

SL

SL

SL



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 16.12.2008
COM(2008) 868 konč.

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta
Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti**

{SEC(2008) 3058}

KAZALO

1.	Nova znanja in spretnosti: ključ do večjega števila in boljših delovnih mest.....	3
1.1.	<i>Izziv v zvezi z znanjem in spretnostmi in njegovo obravnavanje</i>	3
1.2.	<i>Izpopolnjevanje znanja in spretnosti na vseh ravneh ter spodbujanje zaposljivosti ...</i>	3
1.3.	Usklajevanje kvalifikacij s potrebami trga dela	4
1.4.	<i>Izboljševanje sposobnosti Unije za ocenjevanje, predvidevanje in usklajevanje kvalifikacij</i>	5
2.	Prva ocena znanja in spretnosti ter potreb trga dela do leta 2020	6
2.1.	<i>Dolgoročna gibanja pri odpiranju delovnih mest in ponudbi delovne sile</i>	6
2.1.1.	Rastoči trg dela, na katerem vse bolj prevladuje storitveni sektor.....	6
2.1.2.	Nevarnost pomanjkanja delovne sile in potreba po višjih stopnjah zaposlenosti	7
2.2.	<i>Razvoj potreb po znanju in spretnostih ter poklicev</i>	7
2.2.1.	Višje zahteve glede znanja in spretnosti v vseh poklicih.....	7
2.2.2.	Veliko novih delovnih mest, za katera se zahteva visoka usposobljenost, in tveganje polarizacije trga dela	8
3.	Napovedovanje in usklajevanje: nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta ..	11
3.1.	<i>Obravnavanje neskladij</i>	11
3.2.	<i>Krepitev sposobnosti Unije za napovedovanje in predvidevanje.....</i>	12
3.3.	<i>Poglobljanje mednarodnega sodelovanja.....</i>	13
3.4.	<i>Aktiviranje instrumentov Skupnosti.....</i>	14

1. NOVA ZNANJA IN SPRETNOSTI: KLJUČ DO VEČJEGA ŠTEVILA IN BOLJŠIH DELOVNIH MEST

1.1. Izziv v zvezi z znanjem in spretnostmi in njegovo obravnavanje

Resnost finančne krize prinaša izjemno nepredvidljivost glede prihodnosti svetovnega gospodarstva, vendar pa je za gospodarsko okrevanje Evrope nujno treba okrepiti človeški kapital in zaposljivost z izpopolnitvijo znanja in spretnosti. Vendar pa sama izpopolnitev znanja in spretnosti ni dovolj. Prav tako nujno je zagotoviti boljše ujemanje med ponudbo znanja in spretnosti ter povpraševanjem na trgu dela.

Komisija je kot del Evropskega načrta za oživitev gospodarstva¹, ki ga je predlagala kot pomoč Evropi pri omilitvi učinkov sedanje krize in pripravi na gospodarsko izboljšanje, sprožila pomembno pobudo za podporo evropskemu zaposlovanju. Cilj te pobude je spodbuditi zaposlovanje presežnih delavcev in njihovo ponovno vključitev na trg delovne sile z ukrepi za aktiviranje, prekvalifikacijo in izpopolnitev znanja in spretnosti.

Izpopolnitev znanja in spretnosti je izjemno pomembna za kratkoročno oživitev ter dolgoročno rast in produktivnost Evrope, za njena delovna mesta ter sposobnost prilagajanja spremembam, za pravičnost, enakost spolov in socialno kohezijo.

V Evropi premik h gospodarstvu z nizko emisijo ogljika ter vse večji pomen gospodarstva na temelju znanja, zlasti razširjenost IKT in nanotehnologije, ponuja velike možnosti za odpiranje trajnostnih delovnih mest. Globalizacija, starajoče se prebivalstvo, urbanizacija in evolucija socialnih struktur prav tako pospešujejo hitrost sprememb na trgu dela in pri zahtevah glede kvalifikacij. Razvoj novih kvalifikacij in kompetenc za celovit izkoristek možnosti za oživitev gospodarstva je najpomembnejša naloga in izziv za EU in nacionalne oblasti, za izvajalce izobraževanja in usposabljanja, podjetja, delavce in študente.

Položaj v zvezi s kvalifikacijskim profilom prebivalcev ali porazdelitvijo po sektorjih zaposlitve se po državah članicah in regijah močno razlikuje. Boljše spremljanje, ocenjevanje, napovedovanje ter ujemanje znanja in spretnosti je bistveno za odpravo posledic krize za zaposlovanje in obravnavanje dolgoročnih možnosti za zaposlovanje delovne sile EU.

1.2. Izpopolnjevanje znanja in spretnosti na vseh ravneh ter spodbujanje zaposljivosti

Izpopolnitev znanja in spretnosti je bistvena za pravičnost, saj so nizko kvalificirani posamezniki bolj ranljivi na trgu dela in jih kriza lahko najprej prizadene. Izpopolnitev znanja in spretnosti ni samo luksuz za visokokvalificirane posameznike na visokotehnoloških delovnih mestih, ampak je nujna za vsakogar. Verjetnost, da bodo vključeni v vseživljenjsko učenje, je sedemkrat manjša pri odraslih z nizkimi kvalifikacijami kot tistih z visoko izobrazbo. Premalo je narejenega za povečanje in prilagoditev znanja in spretnosti starajoče se delovne sile. Politike izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja držav članic se morajo osredotočiti na zviševanje in

¹ Sporočilo Komisije COM(2008) 800.

prilagajanje znanja in spretnosti ter zagotavljanje boljših možnosti za učenje na vseh ravneh zaradi oblikovanja visokokvalificirane delovne sile, ki se odziva na potrebe gospodarstva. Podobno imajo podjetja močan interes za vlaganje v človeški kapital in izboljšanje upravljanja svojih človeških virov, enakost spolov pa je ključni dejavnik pri odzivu na nove potrebe glede znanja in spretnosti.

