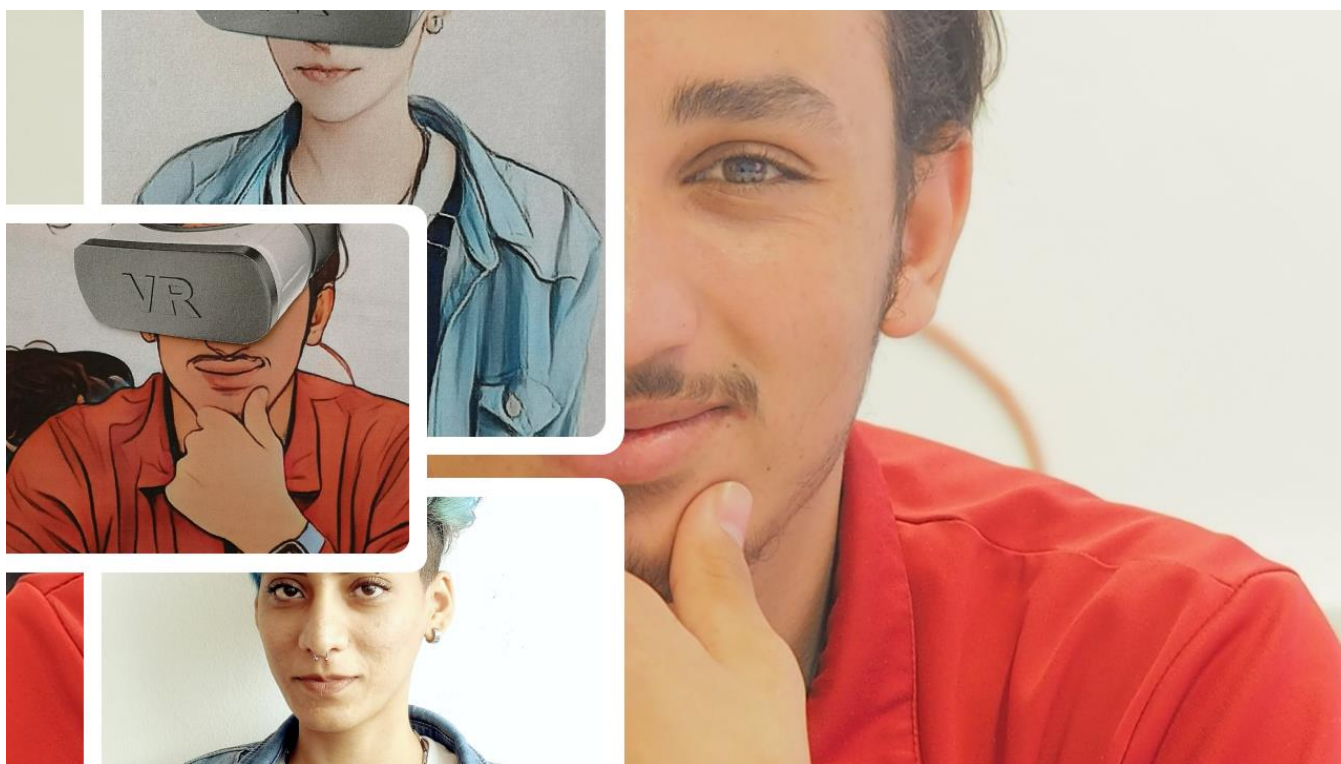


CDO-VR



SKUPNO POROČILO O DEFICITARNIH POKLICIH V SLOVENIJI IN AVSTRIJI



Projekt je v okviru Interreg programa Slovenija-Avstrija sofinanciran s sredstvi Evropskega sklada za regionalni razvoj. / Das Projekt wird im Rahmen des Interreg-Programms Slowenien-Österreich vom Europäischen Fond für regionale Entwicklung gefördert.

Projekt sofinancira Zvezno ministrstvo Republike Avstrije za delo in gospodarstvo. / Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

KAZALO

1. UVOD	3
2. METODOLOGIJA	4
3. PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI IN AVSTRIJI	5
4. OPREDELITEV DEFICITARNIH POKLICEV IN MERILA V SLOVENIJI IN AVSTRIJI	7
5. PREPOZNAVANJE DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI IN AVSTRIJI	8
5.1 Izbor skupnih deficitarnih poklicev iz šestih poklicnih panog	9
6. DEJAVNIKI, KI PRISPEVAJO K POMANJKANJU DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN AVSTRIJI ..	16
7. VPLIV DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI IN AVSTRIJI.....	19
8. VLADNE POBUDE IN POLITIKE V SLOVENIJI IN AVSTRIJI.....	20
8.1 Vladne pobude in politike v Sloveniji.....	21
8.2 Vladne pobude in politike v Avstriji	24
9. IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI IN AVSTRIJI.....	29
9.1 Izobraževalni sistem v Sloveniji	29
9.2 Izobraževalni sistem v Avstriji.....	31
10. FOKUSNE SKUPINE	33
10.1 Metodologija.....	33
10.2 Ugotovitve	34
11. ZAKLJUČEK	39
12. VIRI IN LITERATURA	40

1. UVOD

Tako v Sloveniji kot v Avstriji se trg dela sooča s pomanjkanjem kadra, ki bi bil ustrezno usposobljen in bi se bil pripravljen zaposliti v deficitarnih poklicih. Vzroki za to so različni: izobraževalna politika, manjša privlačnost in/ali slabša promocija določenih smeri šolanja, delovni pogoji, strukturni dejavniki kot so spremembe v strukturi gospodarstva, itd. V gospodarstvu se nato pomanjkanje kadra kaže v slabši konkurenčnosti gospodarstva v regiji, preobremenjenosti in zmanjšani učinkovitosti, potrebi po tuji delovni sili, predvsem pa v potrebi po inovativnih, netradicionalnih oblikah dela. Deficitarnosti poklicev, ki se določa na podlagi vsebinskih in statističnih ugotovitev, sondiranj na trgu dela in preko konkretnih stikov z delodajalci, se obe državi lotevata podobno pa vendar za izboljšanje stanja potrebujeta skupno iskanje rešitev in izmenjavo izkušenj.

