

Usklajevanje znanj in spretnosti v podporo razvoju kariere

Primerjalna analiza

Avstrija, Slovenija,
Španija, Hrvaška

Oktober 2013



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

Pripravili partnerji projekta EFFECT:

- S. Gavez; M. Karničnik; Ekonomski inštitut Maribor, Center razvoja človeških virov, Maribor, Slovenija;
- K. Kogler; M. Strobl; R. Divitschek; BAB Unternehmensberatung GmbH, Graz, Avstrija;
- A. Company Pausà, S. Renovell Rico, L. Uixera Cotano; Fundació Florida de la Comunitat Valenciana, Valencia, Španija;
- S. Mihovilić; L. Šipek; Hrvatska gospodarska komora Županijska komora Krapina, Krapina, Hrvaška.

2

Maribor, Graz, Valencia, Krapina; Oktober 2013.

To publikacijo podpira program Evropske unije za zaposlovanje in socialno solidarnost – PROGRESS (2007–2013).
Ta publikacija je izšla v okviru projekta EFFECT (Ref. No: VP/2011/010). Projekt je finančno podprla Evropska unija.

Informacije vsebovane v tej publikaciji ne odražajo nujno stališča ali mnenja Evropske komisije. Za te informacije so izključno odgovorni avtorji.

Avtorji publikacije so si prizadevali uporabiti vse razpoložljive ukrepe, z namenom, da bi bila vsebina natančna, dosledna in zakonita. Kljub temu pa konzorcij projekta in tudi posamezni partnerji, ki implicitno ali eksplicitno sodelujejo pri oblikovanju in objavi tega dokumenta, ne prevzemajo nikakršne odgovornosti, ki se lahko pojavi kot posledica uporabe vsebine dokumenta.



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

1. POVZETEK	5
2. UVOD	6
3. PROCES IN METODOLOGIJA PRIMERJALNE ANALIZE	7
4. PREGLED PO DRŽAVAH.....	8
5. ANALIZA STANJA	13
5.1. Predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja	13
5.2. Neusklajenost ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih ter odziv izobraževalne sfere na neusklajenost in na potrebe	21
5.3. Razpoložljive informacije in podatki.....	24
5.4. Ključni akterji na trgu dela, njihova vloga in vključenost v predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoj kariere in vseživljenjsko učenje	26
6. IZZIVI IN OVIRE PRI USKLAJEVANJU PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRASEVANJEM PO NJIH	30
6.1. Izboljšanje usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ter pomen razvoja kariere in vseživljenjskega učenja v procesu usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem	30
6.2. Kako lahko ključni akterji na trgu dela prispevajo k izboljšavam?34	
7. ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA	36



SEZNAM KRATIC

ABI	Avstrijski zavod za zaposlovanje, Oddelek za raziskave trga dela in poklicno informiranje
AGS	Letni pregled rasti
AMS	Avstrijski zavod za zaposlovanje
CCE	Hrvaška gospodarska zbornica
CEDEFOP	Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja
CISOK	Center za informiranje in poklicno svetovanje
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
DBP	Družbeni bruto produkt
ECVET	Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju
ELPGN	Evropska mreža za politike vseživljenjskega usmerjanja
EQARF	Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju
EQF	Evropsko ogrodje kvalifikacij
ESS	Evropski socialni sklad
EU	Evropska unija
EUROPASS	Pobuda Evropske unije za povečanje preglednosti usposobljenosti in mobilnosti
IBV	Inštitut za raziskave v izobraževalnem sistemu avstrijskega gospodarstva
IKT	Informacijsko komunikacijska tehnologija
INSUAL	Nacionalni inštitut za kvalifikacije
JAP	Skupna ocena prednostnih prvin politike zaposlovanja
KmS	Program: Sistematično pridobivanje kompetenc
LEES	Program za zagon kariere
LLL	Vseživljenjsko učenje
LOE	Zakon o izobraževanju
LP-ZAP	Napoved zaposlovanja
NQF	Nacionalni okvir kvalifikacij
PIE	Integralni načrt zaposlovanja
SEECCEL	Jugovzhodni - Regionalni center za učenje podjetništva
SNCFP	Nacionalni sistem za kvalifikacije, poklicno izobraževanje in usposabljanje
VŽU	Vseživljenjsko učenje



1. POVZETEK

Ena od treh prednostnih nalog Strategije Evropa 2020 je vključujoča rast in utrjevanje gospodarstva z visoko stopnjo zaposlenosti, ki krepi socialno in teritorialno kohezijo. Ukrepi v okviru te prednostne naloge zahtevajo posodobitev in krepitev politik zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja. Zaradi vse močnejše svetovne konkurence, demografskih sprememb in hitrih tehnoloških sprememb sta ponudba spretnosti in znanj in povpraševanje po njih med seboj neusklajena ('*skills mismatch*') po vsej Evropi. Evropa se spopada z izzivom, kako podjetjem priskrbeti prava znanja in spretnosti, s katerimi bi spodbujali inovativnost in rast, spoprijeti se z brezposelnostjo in v celoti izkoristiti zmogljivosti državljanov EU. V Strategijo Evropa 2020 uvrščamo tudi novo vodilno pobudo »Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta«, ki poudarja potrebo po boljšem predvidevanju in usklajevanju znanj in spretnosti s potrebami trga dela na ravni EU, ki naj bi se izvajala v partnerstvu z državami članicami, socialnimi partnerji in izobraževalnimi ustanovami.

V ta namen je Evropska komisija objavila razpis za zbiranje predlogov VP/2011/010 – Projekti, ki prispevajo k izmenjavi dobrih praks, Področje 1: Izvajanje aktivnosti vodilne pobude »Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta«. Boljše predvidevanje in usklajevanje znanj in spretnosti s potrebami trga dela je ključnega pomena za gospodarski razvoj, večjo konkurenčnost in manjšo brezposelnost. V odgovor na to problematiko so partnerji iz Avstrije, Hrvaške, Slovenije in Španije v okviru projekta EFFECT - Usklajevanje znanj in spretnosti v podporo razvoju kariere primerjalno analizo. Primerjali so politike, sisteme, pristope, metode in dobre prakse, povezane s predvidevanjem in usklajevanjem ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih, razvojem kariere in vseživljenjskim učenjem, neusklajenost ponudbe znanja in spretnosti s povpraševanjem po njih in ključne akterje na trgu dela, njihovo vlogo in vključenost v predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanja in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja. Partnerji so tudi prepoznali izzive in ovire, s katerimi se soočajo pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, predlagali ustrezne izboljšave pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, h katerim bi pripomogla razvoj kariere in vseživljenjsko učenje, prepoznali pa so tudi ključne akterje na trgu dela in njihovo vlogo v omenjenih procesih. Strinjali so se, da je neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ključno politično vprašanje za oblikovalce politik in socialne partnerje, med katere uvrščamo tudi združenja delodajalcev in sindikate, ustanove za izobraževanje in usposabljanje v vseh štirih državah partnerjev projekta in tudi v drugih državah članicah EU. Z vzpostavljanjem partnerstev in medsebojnim sodelovanjem vseh ključnih deležnikov bi lahko zmanjšali neusklajenost ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih, izboljšali procese napovedovanja in zagotavljanja podatkov o ponudbi znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih in s tem poskrbeli za večjo usklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela.

Opazovane države partnerjev na različnih ravneh predvidevajo in usklajujejo ponudbo in povpraševanje po znanjih in spretnostih, razvoj kariere in procese vseživljenjskega učenja. Deležniki si s sodelovanjem na različnih stopnjah in v različnih oblikah prizadevajo izboljšati sodelovanje sveta izobraževanja s svetom dela. Partnerji smo prepoznali več dobrih praks, povezanih s politikami, sistemi, pristopi in metodami predvidevanja in usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja na nacionalni/regionalni ravni, ki bi jih lahko prenesli v druge države. V vseh štirih državah pa bi morale biti vpeljane še nekatere izboljšave: boljša odzivnost sistemov izobraževanja / usposabljanja na vseh ravneh; krepitev programov vajeništva; vzpostavljanje partnerstev in spodbujanje sodelovanja med deležniki na vseh ravneh ter njihovega vključevanja v celotne procese; spodbujanje delodajalcev k sovlaganju v dejavnosti izobraževanja / usposabljanja in sodelovanju v njih.



2. UVOD

Projekt EFFECT

Namen projekta **EFFECT** je prepoznavanje primerov ukrepov podpore razvoju sistemov napovedovanja za izboljšanje usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih ter krepitev sposobnosti podjetij za izvajanje ali izboljšanje procesov razvoja kariere. Cilji projekta **EFFECT** so: (1) Povečati ozaveščenost o pomenu spretnosti, zlasti tistih po katerih na trgu dela povprašujejo razvijajoči se sektorji; (2) Spodbujanje in krepitev razprave o predvidevanju in usklajevanju trga dela in potreb po spretnostih, kar je EU opredelila kot prednostno nalogo v dokumentu »Nove spretnosti za nova delovna mesta«, v dveh sklepih Sveta ter neodvisnem strokovnem poročilu; (3) Spodbuditi partnerski dialog med socialnimi partnerji, delodajalci in izobraževalnimi institucijami, ki bi lahko razvijali in posodabljali potrebne kompetenčne profile ter olajšali proces razvoja kariere in vseživljenjskega učenja; (4) Krepitev sodelovanja socialnih partnerjev, organov poklicnega izobraževanja / usposabljanja ter zavodov za zaposlovanje pri oblikovanju učinkovitih ukrepov za izboljšanje usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih.

Z uresničevanjem teh ciljev projekt prispeva k procesom povezovanja, bolj dinamičnega, odgovornega in vzajemnega delovanja izobraževanja in sveta dela ter spodbuja nacionalno in mednarodno razpravo o resnosti vrzeli v znanju in spretnostih na trgu dela, ki negativno vplivajo na gospodarski in družbeni razvoj.

Aktivnosti projekta EFFECT omogočajo partnerjem in ciljnim skupinam medsebojno učenje, izmenjavo znanj ter najboljših praks.

Projekt EFFECT izvajamo partnerji v Sloveniji, Avstriji, Španiji in na Hrvaškem, v njem sodelujejo vsi pomembni predstavniki ciljnih skupin iz vseh štirih partnerskih držav: strokovnjaki zavodov za zaposlovanje, ki se ukvarjajo s poklicnim usmerjanjem in sodelujejo z delodajalci; strokovnjaki kariernih centrov na univerzah in šolah, strokovnjaki na področju usposabljanja in izobraževanja; strokovnjaki na področju napovedovanja in usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih, poklicnega razvoja in vseživljenjskega učenja; predstavniki delodajalcev, ki delujejo na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja, predstavniki gospodarske zbornice, sindikatov; predstavniki strokovnih organizacij, ki imajo pomembno vlogo na področju razvoja kariere in vseživljenjskega učenja; socialni partnerji in deležniki, oblikovalci politik, lokalne skupnosti in druge organizacije na trgu dela, ki oblikujejo politike, ukrepe, programe za razvoj kariere in vseživljenjskega učenja. Oblikovalci politik lahko rezultate projekta uporabljajo kot smernice pri razvoju politik in učinkovitih ukrepov za izboljšanje usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih.

Partnerstvo projekta EFFECT

Partnerstvo projekta EFFECT sestavlja 6 partnerjev iz 4 Evropskih držav, iz Slovenije, Avstrije, Španije in Hrvaške in je bilo oblikovano na podlagi dobrih izkušenj večletnega sodelovanja v preteklih projektih. Partnerji imajo dolgoletne izkušnje na področju oblikovanja in izvajanja politik zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in kariernega svetovanja. V projekt so vključeni tudi podporni partnerji, kot so najpomembnejši organi, oblikovalci politik in socialni partnerji na področju zaposlovanja, ki želijo rezultate projekta uporabiti pri razvoju politik in programov zaposlovanja (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Hrvaški zavod za zaposlovanje, Avstrijski zavod za zaposlovanje – AMS, Gospodarska zbornica Hrvaške - Območna zbornica Krapina, Florida Centre de Formación, COOP.V). Podporni partnerji so izjemnega pomena za nadaljnje aktivnosti in vključevanje rezultatov projekta v prakso.



3. PROCES IN METODOLOGIJA PRIMERJALNE ANALIZE

Primerjalna analiza (benchmarking) je proces primerjave procesov in merjenja uspešnosti najboljših praks v posamezni panogi ali najboljših praks v različnih panogah. Primerjalna analiza je postopek primerjave najboljših praks ali procesov in se uporablja tudi uporabljajo pri upravljanju, zlasti strateškem upravljanju.¹

Primerjalna analiza javnega sektorja deluje kot orodje za izboljšave in inovacije v javni upravi, kjer državne organizacije vlagajo napore in sredstva za doseganje kakovosti, učinkovitosti in uspešnosti njihovih storitev. Strateška primerjalna analiza vključuje opazovanje, kako drugi opravljajo storitve v okviru istega ali pa drugih sektorjev/dejavnosti.²

Primerjalna analiza v okviru projekta EFFECT ustreza različnim vrstam primerjalne analize, znanih kot "benchmarking v javnem sektorju" in "strateška primerjalna analiza", ne pa primerjalna analiza posameznih panog in se zato razlikuje od tistih, ki so usmerjene v primerjavo poslovnih procesov in praks in dajejo poudarek ekonomskim kazalnikom.

S pregledom prednosti in slabosti, primerjavo uspešnosti ter izmenjavo zamisli in dobrih praks smo partnerji iskali načine, kako izboljšati usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja. Da bi ocenili nacionalne razmere na področju usklajevanja ponudbe in potreb po znanjih in spretnostih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja, opredelili najboljše prakse v posamezni opazovani državi, prepoznali prednosti in slabosti, opredelili izzive, priložnosti in nove pobude, smo v vseh štirih partnerskih državah izvedli nacionalne forume, ki so se jih udeležili pomembni deležniki.

Zaključke nacionalnih forumov, ki vključujejo pregled najboljših praks za izmenjavo in širjenje med partnerskimi državami ter tudi drugimi Evropskimi državami, smo obravnavali na dveh mednarodnih forumih v Avstriji in Španiji, kjer smo posebno pozornost posvetili razvoju medkulturnega okvira za izmenjavo in razvoj inovativnih politik trga dela, praks na področju usklajevanja potreb in ponudbe znanj in spretnosti, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja. Zaključki nacionalnih in mednarodnih forumov so vključeni v to primerjalno analizo.

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

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



4. PREGLED PO DRŽAVAH

V Avstriji se je stopnja osipa v preteklih letih gibala okoli 10 %, leta 2010 pa padla na 7,6 %, kar je pod povprečjem EU (12,7 %). Avstrija si je za cilj zastavila največ 9,5-odstotno stopnjo osipa do leta 2020, ki jo je že dosegla. Terciarno izobraževanje je leta 2012 zaključilo 26,3 % prebivalstva, kar pod povprečjem EU (35,7 %). Ravno nasprotno pa je bilo v vseživljenjsko učenje vključeno 14,1 % odraslega prebivalstva, kar je več od povprečja EU (9,0 %).

Hrvaška je že izpolnila cilj Strategije Evropa 2020 glede osipa (4,2-odstotna stopnja leta 2012), na tem področju je med najboljšimi v Evropi. Terciarno izobraževanje je leta 2012 zaključilo najmanj prebivalstva v primerjavi z državami drugih partnerjev (23,7 %) in s povprečjem EU. Kar se tiče vseživljenjskega učenja, je Hrvaška z 2,4-odstotno stopnjo vključenosti vanj bistveno pod povprečjem EU in državami preostalih treh partnerjev.

Slovenija ima že zdaj zelo nizko stopnjo osipa (4,4 % v primerjavi s povprečjem EU, ki znaša 12,7 %), precej velik delež prebivalstva pa tudi zaključi terciarno izobraževanje (39,2 % v primerjavi s povprečjem EU, ki znaša 35,7 %). Država si je za leto 2020 zastavila za cilj ohraniti te rezultate in poskrbeti, da bo terciarno izobraževanje zaključilo še več ljudi. Tudi vključenost odraslih v vseživljenjsko izobraževanje je bila leta 2012 nad povprečjem EU (13,8 %).

V Španiji je osip velik problem, saj prizadene 24,9 % mladih v starosti od 18 do 24 let (2012). Kar se tiče deleža prebivalstva, ki zaključi terciarno izobraževanje, je država v zadnjih letih močno napredovala in že leta 2012 izpolnila merilo EU za leto 2012 (40,0 %). Tudi delež odraslih, ki so vključeni v vseživljenjsko učenje je nad povprečjem EU (10,7 % leta 2012).

Med državami partnerjev je bila leta 2012 najvišja stopnja zaposlenosti v Avstriji (75,6 %), ki je že presegla merilo EU za leto 2020 (75,0 %), najnižja pa na Hrvaškem (55,4 %). Stopnja delovne aktivnosti je leta 2011 presegala povprečje EU (71,2 %) v Avstriji (75,3 %) in Španiji (73,7 %), katerima sta sledili Slovenija (70,3 %) in Hrvaška (60,8 %). Stopnja delovne aktivnosti med ženskami je presegala povprečje EU v vseh opazovanih državah, razen na Hrvaškem. Pri stopnji delovne aktivnosti starejših (55–64 let), Slovenija (33,3 %) močno zaostaja za povprečjem EU (50,9 %), sledijo ji Hrvaška (40,5 %), Avstrija (42,9 %) in Španija (52,9 %). Stopnja brezposelnosti je najvišja v Španiji, kjer je bila leta 2012 četrtna aktivnega prebivalstva brez dela, sledi ji Hrvaška (16 %; povprečje EU je 10,5 %). Skrb vzbujajoč je še zlasti podatek o stopnji brezposelnosti med mladimi leta 2012 v Španiji (53,2 %) in na Hrvaškem (43,0 %), ki kar močno presega povprečje EU (ki je leta 2012 znašalo 23,0 %). Najnižja stopnja brezposelnosti med mladimi je v Avstriji (8,7 %), ki ji sledi Slovenija (20,6 %), delež brezposelnih pa je še vedno pod povprečjem EU.