Izboljšanje pravičnosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja v EU je bistveno za preprečevanje zapravljanja njenih človeških in finančnih virov, povečanje zaposljivosti in zmanjšanje neenakosti². Izpopolnjevanje znanja in spretnosti sicer kratkoročno povzroča stroške in je nanj treba gledati s stališča finančne vzdržnosti, vendar pa bi srednje- in dolgoročni osebni, fiskalni in družbeni donosi morali prevladati nad začetnimi stroški. Ne samo, da kvalificirana delovna sila prispeva k produktivnosti, ampak lahko vlaganja v dobro zasnovane sisteme vseživljenjskega učenja v veliki meri odtehtajo ekonomsko ceno pomanjkanja kvalifikacij ter neskladja med obstoječim in potrebnim znanjem in spretnostmi. Čeprav gospodarski upad prinaša vse večji pritisk na javne in zasebne izdatke, pa zdaj ni primeren čas za zmanjšanje vlaganj v izobraževanje, znanje in spretnosti ter ukrepe aktivnega zaposlovanja.

Sistemi izobraževanja in usposabljanja morajo ustvarjati nova znanja in spretnosti, ki bodo ustrezala naravi novih delovnih mest, za katera se pričakuje, da se bodo odprla, in ki bodo izboljšala prilagodljivost in zaposljivost odraslih, ki so že del delovne sile. Zagotavljanje kakovostne vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu in temeljnega izobraževanja za vsakogar ter višje stopnje dosežene izobrazbe in preprečevanje zgodnjega opuščanja šolanja je bistveno za usvajanje ključnih kompetenc, vključno s temeljnimi spretnostmi in znanjem, ki so pogoj za nadaljnje posodabljanje kvalifikacij³.

1.3. Usklajevanje kvalifikacij s potrebami trga dela

Za spopadanje z naraščajočo brezposelnostjo je treba izboljšati usklajenost kvalifikacij. Neusklajenost kvalifikacij na trgu dela povzroča vse večjo zaskrbljenost v državah članicah. Zaradi nepopolnih informacij in strukturne togosti delavci in podjetja nimajo znanja in spretnosti na ustrezni ravni in področjih, kar škoduje konkurenčnosti, zlasti v manjših podjetjih. Sestava kvalifikacij, ki jih zagotavljajo univerze in sistemi usposabljanja v EU, ne podpira v celoti resnično inovativnega gospodarstva. Na odločitve mladih moških in žensk za izobrazbo in poklic še vedno premočno vplivajo tradicionalni pogledi na delitev dela med spoloma. Zmanjševanje neravnovesja med spoloma po sektorjih in poklicih bi lahko delno reševalo pomanjkanje kvalifikacij v prihodnosti, na primer v tehniških in vodstvenih poklicih⁴.

Odprava ovir za prosto gibanje delavcev v EU, vključno z administrativnimi ovirami, ter bolj pregledno obveščanje o smereh razvoja na trgu dela in potrebah po

² Sporočilo Komisije „Učinkovitost in pravičnost v evropskih sistemih izobraževanja in usposabljanja“, COM(2006) 481, 8.9.2006.

³ „Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje – evropski referenčni okvir“, Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta 2006/962/ES z dne 18.12.2006.

⁴ Poročilo Komisije o enakosti žensk in moških za leto 2009 v pripravi. Sporočilo Komisije „Spodbujanje polne udeležbe mladih v izobraževanju, zaposlovanju in družbi“, COM(2007) 498 konč., 4.9.2007.

kvalifikacijah bi prispevala k spodbujanju poklicne, sektorske in zemljepisne mobilnosti ter omogočala boljšo usklajenost kvalifikacij posameznikov s priložnostmi za zaposlitev. Bivanje v tujini med izobraževanjem in usposabljanjem (npr. v okviru programov Erasmus in Leonardo) pripomorejo k večji dovzetnosti posameznikov za mobilnost pozneje med zaposlitvijo. Za učinkovitejše in uspešnejše iskanje zaposlitve je potrebna boljša usklajenost med različnimi področji politike in institucijami trga dela, zlasti zavodi za zaposlovanje in sistemi socialnega varstva.

Komisija in evropski pakt o priseljevanju in azilu poudarjata, da zaposlovanje in zemljepisna mobilnost delavcev iz tretjih držav lahko pomagata zmanjšati neusklajenost kvalifikacij ter zagotoviti optimalno izrabo njihovih kvalifikacij⁵. Uspešno vključevanje migrantov in njihovih potomcev je ključno za gospodarstva in družbe EU.

1.4. Izboljševanje sposobnosti Unije za ocenjevanje, predvidevanje in usklajevanje kvalifikacij

Potrebno je boljše spremljanje in predvidevanje potreb trga dela in potrebnih kvalifikacij za pomoč posameznikom pri vrnitvi na trg dela, lažje usklajevanje z obstoječimi prostimi delovnimi mesti ter usmerjanje razvoja kvalifikacij zaradi izboljšanje dolgoročnih zaposlitvenih možnosti. Bistveno izboljšanje sposobnosti držav članic in Unije za napovedovanje, predvidevanje in usklajevanje prihodnjih kvalifikacij in potreb trga dela je osnovni pogoj za snovanje učinkovitih politik zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter poklicno izbiro posameznikov. Taka izboljšana sposobnost lahko ima ključno vlogo za uspeh celovitih politik prožne varnosti v strategiji za rast in delovna mesta, kot poudarja Misija EU za prožno varnost⁶.

Marca 2008 je Evropski svet poudaril, da je vlaganje v ljudi in posodabljanje trgov dela eno izmed štirih prednostnih področij lizbonske strategije, ter pozval Komisijo, naj „pripravi celovito oceno potreb po strokovnem znanju v Evropi do leta 2020 ter pri tem upošteva vplive tehnoloških sprememb in staranja prebivalstva ter predlaga ukrepe za predvidevanje prihodnjih potreb“.

Kot odgovor na mandat Evropskega sveta poglavje 2 tega sporočila navaja prvo oceno prihodnjih potreb po kvalifikacijah do leta 2020. Vendar pa ta analiza ne more biti enkratno dejanje. Slediti ji morajo trajnostna, strateška prizadevanja, kajti ko novi sektorji povečujejo svojo zmožnost za sprožanje rasti in odpiranje delovnih mest, je treba ocene redno posodabljati, da se vanje vključijo te novosti.