Splošni cilj projekta CDO-VR (Center za deficitarne poklice s pomočjo virtualne resničnosti) je vzpodbuditi interes pri mladih in brezposelnih, predvsem iz ruralnega okolja, ki se odločajo in izbirajo/spreminjajo poklicno pot, da se z inovativnim skupnim pristopom s pomočjo virtualne resničnosti navdušijo za poklice, ki veljajo za deficitarne tako v Sloveniji kot Avstriji. Nadalje je namen partnerjev deficitarnim poklicem dvigniti prepoznavnost, vlogo in pomen v družbi in s tem izboljšati položaj na trgu dela ciljnim skupinam in potencialno zadržati kader na obeh straneh meja. Da bomo lahko partnerji to dosegli, smo v prvi fazi projekta oblikovali skupno poročilo o deficitarnih poklicih v Sloveniji in Avstriji, na podlagi katerega smo določili skupne deficitarne poklice, ki zasedajo visoka mesta na lestvici deficitarnih poklicev v obeh državah in jih izbrali šest za katere bomo v projektu razvili virtualno okolje. Poklici so bili izbrani iz naslednjih sektorjev: elektrotehnika, obdelava kovin, gradbeništvo, informacijska in komunikacijska tehnologija (IKT), zdravstvo ter hotelirstvo in gostinstvo.

Prav tako smo v skupni raziskavi partnerji opredelili, kakšni so razlogi za deficitarne poklice v obeh državah in kako vplivajo na trg dela, kakšno je stanje na trgu dela obeh držav, napovedi zaposlovanja, izobraževalni sistem Slovenije in Avstrije in uporabljene vladne iniciative in pobude na področju deficitarnosti. Na podlagi ugotovitev raziskave bomo partnerji začeli z razvijanjem inovativne skupne strategije za reševanje problematike deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji, ki smo si jo v projektu zadali vzpostaviti, in to je odprtje in vodenje treh VR-centrov z namenom informiranja in spodbujanja deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji.

2. METODOLOGIJA

Metodologija priprave "Skupnega poročila o deficitarnih poklicih v Sloveniji in Avstriji" temelji na večfaznem pristopu, ki vključuje zbiranje, analizo in primerjavo podatkov zbranih v dveh raziskavah, pripravljenih v prvem obdobju projekta CDO-VR. Najprej smo partnerji za vsako državo pripravili ločeno raziskavo (slovensko in avstrijsko), da bi zbrali vse informacije, potrebne za pripravo skupnega, primerjalnega poročila. Obe raziskavi vključujeta identifikacijo deficitarnih poklicev, dejavnike pomanjkanja kadrov v deficitarnih poklicih ter oceno potreb trga dela v Sloveniji in Avstriji. Ciljne skupine, ki jih obravnavata obe nacionalni raziskavi so osnovnošolci, mladi, brezposelni, delodajalci in mojstri v različnih poklicih panogah. Izvedli smo štiri fokusne skupine, na podlagi katerih smo pridobili pomembne podatke za naše nadaljnje delo. Omogočili so nam namreč celovito razumevanje ključnih izzivov, s katerimi se soočajo v Sloveniji in Avstriji.

Pri pripravi skupnega poročila je bila uporabljena kombinacija kvantitativnih in kvalitativnih pristopov. Kvantitativna analiza je temeljila na zbiranju, analizi in primerjavi statističnih podatkov o trgu dela, vključno s podatki o stopnji zaposlenosti, brezposelnosti, povpraševanju po delovni sili in napovedih zaposlovanja obeh držav. Kvalitativna analiza je vključevala izvedbo fokusnih skupin v Sloveniji in Avstriji, ki so omogočile vpogled v izkušnje, zaznave in pričakovanja vseh deležnikov.

Zbiranje podatkov je temeljilo na različnih virih, vključno z analizo podatkov Zavoda RS za zaposlovanje, avstrijskega zavoda za zaposlovanje (AMS) in drugih ustreznih institucij, s pregledom literature in obstoječih študij o trgu dela in deficitarnih poklicih. Analiza podatkov je vključevala statistično obdelavo kvantitativnih podatkov in vsebinsko analizo kvalitativnih podatkov. Ta analiza je bila uporabljena za opredelitev skupnih deficitarnih poklicev v obeh državah in analizo vzrokov za njihovo pojavljanje ter iskanje skupnih rešitev.

Na podlagi analize so bile oblikovane skupne ugotovitve in priporočila za odpravo neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela z opisom trenutnih vladnih pobud in politik v obeh državah za izboljšanje izobraževalnega sistema, spodbujanje vajeništva, nadaljnega izobraževanja in usposabljanja delovne sile ter politik za privabljanje tuje delovne sile.

Metodologija skupnega poročila o deficitarnih poklicih v Sloveniji in Avstriji je omogočila celovit vpogled v skupno dinamiko trga dela in ponudila podlago za razvoj oziroma uresničitev končnega projektnega cilja – navdušiti posameznike za deficitarne poklice s pomočjo VR.

3. PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

Kar zadeva kazalnike trga dela na nacionalni in regionalni ravni v Sloveniji je pomembno, da se število prostih delovnih mest povečuje, kot poročata Statistični urad Republike Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto povabi delodajalce k sodelovanju v raziskavi Napovednik zaposlovanja. V zadnji ponovitvi raziskave, ki je bila izvedena oktobra in novembra 2023, je sodelovalo več kot 3.000 delodajalcev iz vse Slovenije, od katerih vsak zaposluje deset ali več posameznikov.

Ugotovitve kažejo na pozitivne napovedi zaposlovanja v prvi polovici leta 2024, saj delodajalci napovedujejo dvo odstotno povečanje števila zaposlenih, kar pomeni približno 34.500 prostih delovnih mest. Strukturna neskladja na trgu dela naj bi se kljub temu ohranila. Ta napovedana stopnja rasti je nekoliko nižja od tiste, ki je bila predvidena spomladi 2023 in je za drugo polovico tega leta znašala 2,7 %, kot je poročal Zavod RS za zaposlovanje. Na podlagi odgovorov delodajalcev se pričakuje, da bo v naslednjih šestih mesecih delo iskalo 34.516 zaposlenih. Delodajalci so napovedali, da bo na voljo 13.893 novih delovnih mest. Posebej zaskrbljujoče je dejstvo, da naj bi se več kot 50 % delodajalcev soočalo s pomanjkanjem osebja. Najbolj pozitivne napovedi zaposlovanja so opazne v hotelirstvu in gostinstvu, kjer pričakujejo rast za 4,9 %, sledijo kmetijstvo, lov, gozdarstvo in ribištvo s 4,8 %, gradbeništvo s 4,3 %, poslovanje z nepremičninami s 3,8 %, promet in skladiščenje ter druge dejavnosti, oba sektorja s 3,2 % rasti.¹

