

INTERVJU

Vedno bolj pomembna bosta vseživljenjsko učenje in nadgrajevanje znanj in kompetenc

Na spremembe v povpraševanju vplivajo hiter razvoj na področju informacijskih tehnologij, tehniško-tehnološki razvoj, zelena ekonomija, staranje prebivalstva in drugi dejavniki. Spremembe pa se bolj kot v poklicni strukturi kažejo v vse bolj poudarjenem vseživljenjskem izobraževanju.

Mateja Jordan, Foto: Tadej Kreft

Trg dela je pod neprestanim vplivom gospodarskih, tehnoloških in demografskih sprememb. V zadnjih 15 letih so ga preoblikovali različni pretresi – od finančne in gospodarske krize do pandemije ter neslutenega razvoja digitalnih tehnologij. Dinamičnost okolja tako od delodajalcev kot od iskalcev zaposlitve terja prilagodljivost, inovativnost in nenehno nadgrajevanje delovnega okolja na eni ter znanja na drugi strani, poudarja **direktorica Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, Greta Metka Barbo Škerbinc**. Razgrnila je ključne aktualne izzive na trgu dela in osvetlila trende v prihodnosti

Katere spremembe na trgu dela opazate v zadnjih 15 letih? Kakšne so bile potrebe delodajalcev takrat in kakšne so danes?

Svetovna finančna in gospodarska kriza pred 15 leti je vplivala na upad zaposlitvenih možnosti in zapiranje obstoječih delovnih mest. V letu 2009 se je na novo prijavilo kar 114.496 brezposelnih oseb, za 61,7 odstotka več kot leto prej. Leta 2014 je brezposelnost dosegla najvišjo raven po začetku krize, sledilo je obdobje gospodarskega okrevanja in izboljševanja razmer na trgu dela. Spomladi 2020 pa so se na trgu dela že odrazile posledice

pandemije covid-19 in brezposelnost je skokovito porasla. Na gospodarstvo in razmere na trgu dela je ugodno vplivalo postopno sproščanje epidemioloških omejitev. Registrirana brezposelnost se je začela v aprilu 2021 zmanjševati tudi na letni ravni in ta trend je še vedno prisoten.

V strukturi Zavodu sporočenih prostih delovnih mest se je v zadnjem desetletju povečeval delež v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu ter prometu in skladiščenju, znižal pa v gradbeništvu, predelovalnih dejavnostih, trgovini, vzdrževanju in popravilih motornih vozil ter drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih.

Med 20 najpogostejšimi prostimi delovnimi mesti v letih 2009 in 2024 je kar 14 poklicev, ki so na obeh seznamih. To so čistilci, strežniki in gospodinjski pomočniki v uradih, hotelih in drugih ustanovah, delavci za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih in pri visokih gradnjah, vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev, strokovni sodelavci za zdravstveno nego, vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev predšolskih otrok, predmetni učitelji v osnovni šoli, kuharji in kuhinjski pomočniki, natakariji, prodajalci, skladiščniki in uradniki za nabavo in prodajo, varnostniki ter varilci.

Kako se spremembe poznajo pri poklicih »nove dobe«? Kateri kadri pred desetletjem in več niso bili aktualni, danes pa je po njih veliko povpraševanje?

Na spremembe v povpraševanju vplivajo hiter razvoj na področju informacijskih tehnologij, tehniško-tehnološki razvoj, zelena ekonomija, staranje prebivalstva in drugi dejavniki. Eni poklici izumirajo in nastajajo novi, vendar se ti procesi dogajajo v daljšem časovnem obdobju. V zadnjem obdobju se povečuje povpraševanje po poklicih v zdravstvu, oskrbi in negi in pričakovati je, da se bo še povečevalo.

Spremembe pa se bolj kot v poklicni strukturi kažejo v vse bolj poudarjenem vseživljenjskem izobraževanju, ki omogoča prilagajanje na nova znanja in tehnologije in s tem na zahteve delodajalcev. Na trgu dela vse bolj poudarjajo digitalne kompetence, sodelovanje, projektno in timsko delo, multidisciplinarnost, kreativnost, socialno inteligenco ... Zavod zato zagotavlja ustrezne oblike pomoči iskalcem zaposlitve pri prilagajanju na spreminjajoče se delovno okolje ter razvoj njihovih novih zmogljivosti in kompetenc.

Kako pa na trg dela vplivajo demografski izzivi, od pomanjkanja mladih kadrov do starajočega se prebivalstva?