Zaradi tega 3. poglavje predlaga načine za postopno krepitev sposobnosti ter uvršča ocenjevanje kvalifikacij in potreb trga dela v okvir strategije EU za rast in delovna mesta. Skupaj s to pobudo Komisija predlaga tudi posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju zaradi podpiranja držav članic pri zviševanju kvalifikacijskih ravni z vseživljenjskim učenjem.

⁵ Sporočilo Komisije „Skupna politika priseljevanja za Evropo“, COM(2008) 359 konč., 17.6.2008.

⁶ Sporočilo Komisije Svetu „Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti“, COM(2007) 359, 27.6.2007. Poročilo misije za prožno varnost, dec. 2008.

2. PRVA OCENA ZNANJA IN SPRETNOSTI TER POTREB TRGA DELA DO LETA 2020

Nepričakovana finančna kriza v drugi polovici leta 2008 ponazarja omejitve kakršnih koli napovedi. Mnogih spretnosti in znanj ter delovnih mest, ki se bodo leta 2020 zdela evropskim državljanom običajna, npr. zaradi sprememb pri uporabi „čistih“ tehnologij, si danes ne znamo niti predstavljati. Toda čeprav napovedi ne morejo dati natančne slike o prihodnosti, pa nam lahko nakažejo splošne usmeritve ter osvetlijo potrebo po odzivih politik⁷.

Iz ocene Komisije izhajajo tri osrednje ugotovitve. Prvič, v srednje- in dolgoročnem obdobju obstajajo velike možnosti za odpiranje delovnih mest v Evropi, in sicer za nova in nadomestna delovna mesta. Drugič, potrebe po spretnostih, kompetencah in kvalifikacijah se bodo močno povečale za vse vrste in ravni poklicev. Tretjič, treba je zagotoviti boljše dolgoročno ujemanje med ponudbo znanja in spretnosti ter povpraševanjem na trgu dela.

Prva ocena temelji predvsem na izčrpni napovedi prihodnjih potreb po znanju in spretnostih, ki ga je junija 2008 pripravil Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop)⁸. Dodatne podrobnosti, metodologija in opis napovedi držav članic je mogoče najti v delovnem dokumentu služb Komisije, priloženem temu sporočilu.

2.1. Dolgoročna gibanja pri odpiranju delovnih mest in ponudbi delovne sile

2.1.1. *Rastoči trg dela, na katerem vse bolj prevladuje storitveni sektor*

Cedefopova analiza kaže, da bi se v letih od 2006 do 2020 v EU-25 lahko odprlo približno 100 milijonov delovnih mest⁹. Poleg 19,6 milijona dodatnih delovnih mest bi bilo na voljo še 80,4 milijona nadomestnih delovnih mest zaradi upokojitve ali umika delavcev s trga dela.

Počasen, vendar stalen premik v sektorski porazdelitvi zaposlovanja v EU od kmetijstva in tradicionalnih proizvodnih panog k storitvam se bo verjetno nadaljeval ne glede na nedaven upad. Leta 2020 bo skoraj tri četrtine delovnih mest v sektorju storitev.

Do leta 2020 bo v storitvenem sektorju, zlasti v poslovnih storitvah, verjetno odprtih veliko novih delovnih mest. Primarni sektor bi lahko izgubil 2,9 milijona delovnih mest, gradbeništvo pa naj bi se ustalilo. V proizvodnih panogah naj bi neto zmanjšanje znašalo 800 000 delovnih mest kljub porastu v strojni industriji, vendar pa se bo zaradi velikega povpraševanja po nadomestnih delavcih v proizvodnih panogah še vedno odpiralo veliko delovnih mest, tako da bodo te še naprej bistven sektor v gospodarstvih EU.

Za krajše obdobje je mogoče pripraviti podrobnejše napovedi gibanj v storitvenem sektorju. Pričakuje se, da bodo do leta 2015 najboljše možnosti za odpiranje delovnih mest v sektorju poslovnih storitev (kot so IT, zavarovanje in svetovalne storitve),

⁷ Glede omejitev in metodologije za napovedovanje glej delovni dokument služb Komisije (SWD).

⁸ Cedefop, Skill Needs in Europe: Focus on 2020, Luksemburg, 2008.

⁹ Ta predhodna ocena ne vključuje Bolgarije in Romunije, ki bosta vključeni v prvo posodobitev projekcij.

zdravstvenem varstvu in socialnem delu, distribuciji, osebnih storitvah, hotelirstvu in gostinstvu ter v manjšem obsegu izobraževanju (slika 1). Pričakovanja za poslovne storitve in druge sektorje pa bo morda treba prilagoditi glede na finančno krizo.

Prehod na gospodarstvo z nizko emisijo ogljika bo prav tako pomembno vplival na zaposlovanje, zlasti v energetiki, čiščenju voda in predelavi odpadkov, gradbeništvu, transportu, industriji, kmetijstvu in gozdarstvu. Po napovedih Mednarodne organizacije dela se bo svetovni trg za ekološke storitve in izdelke podvojil in leta 2020 znašal 2 740 milijard evrov¹⁰.

2.1.2. Nevarnost pomanjkanja delovne sile in potreba po višjih stopnjah zaposlenosti

Demografski razvoj bo pomembno vplival na ponudbo delovne sile, čeprav se bo to nekaj let delno izravnavalo s povečanjem stopnje aktivnosti¹¹. Eurostat ocenjuje, da bo delovno sposobno prebivalstvo EU (15–64 let) doseglo vrh leta 2012, nato pa se bo začelo zmanjševati, ko se bodo povojne generacije upokojevale. Ker bo udeležba žensk in starejših delavcev še naprej rasla, naj bi se dejanska delovna sila do leta 2020 še naprej povečevala, nato pa bo staranje prevladalo nad porastom udeležbe, zaradi česar bo prišlo do majhnega, vendar stalnega zmanjšanja celotne ponudbe delovne sile EU. To bo različno vplivalo na države članice.

Migracijski tokovi bodo morda delno izravnali padec natalitete, vendar pa ne bodo rešili demografskega primanjkljaja, tudi zato ne, ker se priseljenci dolgoročno nagibajo k prevzemanju demografskih vzorcev države, v kateri se naselijo. Kvantitativni primanjkljaji bodo verjetno še poslabšali kvalitativna neskladja na trgu dela v EU, zato bo usklajevanje znanja in spretnosti s potrebami trga dela postalo bistveno za učinkovito rabo človeškega kapitala.

