

Usklađivanje vještina za podržavanje razvoja karijere u Austriji, Hrvatskoj, Sloveniji i Španjolskoj

REFERENTNO IZVJEŠĆE



This project has received funding
from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Pripremili EFFECT projektni partneri:

- S. Gavez; M. Karničnik; Ekonomski Institut Maribor, Centar za razvoj ljudskih potencijala, Maribor, Slovenija;
- K. Kogler; M. Strobl; R. Divitschek; BAB Unternehmensberatung GmbH, Graz, Austrija;
- A. Company Pausà, S. Renovell Rico, L. Uixera Cotano; Fundació Florida de la Comunitat Valenciana, Valencia, Španjolska;
- S. Mihovilić; L. Šipek; Hrvatska gospodarska komora, Županijska komora Krapina, Krapina, Hrvatska.

Maribor, Graz, Krapina, Valencia; listopad 2013.

Sadržaj ovog rada je isključiva odgovornost autora te nužno ne odražava stavove Europske komisije.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

SADRŽAJ

1. SAŽETAK.....	5
2. UVOD	6
3. REFERENTNI PROCES I METODOLOGIJA.....	7
4. PROFILI ZEMALJA.....	8
5. ANALIZA SITUACIJE	13
5.1 Usklađivanje i predviđanje ponude i potražnje vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje.....	13
5.2 Nerazmjer vještina i odgovor obrazovanja/obuke na neusklađenost i zahtjeve vještina	21
5.3 Dostupne informacije i podaci.....	24
5.4 Ključni akteri na tržištu rada, njihova uloga i angažman u usklađivanju i predviđanju potražnje i ponude vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja	25
6. IZAZOVI I PREPREKE U USKLAĐIVANJU PONUDE I POTRAŽNJE VJEŠTINA	29
6.1 Poboljšanje usklađivanja ponude i potražnje vještina i važnost razvoja karijere i cjeloživotnog učenja u procesu usklađivanja vještina	29
6.2 Kako ključni akteri na tržištu rada mogu pridonijeti poboljšanju?	32
7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	35



POPIS KRATICA

ABI	Austrijski javni zavod za zapošljavanje, Odjel za istraživanje tržišta rada i strukovne informacije
AGS	Godišnja anketa o rastu
AMS	Austrijski javni zavod za zapošljavanje
CCE	Hrvatska gospodarska komora
CEDEFOP	Europski centar za razvoj stručnog osposobljavanja
CES	Hrvatski zavod za zapošljavanje
CEV	Centar za stručnu naobrazbu
CISOK	Centar za informacije i stručne savjete
ECVET	Europski kreditni sustav u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju
ECVET	Europska komisija
ELPGN	Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja
EQARF	Europski okvir osiguranja kvalitete za strukovno obrazovanje i osposobljavanje
EQF	Europski okvir za kvalifikacije
ESF	Europski socijalni fond
ESS	Zavod za zapošljavanje Slovenije
EU	Europska Unija
EUROPASS	Inicijativa Europske Unije za povećanjem transparentnosti kvalifikacija i mobilnosti građana Europe
GDP	Bruto domaći proizvod
HRD	Razvoj ljudskih potencijala
ICT	Informacijsko-komunikacijske tehnologije
INSUAL	Nacionalni institut za kvalifikacije
JAP	Zajednički memorandum politike zapošljavanja
LEES	Kretanje i solidarnost zapošljavanja
LLL	Cjeloživotno učenje
LOE	Organski zakon o obrazovanju
NGO	Nevladina organizacija
NQF	Okvir nacionalnih kvalifikacija
PIE	Integralni plan za zapošljavanje
SNCFP	Nacionalni sustav kvalifikacija i stručnog osposobljavanja



1. SAŽETAK

Jedan od tri prioriteta Strategije Europa 2020. je uključivi rast, poticanje gospodarstva s visokom zaposlenošću koje donosi ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju. Aktivnosti u okviru ovog prioriteta, između ostalog, zahtijevaju moderniziranje i jačanje politike zapošljavanja, politike obrazovanja i osposobljavanja. Povećanje globalne konkurencije, demografske promjene i brze tehnološke promjene dovele su do nerazmjera vještina diljem Europe. Pružanje pravih vještina tvrtkama za poticanje inovacija i rasta, za rješavanje nezaposlenosti i kako bi se osiguralo u potpunosti iskoristiti potencijal građana EU je izazov s kojim se suočava Europa. Nova inicijativa "Program za nove vještine i radna mjesta", kao dio Strategije Europa 2020., naglašava potrebu za boljim predviđanjem i usklađivanjem vještina i potreba tržišta rada na razini EU-a, koji će se provoditi u suradnji s državama članicama, socijalnim partnerima i obrazovnim ustanovama.

Kako bi se to olakšalo, Europska komisija pokrenula je poziv za podnošenje prijedloga VP/2011./010 - Projekti koji doprinose razmjeni dobrih praksi, Domena 1: Provedba dimenzija vještina inicijative "Program za nove vještine i radna mjesta". Bolje predviđanje i usklađivanje vještina i potreba na tržištu rada su ključni za budući gospodarski razvoj, povećanje konkurentnosti i smanjenje nezaposlenosti. Kao odgovor na to, partneri iz Austrije, Hrvatske, Slovenije i Španjolske izvršili su vrednovanje u okviru projekta pod nazivom Odgovarajuće vještine za podršku razvoja karijere. Partneri su usporedili politike, sustave, pristupe, metode i primjere dobre prakse u pogledu usklađivanja vještina za održavanje razvoja karijere i cjeloživotnog učenja, nerazmjera vještina i ključnih aktera na tržištu rada, njihove uloge i njihovo sudjelovanje u usklađivanju i predviđanju ponude i potražnje vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja. Partneri su također identificirali izazove i prepreke u usklađivanju ponude i potražnje vještina i predložili odgovarajuća poboljšanja u usklađivanju ponude i potražnje vještina koje podržavaju razvoj karijere i cjeloživotno učenje, te identificirali ključne aktere na tržištu rada i njihove uloge u tim procesima. Partneri su se složili da je nerazmjer vještina ključno pitanje politike za donositelje politika i socijalne partnere, uključujući i udruge poslodavaca i sindikate, poslodavce, institucije za obrazovanje i osposobljavanje u sve četiri zemlje partnera, kao i u drugim zemljama Europske unije. Oni bi se trebali uhvatiti u koštac s neusklađenošću izgradnjom partnerstva, predviđanjem i dostavljanjem podataka o ponudi i potražnji vještina, te suradnjom između svih ključnih sudionika kako bi se osiguralo bolje usklađivanje vještina na tržištu rada.

Promatrane zemlje partnera su na različitoj razini usklađivanja i podudaranja vještina, razvoja karijere i procesa cjeloživotnog učenja. Suradnja između zainteresiranih strana za boljom interakcijom između svijeta obrazovanja i rada je na različitim razinama i oblicima. Nekoliko dobrih praksi u vezi politike, sustava, pristupa i metoda na nacionalnoj/regionalnoj razini u usklađenju i podudaranju vještina, razvoja karijere i cjeloživotnom učenju su identificirane i mogu se prenijeti i na druge zemlje. Ali neka poboljšanja treba dalje razvijati u sve četiri zemlje: bolji odaziv sustava obrazovanja/obuke na svim razinama; jačanje pripravnčkih programa; stvaranje partnerstva i jačanje suradnje između sudionika na svim razinama te njihovo angažiranje tijekom procesa; poticanje poslodavaca da sudjeluju u investiranju i sudjeluju u aktivnostima obrazovanja/obuke.



2. UVOD

Projekt EFFECT

Projekt EFFECT ima za cilj prikupljanje primjera konkretnih mjera potpore za razvoj sustava za poboljšanje usklađenja ponude i potražnje vještina, te jačanje sposobnosti poduzeća da provode ili poboljšavaju procese razvoja karijere. Specifični ciljevi projekta su: (1) Podići svijest o važnosti vještina, posebno onih koje se traže na tržištu rada od strane sektora koji se šire; (2) Promicati i intenzivirati raspravu o predviđanju i usklađivanju potrebnih vještina na tržištu rada, koje su osnovane kao prioritet za EU od strane Komisije za komunikacije "Nove vještine za nova radna mjesta", dva Zaključka Vijeća i nezavisno stručno izvješće; (3) Pokretanje partnerskog dijaloga između socijalnih partnera, poslodavaca i obrazovnih/trening institucija koje bi mogle razviti i ažurirati potrebne profile vještina i olakšati proces karijere i razvoj cjeloživotnog procesa učenja; (4) Ojačati sudjelovanje socijalnih partnera, strukovna tijela obrazovanja/obuke i službi za zapošljavanje u stvaranju učinkovitih mjera za poboljšanje usklađenja ponude i potražnje vještina.

Realizacija specifičnih ciljeva projekta doprinosi umrežavanju procesa i dinamičnijoj i odgovornijoj interakciji između svijeta rada, obrazovanja i obuke te propisuje nacionalnu i međunarodnu raspravu o ozbiljnosti trenutnog nedostatka neusklađenosti kvalifikacija i vještina učenih na tržištima rada što negativno utječe na gospodarski i društveni razvoj. Aktivnosti projekta EFFECT omogućuju partnerima i ciljnim skupinama da uče jedni od drugih, razmjenjuju znanja i najbolje prakse.

Projekt EFFECT se provodi u Sloveniji, Austriji, Španjolskoj i Hrvatskoj te uključuje predstavnike svih relevantnih ciljnih skupina i njihovih predstavnika, ključne vlasti i zainteresirane strane u sve četiri zemlje: stručnjaci u službama za zapošljavanje koji se bave vođenjem karijere i suradnjom s poslodavcima; stručnjaci u centrima vođenja po sveučilištima i školama, organizacije za obuku i obrazovanje; stručnjaci u predviđanju i usklađivanju ponude i potražnje odgovarajućih vještina, razvoju karijere i cjeloživotnom učenju; predstavnici poslodavaca koji djeluju u području razvoja ljudskih potencijala i zapošljavanja; predstavnici gospodarske komore, sindikata; predstavnici stručnih organizacija koje mogu igrati važnu ulogu u profesionalnom usmjeravanju i cjeloživotnom učenju; socijalni partneri i sudionici, kreatori politike, lokalne zajednice, druge organizacije na tržištu rada koje stvaraju politike, mjere i programe za razvoj karijere i cjeloživotno učenje. Krajnji korisnici rezultata projekta su također i kreatori politika koji mogu koristiti osnovne smjernice za razvoj politika i učinkovite mjere za poboljšanje usklađivanja ponude i potražnje vještina.

6

EFFECT Projektno partnerstvo

EFFECT partnerstvo uključuje 6 projektnih partnera iz četiri europske zemlje, Slovenija, Austrija, Španjolska i Hrvatska. EFFECT partnerstvo proizlazi iz dobrih iskustava i dugogodišnje suradnje na prethodnim projektima. EFFECT projektno partnerstvo se sastoji od partnera, s iskustvom u stvaranju i implementaciji politike zapošljavanja, obrazovanja, osposobljavanja i smjernica. Partnerstvo se također širi na popratne partnere, najvažnije vlasti, kreatore politika i socijalne partnere vezane za područje zapošljavanja, a svi su zainteresirani za korištenje rezultata projekta za razvoj politika i programa za zapošljavanje (Zavod za zapošljavanje Slovenije, Zavod za zapošljavanje Hrvatske; AMS - Arbeitsmarktservice Steiermark, Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije, Hrvatska; Florida Centre de Formación, COOP.V). Popratni partneri su od velike važnosti za praćenje aktivnosti projekta i osvježenosti.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

3. REFERENTNI PROCES I METODOLOGIJA

Sustavno vrednovanje je proces usporedbe procesa i izvedbenih podataka prema najboljim industrijskim ili najboljim praksama iz drugih industrija. Također se naziva i "najbolje prakse sustavnog vrednovanja" ili "proces sustavnog vrednovanja", te se ovaj proces koristi u upravljanju i posebnom strateškom upravljanju.¹

Sustavno vrednovanje u funkcijama javnog sektora kao alat za poboljšanje i inovacije u javnoj upravi, gdje državne organizacije ulažu napore i sredstva za postizanje kvalitete, učinkovitosti i djelotvornosti usluga koje pružaju. Strateško sustavno vrednovanje uključuje promatranje kako drugi djeluju, međutim to nema veze je li njihovo djelovanje u vlastitom sektoru/industriji.²

Sustavno vrednovanje projekta EFFECT odgovara različitim vrstama sustavnih vrednovanja poznatih kao "sustavno vrednovanje u javnom sektoru" i "strateško sustavno vrednovanje", a ne pojedine industrije i stoga se razlikuje od jasno poslovnog pogleda i metodologije fokusirane na ekonomske pokazatelje.

Pregledom snaga i slabosti, uspoređujući izvedbu i razmjenu ideja i dobrih praksa, partneri uče kako poboljšati usklađivanje ponude i potražnje vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje.

Procijeniti nacionalne situacije na području predviđanja i usklađivanja ponude i potražnje vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja, identificirati najbolje nacionalne prakse u svakoj državi partneru, prepoznati prednosti i slabosti, identificirati izazove, mogućnosti i nove inicijative, implementirati nacionalne forume u svim zemljama partnerima na kojima će prisustvovati svi relevantni sudionici.

Zaključci nacionalnih foruma su dizajnirani s ciljem dobivanja pregleda najboljih praksa za razmjenu i dijeljenje između zemalja partnera i šire u Europi i raspravu na dva transnacionalna foruma u Austriji i Španjolskoj na kojima se posebna pažnja posvećuje razvoju interkulturalnog okvira za procesuiranje razmjene i razvoja inovativnih politika tržišta rada i praksi u području usklađivanja ponude i potražnje vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja. Zaključci s nacionalnih i transnacionalnih foruma rezultirali su ovim izvješćem sustavnog vrednovanja.

¹ <http://en.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>

² <http://en.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>



4. PROFILI ZEMALJA

U Austriji, u prošlosti, rano napuštanje školovanja kretalo se oko 10 % te se smanjilo na 7,6% 2012., što je ispod prosjeka u EU (12,7 %). Austrija je sama postavila cilj stope ranog napuštanja školovanja koji nije viši od 9,5 % do 2020., što je već postignuto. Postignuće tercijarnog obrazovanja 2012. bilo je 26,3 %, što je nisko u usporedbi s prosjekom EU (35,7 %). Nasuprot toga, u cjeloživotnom učenju bilo je uključeno 14,1 % odrasle populacije što je iznad prosjeka EU (9,0 %).

Hrvatska je već dosegla presedan EU 2020. glede ranog napuštanja školovanja (2012. 4,2 %), a njezina izvedba u ovom području je među najboljima u Europi. Postignuće tercijarnog obrazovanja 2012. bilo je najniže u odnosu na zemlje partnere (23,7 %) i prosjek EU. Što se tiče sudjelovanja odraslih u cjeloživotnom obrazovanju, s 2,4% Hrvatska je znatno ispod prosjeka EU i ostale tri zemlje partnera.

Slovenija već ima vrlo nisku stopu ranog napuštanja školovanja (4,4% u usporedbi s prosjekom EU od 12,7%) i prilično dobru stopu postignuća tercijarnog obrazovanja (39,2 % u odnosu na prosjek EU od 35,7 %). Cilj za 2020. je održati ove rezultate i nadalje povećati stopu obrazovnih postignuća. Sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom učenju u Sloveniji iznosi 13,8 % i iznad je prosjeka EU 2012.

U Španjolskoj rano napuštanje školovanja predstavlja ozbiljan problem koji utječe na 24,9% dobne skupine od 18-24 (2012.). Što se tiče postignuća tercijarnog obrazovanja Španjolska je imala brz napredak u posljednjih nekoliko godina, a s 40,1 % 2012. je već dostigla standarde EU za 2020 od 40,0%. Sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom učenju također je iznad prosjeka EU (10,7 % 2012.).

Među zemljama partnerima stopa zaposlenosti u Austrija je najveća (75,6 %), te je već premašila standarde EU 2020. (75,0 %), a najmanja je u Hrvatskoj 55,4 %, 2012. Stope aktivnosti 2011. u Austriji (75,3 %) te u Španjolskoj (73,7 %) bile su iznad prosjeka EU (71,2 %), a slijede Slovenija sa 70,3 % , te Hrvatska sa 60,8 %. U promatranim zemljama, s izuzetkom Hrvatske, stopa aktivnosti žena premašila je prosjek EU. Što se tiče stope aktivnosti starijeg stanovništva (55-64 godine), Slovenija (33,3 %) je daleko iza prosjeka EU (50,9 %), a slijedi je Hrvatska (40,5 %), Austrija (42,9 %) i Španjolska (52,9 %). Što se tiče nezaposlenosti, najgora situacija je u Španjolskoj. 2012. jedna četvrtina aktivnog stanovništva je bila nezaposlena, slijedi Hrvatska sa 16 % (prosjek EU iznosio je 10,5 %). Posebno zabrinjava nezaposlenost mladih u Španjolskoj (53,2 %) i Hrvatskoj (43,0 %) 2012. što je prilično iznad prosjeka EU (23,0 % 2012.). Nezaposlenost mladih u Austriji je najmanja (8,7 %), a slijedi Slovenija (20,6 %), što je također ispod prosjeka EU.