Odstotek BDP, ki ga države namenjajo za izobraževanje, se od leta 2000 močno povečuje na Hrvaškem, vendar je še vedno pod povprečjem EU; enako velja tudi za Španijo, medtem ko javne naložbe v izobraževanje v Avstriji in Sloveniji presegajo povprečje EU.



Prebivalstvo

Prebivalstvo 2012, (1000)	8.443,0
Projekcija prebivalstva 2030, (1000)	8.859,5
Gostota prebivalstva preb/km ²	100
Območje (km ²)	83.858

Starostne skupine prebivalstva, 2012

0 to 14 let	1.224.361
15 to 64 let	6.137.307
65+ let	1.081.350

Aktivno prebivalstvo, 2011 (1000)

Avstrija	4.323
EU-27	240.150

Stopnje aktivnosti po spolu (%), 2011

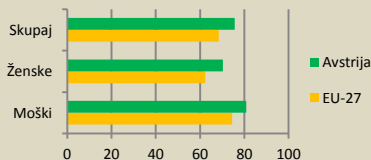
	Skupaj	Moški	Ženske
Avstrija	75,3	81,1	69,5
EU-27	71,2	77,6	64,8

Stopnje aktivnosti po starosti (%), 2011

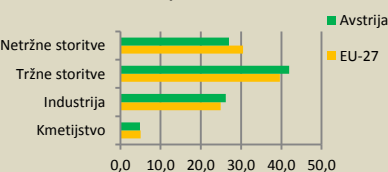
	15-24	25-54	55-64
Avstrija	59,9	88,1	42,9
EU-27	42,7	85,0	50,9

Trg dela

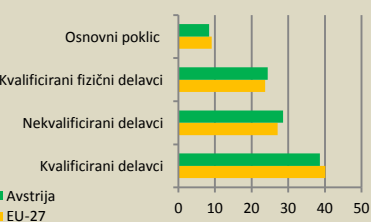
Stopnja zaposlenosti, 2012 (% prebivalcev 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih, 2012



Zaposleni po poklicih, 2012



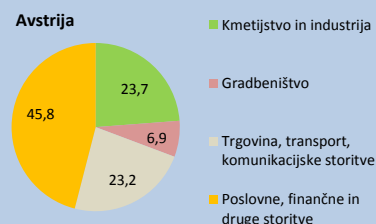
Gospodarstvo

DBP / preb. €, 2012 (sedanje cene)

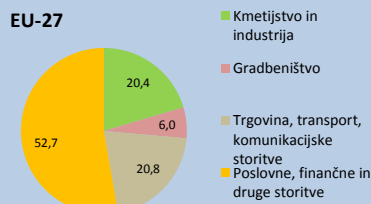
	EUR	EU-28=100	sprememba*
Avstrija	32.200	131%	+ 1.4
EU-28	23.100	100%	- 0.6

*% spremembe glede na prejšnje leto (2012/2011)

Bruto dodana vrednost, 2010 (% v vseh sektorjih)



EU-27



Skupni javni izdatki za izobraževanje, 2009 (% DBP po stopnjah izobrazbe)

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

Izobraževanje

Izobraževanje mladih, 2012*

	Skupaj	Moški	Ženske
Avstrija	86,6	85,9	87,3
EU-28	80,3	77,7	83,1

* % prebivalstva v starosti 20-24 let z vsaj srednješolsko izobrazbo

Tercialno izobraževanje, 2012 (starostne skupine 30-34)

	Skupaj	Moški	Ženske
Avstrija	26,3	26,0	26,6
EU-28	35,7	31,5	39,9

Osipniki, 2012

	Skupaj	Moški	Ženske
Avstrija	7,6	7,9	7,3
EU-28	12,7	14,4	11,0

Vseživljenjsko učenje, 2012**

	Skupaj	Moški	Ženske
Avstrija	14,1	13,0	15,2
EU-28	9,0	8,3	9,7

** % prebivalstva v starosti 25-64 let v VŽU

Stopnja brezposelnosti, 2012 (%)

Spol	Moški	Ženske	Skupaj
Avstrija	4.4	4.3	4.3
EU-28	10.4	10.6	10.5

Izobrazba

	Primarna	Sekund.	Terciar.
Avstrija	7.7	3.5	2.1
EU-28	16.8	8.2	5.6

Starost

	15-24	25-74
Avstrija	8.7	3.6
EU-28	23.0	9.1



Kazalniki Evropa 2020

	AT	EU-28	Cilj
Zaposlenost			
Stopnja zaposlenosti (% starih 20-64)	75,4	68,4	75,0
- moški	80,9	74,5	
- ženske	70,3	62,3	
Izobraževanje			
Osipniki	7,6	12,7	< 10
Tercialno izobraževanje	4,1	35,7	≥ 40

Vir: EUROSTAT Statistika



Prebivalstvo

Prebivalstvo 2012, (1000)	4.398,2
Projekcija prebivalstva 2030 (1000)	4.214,0
Gostota prebivalstva pop/km ²	79

Starostne skupine prebivalstva, 2012	
0 to 14 let	654.332
15 to 64 let	3.156.887
65+ let	586.931

Aktivno Prebivalstvo 2011 (1000)	
Hrvaška	4.398
EU-27	240.150

Stopnje aktivnosti po spolu (%), 2011			
	Skupaj	Moški	Ženske
Hrvaška	60,8	67,4	54,4

Stopnje aktivnosti po starosti (%), 2011			
	15-24	25-54	55-64
Hrvaška	31,4	79,8	40,5
EU-27	42,7	85,0	50,9

Izobraževanje

Izobraževanje mladih, 2012*			
	Skupaj	Moški	Ženske
Hrvaška	94,8	94,4	95,2
EU-28	80,3	77,7	83,1

* % prebivalstva v starosti 20-24 let z vsaj srednješolsko izobrazbo

Tercialno izobraževanje, 2012 (starostne skupine 30-34)			
	Skupaj	Moški	Ženske
Hrvaška	23,7	19,4	28,8
EU-28	35,7	31,5	39,9

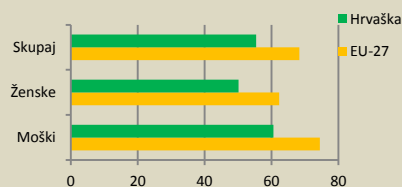
Osipnik, 2012			
	Skupaj	Moški	Ženske
Hrvaška	4,2	4,6	3,6
EU-28	12,7	14,4	11,0

Vseživljenjsko učenje, 2012**			
	Skupaj	Moški	Ženske
Hrvaška	2,4	2,3	2,6
EU-28	9,0	8,3	9,7

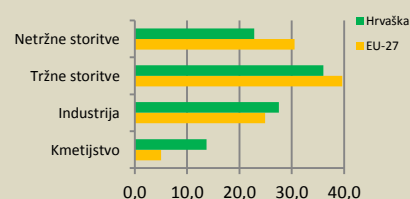
** % prebivalstva v starosti 25-64 let v VŽU

Trg dela

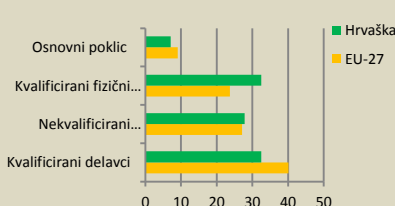
Stopnja zaposlenosti, 2012 (% prebivalcev 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih, 2012



Zaposleni po poklicih, 2012



Stopnja brezposelnosti, 2012 (%)

Spol	Moški	Ženske	Skupaj
Hrvaška	16,2	15,6	15,9
EU-28	10,4	10,6	10,5

Izobrazba	Primar.	Sekundar.	Terciar.
Hrvaška	17,4	14,5	8,9
EU-28	16,8	8,2	5,6

Starost	15-24	25-74
Hrvaška	43,0	13,2
EU-28	23,0	9,1



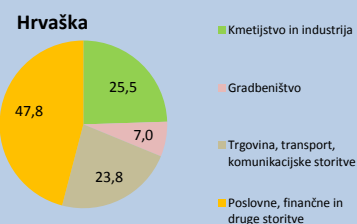
Gospodarstvo

DBP / preb. €, 2012 (sedanje cene)

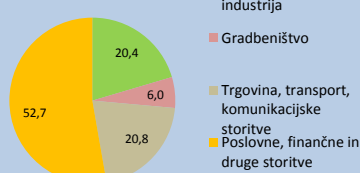
	EUR	EU-28=100	sprememba*
Hrvaška	8.500	61%	- 1.8
EU-28	23.100	100%	- 0.6

*% spremembe glede na prejšnje leto (2012/2011)

Bruto dodana vrednost, 2010 (% v vseh sektorjih)



EU-27



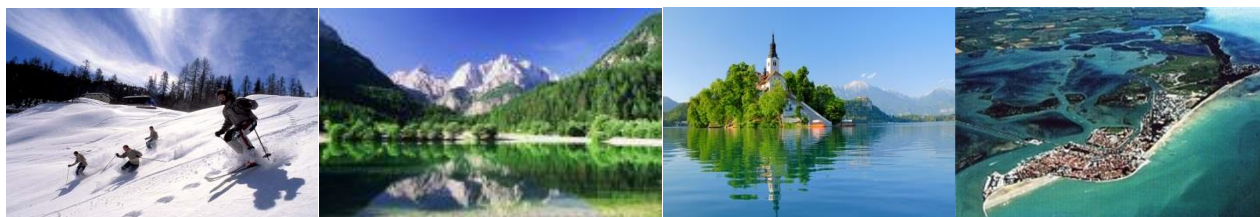
Skupni javni izdatki za izobraževanje, 2009 (% DBP po stopnjah izobrazbe)

	Primar. ISCED1	Sekundar. ISCED 2-4	Terciar. ISCED 5-6
Hrvaška	1,8	1,0	0,8
EU-27	1,2	2,4	1,2

Kazalniki Evropa 2020

Stopnja zaposlenosti (% 20-64 let)	55,4	68,4	75,0
- moški	60,6	74,5	
- ženske	50,2	62,3	
Osipniki	4,2	12,7	< 10
Terciarno izobraževanje	23,7	35,7	≥ 40

Vir: EUROSTAT Statistika



Prebivalstvo

Prebivalstvo 2012, (1000)	2.055,5
Projekcije prebivalstva 2030, (1000)	2.154,6
Gostota prebivalstva preb/km ²	104
Območje (km ²)	20.256

Starostne skupine prebivalstva, 2012	
0 to 14 let	294.194
15 to 64 let	1.414.547
65+ let	346.800

Aktivno prebivalstvo 2011 (1000)	
Slovenija	1.019
EU-27	240.150

Stopnje aktivnosti po spolu (%), 2011			
	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	70,3	73,9	66,5
EU-27	71,2	77,6	64,8

Stopnje aktivnosti po starosti (%), 2011				
	15-24	25-54	55-64	
Slovenija	37,4	90,1	33,3	
EU-27	42,7	85,0	50,9	

Izobraževanje

Izobraževanje mladih, 2012*

	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	90,1	88,1	92,5
EU-28	80,3	77,7	83,1

* % prebivalstva v starosti 20-24 let z vsaj srednješolsko izobrazbo

Tercialno izobraževanje, 2012 (starostne skupine 30-34)

	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	39,2	29,5	49,6
EU-28	35,7	31,5	39,9

Osipniki, 2012

	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	4,4	5,4	3,2
EU-28	12,7	14,4	11,0

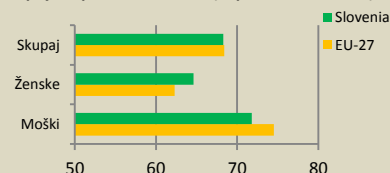
Vseživljenjsko učenje, 2012**

	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	13,8	11,5	16,1
EU-28	9,0	8,3	9,7

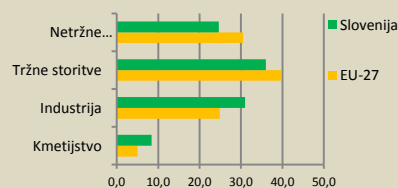
** % delež prebivalstva v starosti 25-64 v VŽU

Trg dela

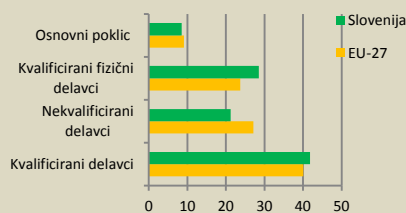
Stopnje zaposlenosti, 2012 (% prebivalcev 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih, 2012



Zaposleni po poklicih, 2012



Stopnja brezposelnosti, 2012 (%)

Spol	Moški	Ženske	Skupaj
Slovenija	8,4	9,4	8,9
EU-28	10,4	10,6	10,5

Izobrazba	Primar.	Sekundar.	Terciar.
Slovenija	14,0	8,1	5,8
EU-28	16,8	8,2	5,6

Starost	15-24	25-74
Slovenija	20,6	7,9
EU-28	23,0	9,1



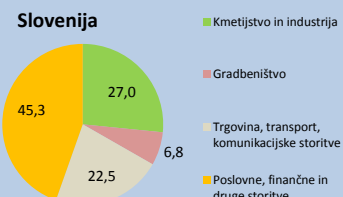
Gospodarstvo

DBP na prebivalca €, 2012

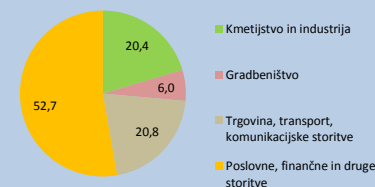
	EUR	EU-28=100	sprememba*
Slovenija	15.000	82%	- 0,3
EU-28	23.100	100%	- 0,6

*% spremembe glede na prejšnje leto (2012/2011)

Bruto dodana vrednost, 2010 (% v vseh sektorjih)



EU-27



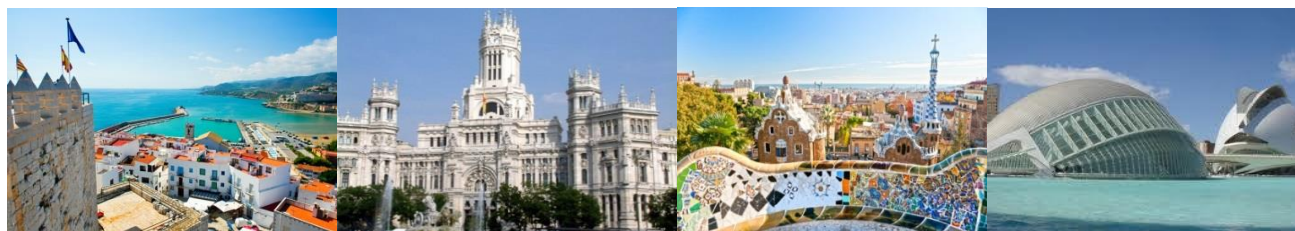
Skupni javni izdatki za izobraževanje, 2009 (% DBP po stopnjah izobrazbe)

	Primar. ISCED1	Sekundar. ISCED 2-4	Terciar. ISCED 5-6
Slovenija	2,5	1,3	1,4
EU-27	1,2	2,4	1,2

Kazalniki Evropa 2020

	SI	EU-28	Cilj
Zaposlenost	Stopnja zaposlenosti (% 20-64)	68,3	68,4
	- moški	71,8	74,5
	- ženske	64,6	62,3
Izobraževanje	Osipniki	4,4	12,7
	Terciarno izobraževanje	39,2	35,7

Vir: EUROSTAT Statistika



Prebivalstvo

Prebivalstvo 2012, (1000)	46.196,3
Projekcije prebivalstva 2030, (1000)	49.961,2
Gostota prebivalstva preb/km ²	91
Območje(km ²)	506.030

Starostne skupine prebivalcev, 2012

0 to 14 let	7,026.579
15 to 64 let	31,140.024
65+ let	8,029.673

Aktivno prebivalstvo 2011 (1000)

Španija	23.104
EU-27	240.150

Stopnje aktivnosti po spolu (%), 2011

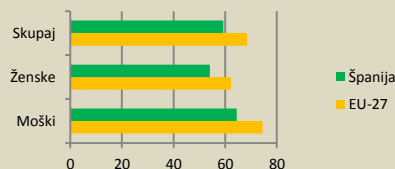
	Skupaj	Moški	Ženske
Španija	73,7	80,4	67,0
EU-27	71,2	77,6	64,8

Stopnje aktivnosti po starosti (%), 2011

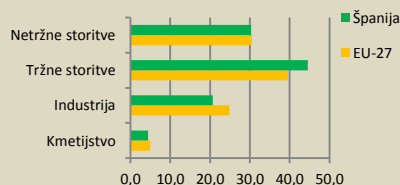
	15-24	25-54	55-64
Španija	40,9	86,0	52,3
EU-27	42,7	85,0	50,9

Trg dela

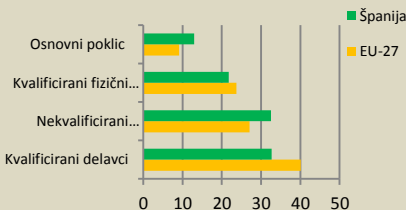
Stopnje zaposlenosti, 2012 (% prebivalstva 20-64)