2.2. Razvoj potreb po znanju in spretnostih ter poklicev

2.2.1. Višje zahteve glede znanja in spretnosti v vseh poklicih

Povpraševanje po boljšem in prilagojenem znanju in spretnostih bo spodbudilo več soodnosnih dejavnikov: globalizacija in večja mednarodna trgovina, prehod v gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika, uporaba tehnologije, zlasti IKT, ter spremembe v organizaciji dela, ki so same delno posledica tehnoloških sprememb in izpopolnjevanja znanja in spretnosti¹².

Naslednje desetletje bo priča povečanemu povpraševanju po visoko usposobljeni in prilagodljivi delovni sili ter večjem številu delovnih mest, odvisnih od znanja in spretnosti. Splošno težnjo po večjem povpraševanju po znanju in spretnostih je mogoče ponazoriti z zahtevanimi ravnmi izobrazbe, čeprav so te le zelo približna spremenljivka ravni znanja in spretnosti.

Od leta 2006 do 2020 naj bi se delež delovnih mest v EU-25, za katera se bo zahtevala visoka raven izobrazbe, zvišal s 25,1 % na 31,3 % vseh delovnih mest, število delovnih mest, za katera se zahteva srednja izobrazba, pa se bo prav tako

¹⁰ ILO, Zelena delovna mesta: dejstva in številke, 2008.

¹¹ Glej prvo demografsko poročilo Komisije, SEC(2007) 638, 11.5.2007.

¹² SWD, stran 18.

nekoliko zvišalo, in sicer s 48,3 % na 50,1 %. To bi pomenilo 38,8 oziroma 52,4 milijona prostih delovnih mest za srednjo in visoko izobrazbo. Obenem pa naj bi delež delovnih mest, za katera se zahtevajo nižje stopnje izobrazbe, kljub 10 milijonom novih delovnih mest zmanjšal s 26,2 % na 18,5 % (slika 2).

Za večino nefizičnih poklicev, za katere se zahteva kvalifikacija, bodo potrebni visoko kvalificirani delavci. V teh poklicih se bodo vse pogosteje zaposlovali delavci s srednjo izobrazbo. Ker se splošna raven izobrazbe zvišuje hitreje, kot se spreminja trg dela, bodo samo polovico najnižjih delovnih mest zasedali delavci z nizko izobrazbo (slika 3).

V storitvenem sektorju obstaja nedvomna težnja po širitvi zahtevanega svežnja znanja in spretnosti, povezanih z nerutinskimi nalogami, na vseh poklicnih ravneh. Tako morajo na primer strokovnjaki za IKT razviti znanje in spretnosti iz trženja ali poslovanja, delavci v storitvenih dejavnostih pa spretnosti za usmerjanje strank in digitalno pismenost. V mnogih sektorjih z intenzivno uporabo znanja je potrebno menedžersko znanje in spretnosti ter znanstveno vedenje. Tudi v socialnem delu in izobraževanju je potrebna nadaljnja izpopolnitev znanja in spretnosti za izboljšanje kakovosti storitev.

To je posledica vse večjega povpraševanja delodajalcev po delavcih s prečnimi ključnimi kompetencami, kot so sposobnost za reševanje problemov in analitične sposobnosti, samoorganiziranost, sposobnost sporazumevanja in izražanja ter nasploh nerutinske sposobnosti.

2.2.2. Veliko novih delovnih mest, za katera se zahteva visoka usposobljenost, in tveganje polarizacije trga dela

Projekcije neto ustvarjenih delovnih mest napovedujejo polarizirano večanje števila delovnih mest po poklicih močno v korist delovnih mest, za katera se zahteva visoka usposobljenost. Do leta 2020 bi v EU-25 lahko odprli 17,7 milijona dodatnih delovnih mest za pisarniške poklice, za katere se zahteva visoka usposobljenost, kot so upravni menedžerji, menedžerji v trženju, logistiki in prodaji, vodje informacijskih sistemov, izobraževalci in inženirji. Obenem pa napovedi poudarjajo majhne ali celo negativne možnosti za odpiranje delovnih mest v nekaterih poklicih, za katere se zahteva kvalifikacija, vendar pa tudi veliko število neto ustvarjenih delovnih mest za preprosta dela (5 milijonov), zlasti v storitvenem sektorju, npr. varnostniki, gospodinjski pomočniki, blagajničarji ali čistilci (slika 4).

Zdi se, da je posledica novih tehnologij in nove organizacije dela velik porast delovnih mest na obeh koncih zaposlitvenega spektra (zlasti na višji ravni). Nove tehnologije ne morejo nadomestiti niti nerutinskih del, značilnih za visoko zahtevne poklice (npr. kognitivnih in sporazumevalnih), niti nizko kvalificiranih poklicev, zlasti v storitvenem sektorju (npr. nega ali šofiranje tovornjakov). Dela, za katera se zahteva srednješolska izobrazba, in opravila, ki se ponavljajo, pa je mogoče avtomatizirati, jih opraviti z računalniki ali oddati zunanjim izvajalcem.