Čeprav v Avstriji primanjkuje kvalificiranih delavcev v številnih sektorjih, je v nekaterih poklicih pomanjkanje kvalificiranih delavcev še posebej veliko: leta 2023 je bilo na primer v Avstriji povpraševanje po 16.378 prostih delovnih mestih na področju kovinarstva in elektrotehnike ter 18.025 prostih delovnih mestih v nastanitvenih, gostinskih in gastronomskih dejavnostih. Leta 2023 bo na primer v Avstriji skupno 6.266 prostih vajeniških mest v turizmu, hotelirstvu, gostinstvu itd. s 593 registriranimi iskalci vajeništev in 5.286 prostimi vajeniškimi mesti na področju kovinarstva in elektrotehnike s 1.564 registriranimi iskalci vajeništev.²

Po najnovejših statističnih podatkih za december 2023 je bilo v Sloveniji registriranih 48.353 brezposelnih oseb, od tega 8.384 v Podravju, ki zajema Območni službi Maribor in Ptuj. V zadnjih letih na Zavodu RS za zaposlovanje opažajo upadanje števila brezposelnih oseb. V primerjavi z letom 2021, ko je bilo na nacionalni ravni registriranih 65.969 brezposelnih oseb, in letom 2022, ko jih je bilo 53.181, je opazno zmanjšanje. V Podravski regiji je bilo leta 2021 registriranih 11.927 brezposelnih oseb, leta 2022 pa 9.245. Konec leta 2022 je bila v Sloveniji stopnja brezposelnosti 5,3 %, v letu 2023 pa 4,8 %. V Podravju je Območna služba Maribor leta

¹ Vir: Zavod za zaposlovanje: [Napovednik zaposlovanja - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](https://www.zavodrs.si/) in Statistični urad RS

² Vir: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

2022 beležila stopnjo brezposelnosti v višini 6,5 % in leta 2023 5,8 %, Območna služba Ptuj pa leta 2022 stopnjo brezposelnosti v višini 5,3 % in leta 2023 4,5 %.³

V Avstriji je po nacionalnem izračunu stopnje brezposelnosti (ALQ) število brezposelnih (ALQ) določeno glede na potencial delovne sile (LFP). Potencial delovne sile je vsota števila brezposelnih in števila zaposlenih po krovni organizaciji nosilcev socialnega zavarovanja. V Avstriji je stopnja brezposelnosti izračunana na nacionalni ravni in sicer:

- Stopnja brezposelnosti v Avstriji (AMS) 2022: 6,3 % (moški: 6,5 %, ženske: 6 %).
- Stopnja brezposelnosti v Avstriji (AMS) 2023: 6,4 % (moški: 6,8 %, ženske: 6 %).
- Stopnja brezposelnosti na avstrijskem Štajerskem (AMS) 2022: 5,2 % (moški: 5,4 %, ženske: 5 %).
- Stopnja brezposelnosti na avstrijskem Štajerskem (AMS) 2023: 5,5 % (moški: 5,8 %, ženske: 5,1 %).
- Stopnja brezposelnosti mladih (<25 let) Avstrija (AMS) 2022: 5,4 % (moški: 5,5 %, ženske: 5,3 %).
- Stopnja brezposelnosti mladih (<25 let) Avstrija (AMS) 2023: 5,9 % (moški: 6,1 %, ženske: 5,7 %).
- Stopnja brezposelnosti mladih (<25 let) Štajerska (AMS) 2022: 4,6 % (moški: 4,6 %, ženske: 4,7 %).
- Stopnja brezposelnosti mladih (<25 let) Štajerska (AMS) 2023: 5,2 % (moški: 5,2 %, ženske: 5,2 %).⁴

³ Vir: Zavod za zaposlovanje: [Analiza vpliva epidemije SARS-CoV-2 na trg dela.pdf \(gov.si\)](#) in Statistični urad RS

⁴ Vir: [Arbeitsmarktdaten Online \(ams.or.at\)](#)

4. OPREDELITEV DEFICITARNIH POKLICEV IN MERILA V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

Tako v Avstriji kot Sloveniji govorimo o pomanjkanju usposobljenih delavcev oz. primanjkljaju kvalificirane delovne sile, kar pomeni, da za določeno delovno mesto ni ustrezno usposobljenega kadra. V Avstriji se izraz »kvalificirani delavec« trenutno v medijih omenja skoraj vsak dan. Kvalificirani delavci so zaposleni, ki imajo potrebno usposabljanje in veščine, potrebne za delovno mesto. Še pogosteje pa se pojavlja izraz »pomanjkanje kvalificiranih delavcev«, kar pomeni, da določenih delovnih mest ni mogoče zapolniti, ker na trgu dela ni dovolj usposobljenih delavcev z ustreznimi kvalifikacijami za opravljanje dela.⁵

Letna raziskava IBW na ravni Avstrije med več kot 5.100 podjetji ("Fachkräftenradar"), ki jo je naročila Avstrijska zvezna gospodarska zbornica, kaže, da je pomanjkanje kvalificiranih delavcev v Avstriji kljub rahlemu upadu v primerjavi s preteklim letom še vedno na zelo visoki ravni. V marcu in aprilu 2023 so iskali približno 210.000 kvalificiranih delavcev, prizadetih je 82 % podjetij, 62 % pa jih trpi zaradi hudega pomanjkanja kvalificiranih delavcev. Z izrednim primanjkljajem se soočajo predvsem v naslednjih sektorjih: turizem, proizvodnja hrane, proizvodnja električne in elektronske opreme, obrt in tehnična trgovina ter promet.⁶

V Sloveniji so deficitarni poklici tisti, za katere na trgu dela obstaja pomanjkanje usposobljenih delavcev. To lahko vključuje različne poklice, kot so električarji, varilci, gradbeniki, razvijalci programske opreme, kuharji, zdravstveni delavci, učitelji, natakarij itd., kjer povpraševanje po delovni sili presega število razpoložljivih kandidatov. Kunstek (2008) je opisala deficitarnost kadrov v sodobni družbi kot odraz neravnovesja na trgu dela, kjer je na eni strani presežek, na drugi pa pomanjkanje iskalcev zaposlitev. Avtorica poudarja, da se velikokrat uporabljata dva termina: deficitarni kader in deficitarni poklic. Po njenem mnenju gre za dva različna pojma, saj se lahko deficitarni kader pojavi tudi v poklicih, ki niso deficitarni in nasprotno. V mislih ima predvsem kader, ki se »precenjuje«. Običajno do tega pride, ko ljudje menijo, da si zaslužijo več, kot je praksa v nekem poklicu. Podobno velja za deficitarne poklice. Trdili bi lahko, da deficitarnih poklicev ni, ampak so samo poklici, ki so podcenjeni na socialni in družbeni lestvici, pa ne samo zaradi denarja in plače, temveč tudi kar zadeva odnose v službi in družbi ter naravo dela. Smrekar (v Kunstek, 2008) je pojem deficitarnega kadra opisal takole: »če se osredotočimo zgolj na pojem deficitarni kader, govorimo o kadru, po katerem podjetja v določenem časovnem obdobju permanentno povprašujejo, a ga izredno težko dobijo in ga na trgu dela enostavno ni oz. ni dovolj«.⁷

Po definiciji Zavoda RS za zaposlovanje so deficitarni tisti poklici v programih nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja, kjer 80 % ali več prijavljenih potreb po delavcih ne more zadovoljiti registrirane brezposelne osebe istega izobraževalnega programa in stopnje izobrazbe. Zavod RS za zaposlovanje vsako leto pripravi napoved deficitarnih poklicev, t. i.