Ekonomska aktivnost zaposlenih, 2012



Zaposleni po poklih, 2012



Gospodarstvo

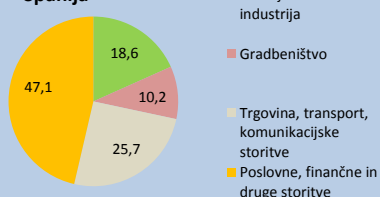
DBP na prebivalca €, 2012 (sedanje cene)

	EUR	EU-28=100	sprememba*
Španija	20.200	97%	- 1,7
EU-28	23.100	100%	- 0,6

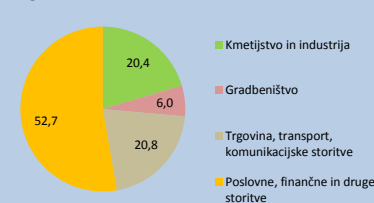
*% spremembe glede na prejšnje leto (2012/2011)

Bruto dodana vrednost (% v vseh sektorjih)

Španija



EU-27



Skupni javni izdatki za izobraževanje, 2009 (% DBP po stopnjah izobrazbe)

	Primar. ISCED1	Sekundar. ISCED 2-4	Terciar. ISCED 5-6
Španija	1,3	1,9	1,1
EU-27	1,2	2,4	1,2

Izobraževanje

Izobraževanje mladih, 2012*

	Skupaj	Moški	Ženske
Španija	62,8	56,7	69,1
EU-28	80,3	77,7	83,1

* % prebivalstva v starosti 20-24 v vsaj srednješolsko izobrazbo

Tercialno izobraževanje, 2012 (starostne skupine 30-34)

	Skupaj	Moški	Ženske
Španija	40,1	35,0	45,3
EU-28	35,7	31,5	39,9

Ospniki, 2012

	Skupaj	Moški	Ženske
Španija	24,9	28,8	20,8
EU-28	12,7	14,4	11,0

Vseživljenjsko učenje, 2012**

	Skupaj	Moški	Ženske
Španija	10,7	9,9	11,6
EU-28	9,0	8,3	9,7

** % prebivalstva v starosti 25-64 let v VŽU

Stopnja brezposelnosti, 2012 (%)

Spol	Moški	Ženske	Skupaj
Španija	24,7	25,4	25,0
EU-28	10,4	10,6	10,5

Izobrazba

	Primar.	Sekundar.	Terciar.
Španija	31,2	21,9	14,0
EU-28	16,8	8,2	5,6

Starost

	15-24	25-74
Španija	53,2	22,7
EU-28	23,0	9,1



Kazalniki Evropa 2020

	ES	EU-28	Cilj
Zaposlenost			
Stopnja zaposlenosti (% 20-64)	59,3	68,4	75,0
- moški	64,5	74,5	
- ženske	54,0	62,3	
Izobraževanje			
Ospniki	24,9	12,7	< 10
Terciarno izobraževanje	40,1	35,7	≥ 40

Vir: EUROSTAT Statistika



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 STANJA

Zaradi finančne in gospodarske krize se je močno povečala stopnja brezposelnosti v EU, vse večja neuskklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanjih in spretnostih pa negativno vpliva na gospodarsko konkurenčnost in rast, ogroža socialno vključenost in povečuje gospodarske ter socialne stroške. Mladi in priseljenci so v veliko primerih previsoko usposobljeni, medtem ko ima veliko starejših delavcev zastarele poklicne kvalifikacije.³ EU bo lahko učinkovito izrabila talente, ki jih premore, in nehala zapravljati človeški kapital le, če bo premagala neuskklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanjih in spretnostih.⁴

5.1 Predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja

Napovedovanje in usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih je celoviti proces, ki se izvaja v medsebojnem sodelovanju med različnimi gospodarskimi, političnimi in družbenimi akterji. Prakse se izvajajo na različnih ravneh, področjih oziroma podsistemih v kontekstualnem, pravnem in institucionalnem okviru.⁵

Razvoj in nadgradnja znanj in spretnosti ter boljše usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih je izziv za EU in odgovornost oblikovalcev politik, nosilcev izobraževanja in usposabljanja, delodajalcev in posameznikov.

13

Politike in (nacionalni/regionalni/lokalni) sistemi, povezani s predvidevanjem in usklajevanjem znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, poklicnim razvojem in vseživljenjskim učenjem v Avstriji, Sloveniji, Španiji in na Hrvaškem

Tipologija CEDEFOP **Avstrijo** uvršča med države s koordiniranim celostnim sistemom mehanizmov predvidevanja znanj in spretnosti, ki ga opredeljujejo dobro razviti sistemi, temelječi na srednjeročnih in/ali kratkoročnih napovedih na makro ravni, sektorskih študijah, rednih statističnih raziskovanjih med delodajalci, rednimi regionalnimi statističnimi raziskovanji in učinkovitim sistemom razširjanja rezultatov v politiko in prakso.

Neuskklajenost med znanji in spretnostmi s potrebami trga dela predstavlja težavo na **hrvaškem** trgu dela. V zadnjih letih je bilo vloženega veliko navora v njeno zmanjšanje pa tudi v spodbujanje pomena vseživljenjskega usmerjanja, učenja, izobraževanja in kariere. Država je sprejela številne politike, zakone, strategije in modele. Republika Hrvaška je članica Evropske mreže za politike vseživljenjskega usmerjanja (ELGPN), v okviru katere sta nacionalni predstavnik v mreži, Hrvaški zavod za zaposlovanje in Agencija za mobilnost in programe EU začela izvajati pobudo Euroguidance (poklicno svetovalno dejavnost v evropskih državah).

Employment and Social Developments in Europe 2012; European Commission, SWD(2013).

³ Employment and Social Developments in Europe 2012; European Commission, SWD(2013).

⁴ Enako kot prejšnja opomba.

⁵ Anticipating and matching skills demand and supply; Synthesis of national reports; ETF, 2012.



Slovenija ima decentraliziran sistem predvidevanja znanj in spretnosti. Trenutno se potrebe po znanjih in spretnostih analizirajo v okviru razvijanja poklicnih standardov, izvaja pa se tudi sektorska analiza. Slovenski zavod za zaposlovanje poda le delno sliko znanj in spretnosti, ki jih zahtevajo delodajalci, brez elementov poklicnega usmerjanja (Anketa LP-ZAP).⁶

Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja (CEDEFOP) **Španijo** uvršča med države z *decentraliziranim* sistemom predvidevanja znanj in spretnosti.⁷ Nacionalni inštitut za kvalifikacije je vzpostavil Nacionalni sistem za kvalifikacije, poklicno izobraževanje in usposabljanje (SFNCP), ki ga sestavljajo inštrumenti in ukrepi za spodbujanje in razvijanje povezovanja poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Sistem je namenjen spodbujanju in razvijanju ocenjevanja ter akreditiranja poklicnih kompetenc, s čimer želi država spodbujati poklicni in družbeni razvoj ljudi ter zadovoljevati potrebe produkcijskega sistema. Razvoj sistema je bil prenesen na vse avtonomne skupnosti in se razlikuje med posameznimi regijami.

Država	Politika/sistem/struktura	Strategija
Avstrija	<ul style="list-style-type: none"> → AMS Stalni odbor AMS za nova znanja in spretnosti → Nacionalni program reform in Nacionalno poročilo za izobraževanje in usposabljanje 2020 (ET 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> → LLL: 2020 – 2020 – Strategija za vseživljenjsko učenje v Avstriji
Hrvaška	<ul style="list-style-type: none"> → Skupna ocena prednostnih prvin politike zaposlovanja (JAP) → Zakon o Hrvaškem okviru kvalifikacij → Nacionalni program za mlade 2009–2013 	<ul style="list-style-type: none"> → Strategija učenja odraslih → Nacionalna strategija za vseživljenjsko poklicno usmerjanje in razvoj v Republiki Hrvaški 2014–2020 (osnutek) → Strategija učenja podjetništva 2010-2014 → Strategija za izobraževanje, znanost in tehnologijo (osnutek)
Slovenija	<ul style="list-style-type: none"> → Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva 2011–2020 → Nacionalno ogrodje kvalifikacij (NQF) 	<ul style="list-style-type: none"> → Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji → Programa jamstva za mlade 2014-2020
Španija	<ul style="list-style-type: none"> → OPEA, Smernice ukrepov zaposlovanja in samozaposlovanja → Nacionalne agencije za zaposlovanje 	<ul style="list-style-type: none"> → PIE – Integralni načrt zaposlovanja

Avstrija

Avstrijski **Nacionalni program reform in Nacionalno poročilo za izobraževanje in usposabljanje 2020 (ET 2020)** prepoznavata negativne posledice osipa, in sicer manj priložnosti za zaposlitev, večje tveganje za brezposelnost, in socialno izključenost. Posledično tudi reforma izobraževanja glavno pozornost namenja povečevanju enakih možnosti in stopnje usposobljenosti, še zlasti za priseljence, zvezna vlada pa je v

⁶ EU Skills Anticipation Mapping Paper; European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning; ITF, Turin; August 2012

⁷ EU Skills Anticipation Mapping Paper; European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning; ITF, Turin; August 2012.



sodelovanju z zveznimi deželami in občinami začela z več pobudami, s katerimi se želi boriti proti prikrajšanosti na področju izobraževanja od zgodnjega otroštva naprej.

V oktobru 2009 je Upravni odbor Avstrijskega zavoda za zaposlovanje (AMS) ustanovil »**Stalni odbor AMS za nova znanja in spretnosti**« za Avstrijo na nacionalni ravni. V luči takratne na splošno težke gospodarske situacije in vse večje brezposelnosti je bilo zaželeno, da je treba čim bolj izkoristiti obdobja nezadostne izkoriščenosti poslovnih kapacitet v kombinaciji z podpornimi ukrepi politike trga dela (pri npr. študijski dopusti, zaposlitev za krajši delovni čas, usposabljanja AMS), s čimer naj bi se delovna sila (zaposleni in iskalci zaposlitve) pravočasno pripravili na prihajajoče spremembe in zahteve. »Stalni odbor AMS za nova znanja in spretnosti« na podlagi »Sektorske analize EU« ustanavlja skupine (grozde) strokovnjakov, ki naj bi določili kratko in dolgoročne potrebe po znanjih in spretnostih. Namen skupin strokovnjakov je začeti z novimi in stalnimi programi usposabljanja in nadaljnega izobraževanja, ki bodo iskalcem zaposlitve in zaposlenim omogočili hitro pridobiti zahtevane kvalifikacije. Ne glede na prevladujoče stanje v gospodarstvu pa je nujno potrebno še naprej razvijati kvalifikacije, znanja in kompetence potencialne delovne sile s pogledom, usmerjenim naprej, s čimer želi država zagotoviti, da podjetja, pa tudi Avstrija kot poslovna lokacija, ostanejo konkurenčna. »Stalni odbor AMS za nova znanja in spretnosti« si je zastavil cilj pravočasno uresničevati ukrepe za izboljšanje kvalifikacij, ki temeljijo na zgodnjem predvidevanju dogajanja, torej spremljanju kvalifikacij, ki bodo potrebne čez tri do pet let.

Vseživljenjsko učenje: 2020 – Strategija za vseživljenjsko učenje v Avstriji: strateški projekti so predstavljeni v desetih akcijskih programih, ki vključujejo vizijo, trenutno stanje, cilje in ukrepe, ki jih je potrebno sprejeti. Pobuda združuje izobraževanje, integracijo, trg dela, gospodarstvo, socialne zadeve, finančne in regionalne zadeve. Vsi akcijski programi upoštevajo pet smernic in štiri osnovna načela.

Hrvaška

Hrvaška vlada je ustanovila Agencijo za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter izobraževanje odraslih, ki skrbi za spremljanje, razvijanje, ocenjevanje in izboljševanje hrvaškega izobraževalnega sistema. Agencija je septembra 2013 podpisala pogodbo z uspešnim hrvaškim dobitnikom olimpijske medalje Gordanom Kožuljem, ki je postal prvi promotor vseživljenjskega učenja na Hrvaškem, med uspešno športno kariero pa ni zanemarjal osebnega in poklicnega razvoja, zato je lahko za vzgled drugim.

Zakon o hrvaškem ogrožju kvalifikacij zagotavlja jasnost, napredek in kakovost kvalifikacij pa tudi povezovanje stopnje kvalifikacij v Republiki Hrvaški z Evropskim ogrožjem kvalifikacij; prizadeva si povečati transparentnost in kakovost celotnega izobraževalnega sistema ter povezati izobraževanje s potrebami trga dela, prav tako pa vzpostaviti sistem certificiranja in priznavanja različnih oblik učenja.

Skupna ocena prednostnih prvin politike zaposlovanja (JAP) proučuje glavne prednosti in izzive hrvaškega trga dela, predlaga izboljšave na področju koordiniranja ponudbe znanj in spretnosti in povpraševanja po njih, na področju reševanja dolgotrajne brezposelnosti in sprejemanja ukrepov za izboljšanje zaposlovanja kritičnih skupin.

Operativni program za razvoj človeških virov podpira oblikovanje in izvajanje aktivnih in preventivnih politik trga dela, usklajuje izobraževalne programe s potrebami trga dela in spodbuja vseživljenjsko učenje.

Zakon o izobraževanju odraslih ustvarja pogoje za medsebojno povezovanje vseživljenjskega učenja, izobraževanja in usposabljanja odraslih na področju zaposlitvenih možnosti, torej na področju usposobljenosti za prvo zaposlitev, prekvalificiranja, pridobivanja in razvijanja poklicnih znanj, spretnosti in sposobnosti. Med različnimi interesnimi skupinami ni popolnega soglasja o pomenu izobraževanja, vzgojno-izobraževalni programi pa se ne skladajo s potrebami trga.

Nacionalna strategija za vseživljenjsko poklicno usmerjanje in razvoj v Republiki Hrvaški 2014–2020 (osnutek) je mehanizem za sodelovanje pomembnih deležnikov za učinkovite razvojne politike, ukrepe in



akcije. Njegova slabost pa je v tem, da vsi deležniki, ki bi se morali ukvarjati z razvojem, v njem ne sodelujejo dovolj.

Strategija za izobraževanje, znanost in tehnologijo (osnutek) prinaša koncept vseživljenjskega učenja kot temelja bodočega izobraževalnega sistema v Republiki Hrvaški.

Strategija učenja odraslih je instrument za preprečevanje socialne izključenosti, ki krepi kapacitete izobraževalnih ustanov za vseživljenjsko učenje, spodbuja dostopnost izobraževanja med odraslimi, prilagodljivo obliko in metode tovrstnega izobraževanja.

Strategija učenja podjetništva 2010–2014 je podlaga za pobude za gospodarski razvoj preko podjetništva, spodbuja sistematičen razvoj podjetništva kot ključne kompetence na vseh ravneh izobraževanja, vendar med podjetji in izobraževalnimi ustanovami ni nobene sinergije, izobraževalni sistem pa ne sledi zahtevam hitrega tehnološkega razvoja.

Nacionalni program za mlade 2009–2013 pospešuje vse dejavnosti vlade in javnih ustanov, ki prispevajo k upoštevanju potreb mladih, s svojim obsegom delovanja in kompetencami pa izboljšujejo njihovo kakovost življenja.

Slovenija

Nacionalni program reform 2013–2014 predvideva pospešena vlaganja v usposabljanje, katerih namen je izboljšati ključna znanja in spretnosti ter zaposlitvene možnosti, poleg tega pa tudi zmanjšati neusklajenost med ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Program tudi opisuje načrte, s katerimi želi država izboljšati poti, ki vodijo iz izobraževalnega sistema na trg dela, glavna pozornost pa je namenjena zagotavljanju storitev poklicnega usmerjanja skozi ves izobraževalni sistem.

Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva 2011–2020 se ukvarja s povezovanjem izobraževalnega sistema z znanostjo in podjetji. Eden od njenih glavnih ciljev je vzpostaviti strukturna partnerstva med ustanovami visokega šolstva in gospodarstvom.

Leta 2007 je bila sprejeta celostna **Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji**, ki podpira izboljšanje kakovosti izobraževanja in usposabljanja s posodabljanjem izobraževalnih programov, učnih načrtov in katalogov znanja, z razvijanjem izobraževalnih in učnih strategij, s povečanjem dostopnosti do izobraževanja, s priznavanjem pridobljenega znanja in s krepitvijo raziskav ter sodelovanja z nevladnim sektorjem in s socialnimi partnerji. Slovenija ima učinkovit izobraževalni sistem, vendar je usklajevanje pridobljenih znanj in veščin v izobraževalnem sistemu s potrebami trga dela še vedno v določenih pogledih pomanjkljivo.

Slovenija je napredovala pri razvijanju **Nacionalnega ogrodja kvalifikacij**, obenem pa ves čas vpeljuje reforme v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Glavna pozornost se namenja priznavanju neformalno pridobljenih znanj in spretnosti, boljšemu vključevanju ključnih kompetenc v izobraževalni sistem in večji uporabi instrumentov, kot so npr. EUROPASS, EQF (Evropsko ogrodje kvalifikacij), ECVET (Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju) in EQARF (Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti).

Slovenija je pred kratkim vzpostavila okvir, ki lajša prehod mladim iz izobraževalnega sistema v svet dela. V sodelovanju več ministrstev (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport; Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo) so bili oblikovani naslednji ključni ukrepi in reforme: zgodnje ukrepanje in aktivacija (5 reformnih in sistematičnih ukrepov ter 9 programskih ukrepov) ter podporni ukrepi (4 reformni in sistematični ukrepi ter 20 programskih ukrepov), ki omogočajo izvajanje **Programa jamstva za mlade**.