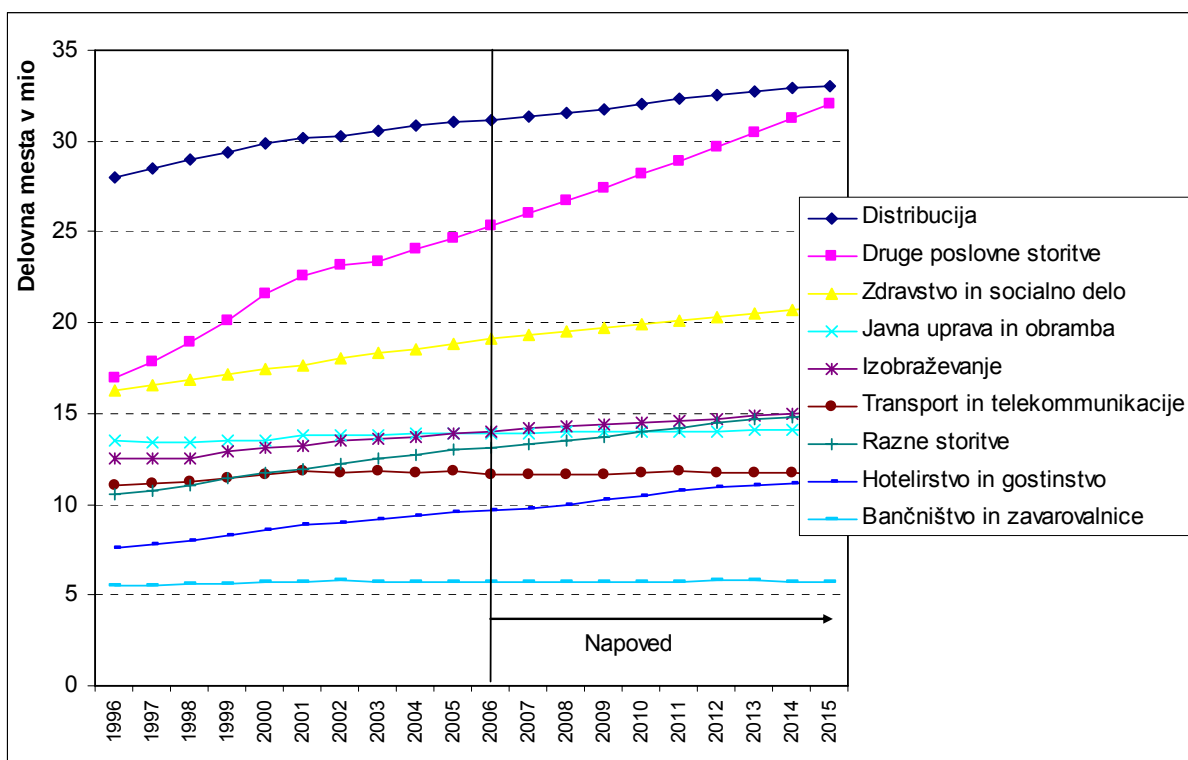
Tako polarizacijo je mogoče opaziti v nekaterih državah članicah. Vendar pa ni povsem izrazit pojav in polarizacijske težnje pri neto ustvarjanju delovnih mest bi morale v veliki meri odtehtati visoko povpraševanje po nadomeščanju delavcev s

srednješolskimi kvalifikacijami, čeprav bo povpraševanje po nadomestnih delavcih poudarilo tudi povečanje povpraševanja po kvalifikacijah na višji ravni.

Takšne spremembe v povpraševanju na trgu dela že vodijo do pomislekov o razlikah v plačah med delovnimi mesti. Od leta 1980 je v EU delež osebnih dohodkov za visoko usposobljene delavce nedvomno naraščal, za nizko kvalificirane pa padal, medtem ko so se plače nizko in srednje kvalificiranih delavcev približevale¹³.

V storitvenem sektorju dela, za katera zadostuje „nizka usposobljenost“, vključujejo vse več zahtevnejših nerutinskih nalog, vendar so nove kompetence in spretnosti, potrebne za ta dela, v strukturi plač še vedno deležne malo finančnega priznanja. To vpliva tudi na neenakost med spoloma, ker nesorazmerno velik delež žensk, zlasti migrantk, opravlja dela v storitvenem sektorju¹⁴.

Slika 1: Gibanja stopnje zaposlenosti v storitvenem sektorju do leta 2015 za EU-25

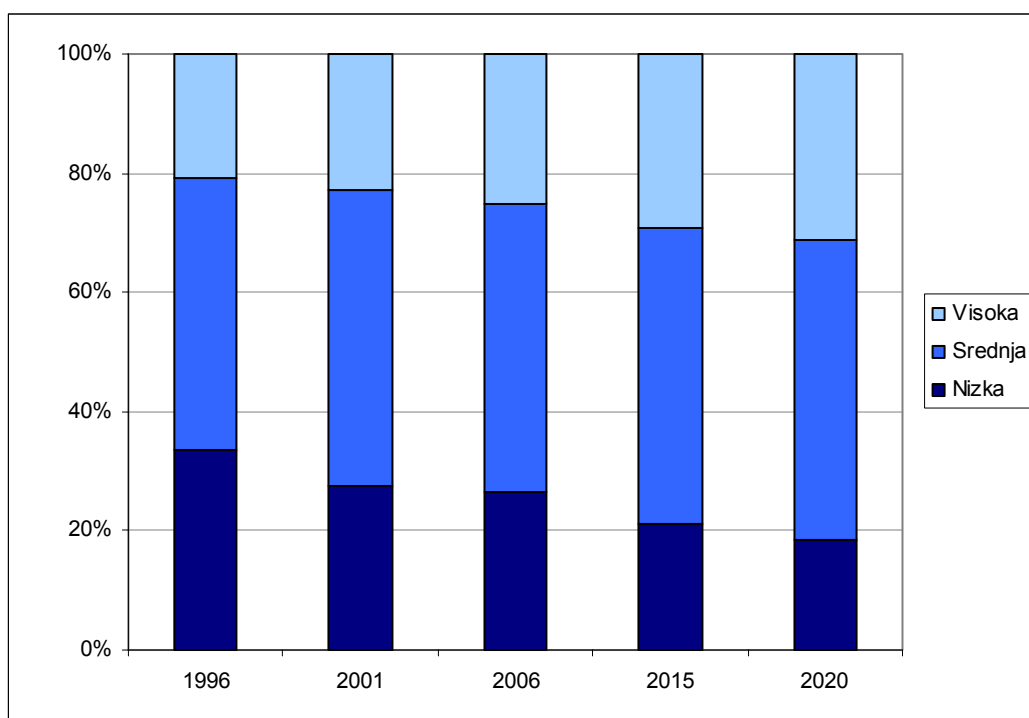


Vir : Cedefop, 2008.