⁵ Vir: Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti.

⁶ Vir: Drucker, C. (2024). Fachkräftemangel in Österreich – Zahlen – Daten – Fakten – ein Überblick in <https://orf.at/stories/3340913/>

⁷ Vir: Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti.

Poklicni barometer. Za leto 2024 se tako kot v prejšnji napovedi pričakuje primanjkljaj v zdravstvu, informacijski tehnologiji, izobraževanju in gradbeništvu ter v različnih skupinah osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, svetovalnih delavcev in vzgojiteljev v vrtcih. Podobno bo primanjkovalo različnih skupin strokovnjakov - kemijskih inženirjev, veterinarjev, strokovnjakov za razvoj človeških virov in poklicno svetovanje, sistemskih administratorjev ter mehanikov in elektronikov.⁸

5. PREPOZNAVANJE DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

V Poklicnem barometru 2023 je Zavod RS za zaposlovanje ocenil 183 poklicnih skupin, za katere je na ravni Slovenije predvidena rast:

- 109 poklicev - pomanjkanje kadrov, saj bodo potrebe delodajalcev presegale ponudbo na trgu dela,
- 39 poklicev - ravnovesje med potrebami delodajalcev in ponudbo na trgu dela,
- 35 poklicev - presežek kadrov glede na oceno potreb na trgu dela.

Leta 2024 bo še vedno primanjkovalo različnih skupin osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, svetovalnih delavcev in vzgojiteljev v vrtcih.

Podobno bo primanjkovalo različnih skupin strokovnjakov - kemijskih inženirjev, veterinarjev, strokovnjakov za razvoj kadrov in karierno svetovanje, sistemskih administratorjev ter mehanikov in elektronikov (lanskoletne napovedi so predvidevale ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po teh poklicih). Območna služba Maribor poroča, da bo 84 poklicev deficitarnih, 73 uravnoteženih in 22 presežnih. Območna služba Ptuj poroča, da bo 71 poklicev deficitarnih, 67 uravnoteženih in 45 presežnih. V naslednjih šestih mesecih leta 2024 bodo delodajalci verjetno naleteli na težave pri iskanju primernih kandidatov za delovna mesta, kot so vozniki težkih tovornjakov in kamionov, proizvodni delavci, varilci, prodajalci, orodjarji, natarjarji, zidarji, čistilci in skladiščniki.⁹

Leta 2023 je bilo na primer v Avstriji ob pomanjkanju kvalificiranih delavcev povpraševanje po 16.378 prostih delovnih mestih v kovinarstvu in elektrotehniki ter 18.025 prostih delovnih mestih v nastanitvenih, gostinskih in gastronomskih dejavnostih.¹⁰ Po besedah Corine Drucker v Avstriji absolutno primanjkuje poklicev:

- v gradbeništvu ali kvalificiranih poklicih: krovci, zidarji, keramičarji, tapetniki, mizarji, monterji, vodovodarji, električarji, ključavničarji, gradbeni inženirji, steklarji, pleskarji in drugi,
- na medicinskem področju: zdravniki, optiki, medicinske sestre,
- v gostinstvu in turizmu: kuharji, natarjarji in gostinski specialisti,

⁸ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

⁹ Vir: Zavod za zaposlovanje: [Poklicni barometer - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](https://gov.si/poklicni-barometer)

¹⁰ Vir: [Arbeitsmarktdaten Online \(ams.or.at\)](https://ams.or.at)

- tehniki za obdelavo podatkov ali strojništvo ali gradbeno industrijo,
- in še vedno absolutno primanjkuje kvalificiranih delavcev v sektorju IT.

V Avstriji je turizem še posebej pomemben, prihodki, ustvarjeni v tem sektorju v letu 2022 pa so visoki glede na bruto domači proizvod z nominalnim deležem 6,2 %. Gostinstvo ustvari promet v višini približno 11,2 milijarde evrov. Avstrijska gostinska panoga z več kot 160.000 zaposlenimi predstavlja eno največjih zaposlitvenih možnosti v Avstriji.¹¹

5.1 Izbor skupnih deficitarnih poklicev iz šestih poklicnih panog

Po temeljitem pregledu trendov na trgu dela, analizi izobraževalnega sistema in trenutnih potreb po kompetencah in spretnostih v obeh državah, smo izbrali šest poklicnih panog iz katerih izhajajo najpogostejši deficitarni poklici. Iz vsake poklicne panoge oziroma sektorja je bil skrbno izbran en poklic, pri čemer smo upoštevali seznam z več 100 poklici, za katere je bilo ugotovljeno, da veljajo tako v Sloveniji kot Avstriji za deficitarne. Omenjeni poklici izstopajo zaradi stalnega velikega povpraševanja na obeh straneh meje, kar kaže na dolgoročno in stalno potrebo po teh poklicih.

Metodologija in izbirni postopek po katerem smo partnerji izbrali šest najpogostejših deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji, sta podlaga za naš pristop k inovativnem spodbujanju in dvigu interesov in prepoznavnosti za deficitarne poklice v Sloveniji in Avstriji. Projekt CDO-VR želi z uporabo najsodobnejše tehnologije, tj. navidezne oziroma virtualne resničnosti, spodbuditi zanimanje za deficitarne poklice med osnovnošolci in mladimi ter brezposelnimi. Udeleženci bodo s pomočjo virtualnih vsebin pridobili pomemben vpogled v vsakodnevno realnost in zahteve po spretnostih teh ključnih poklicev, kar bo poglobilo njihovo razumevanje in vnemo za poklice, ki so trenutno premalo cenjeni, vendar so bistveni za naše gospodarstvo.

