acest sens, forumul UE pentru dialogul universităților și întreprinderi a demonstrat avantajele cooperării, atât pentru sectorul industriei, cât și pentru învățământul superior².
- 1.13 Luând în considerare **relațiile dintre consiliile sectoriale europene**, pe de o parte, și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) și Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), pe de altă parte, Comitetul menționează că ar trebui ca sprijinul acordat de Cedefop și Eurofound activității consiliilor sectoriale pe plan structural și informativ ar trebui considerate ca făcând parte din sarcinile acestor instituții, ceea ce presupune dotarea acestora cu resurse suplimentare.
- 1.14 Comitetul recomandă cu fermitate ca, atât de la nivel european, cât și de la nivel național, consiliile sectoriale să coopereze și chiar să stabilească legături cu **observatoarele din domeniul ocupării forței de muncă și al competențelor**, precum și cu rețelele naționale și europene ale acestora. Această propunere se referă la acele consilii a căror structură internă nu include astfel de observatoare. Se recomandă ca, în statele membre în care se înființează consiliile sectoriale, să se sprijine crearea unor observatoare de acest tip, în cazul în care acestea nu există deja, precum și cooperarea, în cadrul unor rețele, cu observatoarele de la nivel regional.
- 1.15 În ceea ce privește **finanțarea procesului de creare și de funcționare a consiliilor sectoriale** la nivel european, Comitetul consideră că este necesar să se identifice resursele necesare, încă de la începutul procesului de creare. În plus, trebuie asigurate resursele necesare sprijinirii consiliilor și dezvoltării observatoarelor din domeniul pieței muncii și al competențelor care cooperează cu acestea și care sunt integrate în structura lor.
- 1.15.1 Comitetul recomandă Comisiei ca, la elaborarea proiectului pilot privind CSE, aceasta să aibă în vedere mai curând crearea, într-o primă etapă, a unui număr limitat de consilii, decât înființarea imediată a acestora în 20 de sectoare. Această recomandare este legată de constrângerile bugetare. Va fi mult mai ușor să se asigure finanțarea necesară înființării a 4-5 consilii anual. Acest tip de garanție financiară pe termen mediu pentru proiectul CSE pare a fi o chestiune critică.
- 1.16 CESE **solicită o mai bună gestionare profesională** a inovării în domeniul educației. Este esențială îmbunătățirea sistemelor educative și de formare din UE pentru sporirea șanselor de angajare și reducerea inegalităților. Modificările instituționale din domeniul

² Comunicarea Comisiei „[Un nou parteneriat pentru modernizarea universităților: forumul UE pentru dialogul universităților și întreprinderi](#)”, COM(2009) 158 final, 2 aprilie 2009.

educației reușesc cu greu să țină pasul cu nevoile societății. Instituțiile trebuie să **ia în considerare necesitatea unei relații strânse între schimbări, inovare, educație și formare.**

- 1.17 Comitetul pledează pentru **reintegrarea învățământului și a formării profesionale în viața reală** și adecvarea acestuia la nevoile societății și la comportamentul noilor generații de elevi.

2. Contextul avizului exploratoriu

2.1 În scrisoarea sa din 29 iunie 2009, vicepreședinta Comisiei Europene, dna Margot Wallström, a solicitat Comitetului Economic și Social European să elaboreze un aviz exploratoriu pe tema „*Adaptarea competențelor la necesitățile industriei și ale serviciilor în curs de transformare – contribuția unei eventuale înființări la nivel european a unor consilii sectoriale privind ocuparea forței de muncă și competențele*”.

2.1.1 Scrisoarea face referire la criza actuală și la măsurile care pot fi adoptate pe piața forței de muncă în scopul ajustării acesteia la nevoile producției și al introducerii unei gestiuni mai sociale a mutațiilor în servicii și industrie.

2.1.2 Comisia consideră că, pentru realizarea acestui obiectiv, este esențială dotarea actualilor și viitorilor lucrători cu competențele necesare întreprinderilor care să le permită adaptarea la schimbări. Această măsură a constituit subiectul unei comunicări recente a Comisiei intitulate „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” [COM(2008) 868 final], care își propune să identifice și să evalueze nevoile europene în materie de competențe până în 2020 și să dezvolte în UE capacitatea de a anticipa mai bine și de a adapta competențele și locurile de muncă.