Že od konca 90. let prejšnjega stoletja spada razvoj poklicnega usmerjanja in svetovanja med glavne politične prioritete. Država je storila korak naprej z implementacijo Zakona o urejanju trga dela iz leta 2011, ki daje poseben poudarek usmerjanju in svetovanju. Slovenija se želi odzvati na potrebo po večji



usklajenosti ponudbe znanj in spretnosti z zahtevami trga dela, zato si trenutno prizadeva vpeljati **storitve poklicnega usmerjanja v celotnem izobraževalnem ciklusu** in osebe, ki se izobražujejo, seznanjati z možnostmi razvoja kariere.

Sklad za razvoj in usposabljanje človeških virov in Ministrstvo za šolstvo od leta 2009 naprej izvajata **Program Zmanjševanje izobraževalnega primanjkljaja** (na nacionalni ravni) za aktivno prebivalstvo (25–64 let), ki je sofinanciran s sredstvi Evropskega socialnega sklada (ESS) in sredstvi Ministrstva za šolstvo. Program temelji na Resoluciji o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, ki omogoča splošen in stalen dostop do vseživljenjskega učenja.

Španija

Španija je leta 2009 sprejela predpise o postopku certificiranja poklicnih kompetenc, pridobljenih z delovnimi izkušnjami in neformalnim usposabljanjem. Med ukrepe, s katerimi je država želela prilagoditi poklicno izobraževanje in usposabljanje zahtevam trga dela, uvrščamo tudi reformo učnega načrta, s katero je prenovila in razširila poklicno usposabljanje ter ustrezne certifikate. Ministrstvo za šolstvo spodbuja celosten načrt za vzpostavitev integriranega sistema poklicnega usmerjanja. Leta 2010 in 2011 je bilo delo osredotočeno na regionalne uprave, usmerjevalce in potencialne uporabnike. Španija je razdeljena na 17 avtonomnih regij. Nekatere od njih, npr. Comunidad Valenciana, imajo dovolj pristojnosti za sprejemanje ukrepov, s katerimi se spopadajo, kot so npr. zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje ter zdravstvene storitve. Španija nima politike, sistema, pristopa ali metode, s katerimi bi uskladila ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih in s katerimi bi ta znanja in spretnosti predvidevala, uskladila ter predvidevala razvoj kariere in vseživljenjsko učenje, vendar je moč opaziti določena prizadevanja v smeri povezovanja:

Izobraževalni sistem: V Zakonu o šolstvu (LOE, 2006) je šolski učni načrt opredeljen kot skupina ciljev, osnovnih znanj in spretnosti, vsebin, učnih metod in evalvacijskih meril; obvezno šolanje naj bi spodbujalo znanja in veščine, s katerimi država spodbuja vseživljenjsko učenje med prebivalstvom.

Storitve za poklicno usmerjanje in prakso: nudijo jih javni zavodi za zaposlovanje (odvisno od avtonomne regije), vključene so tudi druge ustanove (nevladne organizacije, fundacije, sindikati, agencije za zaposlovanje in začasno zaposlovanje itd.).

Upravljanje s talenti: Nekatera podjetja cenijo in prepoznavajo moč internega znanja, zato ga spodbujajo, izboljšujejo in razvijajo z različnimi aktivnostmi, v takšnih podjetjih je razvoj kariere vprašanje, ki se tiče tako delavca kot podjetja.

Akcijski načrt za vseživljenjsko učenje: glavni cilji akcijskega načrta so poiskati boljše načine za koordinacijo virov, zmanjšati število odraslih, ki niso zaključili obveznega sekundarnega izobraževanja, boriti se proti revščini in socialni izključenosti priseljencev in socialno ogroženih, krepiti kulturo vseživljenjskega učenja in spremljati sektor, da bi se izboljšala njegova kakovost in učinkovitost. Vseživljenjsko učenje je skupen cilj Ministrstva za šolstvo in Ministrstva za delo in priseljevanje. Obe ustanovi se ukvarjata z vprašanji, kot so npr. priznavanje poklicnih znanj in spretnosti, pridobljenih z delovnimi izkušnjami ali z neformalnim izobraževanjem.

Pristopi, metode in modeli, povezani s predvidevanjem in usklajevanjem znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvojem kariere in vseživljenjskim učenjem v Avstriji, Sloveniji, Španiji in na Hrvaškem

V opazovanih državah najdemo več pristopov, metod in modelov, povezanih s predvidevanjem in usklajevanjem znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvojem kariere in vseživljenjskim učenjem, ki bi lahko predstavljali dobre prakse, z določenimi prilagoditvami pa bi jih bilo mogoče prenesti v druge

države in jih tam uporabljati. Države so pristope, metode in modele razvile v skladu s svojimi potrebami, predstavljamo pa jih v nadaljevanju.

Država	Usklajevanje potreb in povpraševanja po znanjih in spretnostih	Razvoj kariere	Vseživljenjsko učenje
Avstrija	<ul style="list-style-type: none"> → AMS Barometer kvalifikacij (nacionalni) → Monitoring velikih podjetij (nacionalni) 	<ul style="list-style-type: none"> → Strokovni tečaji programa »Nova znanja in spretnosti« (na nacionalni ravni) 	<ul style="list-style-type: none"> → Programi usposabljanja: Sistematično pridobivanje kompetenc (KmS) (nacionalni)
Hrvaška	<ul style="list-style-type: none"> → Uredba o spremljanju, analizi in napovedovanju potreb trga dela (nacionalna) → Raziskava pri delodajalcih (nacionalna) in Anketa - vprašalnik za delodajalce → Partnerstvo za spremljanje in ocenjevanje potreb trga dela (nacionalno in regionalno) → Analiza in napovedovanje potreb trga dela po določenih kvalifikacijah 	<ul style="list-style-type: none"> → Vseživljenjsko poklicno usmerjanje (na nacionalni ravni) → Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CISOK) → Karierni centri (nacionalni/regionalni) locirani pri univerzah 	<ul style="list-style-type: none"> → Center za razvoj človeških potencialov (pri Hrvaški gospodarski zbornici) → Medpodjetniški izobraževalni centri (regionalni/lokalni) → Nacionalna kampanja za spodbujanje VŽU (nacionalna) → Programi usposabljanja (nacionalni) → Motivacijske delavnice za VŽU (nacionalne)
Slovenija	<ul style="list-style-type: none"> → Štipendijske sheme (regionalne) 	<ul style="list-style-type: none"> → Vseživljenjska karierna orientacija (nacionalna) → Kompetenčni centri za razvoj zaposlenih in podjetij (sektorski) → Karierni centri (nacionalni/regionalni) večinoma pri univerzah 	<ul style="list-style-type: none"> → Medpodjetniški izobraževalni centri (regionalni/lokalni) → Centri vseživljenjskega učenja (regionalni)
Španija	<ul style="list-style-type: none"> → LEES: Program za dajanje zagona kariere LEES (Regionalni) 	<ul style="list-style-type: none"> → InDenova: Pobuda za uspešno upravljanje s talenti in poklicni razvoj 	<ul style="list-style-type: none"> → Floridski izobraževalni model in skupina

18

Avstrija

Strokovni tečaji programa »Nova znanja in spretnosti« (na nacionalni ravni): na podlagi rezultatov dela skupin strokovnjakov **»Stalnega odbora AMS za nova znanja in spretnosti«** so bili pripravljeni predlogi učnih načrtov, ki jih upoštevajo pri načrtovanju tečajev. Strokovne tečaje tako imenovanega programa »Nova znanja in spretnosti« izvajajo podružnice avstrijskega zavoda za zaposlovanje (AMS) posameznih zveznih držav v sodelovanju s tamkajšnjimi izobraževalnimi ustanovami. Ciljne skupine tečajev so ljudje, ki so že delali na določenem področju in se usposabljaajo za izpolnjevanje v skladu s trenutnimi zahtevami trga dela na svojem področju, s tečaji pa AMS želi izboljšati njihove priložnosti za zaposlitev in jim omogočiti, da ponovno vstopijo na trg dela. Posebna pozornost se namenja ciljni skupini ljudi, starih več kot 45 let.



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

Programi usposabljanja: Sistematično pridobivanje kompetenc (KmS) (na nacionalni ravni): strokovni programi usposabljanja, ki jih nudi AMS, so v večji meri vključeni v kontekst kvalifikacij, pridobljenih s formalnim usposabljanjem. KmS naj bi brezposelnim omogočil v okviru več modulov usposabljanja pridobiti znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za pridobitev formalne izobrazbe. AMS upošteva tudi vse, kar se dogaja v izobraževalnem sistemu, npr. Nacionalno ogrodje kvalifikacij (EQF) in Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET). Ključnega pomena so tudi priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, učni izidi in usmerjenost v pridobivanje kompetenc.

Hrvaška

Uredba o spremljanju, analizi in napovedovanju potreb trga dela omogoča pripravo priporočil za politiko vključevanja v izobraževanje. Izobraževalne ustanove, organi lokalnih (regionalnih) vlad, sektorski odbori in Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport pri predlaganju in vpeljevanju kvot za vpisovanje učencev v izobraževalne ustanove upoštevajo priporočila Inštituta za razvoj izobraževanja. Priporočila niso zavezujoča.

Analiza in napovedovanje potreb trga dela po točno določenih kvalifikacijah sta bila opravljena na podlagi ustreznih statističnih podatkov in kazalcev zaposlovanja brezposelnih oseb glede na izobraževalni program v sodelovanju z deležniki na trgu dela. Po opravljeni analizi so bila podana priporočila za politiko vključevanja v izobraževanje in štipendiranje.

Anketa – znanja in spretnosti, potrebni za delo na delovnem mestu – vprašalnik za delodajalce: rezultati ankete bodo pomagali razviti poklicne standarde, tj. seznam znanj in spretnosti, potrebnih za delo na delovnem mestu po strokovnih standardih. Anketa bo tudi olajšala sledenje znanj in spretnosti, ki jih trg dela potrebuje, in bo temelj za boljše prilagajanje izobraževalnih programov v skladu z zahtevanimi kompetencami.

Primer dobre prakse na regionalni ravni je ustanovitev in delovanje **Regionalnega partnerstva za spremljanje in ocenjevanje potreb trga dela v Krapinsko-zagorski županiji**, katerega naloga je sodelovati pri spremljanju, ocenjevanju in določanju potreb trga dela, še zlasti v deficitarnih poklicih, nato pa še spremljati in ovrednotiti rezultate ter izboljševati metode ocenjevanja potreb. Pomembno vlogo pri regionalnem razvoju trga dela opravlja tudi Partnerski odbor za trg dela v Krapinsko-zagorski županiji, ki povezuje deležnike iz javnega in zasebnega sektorja ter civilne družbe, ki razvijajo strategije za razvoj človeških virov, zadalženi pa so tudi za razvoj človeških virov na regionalni ravni.

Vseživljenjsko poklicno usmerjanje (na nacionalni ravni) izvaja Hrvaški zavod za zaposlovanje kot pomemben deležnik sistematično organiziranih dejavnosti, s katerimi informira, usmerja in svetuje različnim uporabnikom – od osnovnošolcev do dijakov višjih letnikov srednjih šol pa do različnih skupin odraslih, brezposelnim osebam, iskalcem zaposlitve in delodajalcem.

Karierni centri (na nacionalni/regionalni ravni), ki jih večinoma najdemo v bližini univerz, organizirajo različne oblike dejavnosti, od individualnega svetovanja do delavnic in spletnih dejavnosti, pripravljajo pa tudi izobraževalna gradiva za psihološko in poklicno usmerjanje, informiranje ter razvijanje akademskih in življenjskih znanj in spretnosti.

Medpodjetniški izobraževalni centri (na regionalni/lokalni ravni). Na Hrvaškem poznajo več medpodjetniških izobraževalnih centrov, kjer lahko zaposleni pridobijo potrebna znanja in spretnosti v skladu z novimi izzivi, pred katere jih postavlja poslovno okolje.

Nacionalna kampanja za spodbujanje vseživljenjskega učenja in izobraževanja – Teden vseživljenjskega učenja (na nacionalni ravni) preprosto neposredno nagovarja prebivalstvo in spodbuja uresničevanje zamisli, s katero spodbuja učenje in izobraževanje.

Programi usposabljanja, ki jih financira Hrvaški zavod za zaposlovanje, izvajajo pa jih izobraževalne ustanove z licenco, omogočajo pridobiti formalno izobrazbo za različne poklice in dela na podlagi analize statističnih kazalcev ponudbe in povpraševanja po delavcih, ki jo opravljajo regionalne podružnice Hrvaškega zavoda za zaposlovanje na lokalni/regionalni ravni. Cilj teh programov je z izobraževanjem povečati zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb in omogočiti zaposlenim delavcem na dolgi rok obdržati zaposlitev pri istem delodajalcu, ki preide na nove tehnologije. Tako nastaja delovna sila s potrebnimi znanji in spretnostmi, zmanjša pa se tudi neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na vseh ravneh trga dela. Ljudje s pomočjo izobraževalnih programov spremenijo poklic, pridobivajo nova strokovna znanja in spretnosti, krepijo svoje kompetence in položaj na trgu dela.

Slovenija

V zadnjih letih je Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije podprl izvajanje več programov, s katerimi želi spodbujati prepoznavanje potreb po usposabljanjih/znanjih in spretnostih ter izvajanje ustreznih dejavnosti usposabljanja in svetovanja. Programi še niso bili ovrednoteni, zato še ni mogoče reči, katera od praks je najboljša, vendar glede na prve povratne informacije delodajalcev obstajajo primeri dobre prakse:

Glavni namen **Kompetenčnih centrov za razvoj zaposlenih in podjetij** je spodbujati sodelovanje med podjetji v okviru posameznih panog, razvijati kompetenčni model za določanje profilov kompetenc za posamezne panoge, poklice in delovna mesta in prispevati k zmanjševanju deficita pri kompetencah zaposlenih s ciljno usmerjenimi usposabljanji.

Sklad s **sofinanciranjem izobraževanja in usposabljanja** zaposlenih spodbuja delodajalce, da prepoznavajo potrebe po znanjih in spretnostih ter pripravljajo načrte za razvoj človeških virov pa tudi spodbujajo nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje, s katerim zaposleni postajajo bolj konkurenčni in prilagodljivi.

Vseživljenjsko karierno orientacijo (VKO) za zaposlene in podjetja (na nacionalni ravni), financirana s sredstvi Evropskega socialnega sklada (ESS). V procesu načrtovanja kariere se med seboj usklajujejo interesi delodajalcev in delojemalcev, kar vpliva na izboljšanje konkurenčnosti in delovne uspešnosti. Usposabljanj bi se morala v večji meri udeleževati vodstva podjetij (usposabljanja iz npr. komunikacije, timskega dela, reševanja konfliktov itd. bi morala biti zanje obvezna).

V vseh slovenskih regijah so bili ustanovljeni **Centri za vseživljenjsko učenje** (na regionalni ravni), ki nudijo storitve svetovanja, informacije pa tudi samostojno učenje, podprto z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, s posebnim poudarkom na neformalnem učenju.

Štipendijske sheme (na regionalni ravni), za katere je dal pobudo Javni sklad Republike Slovenije za kadre in štipendije, sofinancirane pa so s sredstvi Evropskega socialnega sklada (ESS) in sredstvi podjetij, prispevajo k usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih po posameznih regijah, k boljšemu načrtovanju razvoja kariere in krepitvi sodelovanja med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami. Zaradi gospodarske krize za sodelovanje v tej shemi ni velikega zanimanja med delodajalci v tistih regijah, kjer se soočajo s hujšimi razvojnimi težavami, saj se podjetja bolj ukvarjajo s preživetjem kot pa z razvojem.

Medpodjetniški izobraževalni centri (na regionalni/lokalni ravni): v Sloveniji je več medpodjetniških izobraževalnih centrov, ki predstavljajo učinkovit model sodelovanja med izobraževalnimi ustanovami in gospodarstvom. Centri ponujajo usposabljanja, ki ustrezajo potrebam trga dela in so prilagojena ciljni skupini, zato so aktivno vključeni v usposabljanje konkurenčne delovne sile.

Španija ne pozna sistematičnih pristopov k usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, k razvoju kariere in vseživljenjskemu učenju, vendar kljub temu lahko najdemo nekaj pobud in primerov dobrih praks.

Program za dajanje zagona kariere LEES je socialna pobuda regionalnih in lokalnih vlad, namenjena opolnomočenju in proaktivnosti brezposelnih oseb. Pobuda je nastala zaradi potreb in vsesplošne apatije v družbi. Ljudje med seboj sodelujejo in si solidarno pomagajo iskati zaposlitev in ustanavljati podjetja. LEES temelji na sodelovanju in medsebojni pomoči, zaradi sinergij pa nastajajo strategije za premagovanje trenutne situacije. Brezposelne osebe vzpostavljajo stike v novem kontekstu zaupanja, druga drugi zaupajo svoje občutke, izkušnje, informacije, se skupaj usposabljaajo, zato se močno povečajo možnosti za zaposlitev in za razvoj samozaposlitvenih projektov.

Pobuda za uspešno upravljanje s talenti in razvoj kariere, ki jo je razvilo in izvaja IKT podjetje **InDenova**. Podjetje s talenti upravlja v skladu z najpomembnejšo vrednoto, to je spoštovanje, ki jo od vseh zaposlenih zahtevajo tisti, ki so zadolženi za upravljanje s talenti. Podjetje prav na osnovi spoštovanja upravlja različne kadre in ustvarja pozitivno delovno okolje. Poklicni razvoj se začne že zelo zgodaj, že med razgovorom o zaposlitvi. InDenova podpira spoštovanje kot vrednoto, pomen vsakega posameznika, saj so ravno ljudje zaslužni za razvoj podjetja in so njegovi najboljši ambasadorji, ki promovirajo, krepijo in spreminjajo blagovno znamko InDenova. Med uspehe vodstva podjetja uvrščamo sodelovanje osebja pri ustvarjanju delovnega okolja.