Nacionalna seznama deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji za leto 2024 sta na voljo tukaj:

Slovenija:

https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Iskalci_zaposlitve/Dokumenti_IZ/Deficitarni_poklici_2024.pdf

Avstrija:

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/>

¹¹ Vir: WKO: <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/start>

Panoga: elektrotehnika

Izbrani poklic: ELEKTRIČAR

Tako v Sloveniji kot v Avstriji se sektor elektrotehnike, zlasti poklic električarja, sooča z velikim pomanjkanjem usposobljenih delavcev, kar kaže na vse večjo zaskrbljenost panog, ki so odvisne od teh pomembnih poklicev. Ta skupni izziv opozarja na precejšnjo vrzel med povpraševanjem po usposobljenih električarjih in razpoložljivo delovno silo.

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je po poklicu električarja občutno pomanjkanje delovne sile, saj je leta 2022 bilo v tej panogi 251 brezposelnih posameznikov, prostih delovnih mest na trgu dela pa 2.774. Čeprav se je stanje do septembra 2023 precej izboljšalo, je bilo še vedno 225 brezposelnih električarjev in 2.126 prostih delovnih mest. Obstoječe neskladje med ponudbo in povpraševanjem na regionalni ravni kaže na nujno potrebo po dodatnih kvalificiranih delavcih na tem področju.

Podobno je v Avstriji, kjer se soočajo z velikim pomanjkanjem v tehničnih panogah ter v panogi proizvodnje električne in elektronske opreme. Kar 82 % avstrijskih podjetij je aprila in maja 2023 poročalo o pomanjkanju delovne sile in kvalificiranih delavcev, s poudarkom na panogah "elektronika, elektrotehnika". V letu 2023 je bilo na voljo 531 prostih vajeniških mest za elektrotehnike, kar je poskus reševanja pomanjkanja, vendar je nujnost zadeve očitna, saj je povpraševanje po usposobljenih kadrih bistveno večje od ponudbe.¹²

V obeh državah poudarjajo pomembnost električarjev in elektrotehnikov, ne le zaradi njihovih neposrednih finančnih prispevkov, temveč tudi zaradi njihove bistvene pomoči pri pobudah na področju obnovljivih virov energije. Programi poklicnega usposabljanja in izobraževanja imajo veliko možnosti, da zapolnijo vrzel med zahtevami trga in brezposelnimi strokovnjaki na teh področjih. V Avstriji je priljubljen vajeniški program, ki traja 3,5 do 4 let, in bi lahko bil model za izboljšanje stanja, ki ga ima poklic električar na trgu dela v obeh državah, saj je potrebno posameznike pripraviti in usposobiti, pridobiti morajo različne kompetence, spretnosti in znanja, da bodo lahko opravljali različne poklice v elektroindustriji in gradbeništvu. Potrebovali bodo znanje iz "zelenih veščin", sposobnosti, ki so potrebne za ekološko preobrazbo okolja. Za reševanje pomanjkanja delovne sile v elektrotehniki bo zato potreben celosten pristop, ki vključuje promocijo in dvig prepoznavnosti poklica električarja, izboljšanje vajeniških programov in programov poklicnega usposabljanja v elektrotehniki ter zagotovitev, da bodo lahko posamezniki na teh delovnih mestih ključno prispevali h gospodarstvu in ciljem trajnosti okolja v obeh državah.

¹² Vir: IBV Summary. 2023. <https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf>

Panoga: Hotelirstvo in gostinstvo

Izbrani poklic: KUHAR

V panogi gostinstvo in hotelirstvo v obeh državah zelo primanjkuje osebja, zlasti kuharjev in dietnih kuharjev. Stanje brezposelnih kuharjev v Sloveniji je bilo lani, leta 2023, v primerjavi s predhodnim letom nekoliko boljše, kljub temu da povpraševanje po delavcih oziroma kuharjih presega ponudbo. Enako velja tudi v Avstriji, če analiziramo razliko med številom iskalcev zaposlitve in povpraševanjem po poklicu kuharja. To razlikovanje je mogoče razlagati kot prikaz številnih težav na tem področju, kot so brezposelnost po pandemiji COVID-19 ali trenutna prizadevanja, da bi več ljudi navdušili za delo v hotelirstvu in gostinstvu.

Statistični podatki v Sloveniji kažejo na vztrajno pomanjkanje kuharjev, saj je bilo leta 2022 v tej panogi 353 brezposelnih kuharjev, medtem ko je bilo povpraševanje po 3.237 kuharjih, septembra 2023 je bilo 334 brezposelnih kuharjev, povpraševanje pa po 2.397 kuharjih. Tudi na regionalni ravni je razviden primanjkljaj, saj se potrebe na trgu dela od leta 2022 do septembra 2023 rahlo povečujejo. Takšno stanje ne kaže le na pomanjkanje kandidatov, temveč tudi na potencialno nepriljavne delovne pogoje v sektorju.¹³

Velik prispevek turizma k avstrijskemu BDP močno oblikuje gostinski sektor, ki ga je pandemija hudo prizadela. Ponovno vzpostavitev normalnega poslovanja ovira pomanjkanje delovne sile, še posebej kuharjev. Privlačnost delovnega mesta kuharja še dodatno zmanjšuje stresno delovno okolje, poleg tega so lahko možnosti za poklicni razvoj omejene, kljub obstoječemu povpraševanju po strokovnih in usposobljenih kuharjih.¹⁴

V obeh državah je število vpisanih kandidatov v izobraževalne programe za pridobitev poklica kuhar večje od števila oseb, ki program tudi zaključijo in se usposobi za poklic. Potrebno je oblikovati strategije, ki bodo reševale težave zaradi katerih trenutno primanjkuje osebja, in bodo služile kot podlaga za oblikovanje privlačne poklicne poti v panogi hotelirstvo in gostinstvo za naslednjo generacijo strokovnjakov. Takšna strategija bi lahko vključevala na primer socialno-čustveno blaginjo zaposlenih, dobro plačilo in zagotavljanje možnosti za napredovanje v organizaciji.

¹³ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

¹⁴ Vir: [Arbeitsmarktdaten Online \(ams.or.at\)](https://ams.or.at)

Panoga: Gradbeništvo

Izbrani poklic: ZIDAR

Problem gradbenega sektorja v obeh regijah je resno pomanjkanje usposobljenih gradbenikov, kar je mogoče primerjati s trenutnim trendom v drugih državah. V obeh državah se kaže velik razkorak med številom razpoložljivih delovnih mest in količino ustrezno usposobljenih ali motiviranih posameznikov.