Javne investicije u obrazovanje, kao % BDP-a, znatno su porasle u Hrvatskoj od 2000., ali su još uvijek ispod prosjeka EU; isto je u Španjolskoj, dok su iznad prosjeka EU u Austriji i Sloveniji.



Stanovništvo

Stanovništvo 2012., (1000)	8,443.0
Projekcija stanovništva 2030., (1000)	8,859.5
Gustoća stanovništva stanovništvo/km ²	100
Područje (km ²)	83,858

Stanovništvo po dobnim grupama, 2012..

0 do 14 godina	1,224,361
15 do 64 godine	6,137,307
65+ godina	1,081,350

Aktivno stanovništvo 2011. (1000)

Austrija	4,323
EU-27	240,150

Stope aktivnosti prema spolu (%), 2011.

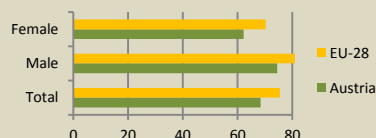
	Ukupno	Muškarci	Žene
Austrija	75.3	81.1	69.5
EU-27	71.2	77.6	64.8

Stope aktivnosti prema dobnoj skupini (%), 2011.

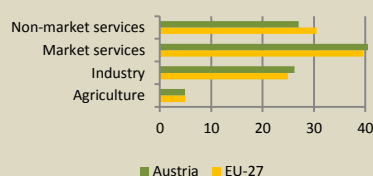
	15-24	25-54	55-64
Austrija	59.9	88.1	42.9
EU-27	42.7	85.0	50.9

Tržište rada

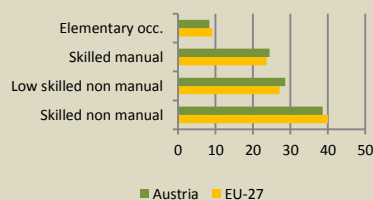
Stope zapošljavanja, 2012. (% stanovništva 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih osoba, 2012.



Profesija zaposlenih osoba, 2012.



Gospodarstvo

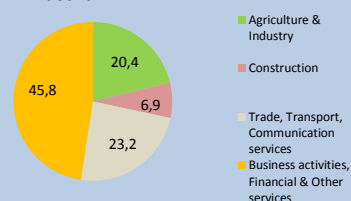
BDP po glavi stanovnika €, 2012. (trenutne cijene)

	EUR	EU-28=100	promjena*
Austrija	32,200	131%	+ 1.4
EU-28	23,100	100%	- 0.6

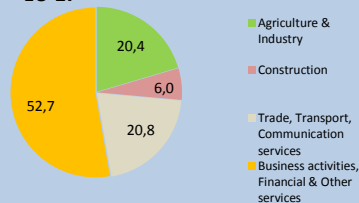
*% promjena u odnosu na prethodno razdoblje (2012./2011.)

Bruto dodana vrijednost, 2010. (% svih grana)

Austrija



EU-27



Ukupni javni izdaci na obrazovanje, 2009. (% BDP-a po razini obrazovanja)

	Primarno ISCED1	Sekundarno ISCED 2-4	Tercijarno ISCED 5-6
Austrija	1.1	2.8	1.6
EU-27	1.2	2.4	1.2

Obrazovanje i obuka

Obrazovanje mladih, 2012.*

	Ukupno	Muškarci	Žene
Austrija	86.6	85.9	87.3
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % stanovništva u dobi od 20-24 godine ima najmanje srednjoškolsko obrazovanje

Tercijarna obrazovna postignuća, 2012. (dobna skupina 30-34)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Austrija	26.3	26.0	26.6
EU-28	35.7	31.5	39.9

Napustili obrazovni sustav, 2012.

	Ukupno	Muškarci	Žene
EU-28	12.7	14.4	11.0

Cjeloživotno učenje, 2012.**

	Ukupno	Muškarci	Žene
Austrija	14.1	13.0	15.2
EU-28	9.0	8.3	9.7

** % stanovništva u dobi od 25-64 koje sudjeluje u obrazovanju i obuci

Stopa nezaposlenosti, 2012. (%)

Spol	Muškarci	Žene	Ukupno
Austrija	4.4	4.3	4.3
EU-28	10.4	10.6	10.5

Obrazovanje	Primarno	Sekundarno	Tercijarno
Austrija	7.7	3.5	2.1
EU-28	16.8	8.2	5.6

Dob 15-24 25-74

Dob	15-24	25-74
Austrija	8.7	3.6
EU-28	23.0	9.1



Pokazatelji Europe 2020

	AT	EU-28	Cilj
Zaposlenost			
Stopa zaposlenosti (% Dob 20-64)	75.4	68.4	75.0
- Muškarci	80.9	74.5	
- Žene	70.3	62.3	
Obrazovanje			
Napustili obrazovni sustav	7.6	12.7	< 10
Postignuće tercijarnog obrazovanja	40.1	35.7	≥ 40

Izvor: EUROSTAT Statistics



This project has recieved funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities



Stanovništvo

Stanovništvo 2012., (1000)	4,398.2
Projekcija stanovništva 2030, (1000)	4,214.0
Gustoća stanovništva stanovništvo/km ²	79
Područje (km ²)	56,538
Stanovništvo po dobnim grupama, 2012.	

0 do 14 godina	654,332
15 do 64 godine	3,156,887
65+ godina	586,931

Aktivno stanovništvo 2011. (1000)	
Hrvatska	4,398
EU-27	240,150

Stope aktivnosti prema spolu (%), 2011.			
	Ukupno	Muškarci	
Hrvatska	60.8	67.4	54.4
EU-27	71.2	77.6	64.8

aktivnosti prema dobnoj skupini (%), 2011.				
	15-24	25-54	55-64	
Hrvatska	31.4	79.8	40.5	
EU-27	42.7	85.0	50.9	

Obrazovanje i obuka

Obrazovanje mladih, 2012.*

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	94.8	94.4	95.2
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % stanovništva u dobi od 20-24 godine ima
≥ srednjoškolsko obrazovanje

Tercijarna obrazovna postignuća, 2012. (dobna skupina 30-34)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	23.7	19.4	28.8
EU-28	35.7	31.5	39.9

Napustili obrazovni sustav, 2012.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	4.2	4.6	3.6
EU-28	12.7	14.4	11.0

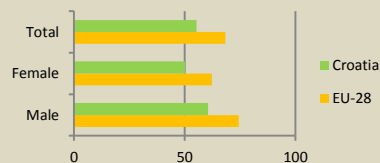
Cjelovito učenje, 2012.**

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	2.4	2.3	2.6
EU-28	9.0	8.3	9.7

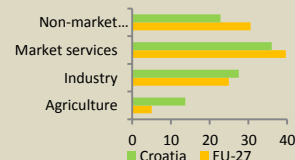
** % stanovništva u dobi od 25-64 koje sudjeluje u obrazovanju i obuci

Tržište rada

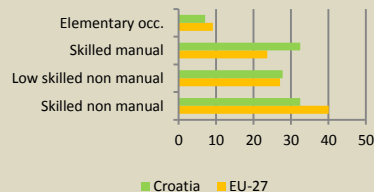
Stope zapošljavanja, 2012. (% stanovništva 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih osoba, 2012.



Profesija zaposlenih osoba, 2012.



Stopa nezaposlenosti, 2012. (%)

Spol	Muškarci	Žene	Ukupno
Hrvatska	16.2	15.6	15.9
EU-28	10.4	10.6	10.5

Obrazovanje	Primarno	Sekundarno	Tercijarno
Hrvatska	17.4	14.5	8.9
EU-28	16.8	8.2	5.6

Dob	15-24	25-74
Hrvatska	43.0	13.2
EU-28	23.0	9.1



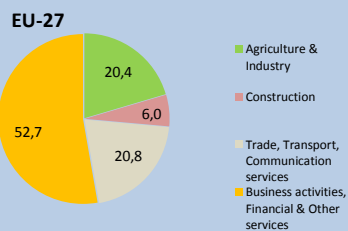
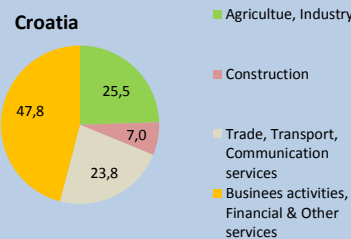
Gospodarstvo

BDP po glavi stanovnika €, 2012. (trenutne cijene)

	EUR	EU-28=100	change*
Hrvatska	8,500	61%	- 1.8
EU-28	23,100	100%	- 0.6

*% promjena u odnosu na prethodno razdoblje (2012./2011.)

Bruto dodana vrijednost, 2010. (% svih grana)



	Primarno ISCED1	Sekundarno ISCED 2-4	Tercijarno ISCED 5-6
Hrvatska	1.8	1.0	0.8
EU-27	1.2	2.4	1.2

Pokazatelji Europe 2020

	HR	EU-28	Cilj
Zaposlenost			
Stopa zaposlenosti (% Dob 20-64)	55.4	68.4	75.0
- Žene	50.2	62.3	
Napustili obrazovni sustav	4.2	12.7	< 10
Obrazovanje			
Postignuće tercijarnog obrazovanja	23.7	35.7	≥ 40

Izvor: EUROSTAT Statistics



Stanovništvo

Stanovništvo 2012., (1000)	2,055.5
Projekcija stanovništva 2030, (1000)	2,154,6
Gustoća stanovništva stanovništvo/km ²	104
Područje (km ²)	20,256

Stanovništvo po dobnim grupama, 2012.

0 do 14 godina	294,194
15 do 64 godine	1,414,547
65+ godina	346,800

Aktivno stanovništvo 2011. (1000)

Slovenija	1,019
EU-27	240,150

Stope aktivnosti prema spolu (%), 2011.

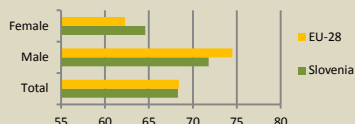
	Ukupno	Muškarci	Žene
Slovenija	70.3	73.9	66.5
EU-27	71.2	77.6	64.8

aktivnosti prema dobnoj skupini (%), 2011.

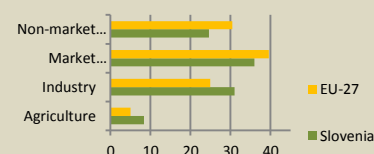
	15-24	25-54	55-64
Slovenija	37.4	90.1	33.3
EU-27	42.7	85.0	50.9

Tržište rada

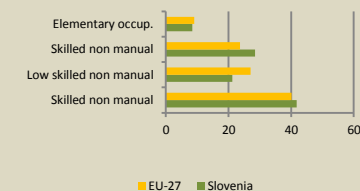
Stope zapošljavanja, 2012. (% stanovništva 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih osoba, 2012.



Profesija zaposlenih osoba, 2012.



Gospodarstvo

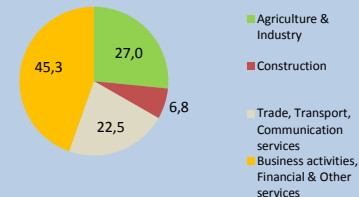
BDP po glavi stanovnika €, 2012.

	EUR	EU-28=100	change*
Slovenija	15,000	82%	- 0.3
EU-28	23,100	100%	- 0.6

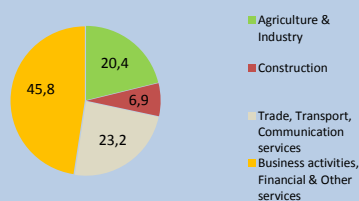
*% promjena u odnosu na prethodno razdoblje (2012./2011.)

Bruto dodana vrijednost, 2010. (% svih grana)

Slovenia



Austria



Ukupni javni izdaci na obrazovanje,

2009. (% BDP-a po razini obrazovanja)

	Primarno ISCED1	Sekundarno ISCED 2-4	Tercijarno ISCED 5-6
Slovenija	2.5	1.3	1.4
EU-27	1.2	2.4	1.2

Obrazovanje i obuka

Obrazovanje mladih, 2012.*

	Ukupno	Muškarci	Žene
Slovenija	90.1	88.1	92.5

* % stanovništva u dobi od 20-24 godine ima srednjoškolsko obrazovanje

Tercijarna obrazovna postignuća, 2012. (dobna skupina 30-34)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Slovenija	39.2	29.5	49.6
EU-28	35.7	31.5	39.9

Napustili obrazovni sustav, 2012.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Slovenija	4.4	5.4	3.2
EU-28	12.7	14.4	11.0

Cjeloživotno učenje, 2012.**

	Ukupno	Muškarci	Žene
Slovenija	13.8	11.5	16.1
EU-28	9.0	8.3	9.7

Stopa nezaposlenosti, 2012. (%)

	Muškarci	Žene	Ukupno
Slovenija	8.4	9.4	8.9
EU-28	10.4	10.6	10.5

Obrazovanje Tercijarno

	Primarno	Sekundarno	
Slovenija	14.0	8.1	5.8
EU-28	16.8	8.2	5.6

Dob	15-24	25-74
Slovenija	20.6	7.9
EU-28	23.0	9.1



Pokazatelji Europe 2020

	SI	EU-28	Cilj
Stopa zaposlenosti (% Dob 20-64)	68.3	68.4	75.0
- Muškarci	71.8	74.5	
- Žene	64.6	62.3	
Napustili obrazovni sustav	4.4	12.7	< 10
Postignuće tercijarnog obrazovanja	39.2	35.7	≥ 40

** % stanovništva u dobi od 25-64 koje sudjeluje u obrazovanju i obuci

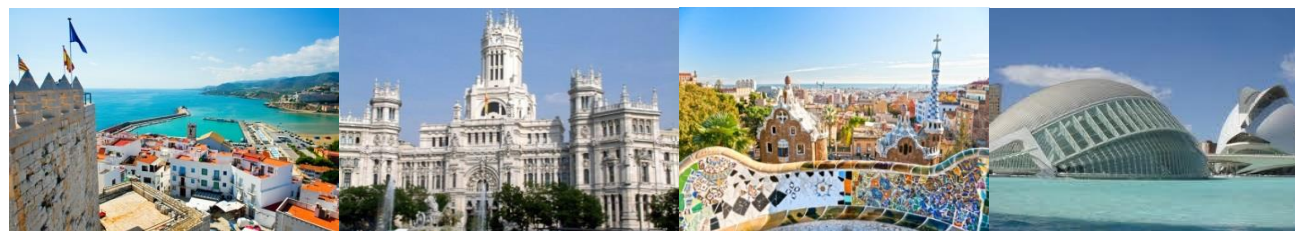


This project has recieved funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities



Stanovništvo

Stanovništvo 2012., (1000)	46,196.3
Projekcija stanovništva 2030, (1000)	49,961.2
Gustoća stanovništva stanovništvo/km ²	91
Područje (km ²)	506,030
Stanovništvo po dobnim grupama, 2012.	
0 do 14 godina	7,026,579
15 to 64 godine	31,140,024
65+ godina	8,029,673
Aktivno stanovništvo 2011. (1000)	
Španjolska	23,104
EU-27	240,150

Stope aktivnosti prema spolu (%), 2011.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Španjolska	73.7	80.4	67.0
EU-27	71.2	77.6	64.8

aktivnosti prema dobnoj skupini (%), 2011.

	15-24	25-54	55-64
Španjolska	40.9	86.0	52.3
EU-27	42.7	85.0	50.9

Obrazovanje i obuka

Obrazovanje mladih, 2012.*

	Ukupno	Muškarci	Žene
Španjolska	62.8	56.7	69.1
EU-28	80.3	77.7	83.1

* % stanovništva u dobi od 20-24 godine ima srednjoškolsko obrazovanje

Tercijarna obrazovna postignuća, 2012. (dobna skupina 30-34)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Španjolska	40.1	35.0	45.3
EU-28	35.7	31.5	39.9

Napustili obrazovni sustav, 2012.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Španjolska	12.7	14.4	11.0
EU-28	12.7	14.4	11.0

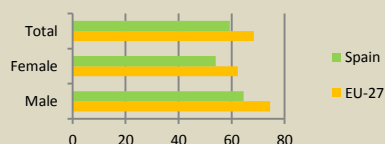
Cjeloživotno učenje, 2012.**

	Ukupno	Muškarci	Žene
Španjolska	10.7	9.9	11.6
EU-28	9.0	8.3	9.7

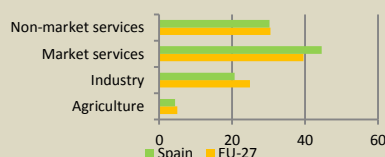
** % stanovništva u dobi od 25-64 koje sudjeluje u obrazovanju i obuci

Tržište rada

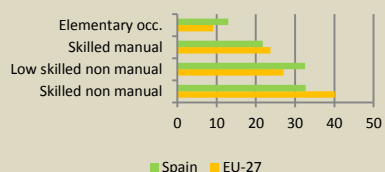
Stope zapošljavanja, 2012. (% stanovništva 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih osoba, 2012.