Izobraževalni model in skupina Florida je dinamičen in inovativen izobraževalni model, ki temelji na kompetencah in je povezan s trgom dela in podjetji, oblikovan pa je bil le za potrebe delavske kooperative Florida. Izobraževalni model Florida spodbuja razvoj podjetniškega odnosa med učenci, ki med izobraževalnim procesom prihajajo v stik z resničnostjo v poslovnem svetu, zato se vanj tudi lažje vključujejo. Model omogoča usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih z zagotavljanjem ključnih kompetenc.

5.2. Neusklajenost ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih ter odziv izobraževalne sfere na neusklajenost in na potrebe

Neusklajenost ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih pomeni, da imajo posamezniki neustrezno raven ali vrsto znanj in spretnosti glede na zahteve določenega delovnega mesta. Pojav je razširjen po vsej Evropi, okoli 30 % prebivalstva je preveč izobraženega, velik delež njih ima tudi prenizko stopnjo izobrazbe, kar bi moralo skrbeti celotno prebivalstvo, še zlasti pa oblikovalce politik, združenja delodajalcev in sindikate.⁸

Neusklajenost znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih po navadi vodi v strukturno brezposelnost, običajno izraženi z deležem brezposelnih oseb z nizko stopnjo izobrazbe. Ta oblika brezposelnosti je bila izrazita na slovenskem trgu dela, še posebej v obdobju visoke rasti DBP in upadanja registrirane brezposelnosti (stopnja je bila najnižja leta 2008), ko so na Zavodu za zaposlovanje med registriranimi brezposelnimi prevladoval najtežje zaposljive osebe, med njimi kar 40,7 % z nizko stopnjo izobrazbe.⁹

⁸ The skill mismatching challenge; Analysing skill mismatch and policy implications; CEDEFOP, 2010.

⁹ EEO ad hoc request, April 2011; Prepared by Miroslav Ignatovic, SYSDM Correspondent for Slovenia.



Avstrija

V okviru **Stalnega odbora AMS** so bile ustanovljene tako imenovane **skupine strokovnjakov**, v okviru katerih so strokovnjaki iz različnih poklicnih panog (grozdov) na več sejah opredelili konkretne kratkoročne in srednjeročne zahteve za pridobitev kvalifikacij:

- V vseh grozdih je mogoče opaziti dogajanje, ki vodi do splošnih sprememb pri nudenju storitev pa tudi pri oblikah sodelovanja, kar glede na potrebno znanje in spretnosti pomeni tako večje zahteve na področju poklicnih kompetenc kot še nadaljnjo krepitev socialnih spretnosti. Poleg tega pa je mogoče v vseh grozdih in na vseh stopnjah usposobljenosti sklepati o splošni potrebi po večji usposobljenosti. Na področju proizvodnje lahko predpostavljamo, da se bodo delovno intenzivni proizvodni procesi še naprej selili v države z nižjimi osebnimi dohodki, zato bo treba tako v Avstriji kot v ostalih državah članicah EU na splošno dati večji poudarek razvoju, visoko specializirani proizvodnji, končni montaži in storitvam za regionalni trg, storitveni sektor opaža vse večje zahteve, ki so posledica vse bolj kompleksnih procesov in sestave skupin. Rutinske naloge so večinoma avtomatizirane, vse pomembnejši pa postaja projektni način dela.
- Sodelovanje v **medkulturnih skupinah**, sestavljenih iz predstavnikov podjetij kot različnih držav, zahteva vse več medkulturnih veščin in zelo dobro znanje tujih jezikov. Zahteve so zaradi visokih pričakovanj in vse večje osveščenosti glede kakovosti so vse večje, tudi v stiku s strankami in gosti. Zaradi sprememb v strukturi strank in gostov, kar velja npr. za turizem in wellness, se pojavljajo tudi nove zahteve na teh področjih. Poleg tega v posameznih grozdih opažamo številne dosežke in inovacije na področju proizvodnih procesov in materialov, zato morajo vsi zaposleni ne glede na stopnjo izobrazbe pridobivati nova in dodatna znanja ter spretnosti, tudi tista, ki so povezana z avtomatizirano proizvodnjo (elektronsko krmiljenje, robotske tehnologije, simulacijske tehnologije in virtualno delo), novimi postopki predelave (npr. novih tehnologij spajanja) za rokovanje s hibridnimi materiali, kompoziti, visokotrdnimi, trpežnimi in zelo lahki materiali na področju proizvodnje, pravilnega rokovanja z okolju prijaznimi gradbenimi materiali do trajnostnih proizvodnih postopkov.

Hrvaška

Na Hrvaškem sta prisotni tako vertikalna kot horizontalna neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Matković (2011) je v skladu s Pregledom izobrazbene in poklicne kariere mladih ugotovil, da se vertikalna neusklajenost ponudbe kvalifikacij s povpraševanjem pojavlja pri približno četrtini delovnih mest. Po podatkih Pregleda delovne sile je neusklajenost ponudbe kvalifikacij s povpraševanjem po njih nekoliko nižja od opažene pri prvi zaposlitvi (13 % preveč izobraženih in 3 % premalo izobraženih mladih). Horizontalna neusklajenost ponudbe kvalifikacij s povpraševanjem po njih je pogosta težava pri visokoizobraženih diplomantih humanističnih ali družbenih ved.

Posebno težavo na Hrvaškem predstavlja neusklajenost ponudbe sistema visokega šolstva s potrebami trga dela, kar kaže na sporne politike vpisovanja v visokošolske študijske programe. Število vpisanih študentov v visokošolske študijske programe na Hrvaškem je torej v zadnjih letih bolj odraz želja visokošolskih ustanov kot pa povpraševanja trga dela po določenih profilih strokovnjakov z visoko izobrazbo. Univerza na zahtevo posameznih fakultet in svojega administrativnega osebja dovoli tudi vpis določenega števila izrednih študentov, ki sofinancirajo stroške izobraževanja. Taka politika vpisovanja je pripeljala do tega, da se na številne fakultete vpiše bistveno preveč študentov glede na trenutne potrebe trga dela po teh profilih, večina študentov študira humanistične in družbene vede, medtem ko je po drugi strani veliko povpraševanje po diplomantih naravoslovnih ved in inženirstva, vendar je vpis na te fakultete dokaj majhen.

Veliko težavo predstavlja tudi nizek odstotek odraslih, vključenih v vseživljenjsko učenje, saj jih je na Hrvaškem res malo, le od 2 do 2,5 %. Odrasli niso dovolj vključeni v proces vseživljenjskega učenja in izobraževanja, zato je treba posebno pozornost nameniti nenehnim promocijskim dejavnostim, ki so



namenjene osveščanju o pomenu izobraževanja in učenja na višji ravni pri vsakem posamezniku. Premalo odraslih Hrvatov se za sodelovanje v vseživljenjskem učenju deloma odloča tudi zaradi trenutno slabe gospodarske situacije v Republiki Hrvaški, poleg tega pa je hrvaški izobraževalni sistem tudi zelo pasiven in se zelo počasi prilagaja spremembam v sodobni družbi.

Slovenija

Trenutna gospodarska situacija, za katero je značilna visoka stopnja brezposelnosti, vzporedno pa tudi stalno pomanjkanje delovne sile v točno določenih poklicih, nakazuje glavni izziv na področju znanj in spretnosti, s katerim se spopada Slovenija.

Slovenija spada med tiste države, v katerih so kazalci pomanjkanja delovne sile primerjalno gledano zelo nizki, kljub temu pa je stopnja brezposelnosti v porastu. Podrobne analize neusklajenosti ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ni, premalo ali pa odsotnost predvidevanja povpraševanja po znanjih in spretnostih na trgu dela je posledica dokaj slabo razvite prakse analiziranja trga dela pred prehodom v tržno gospodarstvo, deloma pa tudi tega, da je slovenski trg dela dokaj majhen, zato raziskovalci ne morejo izvajati poglobljenih analiz s statistično zanesljivimi rezultati.¹⁰

Slovenija ima učinkovit izobraževalni sistem, vendar je usklajevanje pridobljenih znanj in spretnosti v izobraževalnem sistemu s potrebami trga dela še vedno v določenih pogledih pomanjkljivo. Čeprav država prepozna, kako pomembno je na nacionalni ravni napovedovati prihodnje potrebe po znanjih in spretnostih na trgu dela, še ni na voljo celostnega sistema, s katerim bi prepoznali trenutne potrebe trga dela in projekcije le-teh. Več truda bi bilo treba vložiti v učinkovito reševanje težav deficitarnih poklicev in v oblikovanje dolgoročnega sistema, s katerim bi analizirali in napovedovali bodoče potrebe po znanjih in spretnostih.¹¹

Ponudba znanj in spretnosti na slovenskem trgu dela je tako vertikalno kot horizontalno neusklajena s povpraševanjem po njih. Vertikalna neusklajenost (neusklajenost kvalifikacij) je bila v Sloveniji 13 % pri premalo izobraženih osebah in 8 % pri preveč izobraženih osebah. V Evropi je prisotna neusklajenost kvalifikacij pri skoraj dveh tretjinah preveč izobraženih oseb, v Sloveniji pa je splošno prisotna. Slovenija je najvišje uvrščena (če jo primerjamo z Romunijo, Grčijo, Ciprom in Veliko Britanijo) pri horizontalni neusklajenosti med ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, s približno 40 % preveč usposobljenih oseb, medtem ko je Avstrija (skupaj z Litvo, Republiko Češko, Finsko in Portugalsko) na drugem koncu spektra.¹²

Človeški kapital je pomemben dejavnik gospodarskega razvoja, ki se v Sloveniji počasi izboljšuje, vendar se država še vedno spopada z nizko učinkovitostjo naložb. V sekundarno in terciarno izobraževanje je ves čas vključenih veliko mladih, odstotek pa močno presega povprečje EU; na terciarni stopnji izobraževanja država že dve leti presega cilj (55 %). Kar se tiče strukture oseb, ki se vpisujejo v srednje šole, je vse več vpisanih v inženirske in druge strokovne vzgojno-izobraževalne programe. Delež vpisanih v družboslovne študijske programe terciarnega izobraževanja upada. Večina študentov je leta 2010 diplomirala iz družbenih ved, ekonomije in prava, zato so delodajalci, ki iščejo visoko izobraženo delovno silo, le stežka našli diplomirane strojne inženirje, računalničarje, informatike, električne inženirje in nekatere visoko usposobljene profile na področju zdravstva. Težava se pojavlja predvsem zato, ker država sistematično ne spremlja in ne napoveduje potreb po znanjih in spretnostih. Vključenost odraslih v vse stopnje formalnega izobraževanja je bilo leta 2009 že tretje leto v upadu, vendar še vedno ostaja nad povprečjem EU.¹³ Vključenost v vseživljenjsko učenje je bistveno višja od povprečja EU.

¹⁰ EEO ad hoc request, April 2011; Miroljub Ignatovic, SYSDM Correspondent for Slovenia.

¹¹ Education and training for smart, sustainable and inclusive Europe, Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET202) – Country Analysis.

¹² Employment and Social Developments in Europe 2011; European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, November 2011.

¹³ Report on development 2012, Development by priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs; UMAR 2012.



Španija

V Španiji je ponudba znanj in spretnosti neusklajena s povpraševanjem po njih, saj spretnosti in kompetence, za katere se ljudje usposobijo v okviru obveznega šolanja, niso povezane s potrebami trga dela, večji poudarek kot na kompetencah pa je na teoretičnem znanju. Poleg tega v šolah ne usposabljujejo v celoti na področju osnovnih kompetenc, ki jih opredeljuje Zakon o šolstvu (LOE), ker je glavna pozornost namenjena matematičnim in jezikovnim kompetencam. Šole prav tako premalo spodbujajo talente, samozavest in razvoj socialnih spretnosti, ki bi jih bilo mogoče prenesti na trg dela. Ustanove izobraževanja in usposabljanja uporabljajo dokaj drugačne metode od tistih, ki jih podjetja potrebujejo – učitelji bi se morali usposobiti in razvijati svoje kompetence.

Najpogostejša znanja in spretnosti, ki bi jih podjetja potrebovala, so timsko delo; znanja in spretnosti, povezana z mreženjem, interdisciplinarna znanja in spretnosti, podjetništvo, etika, inovativnost, tuji jeziki, znanja in spretnosti v uporabi IKT, predanost, avtonomnost, reševanje konfliktov, odgovornost; proaktivnost, samoiniciativnost, prilagodljivost, fleksibilnost, pripravljenost za delo, motiviranost.

Ustanove izobraževanja in usposabljanja se na neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih odzivajo z **učnimi skupnostmi**, ki so nova metoda poučevanja, v katero je vključena celotna skupnost (učitelji, družina, bližja okolica itd.); s ponovnim razmislekom o učnih načrtih in o tem, kaj se je treba danes naučiti (učenje kompetenc); s spodbujanjem vrednot, kot so odgovornost, spoštovanje, kritično razmišljanje/kritičen um, koherenca; z razmišljanjem o kompetencah kot vprašanjem, ki se tiče tudi šol in ne samo poklicnega usposabljanja.

Kljub temu je treba še vedno premagati določene težave: učitelje in profesorje je treba na novo usposobiti za vpeljavo metodoloških sprememb (za to pa ni na voljo nobenih sredstev v proračunu); vseživljenjsko učenje zahteva integriran sistem izobraževanja oz. usposabljanja, kar lahko omogočimo na več načinov. Proces pri pridobivanju strokovnih kvalifikacij počasen, omejen in se razlikuje od regije do regije. Ustanove ne spodbujajo inovativnosti v pedagogiki, pravila pa so preveč rigidna. Šolski proračun se je zmanjšal, učiteljev je manj, učencev po razredih pa več, virov je manj, pojavlja se več težav pri nadaljevanju izobraževanja. Učitelji in profesorji so zasuti s preveč nalogami. Država ves čas vpeljuje spremembe v šolski zakonodaji, zato med njimi ne preteče dovolj časa, da bi mogli videti rezultate posameznega zakona. Ker na šolsko zakonodajo močno vplivajo politične spremembe, bi se morali o njej dogovarjati na nacionalni ravni.

5.3. Razpoložljive informacije in podatki

Da bi se mogli bolje spopadati z izzivi, povezanimi s predvidevanjem in usklajevanjem ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, je nujno treba spodbujati celovito informiranje o prihodnjih zahtevah po znanjih, spretnostih in delovnih mestih v EU. Evropska komisija je razvila več orodij za usklajevanje ponudbe znanj, spretnosti in delovnih mest s povpraševanjem po njih, sprožila pobudo Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta in izrazila potrebo po zbliževanju sveta izobraževanja in usposabljanja in sveta dela.¹⁴

Avstrija

Avstrija ima med opazovanimi državami najbolj razvit sistem informiranja, ki podpira usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela.

¹⁴ e.g.: EUROPASS, European Qualifications Framework, European Labour Market Monitor, PLOTEUS, EURAXESS, and online job matching tools such as EURES, ESCO, Match & Map.



AMS Barometer kvalifikacij je prvi celostni spletni sistem informiranja o trgu dela in kvalifikacijskih trendih v Avstriji. Gre za spletni sistem, ki prinaša strukturiran in posledično hiter pregled osrednjih vidikov kvalifikacijskih zahtev v državi. Vsebina barometra ni uporabna samo na makroravni (ravni posameznih panog), kakor pogosto velja za študije trga dela, ampak je tudi jasno navedeno, kakšne so potrebe po točno določenih kvalifikacijah na ravni različnih poklicnih področij. Namen AMS Barometra kvalifikacij je zbirati in strukturirati dokazila o trenutnih in predvidljivih kvalifikacijskih zahtevah ter poskrbeti, da so na spletu na voljo tudi širši javnosti.

Hrvaška

V sodelovanju z deležniki na trgu dela se na podlagi ustreznih statističnih podatkov in kazalcev zaposlovanja brezposelnih oseb glede na izobraževalni program analizirajo in napovedujejo potrebe trga dela za točno določene kvalifikacije. Po opravljeni analizi so podana priporočila za politiko vključevanja v izobraževanje in štipendiranje. Z rezultati analize znanj in spretnosti, potrebnih za določena delovna mesta (vprašalnik za delodajalce), se pripravi seznam znanj in spretnosti, ki jih zahteva določeno delovno mesto. Na osnovi poklicnih standardov se bodo pripravljali vzgojno-izobraževalni programi, ki bodo zadovoljevali potrebe delodajalcev.

Primer dobre prakse na regionalni ravni je ustanovitev in delovanje Regionalnega partnerstva za spremljanje in ocenjevanje potreb trga dela v Krapinsko-zagorski županiji, katerega naloga je sodelovati pri spremljanju, ocenjevanju in določanju potreb trga dela, še zlasti v deficitarnih poklicih, nato pa še spremljati in ovrednotiti rezultate in izboljševati metode ocenjevanja potreb. Model deficitarnih poklicev je tudi oblikovan tako, da ocenjuje in spremlja potrebe po deficitarnih poklicih. Pomembno vlogo pri regionalnem razvoju trga dela opravlja tudi Partnerski odbor za trg dela v Krapinsko-zagorski županiji, ki povezuje deležnike iz javnega in zasebnega sektorja ter civilne družbe, ki razvijajo strategije za razvoj človeških virov.