Obseg delovno sposobnega prebivalstva in zaposlenosti, posledično pa tudi gospodarski razvoj, so vse bolj pod vplivom demografskih trendov. Zmanjšana rodnost in staranje prebivalstva v Sloveniji v razmerah gospodarske rasti povzročata pomanjkanje delovne sile. Demografske spremembe vplivajo tudi na strukturne značilnosti delovne sile, kot so starost, izobrazba in usposobljenost, kar povzroča neskladja na trgu dela. Po rezultatih projekcije EUROPOP2023 se bo do leta 2100 spremenila starostna struktura prebivalstva, saj bodo večji delež predstavljali starejši od 65 let, zmanjševal pa se bo delež prebivalcev v starosti od 15 do 64 let.

Visoko stopnjo delovne aktivnosti prebivalstva bo mogoče zagotoviti le z aktiviranjem vsega razpoložljivega delovnega potenciala, ki vključuje tudi tujo delovno silo. Po projekciji Eurostat naj bi se v Slovenijo letno v povprečju priselilo okoli šest tisoč več oseb, kot se jih bo iz nje odselilo.

MLADI ŽELIJO PRI ZAPOSLITVI PREDVSEM FLEKSIBILNOST, MOŽNOST ZA NAPREDOVANJE IN DOBRO DELOVNO OKOLJE.

Katere prilagoditve, poleg naštetih, to zahteva od delodajalcev?

Spremembe od delodajalcev zahtevajo oblikovanje in izvajanje celovite strategije privabljanja, zadržanja in kakovostnega upravljanja s kadri, če želijo na trgu preživeti, poslovati in se nemoteno razvijati.

Ob primanjkljaju kadrov je nujno tudi večje vključevanje starejših na trg dela, saj si izgube njihovih znanj, izkušenj in veščin kot družba ne želimo. Gre za enega izmed neizkoriščenih potencialov, saj so konec leta 2024 starejši od 50 let predstavljali več kot 35-odstotni delež vseh brezposelnih. Zelo pomembno je tudi učinkovito upravljanje s starejšimi zaposlenimi. Zaradi situacije na trgu dela se vse več delodajalcev odloča za zaposlovanje starejših delavcev ter za sodelovanje z upokojenci.

Na drugi strani pa so generacije mladih, ki bodo v prihodnosti vstopile na trg dela, vse manjše. Za kakovostne in informirane



odločitve o karieri bodo mladi potrebovali kakovostne storitve vseživljenjske karijerne orientacije. V prihodnje bodo zato tudi neskladja na trgu dela manjša. Kot kažejo izkušnje pri izvajanju ukrepov Jamstva za mlade, kot je npr. Hitrejši vstop mladih na trg dela, si mladi pri zaposlitvi želijo predvsem fleksibilnosti, možnosti za napredovanje in dobro delovno okolje.

Po zadnji anketi se je v preteklih šestih mesecih skoraj polovica delodajalcev soočila s pomanjkanjem ustreznih kandidatov za zaposlitev. Svoje poslovanje in postopke zaposlovanja zato že prilagajajo z nadurnim delom, prenašanjem dela na zunanje izvajalce, pre-usposabljanjem zaposlenih, zavračanjem naročil, zmanjšanjem obsega proizvodnje in storitev.

Za nekatere iskalce zaposlitve so lahko posledice primanjkljaja kadrov tudi ugodne, saj je dobra petina delodajalcev pri iskanju kadrov spremenila ali omilila pogoje glede izobrazbe, izkušenj in drugih znanj. Višjo plačo in druge bonitete je ponudilo dobrih 12 odstotkov delodajalcev, krepiti pa se tudi zaposlovanje delavcev iz tujine. Delodajalci so pripravljene zaposlovati tudi starejše, invalide, osebe z zdravstvenimi omejitvami in mlade starše, ki želijo delati za krajši delovni čas.

Kako lahko aktualna situacija na trgu dela dolgoročno vpliva na gospodarstvo?

Po ocenah pristojnih institucij bo pomanjkanje delovne sile tudi v bodoče delovalo omejevalno na gospodarstvo. UMAR ugotavlja, da veliko pomanjkanje delovne sile tudi v prihodnje ne bo omogočalo vidnejše rasti zaposlenosti kljub predvideni višji gospodarski rasti, predvsem zaradi omejitev na strani ponudbe delovne sile in tudi že dosežene visoke ravni zaposlenosti.

Banka Slovenije je decembra napovedala, da bodo tuji delavci vse pomembneje vplivali na trg dela v Sloveniji. Po nekaterih scenarijih bi lahko njihov delež do konca desetletja presegel 20 odstotkov vseh delovno aktivnih oseb. Po zadnjih podatkih SURS je bilo v novembru med 929.562 delovno aktivnimi, brez kmetov, 148.018 oziroma 15,9 odstotka tujih državljanov.

V katerih panogah si lahko od tuje delovne sile obetajo največ?