Profesija zaposlenih osoba, 2012.



Stopa nezaposlenosti, 2012. (%)

Spol	Muškarci	Žene	Ukupno
Španjolska	24.7	25.4	25.0
EU-28	10.4	10.6	10.5
Španjolska	31.2	21.9	14.0
EU-28	16.8	8.2	5.6

Dob	15-24	25-74
Španjolska	53.2	22.7

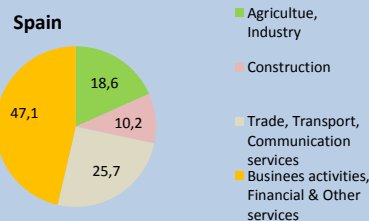


Gospodarstvo

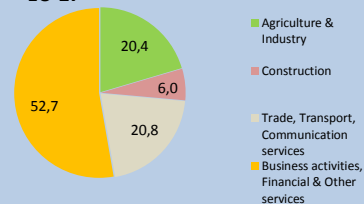
BDP po glavi stanovnika €, 2012. (trenutne cijene)			
	EUR	EU-28=100	change*
20200		97%	- 1.7
Španjolska	23,100	100%	- 0.6
EU-28			

*% promjena u odnosu na prethodno razdoblje (2012./2011.)

Bruto dodana vrijednost, 2010. (% svih grana)



EU-27



	Primarno ISCED1	Sekundarno ISCED 2-4	Tercijarno ISCED 5-6
Španjolska	1.3	1.9	1.1
EU-27	1.2	2.4	1.2

Pokazatelj Europe 2020

	ES	EU-28	Cilj
Zaposlenost			
Stopa zaposlenosti (% Dob 20-64)	59.3	68.4	75.0
- Muškarci	64.5	74.5	
- Žene	54.0	62.3	
Napustili obrazovni sustav			
Postignuće tercijarnog obrazovanja	24.9	12.7	< 10
Postignuće tercijarnog obrazovanja	40.1	35.7	≥ 40

Izvor: EUROSTAT Statistics



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

5. ANALIZA SITUACIJE

Financijska i gospodarska kriza dovela do veće nezaposlenosti u EU i sve veće neusklađenosti u vještinama što negativno utječe na gospodarsku konkurentnost i rast, narušava socijalnu uključenost, te stvara značajne ekonomske i socijalne troškove. Mlađi ljudi i imigranti više pate od nad-kvalifikacija, dok kod starijih radnika dolazi do zastarijevanja vještina.³ EU mora prevladati sve nerazmjere kvalifikacija kako bi se učinkovito koristio vlastiti talent i kako bi se spriječilo rasipanje ljudskog kapitala.⁴

5.1 Usklađivanje i predviđanje ponude i potražnje vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje

Usklađivanje i predviđanje vještina su složene i tekuće prakse, koje se provode kroz interakcije različitih aktera u gospodarstvu, politici i društvu. Ove prakse se izvode na različitim razinama i različitim poljima ili podsustavima koji su postavljeni u kontekst ili regulatorne i institucionalne okvire.⁵

Razvoj vještina, usavršavanje vještina i bolje podudaranje između ponude vještina i potražnje na tržištu rada nije samo potrebno, već je i izazov za EU i podijeljena odgovornost nacionalnih javnih vlasti, pružatelja obrazovanja i obuke, poslodavaca i zaposlenika, sa socijalnim partnerima koji igraju ključnu ulogu.

13

Politike, sustavi (nacionalni/regionalni/lokalni) koji se odnose na predviđanja i usklađivanje ponude i potražnje vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja u Austriji, Hrvatskoj, Sloveniji i Španjolskoj

Kategorizirana po CEDEFOP tipologiji, **Austrija** ima koordinirani cjeloviti sustav mehanizama predviđanja vještina utvrđenih prema: dobro razvijenim sustavima temeljenim na srednjoročnim i/ili kratkoročnim prognozama na makro razini, sektorskim studijama, redovitim anketama među poslodavcima, redovitim regionalnim anketama, te učinkovitim sustavu objavljivanja rezultata prema politici i praksi.

Neslaganje između vještina i potreba tržišta rada je sadašnji problem na **hrvatskom** tržištu rada. U posljednjih nekoliko godina, učinjeni su mnogi naponi kako bi se smanjio taj problem, te kako bi se promicala važnost cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, učenja, obrazovanja i karijera. Usvojene su mnoge politike, zakoni, strategije i modeli. Republika Hrvatska je članica Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), a Hrvatski zavod za zapošljavanje, koji je državni predstavnik, te Agencija za mobilnost i programe Europske unije, provode inicijativu Euroguidance.

Slovenija ima decentralizirani sustav predviđanja vještina. Trenutna analiza potreba za vještinama provodi se u okviru razvoja standarda zanimanja, uključujući i analizu sektora. Zavod za zapošljavanje Slovenije daje samo djelomičnu sliku vještina potrebnih vještina od strane poslodavaca, bez ikakvih elemenata profesionalnog usmjeravanja (Prognoza potražnje za ispitivanje zapošljavanja).⁶

³ Zapošljavanje i socijalni razvoji u Europi 2012.; Europska komisija, SWD(2013.).

⁴ Isto kao i prethodno.

⁵ Predviđanje i usklađivanje potražnje i ponude vještina; Sinteza nacionalnih izvješća; ETF, 2012.

⁶ EU studija mapiranje predviđanja vještina; Europski sastanak na visokoj razini o predviđanju vještina kod učenja odraslih; ITF, Turin; kolovoz 2012.



Španjolska je kategorizirana od strane CEDEFOP na način da posjeduje *decentralizirani sustav* predviđanja vještina.⁷ Nacionalni sustav kvalifikacija i strukovno obrazovanje i osposobljavanje (SNCFP) izrađeno je od strane Nacionalnog instituta za kvalifikacije. Sastoji se od instrumenata i mjera potrebnih za promicanje i razvoj integracije strukovnog obrazovanja i obuke kroz Nacionalni katalog stručnih kvalifikacija i ima za cilj promicanje i razvoj procjene i akreditacije stručnih kompetencija kako bi podupirao profesionalni i društveni razvoj ljudi i kako bi se zadovoljile potrebe proizvodnog sustava. Razvoj ovog sustava je prebačen u svaku autonomnu zajednicu, a to se razlikuje od regije do regije.

Zemlja	Politika/sustav/struktura	Strategija
Austrija	<ul style="list-style-type: none"> → AMS Stalni odbor za Nove vještine (nacionalni) → Nacionalni program reformi i ET 2020. (nacionalni) 	<ul style="list-style-type: none"> → LLL: 2020. – Strategija za cjeloživotno učenje u Austriji (nacionalno)
Hrvatska	<ul style="list-style-type: none"> → Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja - JAP (nacionalni) → Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (nacionalni) → Nacionalni program za mlade 2009.-2013. 	<ul style="list-style-type: none"> → Strategija za učenje odraslih → Nacionalna strategija za cjeloživotno stručno vodstvo i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. (nacrt) → Strategija za poduzetničko učenje 2010.-2014. → Strategija za obrazovanje, znanost i tehnologiju (nacrt)
Slovenija	<ul style="list-style-type: none"> → Rezolucija o nacionalnom visoko obrazovnom programu 2011.-2020. (nacionalni) → Nacionalni kvalifikacijski okvir (NQF) 	<ul style="list-style-type: none"> → Strategija cjeloživotnog učenja → Jamstveni program za mlade 2014.-2020.
Španjolska	<ul style="list-style-type: none"> → OPEA (nacionalni); Akcija smjernica za zapošljavanje i samozapošljavanje → Agencije za zapošljavanje (nacionalne) 	<ul style="list-style-type: none"> → PIE (nacionalno) – Integralni plan za zapošljavanje

Austrija

Austrijski **Nacionalni program reformi i nacionalno izvješće ET 2020.** prepoznaju negativne posljedice ranog napuštanja obrazovanja, ponajviše manje prilika za radna mjesta, veći rizik nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Posljedično, obrazovna reforma usredotočuje se na povećanje jednakih prilika i razina obrazovanja, a posebice za migrante, a savezna je vlada u suradnji s pokrajinama i općinama pokrenula nekoliko inicijativa kako bi se borila s nedostacima u obrazovanju od rane dobi.

U listopadu 2009. Upravni odbor Austrijske javne službe za zapošljavanje (AMS) osnovao je **"AMS Stalni odbor za nove vještine"** za Austriju na nacionalnoj razini. U svjetlu gospodarske situacije koja je u to vrijeme bila općenito teška, i sve veće razine nezaposlenosti, temeljna ideja je bila izvući najviše iz većine razdoblja operativne neiskoristivosti u kombinaciji s politikom mjera podrške za tržište rada (npr. obrazovne razine, kratkotrajni rad s kvalifikacijama, AMS trening), kako bi se pravodobno pripremila radna snaga (zaposlenici i osobe koje traže posao) za nadolazeće promjene i zahtjeve. Na temelju "Analize EU sektora", "AMS Stalni odbor za nove vještine" uspostavlja stručne skupine (klastere) za određivanje kratkoročnih do srednjoročnih zahtjeva za kvalifikaciju. Cilj je pokrenuti nove programe koji nude nastavak obrazovanja onima koji traže posao i zaposlenicima s kratkim vremenom provedbe što upućuje na

⁷ EU studija mapiranje predviđanja vještina; Europski sastanak na visokoj razini o predviđanju vještina kod učenja odraslih; ITF, Turin; kolovoz 2012.

utvrđene zahtjeve za kvalifikacijom. Bez obzira na trenutnu gospodarsku situaciju, postoji hitna potreba za dugoročnim daljnjim razvojem kvalifikacija, znanja i sposobnosti potencijalne radne snage, kako bi se osiguralo da tvrtke, kao i Austrija kao poslovno sjedište, ostanu konkurentne. Proglašeni cilj "AMS Stalnog odbora za nove vještine" je pravodobna implementacija kvalifikacijskih mjera temeljenih na pravovremenom očekivanju tekućih zbivanja, pri čemu se drži korak s kvalifikacijama koje će biti potrebne za tri do pet godina.

LLL: 2020. - Strategija cjeloživotnog učenja u Austriji: Strateški projekti su prikazani u deset "Aktionslinien", odnosno akcijskih programa koji uključuju viziju, trenutno stanje, ciljeve i mjere koje treba poduzeti. Ova inicijativa kombinira područja obrazovanja, integraciju, tržište rada, gospodarstvo, društvene djelatnosti, financije i regionalne poslove. Svi programi djelovanja uzimaju u obzir pet smjernica i četiri osnovna načela.

Hrvatska

Hrvatska Vlada je osnovala Agenciju za strukovno obrazovanje i obuku te obrazovanje odraslih koja je uključena u praćenje, razvoj, vrednovanje i unapređenje sustava obrazovanja u Hrvatskoj. Agencija je potpisala ugovor u rujnu 2013. s uspješnim hrvatskim olimpijcem Gordanom Kožuljom, koji je postao prvi nacionalni promotor cjeloživotnog učenja. Tijekom svoje uspješne sportske karijere on nije zanemario svoj osobni i profesionalni razvoj, tako da može biti dobar primjer drugima.

Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru osigurava jasnoću, napredovanje i kvalitetu kvalifikacija, kao i povezivanje razine kvalifikacija u Republici Hrvatskoj prema europskom kvalifikacijskom okviru; za cilj ima povećati transparentnost i kvalitetu cjelokupnog sustava obrazovanja te nastoji povezati obrazovanje s potrebama tržišta rada i uspostaviti sustav certificiranja i priznavanja različitih vrsta učenja.

Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja (JAP): ispituje glavne prednosti i izazove hrvatskoga tržišta rada, daje prijedloge za poboljšanje koordinacije ponude i potražnje vještina na tržištu rada i rješava dugoročnu nezaposlenost te poduzima mjere za poboljšanje zapošljavanja kritičnih skupina.

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala podržava osmišljavanje i provedbu aktivne i preventivne politike tržišta rada, usklađuje obrazovne programe s potrebama tržišta rada i promiče cjeloživotno učenje.

Zakon o obrazovanju odraslih stvara uvjete za integraciju cjeloživotnog učenja, obrazovanje odraslih i obuku za zapošljivost: kvalifikacije za prvi posao, prekvalifikacije, stjecanje i razvoj stručnih znanja, vještina i sposobnosti. Postoji niska razina dogovora o važnosti obrazovanja među raznim interesnim skupinama, a programi ne odgovaraju potrebama tržišta.

Nacionalna strategija za cjeloživotno stručno vodstvo i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. (nacrt) je mehanizam koji okuplja relevantne sudionike za razvoj učinkovitih politika, mjera i radnji. Slabost ovog mehanizma je nedovoljna uključenost svih dionika koji bi trebali raditi na razvoju.

Strategija za obrazovanje, znanost i tehnologiju (nacrt), koji je bio na javnoj raspravi do 15.11.2013., postavlja koncept cjeloživotnog učenja kao temelj za budući obrazovni sustav u Republici Hrvatskoj.

Strategija za učenje odraslih je instrument za sprječavanje socijalne isključenosti. To je jačanje institucionalnih kapaciteta za cjeloživotno učenje koje potiče dostupnost obrazovanja za odrasle i fleksibilnost oblika i metoda ovog tipa obrazovanja.

Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014. je osnova za stvaranje poticaja za gospodarski razvoj kroz poduzetništvo i promiče sustavni razvoj poduzetništva kao ključne kompetencije na svim razinama obrazovanja. No, ne postoji sinergija poslovanja i obrazovanja, te obrazovni sustav ne prati zahtjeve brzog tehnološkog razvoja.

Nacionalni program za mlade 2009. -2013.: Unaprjeđenje ukupnog djelovanja državnih i javnih institucija koje pridonose rješavanju potreba mladih te poboljšanju kvalitete njihovog života unutar njihovog djelokruga i nadležnosti.

Slovenija

Nacionalni program reformi 2013.-2014. predviđa intenzivna ulaganja u obuku kako bi se poboljšale ključne vještine i zapošljivost i smanjila neusklađenost znanja i vještina. Također opisuje planove za poboljšanje putova iz obrazovanja prema tržištu rada, s naglaskom na pružanje usluge usmjeravanja u karijeri kroz obrazovni sustav.

Rezolucija o Nacionalnom programu visokoga obrazovanja 2011.-2020. usmjereno je na vezu između obrazovanja i znanosti te poslovanja. Jedan od glavnih ciljeva je stvaranje strukturnih partnerstva između visokoškolskih obrazovnih ustanova i poslovne zajednice .

2007. godine je usvojena sveobuhvatna **Strategija cjeloživotnog učenja** koja podržava unaprjeđenje kvalitete obrazovanja i obuke ažuriranjem programa, nastavnih planova i karti znanja, razvijanjem obrazovnih strategija i strategija učenja, poboljšanjem pristupa obrazovanju, prepoznavanjem stečenog znanja i jačanjem istraživanja i suradnje s nevladinim institucijama i socijalnim partnerima. Slovenski obrazovni sustav dobro funkcionira, ali još uvijek postoje nedostaci kod podudaranja vještina dobivenih u obrazovnom sustavu s potrebama na tržištu rada.

Slovenija je ostvarila napredak u razvoju **Nacionalnog kvalifikacijskog okvira**, zajedno s nastavkom reformi u strukovnom obrazovanju i obuci. Fokus je na priznavanju neformalno stečenih znanja i vještina, boljem uključivanju ključnih kompetencija u obrazovni sustav i većem korištenju instrumenata kao što su EUROPASS, EQF, ECVET i EQARF.

Nedavno je Slovenija uspostavila okvir za olakšanje tranzicije mladih iz svijeta obrazovanja u svijet rada. U suradnji s nekoliko ministarstava (Ministarstvo rada, obitelji, socijalne politike afere i jednakih prilika; Ministarstvo obrazovanja, znanosti i sporta, Ministarstvo ekonomskog razvoja i tehnologije) stvorene su ključne reforme i mjere, kako slijedi: rana intervencija i aktivacija (5 reformi i sustavnih mjera i 9 programa mjera) i potporne mjere (4 reforme i sustavne mjere te 20 programa mjera) koje olakšavaju provedbu **Jamstvenog programa za mlade**.

Razvoj profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja je bio na visokom položaju dnevnog reda politike od kraja 90-ih godina. Provedba odredbi Zakona o tržištu rada (2011.), koji stavlja poseban naglasak na vođenje i savjetovanje, je korak naprijed. Kao odgovor na potrebu za boljim podudaranjem vještina prema zahtjevima tržišta rada, Slovenija trenutačno nastoji uvesti **usluge usmjeravanja u karijeri tijekom cijeloga ciklusa obrazovanja** i pružati informacije o budućim profesionalnim karijerama.