2.1.3 La 4 noiembrie 2009, Comitetul a adoptat un aviz referitor la această comunicare³.

2.2 În urma publicării comunicării, este în curs de elaborare, la solicitarea Comisiei, un studiu de fezabilitate privind înființarea, la nivel european, de consilii sectoriale privind forța de muncă și competențele. La elaborarea prezentului aviz, Comitetul a avut la dispoziție o versiune provizorie a acestui studiu⁴.

3. Tendințe și inovare în materie de educație și formare în Uniunea Europeană

a) Necesitatea inovării în sistemele de învățare

3.1 Pentru valorificarea deplină a potențialului forței de muncă europene, este absolut necesară consolidarea capitalului uman. Acest aspect este important din perspectiva șanselor de angajare, a capacității de adaptare la schimbări – în special în contextul actualei crize economice – precum și a coeziunii sociale.

³ CESE 1712/2009, nepublicat încă în JO.

⁴ *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level, Interim Report.* (Studiu de fezabilitate privind înființarea, la nivel European, de consilii sectoriale privind forța de muncă și competențele, raport intermediar), comandat de Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse. ECORYS / KBA Nijmegen, Rotterdam, 3.6.2009.

- 3.2 **CESE solicită o mai bună gestionare profesională** a inovării în domeniul educației. Este esențială îmbunătățirea sistemelor educative și de formare din UE pentru sporirea șanselor de angajare și reducerea inegalităților. Modificările instituționale din domeniul educației reușesc cu greu să țină pasul cu nevoile societății. Instituțiile trebuie **să ia în considerare necesitatea unei relații strânse între schimbări, inovare, educație și formare.**
- 3.3 Inovația în materie de educație este strâns legată de societatea informațională și a cunoașterii. Instituțiile de învățământ trebuie să ia în considerare și să aprecieze la justa lor valoare noile metode de învățare. Noi metodologii de învățare, inclusiv modelele de învățare colectivă bazate pe TIC, ar trebui să faciliteze **coordonarea învățării de-a lungul vieții** în domenii precum formarea adulților, învățământul superior, sistemul școlar și învățarea informală, diminuând astfel separarea instituțională.
- 3.4 Este de o importanță strategică **acordării unei importanțe mai mari cunoștințelor dobândite anterior și recunoașterea acestora printr-un certificat**, în special pentru a motiva lucrătorii să valorifice posibilitățile de învățare de-a lungul vieții. Sistemele de acreditare ar trebui să fie din ce în ce mai strâns legate de rezultatele învățării și să contribuie la reducerea barierelor birocratice.
- 3.5 Politicile ar trebui să integreze **învățarea informală și non-formală**, luând în considerare faptul că învățarea de-a lungul vieții devine o realitate, mulțumită, printre altele, și rețelelor virtuale și sociale în materie de învățare.
- b) **Necesitatea unei implicări mai puternice a părților interesate**
- 3.6 Actualul proces de globalizare, însoțit de rapide schimbări tehnologice, provoacă probleme legate de deficitul de mână de lucru calificată și de necesitatea unei mai bune integrări a educației, formării și activității profesionale. Îmbunătățirea implicării părților interesate în învățarea de-a lungul vieții ar trebui să contribuie la îmbunătățirea condițiilor de elaborare, punere în aplicare și evaluare a inovațiilor în sistemul de formare, în vederea unei gestionări eficiente a evantaiului de cunoștințe și competențe, în continuă schimbare. **Este imperativ necesară sporirea gradului de cunoaștere, sensibilizare și implicare a întreprinderilor în acest proces.**
- 3.7 Angajatorii ar trebui să accepte faptul că formarea lucrătorilor contribuie la satisfacerea nevoilor economice actuale și, mai mult decât atât, constituie pentru aceștia un sprijin, ca instrument de promovare a capitalului uman pe termen mediu și lung.
- 3.8 Ar trebui să se acorde mai mare atenție valorii pe care o reprezintă **dezvoltarea spiritului antreprenorial**. Libera circulație a lucrătorilor și încurajarea **mobilității forței de muncă** ar trebui să beneficieze de o recunoaștere mai largă ca elemente de promovare a

pieței forței de muncă. Ar trebui, pe de o parte, sporite și îmbunătățite informațiile privind piețele forței de muncă, tendințele acestora și nevoile în materie de competențe, iar, pe de altă parte, ar trebui îmbunătățite **serviciile de orientare și asistență** oferite solicitanților de locuri de muncă

c) **Metode de educație și formare mai apropiate de viața reală**

3.9 Comitetul pledează pentru **reintegrarea educației și formării în viața reală** și adecvarea acestora la nevoile societății și la comportamentul noilor generații de elevi. Metodele de formare inovatoare oferă posibilitatea unor investiții eficiente în învățământ și apropie procesul de formare de sectorul întreprinderilor.