Zaposlovanje tujcev kot način reševanja pomanjkanja kadrov na domačem trgu dela se ne nanaša več le na tradicionalne dejavnosti – gradbeništvo, promet in skladiščenje, gostinstvo in predelovalne

dejavnosti. V prihodnje bodo vse dejavnosti odvisne od zaposlovanja tujcev. Ob tem je pogosto spregledan vidik privabljanja in zaposlovanja tujcev – strokovnjakov v zdravstvu in dolgotrajni oskrbi, brez katerih si kot družba ne moremo predstavljati zagotavljanja storitev starajočemu se prebivalstvu, pa tudi tistih, ki bodo ključni za uspešen prehod. To pa zadeva prav vse delodajalce, saj digitalizacija že danes vpliva na vse dejavnosti in poklice.

Koliko je v Sloveniji delodajalcev, ki težko najdejo delavce?

Po jesenski raziskavi Napovednik zaposlovanja, v kateri je sodelovalo 2.943 delodajalcev, se je v povprečju v preteklega pol leta slaba polovica delodajalcev srečala s pomanjkanjem ustreznih kadrov. V gostinstvu, zdravstvu in socialnem varstvu ter izobraževanju se s težavami pri iskanju delavcev sooča kar okoli 70 odstotkov delodajalcev. Slaba polovica delodajalcev pričakuje težave z iskanjem kadra tudi v bodoče.

V prihodnje bodo vse dejavnosti odvisne od zaposlovanja tujcev.

S katerimi dodatnimi ukrepi bi lahko to stanje omilili?

Z vidika poslanstva in nalog Zavoda za zaposlovanje je v kontekstu omenjenih trendov in sprememb pomembno izpostaviti podporo prebivalstvu pri sprejemanju kariernih odločitev pred vstopom na trg dela in ob kariernih prehodih, predvsem z informiranjem in karierno orientacijo ter dodatnim usposabljanjem in pre-usposabljanjem glede na potrebe trga dela. Treba bo poiskati tudi neizkoriščene vire na trgu dela, nekaj rezerv za dvig zaposlenosti še imamo med starejšimi in mlajšimi.

Poleg že omenjenih vseživljenjske karierne orientacije in spodbujanja vseživljenjskega učenja sta pomembna tudi zagotavljanje podatkov o trgu dela in priprava dolgoročnejsih napovedi potreb po poklicih in kompetencah, s katerimi bomo lahko podprli odločitve posameznikov, pa tudi odločevalcev.

Navedeni ukrepi glede na demografske projekcije ne bodo zadoščali, zato bo treba zagotoviti pritek tujih kadrov, ki jih naša družba potrebuje za nemoteno delovanje in razvoj. Podpora urejenim in varnim delovnim migracijam ter integraciji tujih delavcev bo zahtevala sodelovanje različnih deležnikov.

Ob vsem tem pa je treba z ukrepi, na primer aktivno politiko zaposlovanja, skrbeti, da najranljivejše skupine na trgu dela ne bodo pozabljene. In nenazadnje, pomembni bodo ukrepi in aktivnosti za zagotavljanje dostojnega dela za vse delavce v Sloveniji, saj bomo lahko le na ta način dolgoročno blažili primanjkljaje kadrov in neskladja na trgu dela.

Kljub velikemu primanjkljaju na trgu dela se med brezposelnimi povečuje delež mladih do 29 let. Zakaj?

To je predvsem posledica večjega priliva in njihovega počasnejšega zaposlovanja v letu 2024. Ob koncu decembra je delež mladih do 29 let med brezposelnimi znašal 21,3 odstotka, kar je za 0,9 odstotne točke več kot ob koncu leta 2023. V primerjavi z letom 2023 je v letu 2024 za 1,9 odstotka višji delež presežnih delavcev,

medtem ko deleži žensk, iskalcev prve zaposlitve in dolgotrajno brezposelnih mladih padajo.

Ali se je v zadnjem obdobju spremenil tudi način sodelovanja med zavodom in iskalci zaposlitve ter zavodom in delodajalci?

To sodelovanje je veliko več kot le napotovanje ustreznih kandidat in kandidatov na prosta delovna mesta, organizacija predstavitev prostih delovnih mest, zaposlitvenih sejmov in zaposlitvenih razgovorov. Storitve zavoda so v večji meri digitalizirane, kljub temu pa želimo ohranjati osebno in celovito podporo.

Na sodelovanje z delodajalci najbolj vpliva prav situacija na trgu dela, saj se ne ukvarjajo z vprašanjem selekcije, ampak pomanjkanja kadrov. Zavod išče priložnosti za zaposlovanje brezposelnih, s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja pa ponuja tudi spodbude za usposabljanja in zaposlovanje težje zaposljivih brezposelnih. Ko na domačem trgu dela ni dovolj ustreznih kadrov, se z delodajalci odločimo tudi za iskanje kandidatov iz drugih držav.