Program smanjenja obrazovnog deficita (nacionalni) za aktivno stanovništvo(u dobi od 25-64 godine) od 2009. provodi Javni fond za razvoj ljudskih potencijala i stipendija te Ministarstvo obrazovanja; sufinancira ga ESF i Ministarstvo. Program se provodi od 2004. na temelju Rješenja o Nacionalnom programu za obrazovanje odraslih te omogućuje opći i stalan pristup cjeloživotnom učenju.

Španjolska

2009. godine Španjolska je usvojila propise o postupku certificiranja za stručne kompetencije stečene kroz radno iskustvo i neformalne kanale treninga. Mjere za prilagodbu strukovnog obrazovanja zahtjevima tržišta rada uključuju reforme nastavnog plana i programa kako bi se izmijenilo i proširilo stručno osposobljavanje i odgovarajući certifikati. Ministarstvo obrazovanja promiče sveobuhvatni plan za postavljanje integriranog sustava profesionalnog usmjeravanja. Rad u 2010. -2011. je usmjeren na

regionalne uprave, davatelje smjernica i potencijalne korisnike. Španjolska je podijeljena na 17 autonomnih regija; neke od njih, kao što je Comunidad Valenciana, imaju dovoljno snage za postavljanje mjera koje trebaju suočiti javnost s pitanjima kao što su: zapošljavanje, obrazovanje i trening ili zdravstvene usluge. Ne postoji politika, sustava, pristup ili metoda koja bi odgovarala ili predviđala potražnju i ponudu vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje u Španjolskoj, ali neki naponi za povezivanje mogu se pronaći:

Obrazovni sustav: U LOE (Organski zakon obrazovanja, 2006.), obrazovni nastavni plan i program se definira kao skup ciljeva, temeljnih vještina, sadržaja, metoda poduke i kriterija za ocjenu; jedan od zadataka obveznog obrazovnog sustava je promicanje vještina za poticanje cjeloživotnog učenja među građanima.

Usluge usmjeravanja u radu i praksa: dostupno kod Javne službe za zapošljavanje (ovisno o svakoj autonomnoj regiji); tu su i druge institucije koje su uključene (udruge, zaklade, sindikati, agencije za zapošljavanje, agencije za privremeno zapošljavanje, itd.).

Upravljanje talentom: Neka poduzeća vjeruju/vrednuju/prepoznaju snagu znanja pripravnika i te vrše različite akcije za promicanje, unapređenje i razvoj istih. U tim vrstama poduzeća/tvrtki razvoj karijere je pitanje između tvrtke i radnika.

Akcijski plan za cjeloživotno učenje: Glavni ciljevi su naći bolje načine koordiniranja resursa, smanjenje broja odraslih bez potvrde sekundarnog obveznog školovanja, borba s problemom siromaštva i socijalne isključenosti imigranta i dobrih skupina, poboljšanje kulture cjeloživotnog učenja i praćenje sektora s obzirom na poboljšanje njegove kvalitete i učinkovitosti. Cjeloživotno učenje je zajednički cilj i Ministarstva obrazovanja i Ministarstva rada i imigracije. Obje institucije rade na pitanjima kao što su priznavanje profesionalnih vještina stečenih kroz radno iskustvo ili putem neformalnog obrazovanja.

Pristupi, metode, modeli koji se odnose na predviđanja i usklađivanje ponude i potražnje vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje u Austriji, Hrvatskoj, Sloveniji i Španjolskoj

U promatranim zemljama postoji nekoliko pristupa, metoda i modela koji se odnose na predviđanje i usklađivanje ponude i potražnje vještina, razvoj karijere i cjeloživotno učenje koje se može smatrati dobrim praksama i uz neke prilagodbe može se prenijeti i primijeniti u drugim zemljama. Pristupi, metode, modeli su razvijeni u skladu s potrebama svake zemlje, a prikazani su u daljnjem tekstu.

Zemlja	Predviđanje i usklađivanje vještina	Razvoj karijere	Cjeloživotno učenje
Austrija	<ul style="list-style-type: none"> → AMS barometar kvalifikacija (nacionalno) → Praćenje velikih poduzeća (nacionalno) 	<ul style="list-style-type: none"> → Specijalistički tečajevi uključeni u program "Nove vještine" (nacionalno) 	<ul style="list-style-type: none"> → Trening tečajevi: Sustavna kompetencija (nacionalno)
Hrvatska	<ul style="list-style-type: none"> → Uredba o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada (nacionalno) → Anketa poslodavaca (nacionalno) → Anketa - znanje i vještine potrebne za rad na radnom mjestu - upitnik 	<ul style="list-style-type: none"> → Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje / Orijentacija (nacionalno) → Centri za informiranje i savjetovanje u karijeri (CISOK) → Pomaknuto u prvi stupac 	<ul style="list-style-type: none"> → Centar za razvoj ljudskih potencijala (u sklopu Hrvatske gospodarske komore) → Centri za obuku unutar poduzeća (regionalno/lokalno) → Nacionalna kampanja za

Zemlja	Predviđanje i usklađivanje vještina	Razvoj karijere	Cjeloživotno učenje
	za poslodavce → Regionalna partnerstva za praćenje i procjenu potreba na tržištu rada za korištenje modela za zanimanja u potražnji → Partnerstvo za tržište rada Županije krapinsko-zagorske → Analiza i predviđanja potreba tržišta rada za specifičnim kvalifikacijama	(Anketa – znanje...) → Centri za karijeru (nacionalno/regionalno) većinom locirani na sveučilištima	promociju cjeloživotnog učenja i obrazovanja – Tjedan LLL (nacionalno) → Trening tečajevi (nacionalno) → Motivacijske radionice za LLL (nacionalno)
Slovenija	→ Sheme stipendija (regionalno)	→ Cjeloživotne profesionalne orijentacije (nacionalno) → Kompetencijski centri za razvoj ljudskih potencijala (sektorno) → Centri za karijere (nacionalno/regionalno) većinom locirani na sveučilištima	→ Centri za treninge unutar poduzeća (regionalno/lokalno) → Centri za cjeloživotno učenje (regionalno)
Španjolska	→ LEES: Poduzetnički programi za jačanje karijera (regionalno)	→ InDenova: Uspješno upravljanje talentom i razvojem karijere	→ Florida obrazovna grupa: Obrazovni model

Austrija

Specijalistički tečajevi programa "Nove vještine" (nacionalno): Na temelju rezultata specijalističke skupine **"AMS Stalni odbor za Nove vještine"** razvijeni su nastavni prijedlozi kao orijentacijski vodič za planiranje AMS tečajeva. Specijalistički tečajevi programa tzv. "Novih vještina" se provode od strane poslovnica AMS-a u pojedinim saveznm državama u suradnji s odgovarajućim obrazovnim institucijama. Ciljna skupina su osobe koje su već radile na određenom radnom području te su osposobljene s obzirom na trenutne zahtjeve tržišta rada na tom području, kako bi poboljšale svoje profesionalne mogućnosti i kako bi im se omogućio ponovni ulazak na tržište rada. Posebno težište je na ciljnoj skupini osoba u dobi iznad 45 godina.

Tečajevi: Sustavna kompetencija (KmS) (nacionalno): Tehnički tečajevi za obuku od strane javnih zavoda za zapošljavanje su intenzivnije uključeni u kontekstu formalnih kvalifikacija za obuku. KmS bi trebao omogućiti nezaposlenim osobama stjecanje vještina, prema nekoliko trening modula, koje su potrebne za primanje formalne kvalifikacije. Uzimaju se u obzir kretanja u obrazovnom sustavu, poput Nacionalnog kvalifikacijskog okvira (NQF) ili Europskog kreditnoga sustava za strukovno obrazovanje i obuku (ECVET). Nadalje, bitno je, također, i priznavanje neformalno stečenog znanja, kao i ishoda učenja i kompetencijskih orijentacija.



Uredba o načinu praćenja, analizi i predviđanju potreba tržišta rada omogućuje izradu preporuka za upisne politike u obrazovanju. Obrazovne ustanove, tijela jedinica lokalne (regionalne) samouprave, sektorska vijeća te Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa uzimaju u obzir preporuke Instituta kod predlaganja i utvrđivanja kvota za upis studenata. Preporuke nisu obvezne. Postoji nedostatak suradnje svih dionika na tržištu rada.

Analiza i prognoza potreba tržišta rada za određenim kvalifikacijama izrađena je na temelju relevantnih statističkih podataka i pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu, u suradnji sa svim zainteresiranim stranama na tržištu rada. Rezultat analize je preporuka za upisne politike u obrazovanju i politike stipendija.

Anketa - znanje i vještine potrebne za rad na radnom mjestu - upitnik za poslodavce: Rezultati će se koristiti za razvoj standarda zanimanja, odnosno popis znanja i vještina potrebnih za rad na radnim mjestima u profesionalnim standardima. To će omogućiti lakše praćenje znanja i vještina potrebnih za tržište rada te će biti osnova za bolju prilagodbu obrazovnih programa u skladu s potrebnim nadležnostima.

Primjer dobre prakse na regionalnoj razini je osnivanje i rad **Regionalnog partnerstva za praćenje i procjenu potreba tržišta rada Krapinsko-zagorske županije**, čiji je zadatak raditi zajedno na praćenju, procjeni i utvrđivanju potreba tržišta rada, pogotovo u deficitarnim zanimanjima, a zatim praćenje i vrednovanje rezultata i poboljšanje metode procjene. Model deficitarnih zanimanja je dizajniran s potražnjom za procjenom i praćenjem potreba za deficitarnim zanimanjima. Važnu ulogu za regionalni razvoj tržišta rada također ima i Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko-zagorske županije koja okuplja aktere iz javnog, civilnog i gospodarskog sektora za razvoj strategije za razvoj ljudskih potencijala, koji su odgovorni za razvoj ljudskih potencijala na regionalnoj razini.

Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje/Orientacija (nacionalno) provodi CES kao jedan od glavnih aktera u sustavno organiziranim aktivnostima za pružanje informacija, usmjeravanje i savjetovanje različitih korisnika - od učenika osnovnih škola i učenika viših razreda srednjih škola do različitih skupina odraslih, nezaposlenih, ljudi koji traže posao, ali i poslodavaca.

Centri karijera (nacionalno/regionalno) uglavnom se nalaze na sveučilištima i organiziraju razne oblike aktivnosti individualnog savjetovanja do radionica i online aktivnosti, kao i obrazovne materijale unutar područja psihološkog savjetovanja i informiranja te razvoj akademskih i životnih vještina.

Centri za obuku unutar tvrtki (regionalno/lokalno). Postoji nekoliko centara za obuku među tvrtkama u kojima zaposlenici imaju priliku steći potrebna znanja i vještine u skladu s novim izazovima koji su pred njima u poslovnom okruženju.

Nacionalna kampanja za promicanje cjeloživotnog učenja i obrazovanja - LLL tjedan (nacionalno) na jednostavan način, na temelju izravnog obraćanja građanima, potiče realizaciju ideje o promociji učenja i obrazovanja. Ove godine je organizirano više od 500 događaja u kojima je bilo uključeno više od 700 različitih institucija, a događaje je posjetilo oko 23.000 građana.

Tečajeve financira HZZ, a provode se putem ovlaštenih obrazovnih institucija koje daju formalne kvalifikacije obuke za zanimanja i radna mjesta na temelju analiziranih statističkih pokazatelja ponude i potražnje za radnicima koje provode područne službe HZZ-a na lokalnoj/regionalnoj razini. Cilj je povećati zapošljivost nezaposlenih kroz obrazovanje i omogućiti zadržavanje radnih mjesta dugoročnih zaposlenika kod istog poslodavca koji prelazi na nove tehnologije. To stvara potrebnu kvalificiranu radnu snagu, ali i smanjuje neusklađenost ponude i potražnje na svim razinama tržišta rada. Putem obrazovnih programa ljudi mijenjaju zanimanja, stječu nova znanja i profesionalne vještine i povećaju svoje sposobnosti i poziciju na tržištu rada.

Slovenija

U posljednjih nekoliko godina pokrenuto je nekoliko programa od strane Slovenskog razvoja ljudskih potencijala i stipendijskog fonda u cilju promicanja identifikacija potreba za obukom/ kvalifikacijama i isporukom adekvatne obuke i aktivnosti savjetovanja. Programi još nisu ocijenjeni, tako da se ne može govoriti o najboljoj praksi, ali od prvih povratnih informacija poslodavaca postoje očito dobre prakse koje slijede:

Glavna svrha **Stručnih centara za razvoj ljudskih resursa** je poticanje suradnje među tvrtkama u okviru pojedinih industrija, razvoj modela kompetencija za definiranje sektorskih profila kompetencija za određene profesije ili radna mjesta i pridonošenje smanjenju deficita kompetencija zaposlenika pružajući ciljanu izobrazbu.

Sufinanciranjem obrazovanja i obuke zaposlenika, Fond potiče poslodavce da identificiraju potrebe vještine i pripreme planove razvoja ljudskih potencijala, kao i da promiču daljnje obrazovanje ili obuku kako bi se postigla veća konkurentnost i fleksibilnost zaposlenika.

Cjeloživotne profesionalne orijentacije za zaposlenike i tvrtke (nacionalno) su inicirane od strane Javnog fonda za razvoj ljudskih potencijala i stipendije, a financirane od strane ESF. U procesu planiranja karijere koordinira se interes zaposlenika i poslodavaca što ima veći utjecaj na povećanje konkurentnosti i poboljšanje u performansama. Nedostatak prisutnosti višeg menadžmenta na treningu (trebao bi biti obavezan za viši menadžment, npr.: Trening komunikacije, timski rad, rješavanje sukoba i sl.).

Centri za cjeloživotno učenje (regionalno) osnivaju se u svim regijama Slovenije za savjetovanje i informacijske usluge, samostalno učenje podržava ICT s posebnim naglaskom na neformalno obrazovanje.

Sheme stipendija (regionalno), pokrenute o strane Javnog fonda za razvoj ljudskih potencijala i stipendije, sufinanciraju ESF i tvrtke što pridonosi usklađenju ponude i potražnje vještina u regijama i bolje planiranje razvoja karijere te jača suradnju između poslodavaca i obrazovnih institucija. Zbog gospodarske krize postoji nedostatak interesa od strane poslodavaca u područjima s većim teškoćama u razvoju jer se tvrtke više bave opstankom nego razvojem.

Centri za obuku unutar tvrtki (regionalno/lokalno). Postoji nekoliko centara za obuku u društvima koji predstavljaju učinkoviti model suradnje obrazovnih institucija i gospodarstva. Uz ponudu treninga prilagođenih ciljnim skupinama, koji odgovara potrebama tržišta rada, ti su centri aktivno uključeni u obuku konkurentne radne snage.

20

Španjolska

Nema sustavnog pristupa usklađivanju ponude i potražnje vještina, razvoju karijere i cjeloživotnom učenju, ali neke inicijative i primjeri dobre prakse mogu se naći:

LEES - Program jačanja karijere je društvena inicijativa regionalne i lokalne uprave za osnaživanje i proaktivnost nezaposlenih osoba. Ova inicijativa pojavila se iz društvenih potreba i zbog opće apatije. To je zajednički i solidaran način da se traži zaposlenje i pokrene poduzeće. LEES se temelji na suradnji i uzajamnoj pomoći kao sinergiji stvaranja strategija za prevladavanje trenutnog stanja. Nezaposlene osobe u interakciji u novom kontekstu, kontekstu povjerenja sa zajedničkim osjećajima, iskustvima, informacijama, treninzima koji uvelike poboljšavaju prilike za pronalaženje zaposlenja i razvoj projekata samozapošljavanja.

Uspješno upravljanje talentom i razvoj karijere je inicijativa razvijena i provedena od strane ICT tvrtke, **InDenova**. Stil upravljanja talentom, koji se temelji na najvažnijoj vrijednosti u tvrtki, a osobe zadužene za to zahtijevaju isto prema svim radnicima, jest poštovanje. Poštovanje je temelj za upravljanje raznolikim



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

osobljem i dobivanje pozitivnog radnog okruženja. Razvoj karijere počinje u vrlo ranoj fazi, na intervjuu. InDenova podržava vrijednost, važnost osobe, jer ljudi čine tvrtku, oni su najbolji ambasadori, oni promiču, jačaju i mijenjaju InDenova brend. Jedan od uspjeha menadžmenta je uključenost osoblja u stvaranje radnog okruženja.

Obrazovni model Florida obrazovne grupe: je dinamična i inovativna kompetentnost koja se temelji na obrazovnom modelu povezanom s tržištem rada i tvrtkama, namijenjen samo kooperativnoj obrazovnoj skupini. Florida obrazovni model promiče razvoj poduzetničkih stavova među svojim učenicima i kontakt s poslovnim stvarnostima tijekom studentskoga obrazovanja, s ciljem olakšavanja njihove integracije u profesionalni svijet. Ovaj model omogućuje usklađivanje ponude i potražnje vještina osiguravajući ključne kompetencije.