Slika 2: Pretekla in prihodnja struktura delovnih mest po ravni izobrazbe za EU-25

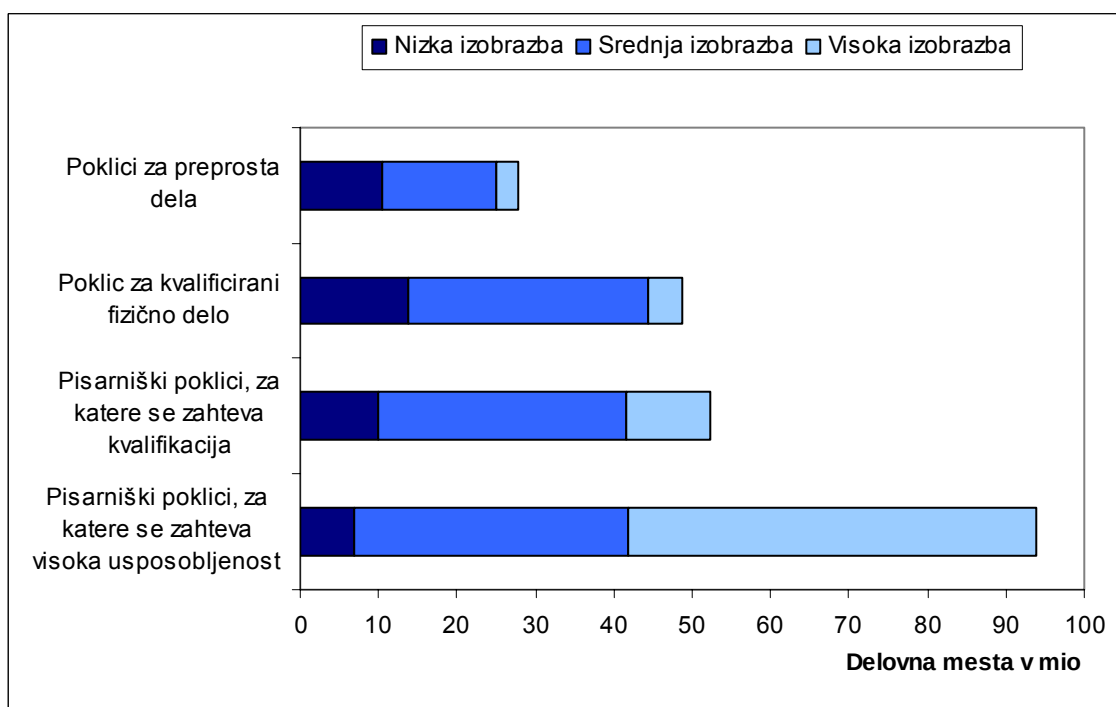
¹³ SWD, stran 30.

¹⁴ SWD, stran 31.



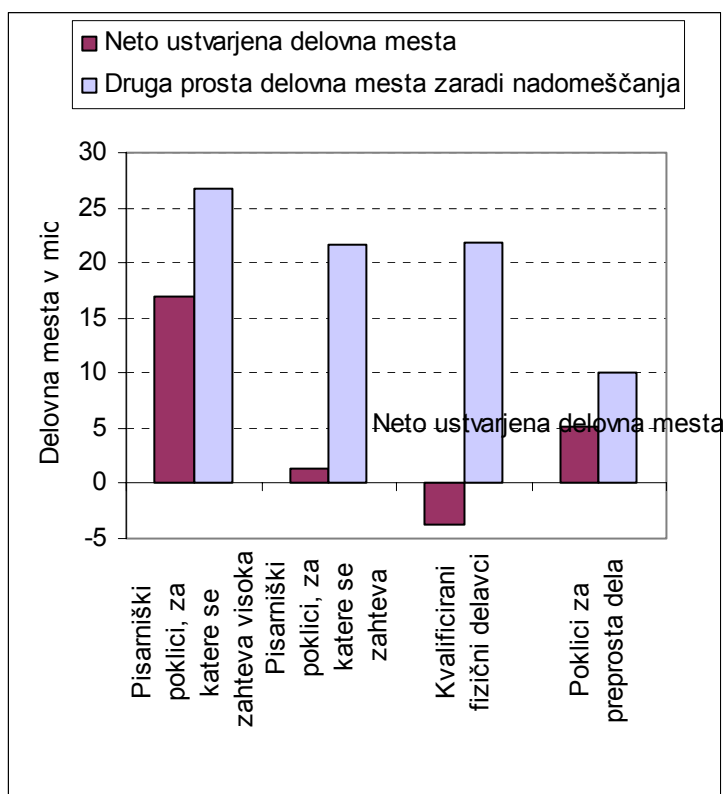
Vir : Cedefop, 2008.

Slika 3: Predvidena stopnja zaposlenosti leta 2020 po glavnih skupinah poklicev in ravni izobrazbe za EU-25



Vir : Cedefop, 2008.

Slika 4: Prosta delovna mesta od leta 2006 do 2020 po glavnih skupinah poklicev za EU-25



Vir : Cedefop (2008).

3. NAPOVEDOVANJE IN USKLAJEVANJE: NOVA ZNANJA IN SPRETNOSTI ZA NOVA DELOVNA MESTA

Da bi se lahko bolje spoprijemali z opisanimi izzivi, je bistveno spodbujanje bolj celovitega informiranja o prihodnjih potrebah po znanju in spretnostih ter delovnih mestih v Uniji ter omogočanje njihovega lažjega usklajevanja in predvidevanja. V središču strategije EU za rast in delovna mesta postavlja potrebo po izpolnitvi znanja in spretnosti prebivalcev EU ter njihovi boljši uskladitvi s potrebami trga dela zaradi reševanja neposrednih posledic krize za zaposlovanje in socialne razmere ter dolgoročnega prispevanja h konkurenčnosti Unije in pravičnosti. Uporablja obstoječe proračune in programe EU ter je razdeljena na štiri področja.

3.1. Obravnavanje neskladij

Informacije o kratkoročnih spremembah na trgu dela v EU, prostih delovnih mestih v EU ter napovedih o potrebnih kvalifikacijah bi koristile javnim organom na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, podjetjem, socialnim partnerjem, izvajalcem usposabljanja in posameznikom. Za spodbujanje poklicne in zemljepisne mobilnosti bo Komisija:

- leta 2009 vzpostavila evropsko opazovalnico trga dela za periodične najnovejše informacije o kratkoročnih gibanjih na evropskem trgu dela.