V Sloveniji je bila razlika med ponudbo in povpraševanjem po gradbenikih bolj očitna kot v večini evropskih držav. Konec leta 2022 je bilo brez dela 603 gradbenikov, medtem ko je bilo na voljo 2.748 delovnih mest. To razmerje se je do septembra 2023 spremenilo, in sicer je bilo na 182 brezposelnih gradbenikov 1.596 razpoložljivih delovnih mest. V Sloveniji oblikovan regionalni profil v gradbeništvu je pokazal, da ta trend ne pojenja, tako v gradbeništvu razkorak na trgu dela ostaja izziv.¹⁵

V Avstriji je stanje podobno, saj primanjkuje veliko število usposobljenih gradbenikov. Na pomanjkanje delovne sile in usposobljenih delavcev se v Avstriji opozarja že nekaj let. Na spletni strani AMS je trenutno 260 prostih delovnih mest v gradbeništvu na Avstrijskem Štajerskem (Avstrija, na dan 19. 3. 2024). Leta 2023 je bilo v Avstriji 255 prostih delovnih mest za 71 registriranih iskalcev vaještva v panogi gradbeništvo in 50 prostih delovnih mest za 6 registriranih iskalcev vaještva v panogi gradbeništvo na Avstrijskem Štajerskem.¹⁶

Težave Slovenije in Avstrije pri privabljanju delavcev v gradbeništvo kažejo na velik problem znotraj gradbenega sektorja v pomanjkanju kadra. V tej panogi je potrebno poskrbeti za izboljšanje delovnih pogojev, uvedbo alternativnih programov usposabljanja in nenazadnje zagotoviti, da bo gradbeni poklic privlačen in trajnosten za mlajšo generacijo tudi v prihodnjih letih. Potrebno je poudariti in prikazati možnosti zaslužka oziroma plačila pri opravljanju tega poklica ter napredovanja v samem delu.

Ker gre za poklic, v katerem tradicionalno prevladujejo moški, je pomembno pokazati, da je pripravništvo za gradbenega inženirja lahko zanimivo in obetavno tudi za dekleta. Prav tako je pomembno ta poklic umestiti v širši, smiseln kontekst, na primer prikazati, kako lahko učinkovita gradnja ali prenova prispeva k varstvu podnebja.

¹⁵ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

¹⁶ Vir: [Arbeitsmarktdaten Online \(ams.or.at\)](https://ams.or.at)

Panoga: Zdravstvo

Izbrani poklic: BOLNIČAR / NEGOVALEC

V Sloveniji in Avstriji na področju zdravstva močno primanjkuje strokovnjakov, zlasti tistih, ki so ključni za izvajanje zdravstvenih storitev. Obe državi se soočata z velikim neskladjem med povpraševanjem in razpoložljivo delovno silo po zdravstvenih delavcih.

V Sloveniji je največje pomanjkanje v zdravstvu med zdravstvenim reševalnim in tehničnim osebjem. V letu 2022 je bilo registriranih 113 brezposelnih zdravstvenih delavcev, povpraševanje pa je bilo po 3.453 delovnih mestih. Po podatkih iz septembra 2023 je vrzel postala nekoliko manjša, in sicer 94 brezposelnih na 2.786 razpisanih delovnih mest. Stanje v panogi je resno, saj na kadrovsko problematiko vpliva več dejavnikov, med katerimi sta najpomembnejša pomanjkanje kandidatov in nezadovoljstvo zaposlenih.¹⁷

Tudi v Avstriji je veliko povpraševanje po kvalificiranih delavcih v zdravstvu, še posebej primanjkuje oskrbovalcev, strokovnjakov zdravstvene nege ter medicinskih tehničnih strokovnjakov. Avstrijska zvezna gospodarska zbornica (WKÖ) in objave prostih delovnih mest na strani AMS razkrivajo precejšnje število prostih delovnih mest v zdravstvu (1.464), kar kaže na nujno potrebo po več usposobljenih strokovnjakov v tem sektorju. K temu izzivu prispeva kompleksnost sistema usposabljanja za zdravstvene in socialne poklice v Avstriji, saj so za vstop na ta ključna področja na voljo različne izobraževalne poti.¹⁸

Obe državi pripisujeta veliko vrednost medicinskim sestram in zdravstvenemu osebju, ki dela v bolnišnicah, domovih za starejše in drugih organizacijah. Veščine, ki veljajo za ključne v tej panogi so na primer psihična in fizična zmogljivost, empatija, pripravljenost za delo v nestandardnih izmenah, itd. Kljub težjim razmeram dela, področje zdravstva omogoča opravljanje častnih poklicev, ki zagotavljajo pomembnost dela v podporo zdravju in dobremu počutju skupnosti.

V obeh državah je potrebno izboljšati privlačnost poklicev v zdravstvu, delovne pogoje in zagotoviti dostopnost ustreznih možnosti za usposabljanje in izobraževanje. To lahko storimo tako, da pokažemo svetle plati dela zdravstvenih delavcev, ga naredimo realnega in zagotovimo jasne možnosti za poklicni razvoj v zdravstvu in napredovanje.

¹⁷ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

¹⁸ Vir: <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> in <https://www.wko.at/austrian-economic-chambers>

Panoga: Metalurgija

Izbrani poklic: OBLIKOVALEC KOVIN S SPAJANJEM KOVIN

Metalurška industrija se sooča z velikim pomanjkanjem visokokvalificiranih delavcev, zlasti na delovnih mestih varilcev in kovinskih tehnikov.

Med poklici na področju metalurgije v Sloveniji najbolj primanjkuje varilcev. Čeprav se je število brezposelnih kvalificiranih delavcev v varilstvu od leta 2022 do začetka leta 2023 zmanjšalo, pa je povpraševanje ostalo visoko, saj se še vedno kaže velik razkorak med razpoložljivimi kvalificiranimi delavci in prostimi delovnimi mesti.¹⁹

Tudi v Avstriji primanjkuje kvalificiranih delavcev z izkušnjami na področju metalurgije. Na spletni strani AMS je za te poklice objavljeno precejšnje število prostih delovnih mest. Leta 2023 je bilo v Avstriji 605 prostih vajeniških mest za poklicni profil kovinski tehnik - strojna tehnologija, 74 je bilo registriranih iskalcev vajeništva, na Avstrijskem Štajerskem pa je bilo 113 prostih vajeniških mest in 16 registriranih iskalcev vajeništva.²⁰

Če želimo pritegniti in zadržati delavce na teh področjih, moramo najprej odpraviti temeljne vzroke za pomanjkanje te delovne sile: izboljšati delovne razmere, izboljšati programe poklicnega usposabljanja in vajeništva ter osveščati ljudi o možnostih v tej panogi.