5.2 Nerazmjer vještina i odgovor obrazovanja/obuke na neusklađenost i zahtjeve vještina

Nerazmjer vještina na tržištu rada opisuje činjenicu da su razine ili vrste vještina pojedinaca nedovoljne s obzirom na pojedine zahtjeve posla. Nerazmjer vještina je raširena pojava u Europi, s prekvalificiranošću u prosjeku oko 30 %, i značajnim udjelom stanovništva koje je podkvalificirano i treba biti od interesa za sve građane, a posebno za kreatore politike, udruge poslodavaca i sindikate.⁸

Klasična posljedica neusklađenosti potreba tržišta rada i vještina je strukturna nezaposlenost obično izražena kao udio nezaposlenih osoba s niskim postignućem u obrazovanju. Ovaj oblik nezaposlenosti pokazao se vrlo upornim na slovenskom tržištu rada i bio je posebno naglašen u razdoblju visokog rasta BDP-a i smanjenja ukupnog broja registrirane nezaposlenosti (s najmanjim brojem u 2008.) U tom razdoblju samo jezgra najmanje zapošljivih osoba ostao je na ESS, a udio onih s niskom razinom obrazovanja iznosio je 40,7 %.⁹

21

Austrija

U AMS **Stalnom odboru**, uspostavljene su takozvane **specijalističke skupine**, sa stručnjacima iz različitih područja zanimanja ("klasteri") koji su identificirali konkretne kratkoročne i srednjoročne kvalifikacijske uvjete tijekom nekoliko sjednica:

- U svim klasterima, može se promatrati razvoj događaja što je dovelo do općih promjena u odredbama usluga, kao i oblicima suradnje. Kada je riječ o potrebnim znanjima i vještinama, razvoji podrazumijevaju povećanje zahtjeva na području stručne osposobljenosti i daljnjeg jačanja socijalnih vještina. Osim toga, opća potreba za visokoškolskim kvalifikacijama može se potvrditi za sve klastere i na svim razinama kvalifikacija. Dok se u području proizvodnje može pretpostaviti da će radno intenzivni proizvodni procesi i dalje biti prebacivani u zemlje s nižim razinama plaća, Austrija će, baš kao i "stare" države članice Europske unije u cjelini, morati staviti jači naglasak na područje razvoja, visoko specijaliziranu proizvodnju, završnu montažu i servis regionalnih tržišta, dok uslužni sektor vidi povećanje zahtjeva zbog sve više i više složenih procesa i timskih struktura. Rutinski poslovi uglavnom su automatizirani, a projektno orijentirani stil rada postaje sve važniji.
- Suradnja u **multikulturalnim timovima** i u tvrtkama i diljem države zahtijeva povećane interkulturalne vještine i visoko razvijene vještine stranih jezika. Za kontakt s klijentima i gostima zahtjevi su sve veći zbog većih očekivanja i povećane svijesti o kvaliteti. Promjene u strukturi klijenata i gostiju, na primjer u području turizma i wellnesa, također mogu dovesti do novih uvjeta u tim područjima. Nadalje,

⁸ Izazov neusklađenosti vještina; Analiziranje nerazmjera vještina i implikacije politike; CEDEFOP, 2010.

⁹ EEO ad hoc request, travanj 2011.; Pripremio Miroljub Ignatovic, SYSDM korespondent za Sloveniju.



mogu se uočiti brojni razvoji i inovacije u pogledu proizvodnih procesa i materijala u pojedinim klasterima. To zahtijeva od zaposlenika svih razina kvalifikacije stjecanje novih i dodatnih znanja i vještina. One se kreću od naprednih vještina vezanih za automatiziranu proizvodnju (elektronske kontrole, robotske tehnologije, simulacijske tehnologije i virtualni rad), nove metode obrade (npr. nove tehnologije lijepljenja i spajanja) u rukovanju s hibridnim materijalima, kompozitima i materijalima visoke čvrstoće, izdržljivosti, posebno lakih materijala u području proizvodnje i pravilnom korištenju ekološki prihvatljivih građevinskih materijala do održivih proizvodnih postupaka.

Hrvatska

Postoje dvije vrste nerazmjera vještina na tržištu rada u Hrvatskoj: vertikalna i horizontalna. Prema Anketi o obrazovanju i radnim karijerama mladih, Matković (2011.) je utvrdio da vertikalna neusklađenost kvalifikacija pokriva oko četvrtinu radnih mjesta. Procjena kvalifikacijske nepodudarnosti prema podacima iz Ankete o radnoj snazi je nešto niža za prva radna mjesta (13% prekvalificiranih i 3% nedovoljno kvalificiranih mladih ljudi). Horizontalna neusklađenost je često problem kod visokoobrazovanih osoba završenih humanističkih i društvenih znanosti.

U Hrvatskoj je poseban problem neusklađenost između višeg obrazovnog sustava i potreba tržišta rada, što sugerira upitnu upisnu politiku u visokom obrazovanju. Tako upisne kvote u visokoobrazovnom sustavu u Hrvatskoj u posljednjih nekoliko godina u velikoj mjeri odražavaju popis želja visokoobrazovnih institucija, a ne potražnju tržišta rada za određene profile visokoobrazovanih stručnjaka. Također, Sveučilište, na zahtjev fakulteta i njihovih uprava, odobrava kvote za izvanredne studente koji sudjeluju u financiranju troškova obrazovanja. Posljedica takve upisne politike dovela je do činjenice da nekoliko fakulteta upisuje previše studenata u odnosu na trenutne potrebe tržišta rada za tim profilom. Prvenstveno je riječ o društvenim i humanističkim znanostima, kako smo već prije rekli, dok su na drugoj strani fakulteti prirodnih i tehničkih znanosti koji imaju veliku potražnju, ali upisuju relativno mali broj studenata.

Također, jedan od glavnih problema jest da još uvijek postoji mali postotak odraslih osoba koje sudjeluju u cjeloživotnom učenju. Ovaj postotak je iznimno nizak u Hrvatskoj, samo 2-2,5%. Stanovništvo nije dovoljno uključeno u proces cjeloživotnog učenja i obrazovanja, i potrebno je usredotočiti se i kontinuirano poduzimati razne promotivne aktivnosti s ciljem podizanja svijesti o važnosti obrazovanja i učenja za višu razinu za svakog pojedinca. Uzrok nedovoljnog angažmana u cjeloživotnom učenju se dijelom može naći u trenutnoj lošoj gospodarskoj situaciji u Republici Hrvatskoj. Osim toga, obrazovni sustav Hrvatske je vrlo inertan i vrlo spor u prilagodbi promjenama u suvremenom društvu.

Slovenija

Trenutna gospodarska situacija, koju karakterizira visoka razina nezaposlenosti i paralelna postojana radna mjesta u pojedinim zanimanjima, ističe izazove glavnih vještina s kojima se Slovenija suočava.

Slovenija spada u zemlje s manjkom indikatora rada koji su preostali na relativno niskoj razini, ali s povećanom stopom zapošljavanja. U Sloveniji nema detaljne analize u vezi neusklađenosti vještina na razini kompetencija. Nedostatak aktivnosti u predviđanju traženih vještina na tržištu rada je rezultat relativno slabo razvijene prakse analize tržišta rada prije prelaska na tržišno gospodarstvo, a dijelom zbog relativno male veličine samog tržišta rada koji ne omogućuje istraživačima dublje analize sa statistički pouzdanim rezultatima.¹⁰

Iako Slovenija ima dobar obrazovni sustav, postoje nedostaci u usklađivanju vještina dobivenih u obrazovnom sustavu s obzirom na potrebe tržišta rada. Iako Slovenija prepoznaje važnost nacionalne

¹⁰ EEO ad hoc zahtjev, travanj 2011.; Miroslav Ignatović, SYSDERM korespondent za Sloveniju.



prognoze vještina potrebnih na tržištu rada, još ne postoji sveobuhvatan sustav za prepoznavanje trenutnih i planiranih potreba tržišta rada. Daljnje napore treba učinkovito uložiti u deficitarne struke i u stvaranje dugoročnog sustava za analizu i predviđanje budućih potrebnih vještina.¹¹

Postoji i horizontalna i vertikalna neusklađenost na slovenskom tržištu rada. Vertikalna neusklađenost (kvalifikacije) u Sloveniji 2011. iznosila je 13% podkvalificiranih i 8% prekvalificiranih ljudi. Za Europu u cjelini gotovo dvije trećine prekvalifikacija može se obilježiti kao „teško“, a u Sloveniji sva neusklađenost kvalifikacija se podrazumijeva da pripada teškom tipu. Što se tiče horizontalne neusklađenosti, Slovenija je zauzela najviše mjesto (među ostalim zemljama: Rumunjska, Grčka, Cipar i Velika Britanija) u smislu nerazmjera vještina sa stopom od oko 40 % prekvalifikacija, dok je Austrija (i ostali: Litva, Češka, Finska i Portugal) na drugom kraju spektra.¹²

Slovenija postupno poboljšava ljudski kapital što je važan čimbenik u gospodarskom razvoju, ali problem ostaje niska učinkovitost ulaganja. Uključenost mladih u sekundarno i tercijarno obrazovanje se održava na visokoj razini i uvelike premašuje prosjek EU; na tercijarnoj razini obrazovanja je već dvije godine iznad cilja (55 %). Struktura upisanih u srednje škole se mijenja u smjeru povećanja udjela upisanih učenika u inženjerstvo i druge stručne programe. U tercijarnom obrazovanju udio upisanih u društvene znanosti je u opadanju. Većina diplomanata 2010. bila je s područja društvenih znanosti, poslovanju i prava, što znači da se poslodavci suočavaju s poteškoćama među visokoobrazovanim ljudima kako bi pronašli sveučilišne diplomirane inženjere strojarstva, računalstva i informacijskih znanosti i elektrotehnike te neke više kvalificirane profile u zdravstvu. Ovaj strukturni problem postoji uglavnom zbog nedostatka sustavnog praćenja i predviđanja potreba za vještinama.¹³ Sudjelovanje odraslih na svim razinama formalnog obrazovanja 2009. pada već treću godinu za redom, ali je i dalje iznad prosjeka EU. Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju je puno veće nego prosjek u EU.

Španjolska

23

Neusklađenost vještina je prisutno jer vještine ili sposobnosti dobivene tijekom obveznog obrazovanja nisu povezani s potrebama tržišta rada. Postoji veći naglasak na teoretsko znanje nego na kompetencije. Nadalje, osnovne kompetencije identificirali od strane LOE (Organski zakon o obrazovanju) nisu ukupno stečene u školama, jer je fokus na matematici i jezicima. Postoji i nedostatak promocije talenta, samopoštovanja i socijalnih vještina koje se mogu prenijeti na tržište rada. Metode koje se koriste u institucijama za obrazovanje i obuku se prilično razlikuju od onoga što tvrtke trebaju - nastavnici trebaju biti osposobljeni i razvijati svoje kompetencije.

Najčešći uočeni zahtjevi za vještinama su kako slijedi: timski rad, umrežavanje i interdisciplinarne vještine; poduzetništvo, etika, inovacije; strani jezici, ICT vještine; predanost, autonomija, rješavanje sukoba, odgovornost; proaktivnost, inicijativa, prilagodljivost, fleksibilnost, spremnost na rad, motivacija.

Obrazovanje i obuka odgovaraju na neusklađenost i zahtjeve za vještinama uz **zajednice učenja**, novu metodu poučavanja koja uključuje cijelu zajednicu (učitelje, obitelji, bližu okolinu, itd.); ponovnim razmišljanjem o nastavnim planovima i onome što je potrebno naučiti danas (učenje kompetencija); promicanjem vrijednosti kao što su: odgovornost, poštovanje, kritičko razmišljanje/kritička svijest, dosljednost; razmatranje kompetencija kao školskog pitanja ne samo pod stručnim osposobljavanjem.

Unatoč tome, još uvijek postoje problemi koje treba prevladati: metodološke promjene trebaju ažurirane treninge za nastavnike i profesore (proračun za ovo nije na raspolaganju); cjeloživotno učenje treba

¹¹ Obrazovanje i obuka za pametnu, održivu i uključivu Europu, Analiza implementacije strateškog okvira za europsku suradnju u obrazovanju i obuci (ET202) – Analiza zemlje.

¹² Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2011.; Direktorat Europske komisije-Opći za zapošljavanje, društvena pitanja i uključivost, studeni 2011.

¹³ Izvješće o razvoju 2012., Razvoj po prioritetima - Učinkovito korištenje znanja za gospodarski razvoj i kvalitativna radna mjesta; UMAR 2012.;



integrirani sustav obrazovanja i osposobljavanja: različiti načini kako bi se to ostvarilo; ne postoji dovoljno informacija o tome. U stručnim kvalifikacijama proces je spor, ograničen i različit, ovisno o regiji. Pedagoške inovacije se ne njeguju, pravila su previše kruta. Proračun za obrazovanje je smanjen, manje nastavnicima, više učenika po razredu, manje resursa i više poteškoća za nastavak studiranja. Učitelji i profesori su pretrpani ulogama koje trebaju preuzeti. Tu su i kontinuirane promjene u zakonodavstvu za obrazovanje koje ne daje dovoljno vremena da se vide rezultati svakog pojedinog zakona. Obzirom da političke promjene snažno utječu na zakon o obrazovanju, treba postići nacionalni dogovor.

5.3 Dostupne informacije i podaci

Da bi se bolje suočilo s izazovima u predviđanju i usklađivanju vještina potrebama tržišta rada, ključno je veće promicanje sveobuhvatnih informacija o budućim vještinama Unije i zahtjevima posla. Europska komisija je razvila nekoliko alata za usklađenje vještina i radnih mjesta, pokrenula inicijativu Nove vještine za nova radna mjesta te je izrazila potrebu za približavanjem svijeta obrazovanja, obuke i rada.¹⁴

Austrija

Austrija ima najbolje razvijen sustav informacija koji podržava usklađivanje ponude i potražnje vještina na tržištu rada između zemalja partnera.

AMS barometar kvalifikacija je prvi sveobuhvatni online informacijski sustav na tržištu rada i kvalifikacijskih trendova u Austriji. To je online sustav koji nudi strukturirani i stoga kratki pregled središnjih aspekata zahtjeva za kvalifikaciju u Austriji. Sadržaj se ne koristi samo na makro-razini industrije, kao što je to često slučaj u studijama današnjih tržišta rada, već i zapravo daje jasne izjave o potrebi za određenim kvalifikacijama na razini različitih profesionalnih područja. Cilj AMS barometra kvalifikacija je prikupiti i strukturirati dokaze o trenutnim i predvidivim zahtjevima za kvalifikacijama i učiniti dostupnima ove informacije široj javnosti putem Interneta.

24

Hrvatska

U Hrvatskoj analiza i prognoza potreba tržišta rada za određenim kvalifikacijama je napravljena na temelju relevantnih statističkih podataka i pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu, u suradnji sa svim zainteresiranim stranama na tržištu rada. Rezultat analize su preporuke za obrazovne upisne politike i politike stipendija. Rezultati analize znanja i vještina potrebnih za rad na radnom mjestu (upitnik za poslodavce) koriste se za izradu popisa znanja i vještina potrebnih na radnom mjestu. Na temelju standarda zanimanja kreirat će se obrazovni programi kako bi se zadovoljile potrebe poslodavaca.

Primjer dobre prakse na regionalnoj razini je osnivanje i rad Regionalnog partnerstva za praćenje i procjenu potreba tržišta rada Krapinsko-zagorske županije, čiji je zadatak raditi zajedno na praćenju, procjeni i utvrđivanju potreba tržišta rada, pogotovo u deficitarnim zanimanjima, pratiti i vrednovati rezultate i poboljšati procjenu potreba. Model deficitarnih zanimanja je također stvoren zbog zahtjeva za procjenom i praćenjem potreba deficitarnih zanimanja. Važnu ulogu u regionalnom razvoju tržišta rada također ima Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko-zagorske županije koja okuplja aktere iz javnog, civilnog i gospodarskog sektora za razvoj strategije za razvoj ljudskih potencijala.

¹⁴ npr.: EUROPASS, Europski okvir kvalifikacija, Praćenje europskog tržišta rada, PLOTEUS, EURAXESS, i online alati za pronalaženje posla kao što su EURES, ESCO, Match & Map.



Slovenija

Predviđanje potreba i potražnje vještina na slovenskom tržištu rada je puno manje razvijena djelatnost od usklađivanja potreba i vještina na tržištu rada. To je djelomično posljedica razmjerno slabo razvijene prakse analize tržišta rada prije prelaska na tržišno gospodarstvo, a dijelom zbog relativno male veličine samog tržišta rada koji ne omogućuje istraživačima dublje analize i statistički pouzdane rezultate. ESS jednom godišnje (na kraju godine) vrši istraživanje pod nazivom Prognoza zapošljavanja pri čemu poslodavci prijavljuju očekivane potrebe za radnicima i eventualni višak radnika za cijelu godinu. Usporedba podataka o potražnji i broju nezaposlenih osoba (stvarna postava) pruža informacije o kratkoročnom obrazovanju i profesionalnim razlikama na tržištu rada. No, to ne daju cjelovitu sliku znanja, vještina i kompetencija potrebnih od strane poslodavaca.