Opazovalnica bo v okviru mreže javnih zavodov za zaposlovanje EU in sčasoma iz širših virov, kot so sektorji, podjetja in zaposlovalne agencije, zbirala, analizirala in razširjala podatke o prostih delovnih mestih in prijavljenih iskalcih zaposlitve;

- leta 2009 razvila standarden večjezični slovar poklicev in kvalifikacij za povečanje kakovosti in preglednosti informacij o prostih delovnih mestih zaradi boljšega usklajevanja iskalcev zaposlitve in prostih delovnih mest;
- leta 2009 oblikovala uporabniku prijazno in pregledno spletno storitev za državljane „Primerjaj in prikaži“, ki bo zagotavljala kvalitativne informacije o poklicih, znanju in spretnostih ter možnostih za učenje in usposabljanje v EU. Kot del portala EURES ter v povezavi s portaloma PLOTEUS in EURAXESS¹⁵ bo zagotavljala razumljiv zemljepisni prikaz ponudbe delovnih mest v EU, ki ustrezajo uporabnikovim kvalifikacijam, povratne informacije o tem, zakaj se delovna mesta in kvalifikacije ne ujemajo, ter informacije o možnostih za učenje.

3.2. Krepitev sposobnosti Unije za napovedovanje in predvidevanje

Večina držav članic že razvija orodja za napovedovanje in predvidevanje¹⁶. Vendar pa se te pobude močno razlikujejo po obsegu in metodologiji ter jih je treba združiti v usklajeno akcijo. Pri tem je treba izkoristiti vire in strokovnost Cedefopa in Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. Komisija bo:

- uvedla redno, sistematično ocenjevanje dolgoročne ponudbe in povpraševanja na trgih dela v EU do leta 2020 po sektorjih, poklicih, ravneh izobrazbe ter državah. Posodobljene napovedi bodo objavljene vsaki dve leti od leta 2010 dalje skupaj s priložnostnimi opozorili o možnih neravnovesjih na trgu dela;
- povečala metodološke in analitične zmožnosti ter zmožnosti za vzajemno učenje EU za predvidevanje kvalifikacij in delovnih mest. Od leta 2009 dalje bo Komisija združila prizadevanja v okviru programov PROGRESS in Vseživljenjsko učenje zaradi razvoja novih načinov merjenja kompetenc;
- povečala sposobnost EU za ocenjevanje vplivov prehoda na gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika na zaposlovanje.

Podjetja morajo imeti ključno vlogo pri ocenjevanju potreb po znanju in spretnostih, zato bi morala biti aktivno vključena v to pobudo. Komisija bo:

¹⁵ EURES, portal evropskih zavodov za zaposlovanje (<http://eures.europa.eu>), trenutno vključuje 1,2 milijona prostih delovnih mest, več kot 300 000 življenjepisov ter 17 700 prijavljenih delodajalcev. Zagotavlja tudi informacije, potrebne za poklicno mobilnost v Evropi. PLOTEUS, portal o možnostih izobraževanja v evropskem prostoru (<http://ec.europa.eu/ploteus/>), si ogleda več kot 800 000 obiskovalcev na leto. EURAXESS, spletna stran raziskovalcev v gibanju, vključuje portal s podatki o delovnih mestih (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>), namenjen delodajalcem in zaposlenim raziskovalcem. Na njem je objavljenih 5 000 prostih delovnih mest na leto.

¹⁶ Za celovit pregled nacionalnih pobud glej SWD, 3. poglavje.

- spodbujala dialog med podjetji ter izvajalci izobraževanja in usposabljanja za uvajanje partnerstev zaradi izpolnjevanja srednjeročnih potreb po znanju in spretnostih ter omogočala vpogled v pričakovanja delodajalcev v zvezi s študenti in diplomanti s predvidenimi kvalitativnimi študijami, kot je Usklajevanje izobraževalnih struktur v Evropi (Tuning Educational Structures in Europe);
- krepila znanje, ozaveščenost in vključevanje podjetij v napovedovanje potreb po znanju in spretnostih z orodjem za anketiranje delodajalcev ter kvalitativnimi študijami o potrebah podjetij, zlasti malih in srednjih, po znanju in spretnostih;
- podpirala platforme podjetij, izvajalcev usposabljanja in strokovnjakov za zaposlovanje za skupno oblikovanje usmerjenih tečajev usposabljanja ter organizacijo vsakoletne prireditve „Partnerstvo za znanje in spretnosti ter zaposlovanje“, da bi dali priznanje najbolj inovativnim partnerstvom pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja po znanju in spretnostih.

Pri proučevanju prilagajanja spremembam je posebno pomembna sektorska raven. Komisija je v sodelovanju z institucijami EU, socialnimi partnerji ter agencijama EU Eurofound in Cedefop že razvila medsektorsko tehnologijo za predvidevanje sektorskih potreb po znanju in spretnostih, ki pripravlja scenarije za razvoj sektorjev ter vpliv na poklice in zaposlovanje. Komisija bo:

- pripravila analizo znanja in spretnosti ter potreb trga dela za ključne sektorje. Celoviti rezultati za 16 sektorjev, ki zajemajo 75 % vseh delovnih mest pri zasebnih delodajalcih v EU bodo na voljo sredi leta 2009. V celoti bodo prikazali povpraševanje po delu in njegove posledice za prestrukturiranje;
- z zainteresiranimi stranmi, zlasti obstoječimi sektorskimi odbori za socialni dialog, razpravljala o možnosti uvedbe „sektorskih svetov za zaposlovanje ter znanje in spretnosti“ na ravni EU zaradi zbiranja podatkov, ki so na voljo v državah članicah in regijah, ter usmerjanja na podlagi znanja in izkušenj zainteresiranih strani ter sistemov izobraževanja in usposabljanja.

Da se izkoristi strokovno znanje držav članic, podjetij in socialnih partnerjev, izvajalcev izobraževanja in usposabljanja ter akademskih in mednarodnih ustanov, bo Komisija ustanovila majhno skupino izvedencev, ki bo pomagala pri pobudi Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. V obdobju leta dni bo skupina zagotavljala znanje in svetovala pri analizah, skupnih metodologijah in političnih odzivih.