25

Slovenija

Predvidevanje ponudbe znanj in spretnosti in povpraševanja po njih na slovenskem trgu dela je bistveno manj razvita dejavnost kot usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s potrebami trga dela, kar je deloma posledica dokaj slabo razvite prakse analiziranja trga dela pred prehodom v tržno gospodarstvo, deloma pa tudi tega, da je slovenski trg dela dokaj majhen, zato raziskovalci ne morejo izvajati poglobljenih analiz s statistično zanesljivimi rezultati. Zavod za zaposlovanje enkrat na leto (ob koncu leta) opravi raziskavo, imenovano LP-ZAP, v kateri delodajalci navedejo, koliko delavcev naj bi predvidoma potrebovali in koliko naj bi jih predvidoma odpustili preko celega leta. Primerjava podatkov o povpraševanju s številom brezposelnih oseb (dejansko ponudbo) daje informacije o kratkoročnih izobraževalnih in poklicnih neskladjih na trgu dela, vendar ne podaja celotne slike o znanjih, spretnostih in kompetencah, ki jih delodajalci potrebujejo.

Španija

Kar se tiče usklajevanja ponudbe in povpraševanja na področju izobraževanja/usposabljanja in zaposlovanja ter predvidevanja potrebnih znanj in spretnosti, so v Španiji na voljo podrobni opisi delovnih mest in definicije kompetenc pa tudi stopnja vključevanja na trg dela glede na raven kvalifikacij. Podatki so javni in vidni na spletni strani zavoda za zaposlovanje, ustanov izobraževanja in usposabljanja, ločeni pa so po tipičnih spremenljivkah: po spolu, starosti, regiji itd.

Globalna mreža v regiji Barcelona je primer uspešnega mreženja z usklajevanjem informacij o globalnih sektorskih trendih gospodarstva z lokalnimi specifičnimi trendi in zahtevami po znanjih in spretnostih.



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

5.4. Ključni akterji na trgu dela, njihova vloga in vključenost v predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoj kariere in vseživljenjsko učenje

Ključni akterji na trgu dela v opazovanih državah se ne razlikujejo, različna pa je njihova vključenost v predvidevanje in usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoj kariere in vseživljenjsko učenje. V nekaterih državah so že vzpostavljena partnerstva med ključnimi akterji in že sodelujejo na tem področju.

Vzpostavljane partnerstev in skupne odgovornosti med deležniki, kot so vlada, poslovna združenja, sindikati, državni organi, delodajalci, zbornice in strokovne organizacije, javni in zasebni nosilci usposabljanja, organizacije skupnosti, kooperative in nevladne organizacije, je ključnega pomena za boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela in za olajšanje prehoda iz sveta izobraževanja v svet dela. Izobraževanje, razvijanje znanj in spretnosti ter usposabljanje bodo lahko bolj učinkoviti, kakovostni in imeli večji vpliv le, če bomo inovativno sodelovali med seboj.

Avstrija

Pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na nacionalni ravni igrajo ključno vlogo naslednji deležniki, ki delujejo v skladu z ustanovljenim Stalnim odborom AMS za nova znanja in spretnosti:

Upravni odbor Avstrijskega zavoda za zaposlovanje, ki deluje na zvezni ravni, sestavljajo: Ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov (predsednik); Zveza avstrijskih industrij (predstavnik delodajalcev); Zvezna zbornica za delo (predstavnik delojemalcev). Upravni odbor je ustanovil Stalni odbor AMS za nova znanja in spretnosti na nacionalni ravni. Oddelek za raziskave trga dela in poklicno informiranje (ABI) pri **Avstrijskem zavodu za zaposlovanje** skrbi za izvajanje nalog Stalnega odbora.

Inštitut za raziskave v izobraževalnem sistemu avstrijskega gospodarstva (ibw): Oddelek za raziskave trga dela in poklicno informiranje (ABI) AMS v sodelovanju z Inštitutom za raziskave v izobraževalnem sistemu avstrijskega gospodarstva (IBW).

Predstavnik centrov za poklicno usposabljanje, organizacije socialnih partnerjev, podjetja, strokovnjaki za posamezne panoge iz podjetij: sodelovanje v delavnicah tako imenovanih »**skupin strokovnjakov**« (grozdov podjetij) Stalnega odbora AMS za nova znanja in spretnosti: v grozdu »Elektrotehnika, elektronika, telekomunikacije«; grozdu »Energija in okoljsko inženirstvo«; grozdu »Zdravstvo in nega«; grozdu »Trgovina«.

Hrvaška

Ključni akterji na hrvaškem trgu dela so **ministrstva** (Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport; Ministrstvo za delo in pokojninski sistem; Ministrstvo za gospodarstvo; Ministrstvo za socialne zadeve in mlade; Ministrstvo za regionalni razvoj in sklade EU; Ministrstvo za podjetništvo in trgovino ter Ministrstvo za zdravje), **državne, javne in zasebne agencije ter nevladne organizacije, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in zaposlovanjem**, vključno z Agencijo za poklicno izobraževanje in izobraževanje odraslih, Agencijo za znanost in visoko šolstvo, Agencijo za izobraževanje, Hrvaškim zavodom za zaposlovanje, Hrvaško obrtno zbornico, Hrvaško gospodarsko zbornico, Združenjem hrvaških delodajalcev, šolami, univerzami in fakultetami, odprtimi univerzami in drugimi ustanovami, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih, ustanovami za rehabilitacijo invalidnih oseb do ustanov za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje, Inštituta za razvoj izobraževanja in številnih zasebnih agencij, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem.

Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport opravlja upravne in druge naloge, od predšolske vzgoje do visokega šolstva (razvoj, uresničevanjem nacionalnih strategij in programov za visoko šolstvo, zagotavljanjem kakovosti in s spremljanjem finančnih ter materialnih pogojev za delovanje ustanov visokega šolstva, s sofinanciranjem stroškov študija in s spodbujanjem vseživljenjskega učenja ter visokošolskega izobraževanja med odraslimi).

Hrvaški zavod za zaposlovanje je glavni nosilec sistematično organiziranih dejavnosti, kot sta informiranje in usmerjanje različnih ciljnih skupin – osnovnošolcev, dijakov in študentov, brezposelnih oseb, delodajalcev in delojemalcev. Delovanje zavoda temelji na pristopu, ki glavno pozornost namenja strankam, in partnerskem pristopu, s katerim želi nuditi individualizirane storitve za različne ciljne skupine: skupinsko in individualno informiranje in svetovanje, pomoč pri samozaposlitvi, organiziranje internega trga dela itd. V ta namen je Hrvaški zavod za zaposlovanje ustanovil **Centre za informiranje in poklicno svetovanje (CISOK)**, ki jih je trenutno sedem, v njih pa se je mogoče brezplačno informirati o vseživljenjskem usmerjanju in poklicnem razvoju.

Hrvaška gospodarska zbornica (CCE) ves čas proučuje in analizira izobrazbene potrebe podjetij ter podjetniška znanja in spretnosti. V njenem okviru deluje tudi **Center za razvoj človeških virov**, ki spodbuja vseživljenjsko učenje. Center spodbuja vodstva podjetij k ustanavljanju oddelkov za upravljanje s človeškimi viri in vključevanju upravljavcev s človeškimi viri v sprejemanje strateških odločitev. Zbornica vsako leto organizira mednarodno konferenco o vseživljenjskem učenju in razvoju človeških virov – Educa plus.

Hrvaška obrtna zbornica ima pomembno vlogo pri šolanju učencev za obrtniške poklice in pri organiziranju mojstrskih izpitov, ki predstavljajo pogoj za samozaposlitev.

Regionalni center za učenje podjetništva (South East European Centre for Entrepreneurial Learning – SEECEL) je bil ustanovljen na pobudo Ministrstva za gospodarstvo, delo in podjetništvo v sodelovanju s Hrvaško gospodarsko zbornico. Podpirata ga EU in Generalni direktorat Evropske komisije za podjetništvo in industrijo, namenjen pa je razvoju učenja podjetništva kot ključne kompetence na vseh ravneh in v vseh oblikah izobraževanja. Cilj centra je spodbujati sodelovanje med strokovnjaki iz jugovzhodne Evrope in izmenjavo dobrih praks, podpirati napredek v učenju, podjetništvu, spodbujati podjetniški duh in mišljenje pri vseh generacijah.

Zasebne agencije in nevladne organizacije so se v zadnjih letih zelo izkazale in prevzemajo vse pomembnejšo vlogo pri upravljanju s človeškimi viri, še zlasti pri posredovanju delovnih mest, organiziranju številnih izobraževalnih in zaposlitvenih programov, vključno s storitvami, namenjenimi razvoju znanj in spretnosti, povezanih z načrtovanjem poklicne poti. Obstojajo tudi specializirane nacionalne agencije za razvoj človeških virov, imenovane »hiše za lov na glave« – agencije, ki iščejo potencialne kandidate za delodajalce za opravljanje vodstvenih in drugih specializiranih nalog.

Slovenija

Ključni akterji na slovenskem trgu dela so oblikovalci politik, ustanove in agencije, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in usposabljanjem, zbornice, sindikati, delodajalci in delojemalci. Vsak od njih opravlja pomembno vlogo, kot je opisano v nadaljevanju:

Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport opravlja upravne in strokovne naloge, povezane z izobraževanjem, od izobraževanja majhnih otrok do višjega poklicnega šolstva in izobraževanja odraslih. **Nacionalni inštitut za kvalifikacije (INCUAL)** je zadolžen za opredeljevanje, pripravo in posodabljanje Kataloga nacionalnih poklicnih kvalifikacij in pripadajočega Kataloga modulov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, predlaga pa tudi ukrepe za izboljšanje poklicnega usmerjanja. **Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI)** pripravlja profile poklicev in poklicne standarde, ki temeljijo na kompetencah, na podlagi katerih se pripravljajo vzgojno-izobraževalni programi poklicnega in strokovnega izobraževanja in pridobivajo certifikati za nacionalne poklicne kvalifikacije.



Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Direktorat za trg dela in zaposlovanje: načrtuje, pripravlja in izvaja ukrepe politike aktivnega zaposlovanja, ki temeljijo na razmerah na slovenskem trgu dela in na evropskih ter nacionalnih razvojnih dokumentih. **Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje** izvaja ukrepe v okviru politike aktivnega zaposlovanja, namenjene povečanju zaposlitvenih možnosti, socialni vključenosti in aktivnemu vstopu na trg dela.

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije: izvajanje politike štipendiranja, spodbujanje in financiranje naložb v človeške vire, namenjenih povečanju zaposlitvenih možnosti, konkurenčnosti, prenosu znanja in povezovanju izobraževalnega sistema s potrebami trga dela.

Gospodarska zbornica organizira številna specifična usposabljanja za svoje člane v skladu s potrebami podjetij, namenjena povečanju konkurenčnosti podjetij in njihovih zaposlenih. Izobraževalni center

Obrtno-podjetniške zbornice organizirajo specializirana usposabljanja, prilagojena potrebam podjetnikov in majhnih podjetij.

Sindikati spodbujajo izobraževanje in osveščajo o pomenu vseživljenjskega učenja. V področje nadaljnega izobraževanja in usposabljanja se aktivno vključujejo tudi z namenom motiviranja tako delodajalce kot delojemalce.

Centri za poklicno usmerjanje, nosilci izobraževanja/usposabljanja podpirajo poklicni razvoj, izobraževanje in usposabljanje. Nekateri od njih nudijo usposabljanja po meri, vendar na splošno ne sodelujejo z delodajalci pri analizi potreb in prilagajanju usposabljanj v skladu s potrebami podjetij.

Če povzamemo, slovenski deležniki ne vzpostavljajo dovolj stikov med svetom dela in med svetom izobraževanja/usposabljanja, kariere in procesa vseživljenjskega učenja, ker med sabo dokaj slabo sodelujejo in drug drugemu ne prisluhnejo. Posledično delodajalci niso zadovoljni z znanji in spretnostmi, ki jih učenci pridobijo med šolanjem, vendar se niti ne odzivajo nosilcem izobraževanja/usposabljanja, kadar jih ti povabijo k sodelovanju pri pripravi odprtih učnih načrtov, niti niso zainteresirani za nudenje priložnosti za izvajanje praktičnega dela izobraževanja. Rešitev je v krepitvi sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi organizacijami (šolami, univerzami) in z zgodnjim predstavljanjem različnih poklicev, začevši že v osnovni šoli.

Španija

Španija je spoznala, da se je treba zavzemati za fleksibilen nacionalni dogovor, ki bo spodbujal usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, kar pomeni, da je treba pripraviti okvir, ki bo usmerjal vse vpletene deležnike, vendar je treba upoštevati, da ni enega samega recepta, zato je treba rešitve spraviti v kontekst, ki bo edini prinesel dober odgovor.

Organizacije delodajalcev in delodajalci sami trenutno spodbujajo programe usposabljanja in pridobivanja kvalifikacij za zaposlene in brezposelne osebe. Programe načrtujejo v skladu z napovedmi Španskega zavoda za zaposlovanje oziroma proračuna, ki je na voljo, zato ti niso vedno v skladu s potrebami oziroma interesi uporabnikov. Organizacije v sodelovanju s centri za izobraževanje in usposabljanje omogočajo pripravišstva, odprta delovna mesta pa so tudi čim bolj podrobno opisana.

Organizacije delojemalcev spodbujajo programe usposabljanja in pridobivanja kvalifikacij za zaposlene in brezposelne osebe (programe načrtujejo v skladu z napovedmi Španskega zavoda za zaposlovanje oziroma proračuna, ki je na voljo, zato ti niso vedno v skladu s potrebami oziroma interesi uporabnikov); usposabljanja, s katerim spodbujajo zaposljivost, poklicno svetovanje (individualne in prilagodljive poklicne poti); branijo delavce in jih spodbujajo k aktivnemu sodelovanju v podjetjih.

Organizacije in službe za zaposlovanje, centri za poklicno usmerjanje, ustanove izobraževanja in usposabljanja ljudi, še zlasti mlade, ki se bodo prvič zaposlili, pripravljajo na zunanji svet; nudijo delavnice o trgu dela, podporo pri iskanju zaposlitve; razvijajo strokovno poklicno usmerjanje za zaposlitev in samozaposlitev. Slabost teh ukrepov je v tem, da spadajo v programe, ki jih financira javni sektor, zato



trenutno nudijo manj osebne podpore v smislu poklicne poti in posredovanja delovnih mest med iskalci zaposlitve in podjetji, da bi mogli prilagoditi strokovne profile in proces, ki podpira zaposlovanje.

Oblikovalci politik, državni organi, lokalne skupnosti, ministrstva itd. uzakonjajo politike zaposlovanja, s katerimi si prizadevajo reševati brezposelnost. Težava politik je v tem, da so reaktivne, ne pa proaktivne. Nastajajo lokalne službe (ki jih financirajo mestni sveti), ki pomagajo podjetnikom in brezposelnim osebam ter krepijo lokalni trg.



6. IZZIVI IN OVIRE PRI USKLAJEVANJU PONUDBE ZNANJ IN SPRETNOSTI S POVPRASEVANJEM PO NJIH

V skladu z Letnim pregledom rasti za leto 2013 (2013 Annual Growth Survey – AGS) je nujno potrebno »pospešiti ukrepe in z njimi uskladiti sisteme izobraževanja in usposabljanja, ki bodo prinašali znanja, spretnosti in kompetence tistih sektorjev, kjer bo v prihodnje veliko delovnih mest, kar še zlasti velja za zeleno gospodarstvo, zdravstvo in IKT. S podpiranjem poklicne in geografske mobilnosti ter boljšim sodelovanjem med delodajalci in zavodi za zaposlovanje, z razvijanjem partnerskih pristopov k vajeništvu in kakovostnemu pripravništvu mladih bomo bolje usklajevali ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih na trgu dela.¹⁵

Potrebno je poskrbeti, da bo ponudba znanj in spretnosti bolj usklajena s povpraševanjem po njih na trgu dela. Razvoj novih znanj, spretnosti in kompetenc, s katerimi lahko v celoti izkoristimo potenciala za oživitve gospodarstva, predstavlja prioriteto in izziv za EU ter nacionalne organe v posameznih državah članicah, nosilce izobraževanja in usposabljanja, podjetja, zaposlene in študente. Boljše usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih bo prispevalo k zniževanju stopnje brezposelnosti. Odstranitev ovir, bolj pregledno informiranje o trendih na trgu dela in o zahtevanih znanjih in spretnostih ter boljše usklajevanje med različnimi politikami in ustanovami trga dela prispeva k boljšemu usklajevanju znanj in spretnosti posameznika in prilagoditvam za zaposlovanje.¹⁶

6.1. Izboljšanje usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ter pomen razvoja kariere in vseživljenjskega učenja v procesu usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem

30

Človeški kapital in talente bomo lahko učinkovito uporabljali le, če bomo premagali neusklajenost ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Vzpostaviti je treba boljše usklajevanje ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih na trgu dela, ki ga podpirata razvoj kariere in vseživljenjsko učenje. Za preprečevanje neravnovesij na trgu dela je ključnega pomena prilagoditev izobraževanja in usposabljanja spreminjajočim se zahtevam sveta dela. Ključno je tudi izboljšanje učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, saj morajo ljudje osvajati nova znanja in spretnosti, ki jih zahtevajo nova delovna mesta.

Avstrija

V Avstriji se pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih razen študij upoštevajo tudi rezultati razgovorov in analiza zaposlitvenih oglasov. Razgovori, na primer, potekajo s predstavniki podjetij, predsedniki trgovskih združenj in cehov, svetovalcev za zaposlovanje itd.