Španjolska

Što se tiče usklađenja ponude i potražnje u obrazovanju/osposobljavanju i zapošljavanju, te predviđanju zahtjeva za vještinama, raspoložive informacije i podaci u Španjolskoj su detaljni opisi poslova i definicije nadležnosti, te stope integracije rada ovisno o vrsti razine studija. Ti podaci se daju javno i vidljivi su na web stranicama javnih službi za zapošljavanje, web stranicama škola ili ustanova za osposobljavanje, a razvrstane su po tipičnim deskriptorima/varijablama: spol, dob, regija, itd.

Globalna mreža u Španjolskoj u regiji Barcelone je primjer uspješnog umrežavanja kombinirajući informacije o globalnim sektorskim trendovima u industriji s lokalnim određenim trendovima zahtjeva za kompetencijama.

5.4 Ključni akteri na tržištu rada, njihova uloga i angažman u usklađivanju i predviđanju potražnje i ponude vještina, razvoja karijere i cjeloživotnog učenja

25

U zemljama partnerima ključni akteri na tržištu rada su isti, ali je njihovo sudjelovanje u usklađenju i predviđanju potražnje i ponude vještina, razvoju karijere i cjeloživotnom učenju na različitim razinama. Neke od njih već su izgradile partnerstva između ključnih aktera i surađuju na ovom području.

Izgradnja partnerstva i kolektivna odgovornost između interesnih skupina, kao što su vlada, poslovne udruge, sindikati, javna tijela, poslodavci, trgovačka i stručna tijela, javni i privatni pružatelji usluga osposobljavanja, organizacije u zajednici, zadruga i udruge, ključne su za bolje usklađivanje potražnje i ponude vještina na tržištu rada i olakšavaju prijelaz iz obrazovanja u svijet rada. Ako želimo poboljšati učinkovitost, kvalitetu i presudan utjecaj obrazovanja, razvoj vještina i obuku, potrebni su inovativni načini zajedničkog rada.

Austrija

Što se tiče pitanja usklađivanja vještina, sljedeći sudionici u Austriji igraju ključnu ulogu na nacionalnoj razini, u skladu s utvrđenim AMS Stalnim odborom za Nove vještine:

Upravni odbor Javnog zavoda za zapošljavanje djeluje na saveznoj razini, a sastoji se od: Federalnog ministarstva rada, socijalnih pitanja i zaštite potrošača (sjedište); Austrijske industrijske udruge (zastupanje poslodavaca); Savezne komore za rad (zastupanje zaposlenika). Upravni odbor ustanovio je AMS Stalni odbor za Nove vještine na nacionalnoj razini. **Austrijski Javni zavod za zapošljavanje**, Odjel za istraživanje tržište rada i profesionalno informiranje (ABI) odgovoran je za provedbu zadaća Stalnog odbora.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Institut za istraživanje stručnih sprema i usavršavanja austrijskog gospodarstva (ibw); Projektni menadžment: Odjel za istraživanje tržište rada i profesionalno informiranje (ABI) AMS-a u suradnji s Institutom za istraživanje stručnih sprema i usavršavanja austrijskog gospodarstva (ibw).

Predstavnici centara za stručno osposobljavanje, organizacije socijalnih partnera, tvrtke, stručnjaci iz tvrtki: Suradnja na radionicama takozvanih "**specijalističkih skupina**" (klasteri tvrtki) AMS Stalnog odbora za Nove vještine: klaster "Elektrotehnika, elektronika, telekomunikacije"; klaster "Energija i zaštita okoliša"; klaster "Zdravlje i njega", klaster "Trgovina".

Hrvatska

Ključni akteri na hrvatskom tržištu rada su **ministarstva** (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa; Ministarstvo rada i mirovinskog sustava; Ministarstvo gospodarstva; Ministarstvo socijalne politike i mladih; Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije; Ministarstvo poduzetništva i obrta i Ministarstvo zdravlja), **državne, javne i privatne agencije i udruge u području visokog obrazovanja i zapošljavanja**, uključujući Agenciju za strukovno obrazovanje odraslih, Agenciju za znanost i visoko obrazovanje, Agenciju za obrazovanje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatsku obrtničku komoru, Hrvatsku gospodarsku komoru, Hrvatsku udrugu poslodavaca, škole, sveučilišta i fakulteti, otvorena učilišta i druge ustanove za obrazovanje odraslih, ustanove za rehabilitaciju osoba s invaliditetom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, Institut za razvoj obrazovanja i brojne privatne agencije koje se bave zapošljavanjem.

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa obavlja upravne i druge poslove koji se odnose na: predškolsko obrazovanje, osnovno i sekundarno obrazovanje, razvoj visokog obrazovanja, ostvarivanje nacionalnih strategija i programa za visoko obrazovanje, osiguranje kvalitete i nadzor financijskih i materijalnih uvjeta za rad institucija visokog obrazovanja; subvencioniranje troškova studiranja, ali i poticanje cjeloživotnog učenja i visokog obrazovanja za odrasle.

Centar za razvoj poduzetničkih kompetencija zemalja Jugoistočne Europe (SEECEL) osnovan je na inicijativu Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, a u suradnji s Hrvatskom gospodarskom komorom. Podržan je od strane EU i Opće uprave za poduzetništvo i industriju Europske komisije za razvoj poduzetničkog učenja u skladu s razvojem poduzetničkog učenja kao ključne kompetencije na svim razinama i oblicima obrazovanja. Poticanjem suradnje stručnjaka iz jugoistočne Europe i razmjene dobre prakse, cilj Centra je podržati unapređenje učenja, poduzetništva, poticanje poduzetničkog duha i poduzetničkog razmišljanja u svim generacijama.

Hrvatski zavod za zapošljavanje je glavni nositelj sustavno organiziranih aktivnosti kao što su davanje informacije i smjernica različitim ciljnim skupinama – osnovnim i srednjim školama, studentima, nezaposlenima, zaposlenima i poslodavcima. Usluga se temelji na pristupu koji je usmjeren na korisnike i partnerski pristup koji pruža individualizirane usluge za različite ciljne skupine. Najčešći oblici usluga su grupne i individualne informacije i savjeti, pomoć kod samozapošljavanja, uređenje unutarnjeg tržišta rada, itd. U svrhu obavljanja tih djelatnosti Zavod je uspostavio **Centre za informiranje i savjetovanje u karijeri (CISOK)**. Za sada postoji sedam centara gdje se mogu dobiti besplatne informacije o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i razvoju karijere.

Hrvatska gospodarska komora (HGK) kontinuirano istražuje i analizira potrebe za obrazovnim poslovnim i poduzetničkim vještinama. U HGK djeluje **Centar za razvoj ljudskih potencijala**, koji potiče cjeloživotno učenje. Centar ima za cilj potaknuti uprave poduzeća da uspostave odjele za vođenje ljudskih resursa i da uključe voditelje odjela za ljudske potencijale u donošenje strateških odluka. Svake godine Komora organizira međunarodnu konferenciju o cjeloživotnom učenju i razvoju ljudskih potencijala - Educa plus.

Hrvatska obrtnička komora igra važnu ulogu u edukaciji učenika za obrtnička zanimanja i organiziranju majstorskih ispita kao uvjeta za samozapošljavanje.

Privatne agencije i nevladine organizacije su se počele razlikovati u posljednjih nekoliko godina te postaju sve važnije u vođenju ljudskih resursa, posebno u posredovanju pri zapošljavanju, organiziranju raznih programa obrazovanja i zapošljavanja, uključujući usluge usmjerene na razvoj karijere i upravljačke vještine. Tu su i specijalizirane nacionalne agencije za razvoj ljudskih potencijala pod nazivom "head hunting house" - agencije za pronalaženje potencijalnih kandidata za poslodavce za obavljanje upravljanja ili drugih specijaliziranih zadataka.

Slovenija

Ključni akteri na slovenskom tržištu rada su kreatori politike, institucije i agencije u području obrazovanja i obuke, komore, sindikati, poslodavci i zaposlenici. Svaki od njih ima važnu ulogu, kako slijedi:

Ministarstvo obrazovanja, znanosti i športa obavlja upravne i stručne zadatke na području obrazovanja od ranog djetinjstva do višeg stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. **Nacionalni institut za kvalifikacije (INCUAL)** je odgovoran za definiranje, kreiranje i ažuriranje Kataloga stručnih kvalifikacija i odgovarajućeg Modularnog kataloga strukovnog obrazovanja i obuka te predlaže mjere za poboljšanje profesionalnog usmjeravanja. **Centar za stručno obrazovanje (CEV)** priprema profile zanimanja i strukovnih standarda na temelju kompetencija (standardi zanimanja) koji čine osnovu za pripremu obrazovnih programa stručnog i tehničkog obrazovanja i za certificiranje nacionalnih strukovnih kvalifikacija.

Ministarstvo rada, obitelji, socijalne politike i jednakih mogućnosti, Uprava za tržište rada i zapošljavanje: planiranje, pripremanje i provedba mjera aktivne politike zapošljavanja, koje se temelje na situaciji na slovenskom tržištu rada i europskim i nacionalnim razvojnim dokumentima. **Zavod za zapošljavanje Slovenije** provodi mjere u okviru aktivne politike zapošljavanja za povećanje zapošljivosti, socijalne uključenosti i aktivnog ulaska na tržište rada.

Javni fond Republike Slovenije za razvoj ljudskih potencijala i stipendije: provedba politike stipendiranja, promocija i financiranje ulaganja u ljudske resurse za povećanje zapošljivosti, konkurentnost, transfer znanja i integracija obrazovnog sustava za potrebe tržišta rada.

Gospodarska i industrijska komora organizira puno specifičnih obuka za svoje članove, prema potrebama tvrtki kako bi povećala konkurentnost tvrtki i njihovih zaposlenika. **Komora obrtnika i poduzetništva** ima obrazovni centar koji organizira specijaliziranu obuku prilagođenu potrebama poduzetnika i obrtnika.

Sindikati promiču obrazovanje i podižu svijest o važnosti cjeloživotnog učenja. Jedan od ciljeva aktivnog uključivanja sindikata u područje daljnjeg obrazovanja i obuke je motivacija zaposlenika i poslodavaca.

Centri za smjernice, Pružatelji obrazovanja/obuke daju podršku razvoju karijere, obrazovanju i obuci. Neki od njih pružaju obuku po mjeri, ali općenito postoji nedostatak suradnje između njih i poslodavaca u analizi njihovih potreba i prilagodbi osposobljavanja s potrebama društva.

Ukratko, u Sloveniji sudionici nisu dovoljno uključeni u interakciju između svijeta rada i obrazovanja/obuke, karijere i proces cjeloživotnog učenja, jer je njihova suradnja prilično loša, a oni ne slušaju jedni druge. Slijedom toga, poslodavci nisu zadovoljni znanjem i vještinama koje studenti dobiju tijekom obrazovanja, ali također ne reagiraju na poziv pružatelja usluga da surađuju u izradi otvorenih tema kurikuluma, te nisu otvoreni za ponudu u praktičnom dijelu obrazovanja. Rješenje je u jačanju programa suradnje između tvrtki i obrazovnih organizacija (škola, sveučilišta) te započinjanje s prezentacijom zvanja ranije, već u osnovnim školama.

Španjolska

Prepoznato je da je potrebno promovirati fleksibilan nacionalni dogovor kako bi se promicalo usklađivanje vještina. To znači okvir uključenih sudionika, ali imati na umu da recept ne postoji, pa se rješenja moraju staviti u kontekst i biti usmjerena na kontekst kako bi se pružio dobar odgovor.

Trenutno, uloga **organizacije poslodavaca** i **zaposlenika** promiče osposobljavanje i tečajeve za usavršavanje za zaposlene i nezaposlene osobe. Ovi tečajevi su planirani u skladu s predviđanjem od strane javnih službi za zapošljavanje ili proračuna na raspolaganju i ne odgovaraju uvijek na potrebe ili interesa korisnika. Ostvaruju se moguća stažiranja u organizacijama u suradnji s obrazovnim centrima za obuku i pružanje poslovnih ponuda što je detaljnije moguće.

Organizacije zaposlenika promiču obuke i tečajeve za kvalifikacije za zaposlene i nezaposlene osobe (ovi su tečajevi planirani u skladu s predviđanjem od strane javnih službi za zapošljavanje ili proračuna na raspolaganju i ne odgovaraju uvijek na potrebe ili interesa korisnika); trening za poticanje zapošljivosti, savjetovanje u radu (individualni i fleksibilni putovi karijera); obrana radnika i motiviranje kako bi aktivno sudjelovali u tvrtki.

Organizacije za zapošljavanje i usluge, savjetodavni centri, obrazovne/trening institucije pripremaju ljude za vanjski svijet, a posebno mlade ljude koji po prvi put dolaze na posao; radionice o tržištu rada, podrška za pronalaženje posla; razvijanje radnog stručnog vodstva za zapošljavanje i samozapošljavanje. Nedostatak je da su ti postupci dio programa financiranog od strane javnog sektora, a njihov angažman je trenutno u padu u pružanju pomoći; putovi karijera i posredovanje između onih koji traže posao i tvrtki kako bi se prilagodili stručni profili i podržao proces zapošljavanja.

Kreatori politike, javne uprave, lokalne zajednice, ministarstva, itd. donose propise u politici zapošljavanja kako bi pokušali riješiti nezaposlenost. Problem je u tome što politike reagiraju, a nisu proaktivne. Lokalni uslužni centri (financirani od strane gradskih poglavarstava) su stvoreni kako bi se osigurala pomoć poduzetnicima i nezaposlenim ljudima i kako bi se potaknulo lokalno tržište.



6. IZAZOVI I PREPREKE U USKLAĐIVANJU PONUDE I POTRAŽNJE VJEŠTINA

Prema godišnjem istraživanju rasta (AGS) iz 2013. postoji hitna potreba da se "poduzmu koraci i mjere za poboljšanje tržišta rada prilagođavajući sustav obrazovanja i obuke kako bi se pružale vještine i kompetencije za buduće poslove bogatih sektora - naročito u zelenom gospodarstvu, zdravstvenoj zaštiti, zelenom i ICT sektoru, podržavajući profesionalne i zemljopisne pokretljivosti kroz bolju suradnju između poslodavaca i službi za zapošljavanje i usmjeravanjem mladih ljudi kroz razvoj partnerstva na temelju pristupa za pripravničkim stažom i kvalitetnim pripravničkim stažom.¹⁵

Potrebno je osigurati bolje usklađenje između ponude vještina i potražnje tržišta rada. Razvoj novih vještina i sposobnosti za potpuno iskorištavanje potencijala za oporavak je prioritet i izazov EU i nacionalnih javnih vlasti, pružatelja obrazovanja i obuke, tvrtki, zaposlenika i studenata. Kako bi se suočilo sa sve većom nezaposlenošću, potrebno je poboljšati usklađenje vještina. Uklanjanje prepreka, transparentniji podaci o trendovima tržišta rada i zahtjevima za vještinama te poboljšana koordinacija između različitih politika i institucija tržišta rada pridonijet će boljem usklađenju između vještina pojedinca i mogućnosti zapošljavanja.¹⁶

6.1 Poboljšanje usklađivanja ponude i potražnje vještina i važnost razvoja karijere i cjeloživotnog učenja u procesu usklađivanja vještina

Nerazmjer vještina mora se prevladati ako želimo učinkovito koristiti naš ljudski kapital i talente. Moramo uspostaviti bolje usklađivanje ponude vještina za potražnju tržišta rada podržavajući razvoj karijere i cjeloživotno učenje. Adaptacija obrazovanja i obuke promjenjivim zahtjevima svijeta rada je ključna za sprečavanje neravnoteže tržišta rada. Poboljšanje učinkovitosti sustava obrazovanja i obuke je od presudne važnosti, jer oni moraju generirati nove vještine koje odgovaraju novim poslovima zahtjevima.

29

Austrija

U Austriji su, osim istraživanja, također uzeti u obzir rezultati intervjua i analize oglasa za zapošljavanje, prilikom usklađivanja ponude i potražnje za kvalifikacijama. Provedeni su intervjui, na primjer, s predstavnicima trgovačkih društava, predsjednicima strukovnih udruga i saveza, konzultantima za zapošljavanje, itd.

Ne postoje sustavna, empirijska istraživanja, već rezultat procesa rasprave. Rezultati istraživanja i literatura su se koristili do te mjere da su bili pogodni za pružanje poticaja procesu rasprave, kao i za obrazloženje rezultata rada. Dakle, nisu napravljeni zahtjevi za općom valjanošću.

