



## RAZISKAVA POKLICNI BAROMETER

Poklicni barometer je kvalitativna raziskava, katere cilj je opredeliti predvideno razmerje med ponudbo in povpraševanjem po poklicih v naslednjem letu, in sicer na nivoju območnih služb Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) ter na nacionalni ravni. Raziskavo so v 90-ih letih zasnovali na Švedskem in jo po enaki metodologiji izvajajo v več evropskih državah. Poleg Švedske Poklicni barometer izvajajo tudi Finska, Poljska in Estonija.

Lani smo Poklicni barometer prvič izvedli v vseh 12 območnih službah ZRSZ. Raziskava je izvedena v obliki panelov, na katerih 6 do 10 strokovnjakov opredeli predvideno razmerje med ponudbo in povpraševanjem po poklicih na lokalnem trgu dela v naslednjem letu. Poleg zaposlenih na ZRSZ, ki so svetovalci za delo z delodajalci ali z brezposelnimi in zelo dobro poznajo tako potrebe delodajalcev v lokalnem okolju kot tudi sestavo, znanja in sposobnosti brezposelnih ter iskalcev zaposlitve, pri izvedbi, kadar je to mogoče, sodelujejo tudi zunanji poznavalci dogajanj na trgu dela - predstavniki agencij za zaposlovanje in študentskega servisa. V letošnjih izvedbah, ki so potekale septembra, je sodelovalo 86 ekspertov, od tega 76 notranjih svetovalcev za delodajalce in brezposelne ter 10 zunanjih strokovnjakov iz agencij za zaposlovanje in študentskega servisa.

Rezultat poklicnega barometra je razvrstitev poklicev (oz. natančneje: poklicnih skupin) v tri skupine:

- **Primanjkljaj:** sem sodijo poklici, za katere se predvideva, da bodo potrebe delodajalcev po njih v naslednjem letu presegle ponudbo na trgu dela. Kadar v teh poklicih bo premalo, da bi lahko pokrili potrebe delodajalcev. Kandidatov za prosta delovna mesta bo premalo zaradi različnih dejavnikov:
  - 1) kandidatov za tovrstna delovna mesta ni oz. jih ni dovolj;
  - 2) kader sicer obstaja, a je premalo usposobljen (nima ustreznih znanj, kompetenc, veščin, izpitov, licenc ipd.) zaradi česar imajo delodajalci zato težave pri iskanju ustreznih kandidatov;
  - 3) delovne razmere (npr. plača, neugoden delovni čas, težko fizično delo, ipd.) odvrčajo kandidate, da bi iskali zaposlitev v teh poklicih ali
  - 4) strukturni dejavniki (starost, dolgotrajna brezposelnost ipd.) vplivajo na nezaposljivost kandidatov, ki so na trgu dela.

Kadar se določena poklicna skupina uvršča v primanjkljaj, je opredeljen tudi ključni razlog, ki vpliva na to, da je poklic umeščen v omenjeno kategorijo.

- **Ravnovesje:** o ravnovesju govorimo, kadar predvidevamo, da bosta ponudba in povpraševanje po poklicih približno uravnotežena.
- **Presežek:** v presežek sodijo poklici, za katere bo predvidoma manj razpisanih prostih delovnih mest kot bo iskalcev zaposlitve v teh poklicih. Kandidati, ki bodo iskali delo v teh poklicih, bodo težje našli zaposlitev tudi kadar bodo imeli ustrezna znanja, kompetence in veščine za opravljanje poklica.

V letošnji izvedbi smo ocenjevali 177 poklicnih skupin. Na nacionalnem nivoju so ocenjene vse vključene poklicne skupine, na ravni območnih služb pa poklicna skupina ni ocenjena v primerih, ko za ta poklic v lokalnem okolju ni niti ponudbe niti povpraševanja. Rezultate prikazujemo za vsako območno službo posebej in za nacionalno raven, za katero izračun temelji na uteževanju rezultatov glede na delovno aktivno prebivalstvo po območnih službah po posameznem poklicu.

Razmerje med ponudbo in povpraševanjem je prikazano na ravni običajnih potreb delodajalcev v poklicih, ki se nanašajo na potrebna znanja, spretnosti, sposobnosti in veščine ter običajnih značilnosti, znanj, spretnosti in sposobnosti iskalcev zaposlitve, ki v obravnavanem poklicu iščejo zaposlitev. Na ravni potreb delodajalca slednje pomeni, da specifična potreba pomeni težje pridobivanje ustreznih kandidatov, na ravni iskalca pa, da njegova strukturna specifika prav tako vpliva na možnosti za zaposlitev.