Sistematičnih in empiričnih pregledov ni, ponudba znanj in spretnosti se s povpraševanjem usklajuje bolj skozi razpravo. Rezultati študij in literatura se uporabljajo predvsem z namenom sprožiti razpravo in utemeljiti rezultate dela, zato ni mogoče trditi, da so splošno veljavni.

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

¹⁶ Agenda New Skills for New Jobs.



Zaposlovanje in analize, uporabljene pri AMS barometru kvalifikacij, na primer temeljijo na opazovanju in analizi v tem trenutku skupaj 84 glavnih avstrijskih tiskanih medijev (dnevni in tedenski). Večina besedil se posodablja vsake pol leta, preostala enkrat na leto. Napovedi so podane za obdobje štirih let.

Pri prepoznavanju informacij in podatkov o trendih je treba upoštevati zlasti naslednje izzive:

- Ocenjevanje trendov (časovni horizont: štiri leta), medtem ko podatki o konkretnih zaposlitvenih oglasih vedno predstavljajo selektivno ugotavljanje preteklih trendov.
- Prosta delovna mesta se ne zapolnjujejo samo preko zaposlitvenih oglasov, ampak tudi s pošiljanjem prošenj za delo »na slepo«, internim pridobivanjem kadrov, osebnimi priporočili, lovom na glave itd.
- Podatki o zaposlitvenih oglasih so pridobljeni iz tiskanih medijev, pa tudi iz oglasov na spletnih straneh.
- Pri nekaterih poklicih hiter populacijski obrat pripelje do večjega števila prostih delovnih mest, ki pa ne ustreza dejanskemu povpraševanju po teh poklicih na trgu dela.
- Načeloma vedno obstoja določena stopnja napetosti med napovedjo povpraševanja na trgu dela in stalno razvijajočimi se zahtevami gospodarstva.
- Izziv predstavlja tudi stalno usklajevanje med vsemi ukrepi in deležniki za optimalno izrabo virov in v izogib odpuščanju.
- Ker ima skupina strokovnjakov trenutno »sedež« na Dunaju, se večja pozornost namenja vzhodnemu delu Avstrije, zato potrebe in zahteve posameznih dežel niso upoštevane tako, kot bi bile v idealnem primeru, manjše regije pa bi bile lahko vključene, če bi se takšna skupina »zasidrala« tudi na zahodu države.
- Tekoče prilagajanje ponudbe trenutnemu povpraševanju, ki je v nekaterih primerih posledica trenutnih gospodarskih razmer pa tudi razvoja gospodarstva, zahteva visoko prilagodljivost in usklajenost ukrepov s trenutnimi zahtevami, saj zlasti na področju tehnologije ves čas prihaja do hitrih sprememb.

Ozaveščenost podjetij in posameznikov o pomenu višje stopnje izobrazbe in nadaljnjem usposabljanju (vseživljenjsko učenje) bi morala biti večja. Tako bi lahko podjetja sama dajala pobude in srednje do dolgoročno pokrivala vrzeli v znanju in spretnostih, kadar zahtevanih kompetenc ne bi bilo mogoče pridobiti na trgu dela (zaposlovanju novih delavcev). Zato je treba okrepiti sodelovanje med ustanovami izobraževanja in usposabljanja (šolami, višjimi strokovnimi šolami, univerzami, drugimi nosilci izobraževanja) ter zavodom za zaposlovanje, da bi skupaj uvedli izboljšave pri nadaljnjem usposabljanju zaposlenih. Zlasti mala in srednje velika podjetja bi morala dajati večji poudarek sistematičnim izboljšavam in nadaljnjemu pridobivanju kompetenc med zaposlenimi:

- Občasno nadaljnje usposabljanje bi bilo treba institucionalizirati, da bi bilo samo po sebi umevno, da zaposleni na primer vsakih pet let osvežijo znanja. Veliko je bilo že narejenega na podlagi interesov zaposlenih, pa tudi z usposabljanji na področju izdelave izdelkov, vendar je treba zvišati ozaveščenost o nujnosti izobraževanja za ohranjanje in nadgrajevanje znanj in spretnosti v skladu s tekočim tehnološkim razvojem.
- Ustvariti je treba splošne pogoje za delo in ponudbo, ki bi še zlasti starejšim delavcem pa tudi delavcem za polovični delovni čas omogočili nadaljnje usposabljanje.
- V interna nadaljnja usposabljanja bi bilo treba bolj vključiti izkušnje zaposlenih.
- Spodbujati bi bilo treba pripravljenost za sodelovanje v ukrepih na področju pridobivanja znanj in spretnosti ter fleksibilnost pri prevzemanju delovnih nalog, ki niso navedene v opisu delovnih nalog posameznega delovnega mesta.

Poglobljeno znanje iz točno določenega strokovnega področja (strokovno znanje) je ključen predpogoj za zaposlitvene možnosti in uspeh zaposlenih na trgu dela. Na splošno je treba povedati, da je znanje praviloma dobro razvito pri visokokvalificiranih delavcih, ki pa v veliko primerih niso na tekočem z najnovejšimi dosežki na področju znanja in tehnologije. Še zlasti pri tistih osebah, ki so bile dlje časa brezposelne (npr. pri osebah, ki se ponovno vračajo na trg dela), pa tudi pri tistih, ki so zaposlene, vendar se že nekaj časa niso udeleževale nadaljnjih usposabljanj, so očitne velike vrzeli v znanju in pomanjkljivosti v novih razmerah (npr. pri svetovanju), pri novih delovnih procesih, aplikacijah in postopkih.

V tem kontekstu se zaradi hitrega in vse bolj naprednega tehnološkega razvoja tako v proizvodni kot v informacijsko-komunikacijski tehnologiji (širjenje tehnologije) pojavlja večja potreba po ukrepih na področju usposabljanja in nadaljnega izobraževanja na vseh gospodarskih področjih in na vseh stopnjah izobrazbe.

Hrvaška

Pomanjkanje konkurenčnosti in okorelost hrvaškega trga dela zmanjšujeta število obstoječih delovnih mest in manevrski prostor za nova delovna mesta, zato se mora vlada nujno začeti več ukvarjati s tem področjem in vlagati sredstva v urejanje trenutnih razmer na trgu dela. Potrebno bi bilo več sredstev vložiti v izobraževanje in usposabljanje sedanje in prihodnjih generacij, sistematično spremljati delež zaposlenih točno določenega profila visoko izobraženih oseb v skladu s projekcijami prihodnjih politik vpisovanja na visokošolske ustanove in informirati širšo javnost. Le tako bo namreč mogoče ustrezno uskladiti ponudbo profilov visoko izobraženih oseb s povpraševanjem po njih na trgu dela in zmanjšati strukturno brezposelnost. Hrvaška pripravlja Hrvaško ogrodje kvalifikacij, reformni inštrument, ki bo urejal celotni sistem kvalifikacij na vseh ravneh izobraževanja na Hrvaškem preko standardov kvalifikacij, ki temeljijo na učnih izidih in so v skladu s potrebami trga dela, posameznika in družbe. Zato je bila opravljena anketa med delodajalci o znanjih in spretnostih, ki so potrebna za delo na določenem delovnem mestu, katere rezultati bodo uporabljeni za oblikovanje poklicnih standardov, seznamov znanj in spretnosti, ki so potrebna za delo na določenem delovnem mestu v skladu s poklicnimi standardi, ki bodo omogočili lažje slediti znanjem in spretnostim, ki jih trg dela potrebuje, vse skupaj pa bo temelj za boljše prilagajanje vzgojno-izobraževalnih programov z zahtevanimi kompetencami. Na podlagi poklicnih standardov se bodo pripravljali vzgojno-izobraževalni programi, ki bodo odgovarjali na potrebe delodajalcev.

Koncept vseživljenjskega učenja najpogosteje povezujemo z gospodarskimi cilji, kot sta npr. večja konkurenčnost in dolgoročne zaposlitvene možnosti. Po drugi strani pa ne smemo zanemariti pomembnih ciljev, ki prispevajo k bolj aktivni vlogi posameznika v družbi, med katere uvrščamo socialno vključenost, aktivno državljanstvo in osebni razvoj.

Če želimo uskladiti ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, je treba načrtovati oblikovanje kvalifikacij in dejavnosti, ki bodo podale jasne in raziskane podatke ter dejstva, ki jih je mogoče preverjati. Tako bodo načrtovalne kvalifikacije temeljile na dejanskih potrebah posameznih panog, ne pa na vtisih o tem, kakšne te potrebe so.

Na področju razvoja kariere in vseživljenjskega učenja, bi bilo treba vzpostaviti sistem izobraževanja, ki bi ponujal enake priložnosti za vključevanje v kakovostno vseživljenjsko učenje, v okviru katerega izobraževanje temelji na povpraševanju in potrebah po učenju ter iz njih tudi izhaja, sprejeti ukrepe za skupno in usklajeno delovanje ustreznih ministrstev, socialnih partnerjev in izobraževalnih ustanov in vzpostaviti pravne in strokovne zahteve za vseživljenjsko učenje, ki bi postale sestavni del hrvaškega izobraževalnega sistema.

S svetom dela je najbolj neposredno povezano področje poklicnega izobraževanja, v okviru katerega se pridobivajo ustrezne in sodobne kompetence, ki podpirajo gospodarstvo.

Načrtovanje kvalifikacij postaja ključno za vse izobraževalne sisteme po Evropi in drugod po svetu. Najpomembnejše pa se je zavedati, da je treba izobraževalni sistem na vseh ravneh prilagoditi trgu dela, oblikovati orodja in mehanizme za zmanjševanje vrzeli med izobraževanjem in potrebami trga dela.

Slovenija

Področje usklajevanja ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih ter napovedovanje potreb, razvoja kariere in vseživljenjskega učenja v Sloveniji ni sistemsko urejeno. Izobraževalni sistem je premalo



prilagodljiv, po drugi strani pa so tudi podjetja neodzivna, potrebe po znanjih in spretnostih v podjetjih so nejasne zaradi tega, ker podjetja potreb večinoma ne načrtujejo, veliko podjetij tudi nima služb ali oddelkov za razvoj zaposlenih; potrebe se ne zbirajo, manj znanj in spretnosti niso znani, šole niso dovolj prilagodljive, znanje pa je nezadostno.

Ponudbo znanj in spretnosti bi z boljšim usmerjanjem in metodološkim pristopom bolje usklajevali s povpraševanjem po njih. Najpomembnejši izzivi in priložnosti so v tem, kako med seboj povezati gospodarstvo in izobraževanje, da bi izrazila in razumela potrebe drug drugega; vpeljati splošne kompetence v vzgojno-izobraževalne programe; oblikovati privlačno in ustrezno spodbujanje poklicev, ki jih trg dela potrebuje oz. jih bo potreboval; vplivati na starše pri poklicnem usmerjanju njihovih otrok; financirati in podpirati samo tiste programe izobraževanja/usposabljanja, ki oskrbujejo s profili, ki jih je mogoče zaposliti; vzpostaviti centraliziran sistem za prepoznavanje in napovedovanje potreb po usposabljanju in zaposlovanju. Poleg tega bi bilo treba vzpostaviti portal o razmerah, potrebah in priložnostih na trgu dela (vse na enem mestu), vse ustanove pa bi skrbale za vodenje evidenc o ponudbi in povpraševanju. Javnost bi morala bolje poznati in se zavedati strategij in pobud na trgu dela. Predstavljati bi bilo treba dobre prakse na več ravneh (mediji, info točke itd.) in primere uspešnih poklicev, po katerih je največ povpraševanja.

Španija

Usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih je v Španiji zahtevna naloga, ki zahteva stalno sodelovanje med ključnimi akterji, zaupanje, medsebojno poznavanje in ustvarjanje sinergij. Spopasti se je treba z naslednjimi izzivi:

- s povečanjem prilagodljivosti in znanja tako podjetja kot zaposlenega,
- s spodbujanjem sinergij med svetom izobraževanja in usposabljanja ter trgom dela,
- z vzpostavljanjem mreže in baze podatkov, ki bodo omogočile bolj učinkovito sodelovanje,
- z večjim financiranjem in profesionalnostjo,
- z ohranjanjem talentov, boljšim usklajevanjem in sodelovanjem, s spodbujanjem ljudi k izboljševanju sebe in svoje izobrazbe,
- z obnovo zavoda za zaposlovanje.

Premagati je treba naslednje ovire:

- ni mape kompetenc, ki bi pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih lahko usmerjala profesorje, izvajalce usposabljanj in poklicne svetovalce. Informacije niso na voljo vsem in veljajo za lastnino, ne pa za orodje,
- premalo vemo, po katerih kompetencah povprašuje trg dela – usposabljanju in zaposlovanju bi bili morda v pomoč podrobni opisi delovnih mest,
- ni specializiranih usposabljanj za poklicne svetovalce, obstoječa usposabljanja pa včasih niso niti posodobljena,
- premalo je vlaganj, še zlasti s strani zasebnih vlagateljev,
- neusklajenost med posameznimi službami.

Pri usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, razvoju kariere in vseživljenjskem učenju bi bilo treba spremeniti oziroma izboljšati naslednje:

- oddelki za človeške vire v vseh podjetjih bi morali poznati strokovni profil svojih zaposlenih in jih zaposliti na najbolj ustreznem delovnem mestu, integriran sistem vseživljenjska učenja bi preko usposabljanj nudil priložnosti za usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, ta proces bi lahko pospeševala podjetja in centri usposabljanja oziroma izobraževanja, če bi se povezali med seboj, če pa bi bile te informacije na voljo zaposlenim, bi se tega lahko lotili tudi oni sami,
- prepoznavanje, spremljanje, usposabljanje, napredovanje, vrednotenje internih talentov v podjetjih,

- vseživljenjsko učenje bi moralo biti dostopen in odprt sistem (do njega bi lahko dostopali na različne načine: z izobraževanjem, usposabljanjem ali delovnimi izkušnjami),
- oblikovanje sistema kvalifikacij in medsebojno povezovanje delovnih izkušenj, usposabljanja in izobraževanja.

6.2. Kako lahko ključni akterji na trgu dela prispevajo k izboljšavam?

Med štiri področja Programa Nova znanja za nova delovna mesta je uvrščena krepitev zmogljivosti Evropske unije za napovedovanje in predvidevanje potreb po znanjih in spretnostih na trgu dela. Pri ocenjevanju potreb po znanjih in spretnostih morajo podjetja imeti ključno vlogo, zato bo Evropska komisija spodbujala dialog med podjetji in izvajalci izobraževanja in usposabljanja ter vzpostavljanje partnerstev za zadovoljevanje srednjeročnih potreb po znanjih in spretnostih.

Avstrija

Ustanovitev Stalnega odbora na nacionalnem sedežu Avstrijskega zavoda za zaposlovanje v sodelovanju z avstrijskimi partnerji spodbuja nenehno sodelovanje in nadaljnji razvoj same zadeve. Na osnovi rezultatov dela odbora se podajajo strateške ocene in priporočila Upravnemu odboru AMS, v katerem sedijo predstavniki delodajalcev in delojemalcev pa tudi vladni uradniki:

- Vpeljava spoznanj v izobraževalni sistem: med drugo delovno fazo so bili predstavniki nosilcev (nadaljnega) izobraževanja in usposabljanja bolj intenzivno vključeni v razpravo. Po eni strani se predstavniki izobraževalnega sistema s sodelovanjem predstavnikov poklicnih šol, višjih strokovnih šol in univerz seznanijo s spoznanji delovnih skupin. Po drugi strani pa je tako poskrbljeno, da so v delovni proces takoj vključeni tudi pogledi in izkušnje nosilcev izobraževanja.
- Nadaljevanje razprave: ko so na voljo prvi rezultati implementacije in izkušnje z njo, pridobljene med oblikovanjem ponudbe izobraževanj, je treba nujno oživiti in nadaljevati razpravo v obstoječih korporativnih grozdih. Predstavnike sodelujočih podjetij je treba seznaniti s koraki in rezultati implementacije, izkoristiti pa je treba preostale potrebe po razvojnih potencialih.

34

Hrvaška

Poznamo tri glavne skupine akterjev na trgu dela: posameznike, podjetja in vlado. Posamezniki se odločajo, kako se bodo preživljali: ali in koliko bodo delali, s čim se bodo ukvarjali, katera znanja in spretnosti bodo pridobili za delo. Podjetja se odločajo, koliko in kakšne delavce bodo zaposlovala. Vlade so vzpostavile različne politike, marsikatera od njih pa neposredno vpliva na odločitve posameznikov in podjetij pa tudi na delovanje samega trga dela. Vsi deležniki na trgu dela in na področju razvoja človeških virov bi morali bolj sodelovati in vzpostavljati več mrež, okrepiti bi bilo treba izobraževanje in usposabljanje pa tudi spodbujati socialno vključenost težje zaposljivih na trgu dela.

Slovenija

Oblikovalci politik, državni organi, lokalne skupnosti in ministrstva so zadolženi za oblikovanje strategije, ki bo omogočala prilagoditve na lokalni ravni, poenostaviti bi bilo treba tudi pristop k financiranju. Kar se tiče zakonodaje, bi bilo treba poseči v vpisna mesta, ki so na voljo v določenih šolah na tistih področjih, kjer zaposlovanja ni, in vpeljevati obvezno delovno prakso.



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

Organizacije delodajalcev in delodajalci bi se morali bolj vključevati v proces izobraževanja in soustvarjati njegovo platformo. Priskrbeti bi morali informacije, predvidevati potrebe in sodelovati pri različnih dogodkih: spodbujanju poklicev, skupnih posvetovalnih srečanjih, primerih dobre prakse, pretoku informacij.