Za AMS barometar kvalifikacija, primjerice, zapošljavanje i korištene analize temelje se na promatranju i analizi glavnih austrijskih tiskanih medija; trenutno, ukupno je uključeno 84 dnevnih i tjednih novina. Većina tekstova se obnavlja svakih šest mjeseci, a ostatak jednom godišnje. Horizont prognoze iznosi četiri godine.

Na temelju toga, moraju se posebno uzeti u obzir sljedeći izazovi i opći uvjeti pri identificiranju informacija i podataka o trendovima:

¹⁵ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.

¹⁶ Agenda Nove vještine za nove poslove.



- Procjena trendova je usmjerena prema budućnosti (horizont prognoze: četiri godine), dok se konkretni podaci o oglasima za zapošljavanje uvijek predstavljaju selektivno i provedeni su u prošlosti.
- Radna mjesta nisu popunjena isključivo putem oglasa za zapošljavanje, već i npr. putem nepredviđenih aplikacija, zapošljavanja unutar tvrtke, osobnih referenci, headhunting, itd.
- Podaci o oglasima za zapošljavanja su izvedeni iz tiskanih medija, kao i iz oglasa na online stranicama za radna mjesta.
- U nekim zanimanjima, visoki promet rezultira povećanim brojem otvorenih pozicija, ali to, međutim, ne odgovara stvarnoj potražnji na tržištu rada.
- Kao načelo, uvijek postoji određen stupanj napetosti između svih temeljnih prognoza i kontinuiranog razvoja u zahtjevima gospodarstva.
- Još jedan izazov je konsolidacija i kontinuirana koordinacija svih mjera i interesnih skupina na ovom području, kako bi se izbjegli viškovi i postigla optimalna uporaba sinergije i resursa.
- Uključivanje zahtjeva i potreba specifičnih za konkretno područje nije idealno zbog lokacije "sjedišta" specijalističke skupine (Beč); trenutno, postoji jači fokus na istočnu Austriju. Još jedno lokalno sidro prema zapadnoj Austriji moglo bi rezultirati uključivanjem manjih područja.
- Trenutačno je u tijeku usklađivanje ponuda prema trenutnoj potražnji, što u nekim slučajevima može biti zbog trenutne gospodarske situacije, kao i gospodarskih kretanja, i zahtjeva visoki stupanj fleksibilnosti u prilagodbi mjera kako bi se osiguralo da su i dalje u skladu s trenutnim zahtjevima. Područje tehnologije osobito podliježe stalnim i brzim promjenama.

Potrebno je podići svijest među tvrtkama i zaposlenicima o važnosti visokoškolskih kvalifikacija i kontinuirane edukacije (cjeloživotnog učenja). Na taj način tvrtke mogu same pokrenuti inicijative i zatvoriti kvalifikacijske praznine u srednjem i dugoročnom razdoblju, ako potrebne kvalifikacije nije moguće ostvariti putem vanjskog tržišta rada (regrutiranje novih zaposlenika). Za to je potrebno intenziviranje suradnje s institucijama obrazovanja i obuke (škole, tehničke škole i sveučilišta, pružatelji daljnjeg obrazovanja) i AMS, kako bi se omogućio zajednički napredak i nastavak kvalifikacija zaposlenika. Osobito bi mala i srednja poduzeća trebala povećati naglasak na sustavno unaprjeđenje i nastavak kvalifikacija zaposlenika.

- Redovito usavršavanje treba institucionalizirati, tako da postane imperativ da zaposlenici sudjeluju na tečajevima npr. svakih pet godina. Mnogo je već učinjeno na temelju vlastitih interesa, kao i kroz obuku o proizvodima. U mnogim slučajevima, međutim, treba povećati svijest da je dodatno obrazovanje apsolutno neophodno u cilju očuvanja osnovnih vještina i kako bi se ostalo u korak s trenutnim tehnološkim dostignućima.
- Stvaranje općih uvjeta rada i ponude, što naročito omogućuje starijim zaposlenicima, kao i honorarnim djelatnicima, da sudjeluju u naprednim aktivnostima izobrazbe.
- Iskustvo zaposlenika treba više biti uključeno u internim naprednim inicijativama za obuku.
- Treba poticati spremnost na sudjelovanje u kvalifikacijskim mjerama, kao i fleksibilnost u preuzimanju zadataka koji nisu uvršteni u izvornom opisu posla zaposlenika.

Dobro poznavanje određenog tehničkog područja (tehnička znanja) je bitan preduvjet za zapošljivost i uspješnost zaposlenika na tržištu rada. Općenito, mora se reći da je u pravilu to znanje dobro razvijeno među kvalificiranim zaposlenicima; međutim, oni često nisu u koraku s najnovijim zbivanjima u znanju i tehnologiji. Konkretno, u slučaju osoba koje nisu zaposlene duže vremensko razdoblje (npr. osobe koje ponovno ulaze na tržište rada), ali i među osobama koje su zaposlene, ali neko vrijeme nisu sudjelovale u daljnjim aktivnostima osposobljavanja, evidentne su značajne praznine u znanju i nedostaci u svezi novih situacija (npr. konzultantske situacije) i radnih procesa, tehnologija, aplikacija i procedura.

U tom kontekstu, brz i napredan tehnološki razvoj, kako u tehnologiji proizvodnje i informacijskoj i komunikacijskoj tehnologiji (usp. proliferacija tehnologije), povećava potrebu za treninzima i daljnjim obrazovanjem na svim područjima gospodarstva i na svim razinama kvalifikacija.

Hrvatska

Nedostatak konkurentnosti i krutost hrvatskog tržišta rada utječe na smanjenje broja postojećih radnih mjesta i sužava prostor za novo zapošljavanje, dakle, nužno je da Vlada pokaže veći interes i uloži sredstva za prilagodbu trenutnoj situaciji na tržištu rada. Također su neophodna veća ulaganja u obrazovanje i obuku za sadašnje i buduće generacije. Potrebno je sustavno pratiti postotak zapošljavanja određenog višeg profila u skladu s projektnim budućim upisnim politikama za visokom obrazovanje te informiranje šire javnosti. Samo na taj način moguće je postići odgovarajuću koordinaciju ponude i potražnje profila visoko obrazovanih na tržištu rada, a time i smanjiti strukturnu nezaposlenost. Trenutno, Hrvatska radi na razvoju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, a to je reforma koja uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim razinama obrazovanja u Hrvatskoj putem kvalifikacija temeljenih na ishodima učenja i usklađuje potrebe tržišta rada, pojedinca i društva. Stoga se provodi istraživanje - znanje i vještine potrebne za rad na radnom mjestu - upitnik za poslodavce, čiji rezultati će se koristiti za razvoj standarda zanimanja, odnosno popisa znanja i vještina potrebnih za rad na radnim mjestima u pravilima struke i koji će omogućiti lakše praćenje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada. To će biti osnova za bolju prilagodbu obrazovnih programa u skladu s potrebnim kompetencijama. Na temelju standarda zanimanja stvorit će se obrazovni programi koji će odgovarati potrebama poslodavaca.

Koncept cjeloživotnog učenja se najčešće povezuje s gospodarskim ciljevima, kao što su postizanje veće konkurentnosti i dugoročna zapošljivost. S druge strane, važni ciljevi koji pridonose aktivnijoj ulozi pojedinca u društvu također se ne mogu ignorirati. Ti su ciljevi poticanje društvene uključenosti, aktivno građanstvo i osobni razvoj.

Za usklađivanje vještina potrebno je planirati razvoj kvalifikacija i aktivnosti kako bi se uspostavili jasni i istraženi podaci i provjerljive činjenice. Planiranje za kvalifikacije će omogućiti da se kvalifikacije temelje na stvarnim potrebama sektora, a ne na dojmovima.

U procesima razvoja karijere i cjeloživotnog učenja sljedeće treba učiniti: izgraditi sustav obrazovanja koji će ponuditi jednake mogućnosti za uključivanje u kvalitetno cjeloživotno učenje i u kojem se obrazovanje temelji i proizlazi iz zahtjeva i potreba za učenjem; usvojiti mjere za zajedničko i usklađeno djelovanje mjerodavnih ministarstava, socijalnih partnera i obrazovnih institucija te stvoriti pravne i tehničke uvjete za cjeloživotno učenje kako bi ono postalo sastavni dio hrvatskoga obrazovnog sustava.

Područje strukovnog obrazovanja je najizravnije i najuže povezano sa svijetom rada. Njegova priroda je steći stručne kompetencije koje su relevantne, suvremene, i što je najvažnije, da podupiru gospodarstvo. Planiranje kvalifikacija postaje ključno pitanje svih obrazovnih sustava u Europi i svijetu. Najvažnije je shvatiti da je potrebno izravnati obrazovni sustav na svim razinama tržišta rada. Inače, alternativa će biti preskupa. Stoga je potrebno naglasiti da se moraju razvijati alati i mehanizmi kojima je cilj smanjenje jaza između obrazovanja i potreba tržišta rada.

31

Slovenija

Procesi usklađivanja vještina i predviđanja potreba, karijere i cjeloživotnog učenja u Sloveniji nisu regulirani. Obrazovni sustav nije dovoljno fleksibilan, s jedne strane, a s druge tu je neodgovornost tvrtki obzirom na potrebe koje su nejasne, neplanirani/nekontrolirani rad i manjak odjela ljudskih potencijala; potrebe nisu poznate, deficiti nisu poznati, škole nisu dovoljno fleksibilne, a znanje je neadekvatno.

Kako bi se poboljšalo usklađenje, potrebne su bolje smjernice i metodološki pristup. Najvažniji izazovi i mogućnosti će biti okupiti gospodarstvo i obrazovanje kako bi se izrazile i razumjele njihove potrebe te uvesti generičke kompetencije u programe učenja, stvoriti atraktivne i relevantne promocije zanimanja koje su/će biti potrebne na tržištu rada, utjecati na roditelje u pogledu orijentacije karijere njihove djece, financirati potporu samo onih obrazovnih/trening programa koji pružaju zapošljive profile, uspostaviti



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

centralizirani sustav za identifikaciju i predviđanje potreba za osposobljavanjem i zapošljavanjem. Osim toga, mora biti uspostavljen jedan portal o stanju na tržištu rada, potrebama i mogućnostima (sve na jednom mjestu), pri čemu se sve institucije trebaju angažirati da se osiguraju podaci o ponudi i potražnji. Javnost bi trebala biti više informirana i svjesna strategija i inicijativa na tržištu rada s predstavljanja primjera dobre prakse na više razina (mediji, info punktovi, itd.) i primjera uspješnih zanimanja koja su u potražnji.

Španjolska

U Španjolskoj usklađivanje vještina je težak i kooperativni zadatak koji treba tečan odnos među ključnim akterima, povjerenje, uzajamno znanje i stvaranje sinergije. Treba se suočiti sa sljedećim izazovima:

- Povećanje fleksibilnosti i visokoga znanja i u tvrtkama i kod zaposlenika;
- Promicanje sinergije između svijeta obrazovanja i obuke na tržište rada;
- Izgradnja mreže i baze podataka kako bi zajedno radili učinkovitije;
- Poboljšanje financiranje i profesionalizma;
- Zadržavanje talenta, poboljšanje koordinacije i suradnje; motiviranje ljudi da sudjeluju u vlastitom poboljšanju, stručnoj spremi;
- Obnavljanje javnih službi zapošljavanja.

Barijere i prepreke koje treba prevladati:

- Ne postoje mape kompetencija koje bi mogle voditi profesore, trenere i poslovne savjetnike u usklađivanju vještina. Informacije nisu dostupne svima; one se smatraju vlasništvom, a ne alatom;
- Nedostatak znanja o kompetencijama koje zahtijeva tržište rada - detaljan opis posla, to bi moglo biti od pomoći za edukaciju i proces zapošljavanja;
- Ne postoje specijalizirani treninzi za poslovne savjetnika, a ponekad se i ne ažuriraju;
- Nedostatak investicija, pogotovo u privatnim financijskim investicijama;
- Nedostatak koordinacije između službi.

U usklađivanju vještina, razvoju karijere i procesu cjeloživotnog učenja treba mijenjati ili poboljšati sljedeće:

- Odjel ljudskih resursa bilo kojeg poduzeća treba poznavati profesionalne profile osoba kako bi ih se postavilo na najprimjerenije radno mjesto. Integrirani sustav cjeloživotnog učenja pruža mogućnosti za postizanje usklađivanja vještina kroz obuku. Poduzeća i centri za obuku ili obrazovanje mogu olakšati ovaj proces pomoću saveza ili radnici mogli to učiniti sami, ako su im informacije dostupne;
- Identificiranje, nadzor, obuka, promicanje i vrednovanje talenta pripravnika u poduzeću;
- Proces cjeloživotnog učenja bi trebao biti dostupan, otvoreni sustav (različiti načini pristupa: obrazovanjem, kroz obuku ili radno iskustvo);
- Razvoj sustava kvalifikacije i povezivanje radnog iskustva, obuke i obrazovanja.

6.2 Kako ključni akteri na tržištu rada mogu pridonijeti poboljšanju?

Jedna od četiri strukture EU Novih vještina za Nova radna mjesta za predviđanje i usklađivanje ponude i potražnje vještina na tržištu rada je jačanje kapaciteta Unije u prognozi i predviđanju. Tvrtke imaju ključnu ulogu u procjeni potreba za vještinama i trebaju biti aktivno uključene. Stoga će Komisija promicati dijalog između tvrtki i pružatelja obrazovanja i obuke i uspostavljanje partnerstva kako bi se ostvarile srednjoročne potrebe za vještinama.



Austrija

U Austriji uspostavljanje Stalnog odbora u nacionalnom sjedištu austrijskog Javnog zavoda za zapošljavanje u suradnji sa socijalnim partnerima Austrije promiče nastavak suradnje i daljnji razvoj pitanja. Rezultati će poslužiti kao osnova za strateška razmatranja i preporuke Odbora u AMS, što uključuje predstavnike zaposlenika i poslodavca, kao i državne službenike.

- Uvođenje uvida u sustav obrazovanja: Tijekom druge faze rada, predstavnici (daljnjeg) institucija obrazovanja i obuke se intenzivnije uključuju u proces rasprave. S jedne strane, sudjelovanje predstavnika strukovnih škola, tehničkih fakulteta i sveučilišta čini obrazovni sustav svjesnim spoznaja dobivenih unutar radnih skupina. S druge strane, to također osigurava da se perspektive i iskustva institucija obrazovanja neposredno uključe u proces rada.
- Nastavak procesa rasprave: Uz dostupnost prvih rezultata provedbe i provedbenih iskustava stečenih tijekom razvoja ponude obrazovanja, postaje nužno oživjeti i nastaviti raspravu unutar postojećih korporativnih klastera. Predstavnici tvrtki koje sudjeluju trebaju biti informirani o koracima provedbe i rezultatima provedbe, a preostali razvojni potencijal treba iskoristiti.

Hrvatska

Postoje tri glavne skupine sudionika na tržištu rada: pojedinci, tvrtke i vlada. Pojedinci donose odluke o tome kako će zaraditi za život: da li i koliko raditi, kakvu vrstu posla će obavljati i koje vrste vještina će usvojiti kako bi mogli raditi. Tvrtke donose odluke o tome koliko i kakvu vrstu rada će zaposliti. Vlade donose različite politike, od kojih mnoge imaju izravne posljedice na odluke pojedinaca i tvrtki, ali i utječu na rad na tržištu rada. Potrebno je povećati suradnju i umrežavanje svih dionika na tržištu rada i razvoj ljudskih resursa, jačati obrazovanje i obuku, te promicati socijalne uključenosti teže zapošljivih na tržištu rada.

33

Slovenija

Odgovornost kreatora politika, javne uprave, lokalne zajednice, ministarstava je razviti strategiju koja omogućuje prilagodbe na lokalnoj razini; također, financijski pristup bi trebao biti jednostavniji. Što se tiče propisa, njihovi zadaci trebaju biti uplitanje u dostupna mjesta u nekim školama na području gdje nema zapošljavanja i uvođenje obveznih stažiranja.

Organizacije poslodavaca i poslodavci trebaju više biti uključeni u proces obrazovanja i sudjelovati u stvaranju platforme. Oni bi trebali davati informacije, prognozirati potrebe i surađivati kroz razna događanja: promociju zanimanja, zajedničke savjetodavne sastanke, primjere dobre prakse, protok informacija.

Organizacije zaposlenika trebaju ojačati svoju ulogu u promicanju cjeloživotnog učenja, fleksibilnosti svojih članova na tržištu rada, podizanju svijesti o važnosti cjeloživotnog učenja, praćenju trenutnih potreba na tržištu rada te surađivati s poslodavcima da postanu svjesni važnosti ulaganja u zaposlenike.