3.3. Poglobljanje mednarodnega sodelovanja

Na gospodarstvo EU in druga gospodarstva vplivajo svetovna gibanja in izzivi, ki nato neposredno vplivajo na trge dela v EU. Politični dialog in izmenjava izkušenj z našimi svetovnimi partnerji lahko prispevata k premagovanju današnjih in jutrišnjih izzivov. Poleg obstoječega sodelovanja s 46 državami članicami bolonjskega procesa za reformo visokega izobraževanja bo Komisija poglobila sodelovanje s tretjimi državami in mednarodnimi institucijami. Zlasti bo:

- aktivno sodelovala v novem programu OECD za ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC) poleg že obstoječih programov PISA in AHELO o študentih in visokošolskih rezultatih. Poleg tega bo Komisija sodelovala z OECD pri razvoju kvalitativnih študij o razvoju povpraševanja po znanju in spretnostih ter kazalnikih neskladja;
- sodelovala z Mednarodno organizacijo dela (MOD), zlasti zaradi razvoja platforme za izmenjavo znanja in ocenjevanja globalnih vplivov politik za podnebne spremembe na znanja in spretnosti ter delovna mesta;
- krepila obstoječe dvostranske dialoge s tretjimi državami, zlasti s Kitajsko, Indijo, ZDA in Kanado, ki bodo privedli do skupnih raziskav in sodelovanja pri napovedovanju in metodologiji;
- razvila politični dialog s sosednjimi državami ter v okviru Vzhodnega partnerstva in Unije za Sredozemlje, ki ga bo podprla Evropska ustanova za usposabljanje, zlasti zaradi razvoja sektorja poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter nacionalnih ogroditelj kvalifikacij.

3.4. Aktiviranje instrumentov Skupnosti

Priprava na oživitve gospodarstva s temeljito izpopolnitvijo znanja in spretnosti bo uspešna samo z usklajenimi prizadevanji vseh zainteresiranih strani v državah članicah ob prispevku politik, finančnih instrumentov in procesov Skupnosti.

- Strategija za rast in delovna mesta ter programi vzajemnega učenja v okviru odprte metode koordinacije so splošen politični okvir za pobudo Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. Načrt Komisije za oživitve gospodarstva poudarja, da je močnejši poudarek na politikah prožne varnosti ob usmerjenosti v ukrepe za mobilizacijo, prekvalifikacijo in izpopolnitev spretnosti in znanja bistven za spodbujanje zaposljivosti in ponovne vključitve na trg dela.
- Posodobljen strateški načrt za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju lahko spodbudi inovativna partnerstva med izvajalci izobraževanja in usposabljanja ter socialnimi in gospodarskimi akterji za spodbujanje prožnejših sistemov, ki bodo bolj upoštevali povpraševanje. Izvajanje evropskega ogrodja kvalifikacij bi moralo povečati preglednost kvalifikacij in olajšati dostop do nadaljnjega učenja. Kopenhagenski proces sodelovanja pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju bo vključeval novo prednostno nalogo za izboljšanje povezav s trgom dela.
- „Peta svoboščina“ – prosti pretok znanja – ki jo je zahteval spomladanski Evropski svet leta 2008, bo podpirala razvoj pobude Novo znanje in spretnosti za nova delovna mesta. Pospeševala bo mobilnost učenjakov prek meja in med sektorji ter tako pomagala usklajevati ponudbo in povpraševanje visoko izobraženih strokovnjakov.
- Pobuda Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta spada v celoti na področje Evropskega socialnega sklada (ESS). Več držav članic je pri načrtovanju programov ESS za obdobje 2007–2013 kot prednostno nalogo že opredelilo razvoj politik in storitev za odpravo neskladja med potrebami po znanju in spretnostih ter trgom dela, vključno z ukrepi za boljše ravnovesje med spoloma ter

usmerjanje v nadaljnje izobraževanje. Komisija bo zagotovila politično usmerjanje za države članice za optimalno izrabo sredstev ESS.

- Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRD) prav tako lahko prispeva k razvoju in predvidevanju spretnosti s spodbujanjem infrastrukture za tehnološke napovedi, inovacije, raziskave in razvoj ter komuniciranje in s čezmejnimi sodelovanjem med izvajalci izobraževanja in usposabljanja.
- Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP) vlaga v inovacije, nove tehnologije ter raziskave in razvoj ter podpira izpopolnjevanje znanja in spretnosti kmetijskih in gozdarskih delavcev, delavcev v živilskopredelovalni industriji in prebivalstva na kmetijskih območjih nasploh z ukrepi usposabljanja, informiranja in razširjanja znanja.
- Predlog Komisije za spremembo uredbe o Evropskem skladu za prilagoditev globalizaciji bo omogočal dejavnosti za okrepitev izpopolnjevanja znanja in spretnosti.
- Poleg ESS lahko tudi Evropski sklad za vključevanje državljanov tretjih držav prispeva k izpopolnjevanju in prilagajanju znanja in spretnosti priseljencev, zlasti s podpiranjem ukrepov pred selitvijo (npr. poklicnega usposabljanja in učenja jezikov) še v matični državi ter jezikovnimi tečaji v državi članici novega stalnega bivališča.

Evropski socialni dialog je ključni instrument za pritegnitev socialnih partnerjev k vlaganju v prava znanja in spretnosti z izobraževanjem in vseživljenjskim učenjem. Komisija bo socialne partnerje povabila k razvijanju skupnih pobud za spodbujanje napovedovanja in izpopolnjevanja znanja in spretnosti ter spremljanju kratkoročnega prestrukturiranja.

Izpopolnjevanje znanja in spretnosti je izredno pomembno za prihodnost Evrope, prav tako pa tudi – še zlasti danes – boljše ujemanje znanja in spretnosti ter potreb trga dela. Pobuda Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta poudarja potrebo po bolj učinkovitih politikah izobraževanja in usposabljanja ter posodobitvi trgov dela s politikami prožne varnosti. Predlaga usklajena prizadevanja za celovito oceno prihodnjih znanj in spretnosti ter potreb trga dela v sodelovanju z državami članicami, podjetji in drugimi zainteresiranimi stranmi. Cilj pobude je prispevati k oživitvi gospodarstva ter strategiji za rast in delovna mesta, da se ublažijo posledice sedanje krize v zvezi z delovnimi mesti, znanjem in spretnostmi ter okrepi dolgoročna konkurenčnost in pravičnost. Komisija bo v partnerstvu z državami članicami trajno ocenjevala uspešnost ukrepov in prvo poročilo pripravila leta 2010.