Podobno kot pri elektrotehnikih je tudi pri metalurgiji potrebno poiskati strategije, ki dajejo posameznikom možnost, da praktično preizkusijo posamezne dejavnosti in s tem vzpodbudijo zanimanje mladih za izobraževanje v tej panogi. Zlasti v metalurgiji je potrebno pokazati, kako so posamezni delovni koraki povezani in kako so "majhni deli" zelo pomembni za oblikovanje "velike celote". Tudi pri tem je pomembno, da dekletom in fantom, mladim ženskam in mladim moškim zagotovimo ustrezne vzornike iz te panoge in jim poklic varilca prikažemo kot privlačnega. Namreč, kovinska tehnologija je zelo kompleksno področje, ki sega od izdelave skic do izdelave posameznih delov ali celotnih strojev in njihovega pregleda. Tako kot v številnih tehničnih poklicih tudi v tej panogi obstajajo številne možnosti za razvoj, napredovanje in kariero.

¹⁹ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

²⁰ Vir: Migration.gv.at: <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> in <https://www.wko.at/en-wko>

Panoga: Informacijska in komunikacijska tehnologija

Izbrani poklic: SISTEMSKI ADMINISTRATOR / VZDRŽEVALEC PROGRAMSKE OPREME

V obeh državah zelo primanjkuje kvalificiranih delavcev v industriji informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT), zlasti na delovnih mestih, ki vključujejo sistemsko administracijo, vzdrževanje programske opreme in programiranje računalniških aplikacij. Problem se odraža na področju tehnologije in digitalizacije na splošno, saj je potreba po strokovnem delu večja od ponudbe usposobljenih kandidatov.

V Sloveniji je primanjkljaj izrazit v poklicu sistemski administrator, tehnik in programer računalniških aplikacij. Na nacionalni ravni je bilo leta 2022 91 brezposelnih oseb programerjev, število prostih delovnih mest pa je bilo 281. Do konca septembra 2023 je število brezposelnih ostalo enako, potrebe pa so se zmanjšale na 200. Na regionalni ravni je bilo leta 2022 8 brezposelnih programerjev, potrebe po njih pa so bile 66. Do konca septembra 2023 se je število brezposelnih zmanjšalo na 7, potrebe pa so se povečale na 69. Razlika odraža pomanjkanje kvalificiranih kandidatov, zaradi česar delodajalci težko najdejo ustrezne kandidate.²¹

Podobno se tudi Avstrija sooča s pomanjkanjem kvalificirane delovne sile v sektorju informacijske in komunikacijske tehnologije, kjer je veliko povpraševanje po diplomiranih inženirjih za obdelavo podatkov in številnih specializiranih delovnih mestih na področju informacijske tehnologije. Seznam objavljen v avstrijskih virih poudarja primanjkljaj poklicev v IKT in posebej opozarja na nujno potrebo po tehnikih za obdelavo podatkov, informacijskih tehnologij s poudarkom na sistemskem inženirstvu in sistemskih administratorjih.²² Leta 2023 je bilo v Avstriji za poklicni profil informacijski tehnolog oziroma sistemski administrator, 118 odprtih vajeniških mest s 178 registriranimi iskalci vajeništva tega poklica, na Avstrijskem Štajerskem pa le 15 registriranih iskalcev vajeništva in 19 odprtih vajeniških mest za ta poklic.²³

Za pripravo kandidatov na poklic v informacijski tehnologiji se običajno uporablja formalno izobraževanje ali vajeništvo, ki združuje praktično usposabljanje s tehnično izobrazbo. Takšno izobraževanje je podlaga za različne možnosti zaposlitve na tem področju, od ustvarjanja uporabniku prijaznih rešitev do zagotavljanja delovanja računalniških sistemov in omrežij.

²¹ Vir: Zavod RS za zaposlovanje

²² Vir: Migration.gv.at

²³ Vir: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb>

6. DEJAVNIKI, KI PRISPEVAJO K POMANJKANJU DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

Deficitarni poklici in pomanjkanje delovne sile so se v današnji družbi pojavili kot posledica neravnovesja na trgu dela. Nekatera podjetja se soočajo s presežkom delovne sile, medtem ko se druga soočajo s pomanjkanjem ljudi, ki bi opravljali določen poklic (Česnik, 2023). Slednje se odraža kot pomanjkanje delovne sile na trgu dela, zlasti kadar podjetja za svoja prosta delovna mesta ne morejo najti ustrezno usposobljenega kadra. Danes so deficitarni poklici tisti, ki zaradi narave dela ali plačila na splošno niso cenjeni in priznani v družbi. Ne glede na to, kako se podjetja odzovejo na določen deficitarni poklic, bodisi z izkazovanjem velikega povpraševanja bodisi z oglaševanjem različnih prostih delovnih mest, jim kljub vsem prizadevanjem ne uspe najti ustrezno izobražene in usposobljene delovne sile.

Ko govorimo o deficitarnih poklicih, se moramo vprašati, zakaj obstaja ta razkorak med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili.

V Sloveniji avtorji, kot je Česnik (2013), trdijo, da lahko večino vzrokov pripisujemo izobraževalni politiki in spremembam vrednot, do katerih je prišlo v zadnjih desetletjih zaradi gospodarske strukture držav. Zaradi množičnega izobraževanja in vpisa na višje in visoke šole so postali poklici, ki zahtevajo poklicno izobraževanje, manj družbeno cenjeni in nagrajeni. Tak primer so inženirji, katerih plače so pogosto nižje od plač ekonomistov ali pravnikov. Zaradi spremenjenih vrednot in težjih delovnih pogojev so nekateri poklici postali manj ugledni. Nekateri tuji avtorji, na primer Chalanger (2003), trdijo, da so razlogi za pomanjkanje nekaterih poklicev, pomanjkanje veščin in znanj, ki jih od njih pričakujejo potencialni delodajalci. Med drugimi dejavniki opozarja tudi na staranje delovne sile, upadanje rodnosti in upokojevanje. Tudi Oliver in Turton (1982) kot pomemben dejavnik, ki posameznikom manjka za določeno delovno mesto, opredeljujeta kompetence in značilnosti posameznikov. Kot najpomembnejši razlog pogosto navajata podcenjenost določenega poklica ter spremembe v izobraževalnem sistemu in vrednostnem sistemu določene družbe. Velik del pa lahko pripišemo tudi posameznikom samim, ki bodisi nimajo potrebnih kompetenc, da bi na trgu dela konkurirali za delovna mesta in poklice, ki jih ponujajo delodajalci.