Organizacije za zapošljavanje i usluge, savjetodavni centri, institucije za obrazovanje/obuku trebaju se brzo prilagoditi potrebama tržišta rada, biti fleksibilne, učinkovite i korištenjem poticaja i subvencija osigurati prekvalifikaciju zanimanja za potrebe tržišta.

Najvažnije je da se svijet obrazovanja, osposobljavanja i rada približe kako bi se izgradila jaka i aktivna partnerstva.



Bitna je bolja interakcija između dionika na tržištu rada. Uloga kreatora politike, javne uprave, lokalne zajednice, ministarstava je u poboljšanju aktivne politike zapošljavanja kako bi bila u skladu sa stvarnim potrebama, donošenju potrebnih propisa i poboljšanju vještina i socijalnih vještina, inovativnosti u zakonodavstvu s naglaskom na dobne skupine koje su u lošijem položaju, a čiji je su stope zapošljavanja obično niže, povećanju znanja i globalnom razmišljanju onih koji donose zakone. Oni bi trebali podržati stvaranje zajedničke mreže službi za zapošljavanje i savjetovanje i suradnju tih mreža.

Organizacije poslodavaca i poslodavci trebaju provesti kompletnu analizu kompetencija koja vodi do razvoja procesa obuke u skladu s utvrđenim potrebama, stvarati zajednicu znanja i omogućiti prijenos dobrih praksi. Oni bi trebali imati veći utjecaj na sveučilišta i centre za obuku kako bi se njihove potrebe mogle prenijeti na primijenjeno znanje, poticati sudjelovanje radnika u različitim razinama upravljanja tvrtkom.

Organizacije zaposlenika trebaju poticati učenje vještina, trebaju biti otvorene i uspostavljati dijalog s tvrtkama, poticati cjeloživotno učenje, povezivati osobne preferencije s radom i poboljšanje na odabranom polju; biti u stanju preuzeti prednost postojećih resursa kako bi ih optimizirati. Važno je da se olakša obuka radnika te da se njeguju mehanizmi za otkrivanje talenata među radnicima.

Organizacije i usluge za zapošljavanje, savjetodavni centri, institucije za obrazovanje/obuku trebaju poticati učenje vještina i kompetencija potrebnih na tržištu rada, poboljšati mentorski proces, što je referenca za dijagnosticiranje nerazmjera između onoga što već imamo i onoga što je potrebno u poticanju zapošljavanja. Veći angažman u korištenju metodologija treba prilagoditi situaciji i potrebno je vrijeme za promjenu. One bi trebale pružati obuku (sveučilišta) prilagođenu stvarnosti na radnom mjestu, stvarati zajedničke baze podataka kako bi se na jednom mjestu okupili oni koji traže posao, kao i učinkovitije upravljati ponudama za posao i istraživati potrebe poslovanja kako bi se obučavali budući radnici, poboljšavati pružanje usluga u smislu prilagodbe stvarnim zahtjevima tržišta rada. One moraju biti dio mreža suradnje.



7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Bliska suradnja između vlade, poslodavaca i zaposlenika je važna značajka učinkovite i trajne veze između obrazovanja i svijeta rada za promicanje razvoja stvarnih vještina u pravo vrijeme.

Suradnja između različitih ministarstava je uvelike poboljšana kroz razne oblike partnerstva između raznih interesnih skupina. Posebna pažnja posvećuje se zemljama u suradnji s gospodarstvom ili s predstavnicima poslodavaca, kao jamstvo da su podaci s tržište rada uzeti u obzir pri izradi programa obrazovanja i obuke. Povezivanje s predstavnicima poslodavaca je osobito važno u području strukovnog obrazovanja i obuke. Zemlje sa sustavima strukovnog naukovanja uobičajeno izvješćuju o malim ili beznačajnim problemima u odnosu na neusklađenost vještina. To bi trebalo biti povezano s činjenicom da je obuka pod naukovanjem automatski prilagođena zahtjevima, te da tvrtke pružaju stažiranje za ona zanimanja za kojima postoji potreba, zastarjeli obrti su automatski isključeni iz programa. Ključno je stalno ažuriranje postojećih stručnih kvalifikacija, kao i osnivanje novih.

Promatrane zemlje partneri su na istoj razini predviđanja i usklađivanja vještina, razvoja karijere i procesa cjeloživotnog učenja. Također, suradnja između dionika za bolju interakciju između svijeta obrazovanja i posla je u različitim fazama i oblicima. Ali neka poboljšanja treba napraviti u svim zemljama: bolji odaziv sustava obrazovanja/osposobljavanja na svim razinama; stvaranje partnerstva i suradnje između dionika na svim razinama te njihovo uključivanje tijekom procesa; poticanje poslodavaca na suradnju i sudjelovanje u svim aktivnostima obrazovanja/obuke; jačanje pripravničkih programa. Osim toga, ključne preporuke EC su kako slijedi:¹⁷

1. Osigurati prave poticaje za nadogradnju i bolje korištenje vještina i za pojedince i za poslodavce.
2. Približiti svjetove obrazovanja, obuke i rada; uspostaviti vještine temeljene na kvalifikacijama, suradnji između rada i obrazovanja/obuke i zajedničkom pristupu koji će unaprijediti ponudu i potražnju usklađivanja vještina na tržištu rada.
3. Razvijati pravu mješavinu vještina, portfelja pravih vještina; usvojiti sadržaj programa, podučavanja, metoda isporuka i procjenu za planirane ishode učenja; izgrađivati poduzetničke kompetencije u školi;
4. Bolje predvidjeti buduće potrebe za vještinama; poboljšati sposobnost predviđanja budućih zahtjeva za vještinama, koristeći kombinaciju različitih metoda na nacionalnoj razini i na razini EU; razvijati mjerne alate strukturne neravnoteže između ponude i potražnje vještina.

35

Austrija

Konstantni i uspostavljeni proces za identifikaciju zahtjeva za kvalifikaciju i potražnje, kao i postojeći nedostaci i trendovi, već su pokrenuti na nacionalnoj razini. Glavni izazov obzirom na prognoze i dalje ostaje kontinuirana i brza promjena obzirom na zahtjeve.

Na temelju rezultata specijalističkih skupina formiranih od strane Stalnog odbora za Nove vještine, vidljivo je da je sustav obrazovanja ključni čimbenik uspjeha za politiku zapošljavanja, isporuku inovativnih kvalifikacija orijentiranih na budućnost. Središnja briga treba ostati pružanje mladima inovativne i dobro utemeljene obuke, i pružanje zaposlenicima dodatne profesionalne mogućnosti za proširenje i nastavak njihovih kvalifikacija.

Jedna od glavnih preporuka upućuje na potrebno intenziviranje suradnje između pružatelja daljnega obrazovanja i tvrtki kako bi se što je bolje moguće mogli koristiti resursi (know-how, radionice, specijalizirani instruktori), i kako bi se poboljšao protok informacija, ali iznad svega također treba optimizirati sadržaj i vrijeme daljnjih ponuda za obrazovanjem. Tvrtke ne kupuju daljnje obrazovanje na

¹⁷ Nove vještine za Nove poslove; Akcija sada; Ključne preporuke; EC, veljača 2010.;



temelju studijskog programa, već na temelju vrlo specifičnih zahtjeva. A one zahtijevaju da su njihovi zaposlenici obučeni na određeni, prilagođeni način prema vlastitoj misiji tvrtke (nema ponude van polica).

Nadalje, treba poboljšati komunikaciju i razmjenu ideja između AMS, centara za stručno osposobljavanje, poduzeća, onih koji traže posao i zaposlenika, u vezi postojećeg i potrebnog daljnjeg obrazovanja, a suradnju treba intenzivirati na svim razinama. Stručnjaci za klastere očekuju više inovacija u pogledu razvoja novih ponuda i jače uključivanje tvrtki od strane lokalnih partnera za obuku i obrazovanje.

Hrvatska

Postoji niz zakona, strategija i metoda koje pokušavaju uskladiti ponudu i potražnju na tržištu rada, ali još uvijek nije pronađen pravi model. Međutim, potrebno je povećati suradnju i umrežavanje svih dionika na tržištu rada i razvoju ljudskih resursa, jačanju obrazovanja i obuke, te promicanju socijalne uključenosti teže zapošljivih na tržištu rada. Iznimno brze znanstvene i tehnološke promjene donijele su veliki utjecaj na gospodarstvo: tradicionalne industrijske izvore sada su zamijenila znanja. Upravljanje karijerom je ključno za rast i razvoj tvrtke. Tradicionalna funkcionalna organizacijska struktura je općenito neučinkovita, jer monopolizira kreativne zadatke na vrhu piramide i sprječava kreativni potencijal i razvoj talenata drugdje u organizaciji.

Također, organizacije trebaju stvoriti atmosferu ili organizacijsku kulturu u cilju poticanja novih integrativnih pristupa i kreativnosti, a najbolji način za to je imati demokratski stil vodstva koji uključuje izaslanstvo i decentralizaciju. Što više zaposlenika sudjeluje u donošenju odluka, to se više razvijaju i koriste njihovi potencijali i mogućnosti za suradnju s drugima. Za razliku od birokracije koja se množi, potrebno je njegovati i razvijati kreativnost i poduzetnički duh, što je pokretačka snaga organizacije.

Organizacijska kultura, u kojoj su ključne vrijednosti međusobno poštovanje i povjerenje, kao i profesionalni rast i razvoj cijelog tima, omogućuje organizaciji da postane integrirani sustav u kojem nitko nije nezamjenjiv. Upravljanje karijerom zaposlenih omogućuje veću mobilnost unutar tvrtke, uvijek postoji dovoljan broj zaposlenika koji bi se mogao poboljšati, i koji su sposobni za brzu i učinkovitu zamjenu radnika koji odlaze te bolju preraspodjelu zaposlenika u smislu - prava osoba na pravom mjestu u pravo vrijeme. Također, tvrtka nudi dodatne načine kako motivirati zaposlenike i omogućuje im bolje stručno usavršavanje zahvaljujući kojem zaposlenici postaju uspješniji.

36

Slovenija

Postojeće politike nisu dovoljno usredotočene na nedostatak zajedničke strategije u području usklađivanja vještina i predviđanja potreba, razvoj karijere i proces cjeloživotnog učenja i ne postoji središnji sustav za prikupljanje, analizu i predviđanje potreba za vještinama. Obrazovni programi nisu osmišljeni prema potrebama gospodarstva, a interes za upis u pojedine programe jako puno ovisi o željama i očekivanjima roditelja, bez obzira na mogućnost zapošljavanja. Stoga je prikladna atraktivna i relevantna promocija pojedinih zanimanja kako bi se poboljšala njihova slika i umiješanost roditelja. Uvođenje vještina "kako" (generičke kompetencije) u redovitim obrazovnim programima će poboljšati zapošljivost studenata koji dolaze iz obrazovnog sustava. Podrška razvoju karijere, predviđena za nezaposlene, zaposlene i studente na fakultetima, prepoznaje se kao dobra praksa koja bi se mogla proširiti i na niže razine obrazovnog sustava, počevši od osnovne škole.

Španjolska

Postoje neki nedostaci i problemi u predviđanju i usklađivanju vještina. Neke regije imaju moć donijeti zakone i riješiti svoje probleme, međutim to nije model, a obično su neke usluge dvostruke. Neophodan je model za definiranje uloga nacionalnih i regionalnih vlada kako bi se razvio odgovarajući i održivi sustav.



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Iako postoji mnogo informacija koje nisu dostupne ili vidljive, potrebne su i uobičajene baze podataka. Za prevladavanje neusklađenosti treba razvijati suradnju i mrežu između poduzeća i centara za obrazovanje i obuku.

Potrebno je poboljšanje fleksibilnosti i visokog znanja tvrtki i zaposlenih. Za generiranje prenosivih zajednica znanja potrebno je izgraditi sinergiju između ključnih aktera uključenih u usklađivanje vještina, cjeloživotno učenje i razvoj karijere. Preporučuje se zajednička baza podataka za usluge vezane za promicanje zapošljavanja (uštediti napor) i udio informacija. Nadalje, treba povećati financijska sredstva kako bi se suočilo s nezaposlenošću (koja ima izazove u kratkom, srednjem i dugom vremenskom roku). Više prisutno upravljanje talentima definirati, pratiti, poticati i vrednovati talent i motivaciju ljudi kako bi sudjelovali u svom poboljšanju i stručnoj kvalifikaciji što će unaprijediti ponudu i potražnju usklađivanja vještina. Iznad svega, potrebne su dobro definirane i usklađene političke strategije i kulturne promjene (proaktivne politike za nezaposlenost). Obrazovanje i obuka trebaju biti fleksibilnije i treba poboljšati partnerstva između pružatelja obrazovanja/obuke i poslodavaca.



IZVORI

1. Predviđanje i usklađivanje potreba i ponude vještina (2012.). Sinteza nacionalnih izvješća. Europski fond za obuku. 2012..
2. Aviana Bulgarelli & ostali (2010.). Izazov usklađivanja vještina. Analiziranje nerazmjera vještina i implikacije politike. CEDEFOP, Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja. Luksemburg, Ured za publikacije Europske unije.
3. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Stalni odbor za Nove vještine. Izvješće o rezultatima stručnih skupina - radna faza 2010./2011., AMS izvješće br. 84, Izdanje: Zavod za zapošljavanje Austrije. Beč 2011.
4. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Stalni odbor za Nove vještine. Izvješće o rezultatima stručnih skupina. AMS izvješće br. 80. Izdanje: Zavod za zapošljavanje Austrije.
5. Komisija Europskih zajednica (2008.). Nove vještine za nova radna mjesta. Predviđanje i usklađivanje tržišta rada i potreba za vještinama. Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija. Bruxelles. COM (2008.) 868 konačni.
6. Daniella Colicchio (2012.). Europski sastanak na visokoj razini o predviđanjima vještina u obrazovanju odraslih. EU predviđanje vještina mapirani dokument. Nacrt. Torino. Kolovoz 2012.
7. Zapošljavanje i socijalni razvoj u Europi 2012. (2013.). Radni dokument osoblja Komisije. Bruxelles. SWD (2013.) 2. finalni.
8. Europska komisija (2010.). Preporuke za Preporuke Vijeća od 27.04.2010. o širokim smjernicama za gospodarske politike za zemlje članice i Unije. Dio I Europa 2020. integriranih smjernica. Bruxelles. SEC (2010.) 488 završni.
9. Europska komisija (2011.). Radni dokument osoblja Komisije. Analiza provedbe strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i obuke (ET2020) – Analiza država. Prateći dokument Priopćenju Komisije Europske unije Parlamentu, Vijeću, Europskoj komisiji i socijalnom odboru te Odboru regija. Bruxelles (2011.) Nacrt.
10. Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje (2012.). Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2011.
11. Europska unija (2010.). Nove vještine za nova radna mjesta: Akcija sada. Izvješće stručne skupine o novim vještinama za nova radna mjesta pripremljenoj od strane Europske Komisije.
12. EUROSTAT (2013.). Osnovne brojke o EU. Izdanje ljeta 2013. http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators.
13. Eurydice (2010.). Nove vještine za nova radna mjesta. Političke inicijative u području obrazovanja. Kratak osvrt na trenutnu situaciju u Europi. Bruxelles. Studeni 2010.
14. Federalno ministarstvo obrazovanja, Umjetnost i kultura (Ed.). Strategija cjeloživotnog učenja u Austriji ("LLL: 2020"). http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/aktuell.php



15. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
16. Internacionalni ured za rad (2005.). Preporuka 195. Preporuka za razvoj ljudskih potencijala: Obrazovanje, obuka i cjeloživotno učenje. Ženeva.
17. Miroljub Ignatović (2011.). Neusklađenost potreba i vještina na tržištu rada u Sloveniji. EEO ad hoc zahtjev. SYSDEM dopisnik Slovenije. Travanj 2011.
18. Zavod za zapošljavanje Austrije (Ed.). PES barometer kvalifikacija: www.ams.at/qualifikationsbarometer. www.ams.at/qualifikationsbarometer.
19. Zavod za zapošljavanje Austrije, Odjel za istraživanje tržišta rada i strukovne informacije (Hg.). Objašnjenja za provedbu specijalističkih tečajeva „Nove vještine“ - Program. Beč, 2012.
20. Rotija Kmet Zupančič & ostali. UMAR (2012.). Izvešće o razvoju 2012. Izrada po prioritetima - Učinkovito korištenje znanja za gospodarski razvoj i kvalitativna radna mjesta. Ljubljana, 2012.
21. Silvia Anduza Robustillo & ostali (2013.). EU zapošljavanje i socijalna situacija. Kvartalni pregled. Poseban dodatak o demografskim kretanjima. Europska unija. Luksemburg. Ožujak, 2013.
22. Neusklađenost vještina i mobilnost rada. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf;
23. Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde. Stručnost sa sustavima. Ishodi učenja na temelju PES treninga kao koraka do kvalifikacijskog naukovanja. In Magazin erwachsenenbildung.at. Časopis za istraživanje, praksu i diskurs. Izdanje 14. Beč, 2011.