3.10 Este necesar să se treacă de la **formarea bazată pe participarea la cursuri către o formare orientată pe rezultatele învățării**, în conformitate cu logica de emancipare și construire a capacităților individului și cu necesitatea trecerii de la o concepție a competenței la una a performanței.

3.11 Activitatea profesională și învățarea se suprapun din ce în ce mai mult într-o societate bazată pe cunoaștere. Prin urmare, trebuie încurajată orice **metodă de formare la locul de muncă**. În acest sens, ar trebui să se acorde prioritate **creșterii motivației individuale în materie de formare** și a angajamentului întreprinderilor privind stimularea învățării continue în rândul lucrătorilor lor.

4. **Contextul consiliilor sectoriale și transversale**⁵

4.1 **Consiliile** sectoriale și transversale⁶ își propun să ofere o vedere de ansamblu asupra evoluției probabile a situației privind nevoile în materie de **locuri de muncă și de competențe**, cu scopul de a contribui la elaborarea politicilor. Activitatea consiliilor se poate limita la efectuarea unei analize sau poate include și adaptarea și punerea în aplicare a politicilor.

4.2 Aceste consilii funcționează în mod organizat și permanent, oferind totodată o platformă diverselor părți interesate implicate în administrarea lor. Părțile interesate includ, în primul rând, organismele publice, instituțiile și autoritățile, partenerii sociali, instituțiile de educare și formare și instituțiile de cercetare.

4.3 Consiliile sectoriale pot fi organizate la diferite niveluri geografice. Obiectivul acestora este de a studia schimbările în ceea ce privește nevoile în materie de competențe la

⁵ Observații bazate pe studiul de fezabilitate menționat în nota de subsol 4.

⁶ În cazul în care toți lucrătorii și toate întreprinderile dintr-o țară sunt acoperite de activitățile unui singur consiliu, acesta poate fi numit transversal (intersectoriale).

- nivelul unei singure categorii profesionale, al unui singur sector industrial, sau al unui grup bine determinat al acestora . În anumite cazuri, consiliile sectoriale naționale dispun de secțiuni regionale.
- 4.3.1 În opinia Fundației de la Dublin, nivelul regional sau sectorial este esențial pentru crearea consiliilor. Aceasta subliniază că consiliile înființate la nivel național și european ar trebui să acționeze în conformitate cu principiul subsidiarității. Pentru facilitarea comunicării între organele care gestionează consiliile regionale/sectoriale, este important să se exploateze sinergiile posibile, de exemplu în ce privește monitorizarea și cercetarea științifică.
- 4.4 Unele consilii de la nivel național se ocupă de formarea profesională inițială, iar altele de educație și formarea profesională continuă. În unele țări, acestea se ocupă de ambele tipuri de formare, ceea ce creează un efect de sinergie și permite evitarea suprapunerilor.
- 4.5 Consiliile analizate în studiul de fezabilitate urmăresc același obiectiv general: un echilibru mai bun pe piața muncii între cerere și ofertă, din punct de vedere cantitativ (locuri de muncă) și calitativ (aptitudini și competențe). Cu toate acestea, există diferențe în modul de realizare a acestui obiectiv general, precum și între consiliile care se concentrează pe formarea profesională inițială, pe de o parte, și cele care se concentrează pe educația și formarea profesională continuă, pe de altă parte. Această observație se aplică țărilor în care educația și formarea profesională sunt divizate în inițiale și continue.
- 4.6 În majoritatea statelor membre, principalul obiectiv al **consiliilor transversale naționale** (intersectoriale) constă în identificarea și analiza cantitativă a tendințelor pe termen lung de pe piața muncii, precum și propunerea de acțiuni adecvate acestor tendințe. Rolul principal al unor **consilii naționale transversale** este de a anticipa nevoile pieței muncii în materie de mână de lucru calificată din perspectiva competențelor intersectoriale.
- 4.7 În numeroase cazuri, **consiliile transversale** se concentrează nu numai aspectele cantitative, ci și pe cele calitative. Pe baza tendințelor constatate pe piața muncii, membrii acestor consilii, de exemplu cei din Comitetul consultativ pentru educație și formare din Danemarca, oferă recomandări ministrului învățământului, pe baza tendințelor pieței muncii, nu numai cu privire la definirea de noi competențe sau la combinarea sau eliminarea calificărilor existente, ci și cu privire la aspecte generale ale formării profesionale, precum coordonarea programelor de formare.
- 4.8 În unele țări, consiliile regionale transversale au aceleași obiective ca și omologiile lor de la nivel național. Acestea oferă institutelor de cercetare date de la nivel regional, care le permit să estimeze numărul de locuri de muncă în viitor și competențele necesare. Este interesant de observat că anumite consilii transversale regionale depun eforturi pentru

ajustarea nevoilor viitoare de tip calitativ la datele cantitative actuale privind numărul tinerilor care se înscriu în procesul de formare profesională inițială.