Organizacije delojemalcev bi morale bolj spodbujati vseživljenjsko učenje, prilagodljivost svojih članov na trgu dela, osveščati o pomenu vseživljenjskega učenja, slediti trenutnim potrebam trga dela in sodelovati z delodajalci, da bi se slednji zavedli, kako pomembno je vlagati v zaposlene.

Organizacije in službe za zaposlovanje, centri za poklicno usmerjanje in karierno svetovanje, nosilci izobraževanja/usposabljanja bi se morali hitro prilagajati potrebam trga dela, učinkovito in s spodbudami ter subvencijami skrbeti za prekvalifikacijo v tiste poklice, ki jih trg dela potrebuje.

Najpomembneje pa bi bilo z močnimi in aktivnimi partnerstvi povezati svet izobraževanja in usposabljanja s svetom dela.

Španija

Deležniki na trgu dela bi morali bolje sodelovati med seboj. Naloga oblikovalcev politik, državnih organov, lokalnih skupnosti in ministrstev je izboljšati aktivne politike zaposlovanja, ki naj bodo v skladu z dejanskimi potrebami, sprejemati zakonodajo po zdravi pameti, krepiti znanja in spretnosti ter socialne spretnosti, usmerjati pozornost na prikrajšane skupine oseb, med katerimi po navadi vlada višja stopnja brezposelnosti, tisti, ki sprejemajo zakonodajo, pa bi morali imeti več znanja in razmišljati globalno. Podpirati bi bilo treba vzpostavitev skupne mreže zavodov za zaposlovanje, karierno svetovanje in sodelovanje.

Organizacije delodajalcev in delodajalci bi morali analizirati vse kompetence, kar bi pripeljalo k izoblikovanju procesov usposabljanja v skladu s prepoznanimi potrebami, vzpostavljati skupnosti znanja in omogočati prenos dobrih praks. Oboji bi morali imeti večji vpliv na univerze in centre usposabljanja, saj bi tako lahko prenesli svoje potrebe v praktično znanje in spodbujali sodelovanje zaposlenih na različnih ravneh upravljanja v podjetju.

Organizacije delojemalcev bi morale spodbujati pridobivanje znanj in spretnosti, morale bi biti odprte za vzpostavljanje dialoga s podjetji, spodbujati vseživljenjsko učenje, povezovati osebne preference z delom in z izboljšavami na izbranem področju, biti sposobne izkoristiti obstoječe vire in jih optimizirati. Pomembno je spodbujati usposabljanje za zaposlene in mehanizme za odkrivanje talentov v svojih vrstah.

Organizacije in službe za zaposlovanje, centri za poklicno usmerjanje, nosilci izobraževanja/usposabljanj bi morali spodbujati pridobivanje znanj, spretnosti in kompetenc, ki jih potrebuje trg dela, izboljšati program mentorstva, nanje pa bi se bilo treba obrniti pri ugotavljanju neusklajenosti tistega, kar že imamo, s tistim, kar bi bilo treba storiti na področju spodbujanja zaposlovanja. Potrebno bi se bilo bolj zavezati uporabi metodologij, ki so prilagojene razmeram in spreminjajočim se časom. Univerze bi morale nuditi usposabljanja, ki so prilagojena dejanskim potrebam delovnega mesta, vzpostaviti bi bilo treba skupno bazo podatkov, v kateri bi se zbirale poklicne poti iskalcev zaposlitve, pa tudi bolj učinkovito upravljati s prostimi delovnimi mesti. Treba bi bilo tudi proučiti dejanske potrebe podjetij, izboljšati storitve, prilagojene dejanskim potrebam trga dela, in sodelovati v mrežah.

7. ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA

Tesno sodelovanje med vlado, delodajalci in delojemalci je značilnost učinkovitih in trajnih povezav med svetom izobraževanja in med svetom dela, ki spodbuja razvoj pravih znanj in spretnosti ob pravem času. Sodelovanje se krepi z različnimi oblikami partnerstev med različnimi deležniki. Posebna pozornost se namenja gospodarskemu sodelovanju in sodelovanju delodajalcev, saj se tako pri oblikovanju programov izobraževanja in usposabljanja zagotovo upoštevajo informacije o trgu dela. Še posebej pomembno je povezovanje delodajalcev na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Države s sistemom vajeništva imajo po navadi le malo ali pa praktično nimajo težav z neusklajenostjo ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, kar je verjetno povezano z dejstvom, da je usposabljanje v okviru vajeništva samodejno prilagojeno povpraševanju, podjetja nudijo pripravništva za tiste poklice, po katerih je večje povpraševanje, iz programa pa se samodejno izključijo zastareli poklici. Ključno je stalno posodabljanje obstoječih poklicnih kvalifikacij in oblikovanje novih.

Opazovane države partnerjev na različnih ravneh predvidevajo in usklajujejo znanja in spretnosti s povpraševanjem po njih, predvidevajo in usklajujejo poklicni razvoj in procese vseživljenjskega učenja. Tudi načini in stopnja sodelovanja med deležniki se razlikujejo po posameznih državah, v vseh pa bi morale biti vpeljane še nekatere izboljšave: boljša odzivnost sistemov izobraževanja/usposabljanja na vseh ravneh; vzpostavljanje partnerstev in sodelovanja med deležniki na vseh ravneh ter njihovega vključevanja v celotne procese; spodbujanje delodajalcev k sovlaganju v dejavnosti izobraževanja/usposabljanja in sodelovanju v njih. Poleg tega je Evropska komisija podala tudi naslednja ključna priporočila¹⁷:

1. Zagotavljati prave spodbude za izpopolnjevanje in boljšo izrabo znanj in spretnosti za posameznika in delodajalce.
2. Zbližati svetove izobraževanja, usposabljanja in dela; oblikovati kvalifikacije, ki temeljijo na znanjih in spretnostih; če bosta svet dela in svet izobraževanja/usposabljanja sodelovala med seboj in ubrala skupen pristop, bo ponudba znanj in spretnosti na trgu dela bolj usklajena s povpraševanjem po njih.
3. Zagotavljati pravo kombinacijo znanj in spretnosti, portfelj pravih znanj in spretnosti; prilagoditi vsebino učnih načrtov, metode poučevanja in ocenjevanja, ki zagotavljajo doseganje želenih učnih rezultatov; vzpostavljati podjetniške kompetence.
4. Bolje predvidevati bodoče potrebe po znanjih in spretnostih; s kombinacijo različnih metod na nacionalni ravni in ravni EU bolje predvidevati prihodnje zahteve po znanjih in spretnostih; izoblikovati orodja za merjenje strukturnega neravnovesja med ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih.

36

Avstrija

Na nacionalni ravni je bil že vpeljan stalen in uveljavljen proces prepoznavanja zahtev, povpraševanja po kvalifikacijah, obstoječih vrzeli in trendov. Glavni izziv na področju napovedovanja pa še vedno ostajajo nenehno in hitro spreminjajoče se zahteve.

Strokovnjaki skupin Stalnega odbora za nova znanja in spretnosti poudarjajo, da je izobraževalni sistem osrednji dejavnik uspeha za politiko zaposlovanja, ki zagotavlja inovativne in v prihodnost usmerjene kvalifikacije. Osrednjega pomena pa bi moralo ostati, da se mladim odraslim zagotovi inovativno in na dobrih temeljih osnovano usposabljanje, zaposlenim pa možnost za nadaljnje pridobivanje dodatnih kvmpetenc ob delu.

¹⁷ New Skills for New Jobs; Action Now; Key Recommendations; EC, February 2010;



Sodelovanje med nosilci ponudbe nadaljnega izobraževanja in podjetji je treba okrepiti, da bodo viri (strokovno znanje in izkušnje, delavnice, specializirani strokovni učitelji) čim bolj koristno izrabljeni ter da se bo čim bolj izboljšal pretok informacij, predvsem pa je treba optimizirati vsebino in časovno razporeditev ponudb nadaljnega izobraževanja. Podjetja nadaljnjih izobraževanj ne kupujejo na osnovi programa, ampak nakup temelji na zelo specifičnih zahtevah. Zahtevajo tudi, da se zaposleni usposabljaajo na točno določen in prilagojen način, ki temelji na poslanstvu podjetja (nespecializirane ponudbe ni več).

Poleg tega bi bilo treba izboljšati komunikacijo in izmenjavo zamisli med avstrijskim zavodom za zaposlovanje, centri za poklicno izobraževanje, podjetji, iskalci zaposlitve in zaposlenimi o obstoječi in zahtevani ponudbi nadaljnega izobraževanja ter okrepiti sodelovanje na vseh ravneh. Strokovnjaki za grozde pričakujejo več inovacij na področju izoblikovanja nove ponudbe in močnejše vključevanje podjetij s strani lokalnih partnerjev, ki nudijo izobraževanje in usposabljanje.

Hrvaška

Na Hrvaškem poznamo več zakonov, strategij in metod, s katerimi si država prizadeva uskladiti ponudbo s povpraševanjem na trgu dela, vendar pravega modela še ni našla. Bi bilo pa vseeno treba okrepiti sodelovanje in mreženje med vsemi deležniki na trgu dela ter na področju razvoja človeških virov, okrepiti izobraževanje in usposabljanje ter spodbujati socialno vključenost težje zaposljivih oseb na trgu dela. Hitre znanstvene in tehnološke spremembe močno vplivajo na gospodarstvo: klasične industrijske vire je zamenjalo znanje. Usmerjanje poklicne poti je ključnega pomena za rast in razvoj podjetja. Klasična funkcijska organizacijska struktura je večinoma neučinkovita, ker si je vrh piramide prisvojil ustvarjalne naloge, tako pa oviral ustvarjalne potenciale in razvoj talentov v organizaciji.

Organizacije morajo tudi ustvariti vzdušje oziroma organizacijsko kulturo, s katero bodo spodbujali nove celostne pristope in ustvarjalnost. Najbolj primerno je demokratično vodenje, prepuščanje nalog in odgovornosti drugim ter decentralizacija. Več zaposlenih ko sodeluje pri sprejemanju odločitev, bolj razvijajo in izkoriščajo svoje potenciale in zmožnost sodelovanja z drugimi. Za razliko od birokracije, ki se samo množi, je treba spodbujati in nadalje razvijati ustvarjalnost in podjetniški duh.

Organizacijska kultura, katere ključne vrednote so medsebojno spoštovanje in zaupanje ter poklicna rast in razvoj celotne ekipe, omogoča organizaciji postati integriran sistem, v katerem ni nihče nenadomestljiv. Usmerjanje poklicne poti zaposlenih omogoča večjo mobilnost v podjetju, vedno je dovolj zaposlenih, ki se lahko še izboljšajo, hitro in učinkovito je mogoče zamenjati tiste zaposlene, ki odidejo, bolje pa se tudi prerazporejajo zaposleni v smislu prave osebe ob pravem času na pravem mestu. Podjetje motivira zaposlene še na druge načine in jim omogoča boljši poklicni razvoj, zato so bolj uspešni.

Slovenija

V Sloveniji ni skupne strategije za usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, za potrebe po napovedovanju, za razvoj kariere in vseživljenjsko učenje; obstoječe politike niso dovolj fokusirane, država tudi ne premore osrednjega sistema za zbiranje, analiziranje in napovedovanje potrebe po znanjih in spretnostih. Zakon o urejanju trga dela opredeljuje fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti kot organizacije za izvajanje aktivnosti ugotavljanja in usklajevanja ponudbe in povpraševanja po znanjih in spretnostih na lokalnem ali regionalnem trgu dela. V Sloveniji razen v Podravju, kjer deluje Fundacija PRIZMA, takšne fundacije še niso vzpostavljene.

Vzgojno-izobraževalni programi niso oblikovani glede na potrebe gospodarstva, zanimanje za vpis na posamezne programe pa je zelo odvisno od želja in pričakovanj staršev, ne glede na zaposlitvene priložnosti, zato bi bilo primerno privlačno in ustrezno promovirati določene poklice, s čimer bi izboljšali njihovo podobo, v vse skupaj pa bi bilo treba vključiti tudi starše. Vpeljava splošnih kompetenc, znanj in

spretnosti v redne vzgojno-izobraževalne programe bi izboljšala zaposlitvene možnosti učencev, ki bi izšli iz izobraževalnega sistema. Podpora razvoju kariere brezposelnih oseb, zaposlenih in študentov na univerzah je prepoznana kot dobra praksa, ki bi jo lahko razširili na nižje stopnje izobraževalnega sistema, že od osnovnega šolstva naprej.

Okrepiti in izboljšati je treba sodelovanje med ključnimi deležniki na trgu dela ter tako izboljšati usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti na trgu dela in povpraševanja po njih. Najbolj pomembno pa je približati in bolje povezati svet izobraževanja s svetom dela z izgradnjo močnih in aktivnih partnerstev med oblikovalci politik, organizacijami in združenji delodajalcev in delojemalcev, organizacijami za izobraževanje in usposabljanje, centri za razvoj kariere za hiter odziv na spreminjajoče se zahteve trga dela.

Španija

Pri napovedovanju in usklajevanju ponudbe znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih se pojavljajo določene vrzeli in težave. Nekatere regije imajo zakonodajne pristojnosti in lahko svoje težave rešujejo same, zato enotnega modela ni, nekatere storitve pa so večinoma podvojene. Ustrezen in trajnosten sistem bi zahteval model, ki opredeljuje vlogo nacionalne in regionalnih vlad. Čeprav je na voljo veliko informacij, niso dostopne oziroma vidne, potrebovali bi skupno bazo podatkov. Neusklajenost znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih bi bilo treba premagati z vzpostavitvijo mreže med podjetji in centri izobraževanja ter usposabljanja.

Potrebna je večja fleksibilnost, podjetja in zaposleni pa bi morali imeti več znanja. Treba bi bilo vzpostaviti sinergije med ključnimi akterji, ki se ukvarjajo z usklajevanjem znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih, vseživljenjskim učenjem in razvojem kariere, tako bi nastale skupnosti znanja in prenosljivo znanje. Priporočljivo bi bilo vzpostaviti enotno bazo podatkov za storitve, povezane s spodbujanjem zaposlovanja (kar bi zahtevalo manj napora), in si izmenjevati informacije. Poleg tega bi bilo treba več finančnih sredstev namenjati spopadanju z brezposelnostjo (pri kateri se pojavljajo kratko, srednje in dolgoročni izzivi). Če bi bolje upravljali s talenti, opredeljevali, spremljali, spodbujali in vrednotili tako talente kot motiviranost oseb za lastno izboljšanje in za izboljšanje svojih poklicnih kvalifikacij, bi bolje usklajevali ponudbo znanj in spretnosti s povpraševanjem po njih. Predvsem pa bi potrebovali natančno določene in med seboj usklajene politične strategije in kulturne spremembe (proaktivne politike zaposlovanja). Izobraževanje in usposabljanje bi morala biti bolj prilagodljiva in krepiti partnerstva med nosilci izobraževanja/usposabljanja ter delodajalci.



LITERATURA IN VIRI

1. Anticipating and matching skills demand and supply (2012). Synthesis of national reports. European Training Foundation. 2012.
2. Aviana Bulgarelli & all (2010). The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch & Policy Implications. CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training. Luxemburg, Publications Office of the European Union.
3. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups – working phase 2010/2011, AMS report Nr. 84, Ed.: Public Employment Service Austria. Vienna, 2011.
4. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups. AMS report Nr. 80. Ed.: Public Employment Service Austria.
5. Commission of the European Communities (2008). New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels. COM (2008) 868 final.
6. Daniella Colicchio (2012). European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning. EU Skills Anticipation Mapping Paper. Draft. Turin. August 2012.
7. Employment and Social Development in Europe 2012 (2013). Commission staff working document. Brussels. SWD (2013) 2 final.
8. European Commission (2010). Recommendation for a Council Recommendation of 27.4.2010 on broad guidelines for the economic policies for the Member States and of the Union. Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines. Brussels. SEC (2010) 488 final.
9. European Commission (2011). Commission Staff Working Document. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European Union Parliament, the Council, the European Commission and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels (2011) Draft.
10. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2012). Employment and Social Developments in Europe 2011.
11. European Union (2010). New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission.
12. EUROSTAT (2013). Basic Figures on the EU. Summer 2013 edition. [Http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators](http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators).
13. Eurydice (2010). New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education. Short overview of the current situation in Europe. Brussels. November 2010.
14. Federal Ministry of Education, Art and Culture (Ed.). Strategy for lifelong learning in Austria ("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. International Labour Office (2005). Recommendation 195. Recommendation Concerning Human Resource Development: Education, Training and Lifelong Learning. Geneva.



17. Miroljub Ignatovic (2011). Mismatch of labour market needs and skills in Slovenia. EEO ad hoc request. SYSDM Correspondent for Slovenia. April 2011.
18. Public Employment Service Austria (Ed.). PES qualification barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer. www.ams.at/qualifikationsbarometer.
19. Public Employment Service Austria, Dep. for Labour Market Research and Vocational Information (Hg.). Explanations for the implementation of specialist courses of the „New Skills“– Programme. Vienna, 2012.
20. Rotija Kmet Zupančič & all. UMAR (2012). Report on Development 2012. Development by Priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs. Ljubljana 2012.
21. Silvia Anduza Robustillo & all (2013). EU Employment and Social Situation. Quarterly Review. Special Supplement on Demographic Trends. European Union. Luxemburg. March 2013
22. Skill mismatch and labour mobility.
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
23. Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde. Expertise with systems. Learning outcome based PES trainings as steps to the qualification apprenticeship. In Magazin erwachsenenbildung.at. The Magazine for research, practice and discourse. Edition 14. Vienna, 2011.