Potrebam uporabnikov smo se prilagodili tudi z ustanovitvijo svetov partnerjev



na centralni in vseh 12 območnih službah. Skrbeli bodo za srednjeročno in dolgoročno napovedovanje potreb delodajalcev po poklicih in kompetencah, izmenjava pomembnih informacij za trg dela, oblikovanje predlogov ukrepov aktivne politike zaposlovanja in druge storitve.

Največja sprememba pri iskalcih zaposlitve pa je digitalizacija nekaterih storitev – prijave v evidenco brezposelnih oseb, oddaje vloge za denarno nadomestilo, podpis zaposlitvenega načrta in drugih.

Delodajalci se najbolj zanimajo za programe neposrednega usposabljanja na delovnem mestu in za delovni preizkus.

Za katere zavodove programe pa je največ zanimanja?

Lani je bilo v vse ukrepe aktivne politike zaposlovanja vključenih skupaj 13.880 udeležencev. Med programi usposabljanja in izobraževanja je bilo največ zanimanja za programe neformalnega izobraževanja in usposabljanja. Med delodajalci je zaznati največ zanimanja za programe neposrednega usposabljanja na delovnem mestu in za delovni preizkus. Ti programi

so za delodajalce in iskalce zaposlitve zelo privlačni, saj v fazi učenja s praktičnim delom in pod spremstvom mentorja preverjajo medsebojno pripravljenost za nadaljnje dolgoročne sodelovanje.

Pri povečevanju delovne vključenosti in dolgoročne konkurenčnosti oseb na trgu dela so učinkoviti tudi drugi programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja, kot so potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij – NPK, projektno učenje za mlajše odrasle in drugi.

Med spodbudami, ki delodajalcem ob zaposlitvi brezposelne osebe pomembno znižujejo stroške dela, so najbolj prepoznani in zanimivi programi spodbujanja zaposlovanja brezposelnih oseb iz najbolj ranljivih skupin, na primer programa »Zaposli.me« in »Hitrejši vstop mladih na trg dela«. V minulem letu je bilo vanju vključenih skupaj 2.733 oseb. Program rednih javnih del pa vsako leto vključi okoli 2.000 oseb iz ciljnih skupin.

Ali bodo imela mikrodokazila (MD), ki priznavajo specifične veščine in znanja, tudi uporabno vrednost v praksi?

Tega si na Zavodu želimo, saj naj bi odgovarjala na potrebe trga dela. Za zdaj lahko samo upamo, da bodo mikrodokazila sledila priporočilom Evropske komisije. Ta

določajo, da mora sistem MD ponujati krajše oblike izobraževanja oziroma usposabljanja na prilagodljiv in ciljno usmerjen način za razvoj znanj, veščin in kompetenc posameznika, ki so potrebni za njihov osebni in poklicni razvoj.

Čeprav Zavod ni odločevalec pri vzpostavitvi sistema MD, smo organizirali dva foruma z namenom zbiranja informacij o izvedenih aktivnostih, projektih in idejah na tem področju. Ugotovili smo, da se v Sloveniji izvajajo številni projekti na različnih ravneh, v enem od njih – projektu ULTRA – tudi sodelujemo. Sodelujemo tudi v medresorskih delovnih skupinah, ki se ukvarjajo s to tematiko.

Koliko delodajalcev pa pritegnejo Zavodovi čezmejni dogodki?

Še vedno je največ zanimanja za udeležbo na dogodkih v državah nekdanje Jugoslavije, iz katerih tudi sicer na delo v Slovenijo prihaja največ tujcev. Interes za sodelovanje je še posebej visok ob dogodkih v BiH, Srbiji in Severni Makedoniji. Zato si želimo dogodke na območju Balkana organizirati tudi v letošnjem letu. Prejemamo pa tudi pobude delodajalcev, da se ob zmanjšanju zaposlovanja tujcev iz navedenih držav Zavod usmeri v organizacijo dogodkov tudi na bolj oddaljenih lokacijah.

Interes delodajalcev za sodelovanje je še posebej visok ob dogodkih v BiH, Srbiji in Severni Makedoniji.

Ali lahko v letošnjem letu pričakujemo kakšne spremembe na trgu dela? Kakšno dinamiko si obetate?

Na podlagi makroekonomskih napovedi institucij menimo, da bo v letošnjem letu dinamika prijav v brezposelnost in odjav iz brezposelnosti podobna kot v letu 2024, razen če ne bo prišlo do kakšnih večjih pretresov v mednarodnem okolju ali v kateri od branž. Ocenjujemo, da bo ob koncu letošnjega leta registrirano brezposelnih okrog 46.800 oseb, kar je za pol odstotka manj kot ob koncu preteklega leta. ■