- 4.9 Consiliile sectoriale naționale din domeniul educației și formării profesionale inițiale își propun ca principal obiectiv să garanteze că noii lucrători care sosesc pe piața muncii dispun de competențele necesare. Principala lor sarcină este de a elabora și moderniza structurile calificărilor profesionale, profilurile profesionale, normele și învățământul în general.
- 4.10 Principalul obiectiv al consiliilor sectoriale naționale din domeniul formării profesionale continue este creșterea nivelului competențelor celor aflați deja pe piața muncii. În acest scop, consiliile definesc nevoile lucrătorilor în materie de formare și organizează acțiuni de formare sau finanțează cursuri asigurate de prestatori externi.
- 4.11 Consiliile de la nivel național sau regional îndeplinesc **sarcini** diferite. De exemplu, consiliile sectoriale și transversale:
- analizează tendințele cantitative ale pieței muncii;
 - analizează tendințele calitative ale pieței muncii;
 - propun o politică pentru acoperirea lacunelor cantitative;
 - propun o politică pentru acoperirea lacunelor cantitative;
 - propun actualizarea calificărilor și certificărilor;
 - promovează cooperarea dintre întreprinderi și prestatorii din domeniul formării profesionale;
 - implementează programe și acțiuni menite să acopere lacunele (sub aspect cantitativ și calitativ).
- 4.11.1 Numai câteva consilii sectoriale din statele membre execută aceste sarcini. Practic, toate consiliile sectoriale și transversale efectuează analize cu privire la tendințele calitative și cantitative ale piețelor muncii. Un număr mai mic de consilii sectoriale și transversale elaborează propuneri politice. Majoritatea acestora realizează sau comandă studii de cercetare.
- 4.11.2 Sunt mult mai numeroase cazurile de consilii care analizează tendințele calitative ale pieței muncii și formulează propuneri privind politicile, de exemplu acele politici care își propun să dezvolte profiluri de formare profesională și să ofere piste pentru acoperirea lacunelor calitative. Numeroase consilii se implică în sprijinirea cooperării dintre întreprinderi și prestatorii din domeniul formării profesionale.
- 4.11.3 Unele consilii naționale realizează programe și acțiuni menite să reducă deficitul în materie de calificări de pe piața muncii. În special consiliile regionale transversale din

noile state membre formulează propuneri pentru politicile menite să acopere lacunele calitative.

- 4.12 Instrumentele utilizate de diferitele consilii sunt adaptate obiectivelor și sarcinilor acestora. Datele privind tendințele calitative și cantitative ale pieței muncii sunt esențiale pentru acestea. Tendința generală este de colectare și analizare a acestor date de către organizații externe, cu excepția cazurilor în care structura unui consiliu include, de exemplu, un observator pentru piața muncii.
- 4.12.1 Este necesar să se facă o distincție între colectarea și analizarea datelor privind piața muncii, pe de o parte, și adoptarea deciziilor politice privind reacția la tendințele pieței muncii, pe de altă parte.
- 4.13 Consiliilor de administrație ale consiliilor sectoriale care funcționează în prezent în UE și în afara acesteia includ reprezentanți ai angajatorilor (care îndeplinesc, în general, o funcție de conducere), ai salariaților și, în anumite cazuri, reprezentanți ai prestatorilor de servicii de formare și ai autorității executive (autoritățile locale în cazul unui consiliu regional). Consiliul de administrație este fie de dimensiuni reduse (pentru consolidarea procesului decizional), fie suficient de extins pentru a garanta o reprezentativitate maximă. În principiu, membrii consiliului trebuie să provină din industrie și să se bucure de un prestigiu considerabil în domeniu și de credibilitate.
- 4.13.1 În evaluarea administrației consiliilor, se subliniază că agenda consiliilor nu ar trebui să includă chestiuni legate de relațiile de muncă, care sunt de competența comitetului de dialog sectorial. Pe de altă parte, abordând numeroase alte chestiuni esențiale pentru angajatori și salariați, consiliile contribuie la atenuarea tensiunilor care apar în dialogul social.
- 4.13.2 Consiliile sectoriale cooperează frecvent în cadrul unei organizații. În Canada, acest rol este îndeplinit de Alianța consiliilor sectoriale, în cadrul căreia se face schimb de informații și instrumente și se elaborează proceduri comune, în special cu privire la dezvoltarea de standarde profesionale naționale.

5. **Observații specifice**

Observatoarele pentru piața muncii: o bază importantă pentru funcționarea eficace a consiliilor sectoriale

- 5.1 În statele membre, există diferite observatoare pentru piața muncii care funcționează la nivel național, sectorial și regional. Structurile observatoarelor funcționează uneori în cadrul unor consilii pentru ocuparea forței de muncă, altele activează sub un alt nume

5.1.1 Aceste observatoare:

- monitorizează tendințele și politicile pieței muncii;
- colectează, analizează și interpretează date;
- transmit aceste date utilizatorilor în funcție de nevoile acestora.

5.1.2 Este esențial ca aceste observatoare să fie conectate în cadrul unor rețele naționale și internaționale. Acestea nu pot funcționa izolat pe o piață europeană sau globală flexibilă.

5.1.3 Fiecare dintre aceste observatoare, ca instrument de analiză prospectivă menit să prevadă schimbările pe piața muncii, se va dezvolta și va deveni mai important dacă va întreține contacte regulate și sistematice cu alte observatoare.

5.2 Misiunea observatoarelor din domeniul ocupării forței de muncă și al competențelor constă în furnizarea de informații strategice diferiților actori ai schimbării. Pe lângă partenerii sociali și organismele guvernamentale, acestea includ IMM-urile, instituțiile de formare, autoritățile locale, serviciile de ocupare a forței de muncă și serviciile de sprijin pentru întreprinderi.

5.3 Activitățile unui observator pentru piața muncii ar trebui să cuprindă:

- Identificarea priorităților în materie de formare și asigurarea unei interacțiuni mai eficiente între dezvoltarea competențelor și crearea de locuri de muncă;
- monitorizarea schimbărilor și nevoilor de pe piața muncii;
- analizarea statisticilor privind munca și formarea;
- asigurarea serviciilor de informare și a unui serviciu care să faciliteze trecerea de la procesul de formare la activitatea profesională, principalele obiective fiind:
 - monitorizarea parcursului educativ și formativ care conduce la ocuparea unui loc de muncă;
 - identificarea schimbărilor și interdependenței dintre cerere și ofertă în sectoarele economice și diferitele profesii;
- coordonarea cercetării științifice și a anchetelor și participarea la promovarea inovării și a politicii de dezvoltare;
- difuzarea informațiilor privind ocuparea forței de muncă și competențele în cadrul diferitelor grupuri țintă.

5.4 Un observator poate oferi analize sistematice ale pieței muncii la nivel național, local și sectorial. Acesta efectuează analize comparative la nivelul sectorului și examinează nevoile în materie de profesii și specializări de la nivel regional, local și sectorial, cu scopul de a defini nevoile viitoare în materie de competențe.

5.5 Observatorul poate efectua următoarele sarcini, pentru a sprijini și completa activitatea consiliilor sectoriale și transversale consacrată pieței muncii și competențelor:

- să elaboreze și să analizeze previziunile în materie de mutații sociale și economice la nivel național, sectorial și regional, pentru a putea identifica și defini noi profesii în sectoarele sau regiunile amenințate;
- să actualizeze definițiile modelelor sectoriale tradiționale, pentru o adaptare mai eficientă a competențelor lucrătorilor;
- să încurajeze dezvoltarea parteneriatelor în domeniul schimbărilor și al activităților inovatoare, prin:
 - crearea de rețele care să reunească și alte observatoare și părți interesate;
 - dezvoltarea de strategii în materie de formare continuă;
 - prestarea de servicii de consiliere profesională;
 - elaborarea de programe de formare cu implicarea întreprinderilor, sectoarelor și inițiativelor locale în materie de ocupare a forței de muncă.

5.6 Observatoarele de pe piața muncii, care reunesc diferite părți interesate, ar trebui să participe și la dezbaterile actorilor implicați, de exemplu consiliile sectoriale și transversale active în domeniul ocupării forței de muncă. Observatoarele joacă un rol deosebit de important identificarea noilor profesii și înțelegerea noilor activități economice, a modelelor de ocupare a forței de muncă și a noilor competențe.

Bruxelles, 26 noiembrie 2009

Președintele
Comisiei consultative pentru mutații industriale

Joost Van IERSEL