Zavod RS za zaposlovanje opredeljuje štiri glavne razloge za pomanjkanje delovne sile v Sloveniji:

- ❖ za prosto delovno mesto ni kandidatov ali jih je premalo,
- ❖ delovna sila obstaja, vendar ni dovolj usposobljena (pomanjkanje ustreznih znanj, kompetenc, spretnosti, izpitov, licenc), zaradi česar delodajalci težko najdejo ustrezne kandidate,
- ❖ delovni pogoji (npr. plača, neugoden delovni čas, težko fizično delo itd.) odvrčajo kandidate od iskanja zaposlitve v teh poklicih,

- ❖ strukturni dejavniki (starost, dolgotrajna brezposelnost, itd.) vplivajo na stopnjo brezposelnosti kandidatov na trgu dela.²⁴

Glede na rezultate raziskave opravljene v Avstriji, so razlogi za pomanjkanje kvalificiranih delavcev na njihovem trgu dela naslednji:

- slabo poznavanje vsebine ali dejanskih dejavnosti poklicev,
- slabo poznavanje poklicnih poti, nadaljnjega usposabljanja in možnosti napredovanja v poklicih,
- slabo poznavanje prispevka posameznih poklicev k reševanju aktualnih družbenih, socialnih in gospodarskih problemov (varstvo podnebja, trajnostni razvoj, osamljenost, "dobro počutje" itd.) ter s tem povezanega občutka smisla in dodane vrednosti posameznika k družbi in okolju,
- spolni stereotipi in tradicionalni vzorci omejujejo izbiro poklicnih možnosti, ki so na voljo zlasti dekletom in ženskam,
- pomanjkanje vzornikov, zlasti na poklicnih področjih z močno moško ali žensko konotacijo,
- stalna potreba po privlačnih, inovativnih in predvsem učinkovitih orodjih in pristopih za poklicno usmerjanje,
- malo ali včasih preprosto nezadostno število priložnosti za preizkušanje poklicne poti v praksi (pripravištva, vajeništva itd.),
- pogosto precej slaba podoba vajeništva,
- pogosto precej slaba podoba celotnih sektorjev in področij dejavnosti,
- domnevno ali dejansko nepriljavno plačilo, delovni čas, delovni pogoji, delovno okolje,
- predsodki ali pomembne predhodne izkušnje v družinah trajno vplivajo na poklicne odločitve mladih,
- tako imenovana generacija "baby boom" počasi zapušča trg dela in se upokojuje, zaradi demografskih trendov pa na trg dela vstopa manj "novih" in mladih delavcev,
- na trgu dela obstajajo regionalne razlike, tako glede prostih delovnih mest kot glede iskalcev zaposlitve, in ta dva dejavnika pogosto ne gresta skupaj. Pomanjkanje mobilnosti in omejene možnosti za delo nekatere ciljne skupine še dodatno omejujejo,
- če ljudje delajo s krajšim delovnim časom, so podjetjem na voljo le omejeno število ur. Avstrija je imela leta 2022 s približno 30-odstotno stopnjo zaposlenosti s krajšim delovnim časom, drugo najvišjo stopnjo zaposlenosti s krajšim delovnim časom v EU,
- demografske spremembe v Avstriji močno vplivajo tudi na razvoj trga dela in ponudbo kvalificiranih delavcev.²⁵

Primerjalna analiza dejavnikov, ki prispevajo k pomanjkanju delovne sile v Sloveniji in Avstriji, razkriva nekatere skupne vzroke, pa tudi nekatere specifične razlike med državama.

²⁴ Vir: Zavod RS za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/> in https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Poklicni_barometer/pb-23-razlogi-za-primanjkljaj.pdf

²⁵ Vir: Drucker, C. (2024). Fachkräftemangel in Österreich – Zahlen – Daten – Fakten – ein Überblick.

Skupni dejavniki:

1. **Izobraževalna politika:** V obeh državah je vpliv izobraževalne politike na pomanjkanje delovne sile očiten. V Sloveniji je večji poudarek na množičnem vpisu v visokošolsko izobraževanje. V Avstriji prihaja do pomanjkanja znanja o vsebini poklicnih profilov, informacij o možnostih usposabljanja in nadaljnjega izobraževanja.
2. **Demografske spremembe:** Obe državi se soočata s staranjem prebivalstva, zmanjševanjem rodnosti in staranjem delovne sile, kar vodi v pomanjkanje delovne sile.
3. **Tehnološki razvoj in globalizacija:** Hitri tehnološki razvoj in globalizacija vplivata na potrebe po drugačni ali različni delovni sili, nekateri poklici lahko postanejo zastareli ali zahtevajo večjo specializacijo.
4. **Neprivlačni delovni pogoji:** Obe državi izpostavljata neprivlačne delovne pogoje kot dejavnik, ki kandidate odvrča od iskanja zaposlitve v nekaterih poklicih.

Razlike med državama:

1. **Regionalne razlike:** V Avstriji obstajajo regionalne razlike glede prostih delovnih mest in iskalcev zaposlitve, medtem ko so v Sloveniji regionalne razlike izrazitejšje zaradi geografskih omejitev.
2. **Mobilnost delovne sile:** V Avstriji je mobilnost delovne sile večja, kar omogoča večjo prožnost pri odzivanju na potrebe trga dela, medtem ko je mobilnost delovne sile v Sloveniji precej omejena.
3. **Podoba poklicev in panog:** Obe državi se soočata s podcenjevanjem in slabim ugledom nekaterih poklicev in panog.
4. **Spremembe v gospodarstvu:** Spremembe v gospodarskih panogah lahko različno vplivajo na povpraševanje po določenih poklicih v obeh državah.

Za lažjo orientacijo je treba najprej razumeti trg dela in njegove zakone. Kot pove že sama beseda gre za trg, izmenjavo blaga in trgovanje z njim. Na trgu dela so te dobrine storitve dela ali kompetence delovne sile. Gre za optimalno usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Ponudba se nanaša na to, katere kompetence ali storitve lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcem. Povpraševanje se nanaša na to, katera delovna mesta ali storitve delodajalci ponujajo iskalcem zaposlitve. Na trg dela vplivajo družbene norme, zakonodaja, gospodarstvo in dogodki v družbi kot celoti. Družba močno vpliva na vrednost dela, saj ceni vrednost posameznikovega dela. Nekatera dela so v družbi bolj cenjena kot druga. Na družbo vpliva sam trg dela, saj oblikuje določene družbene strukture in zagotavlja vir dohodka za prebivalstvo. Finančni vidik, ki ga ponuja trg dela, je močno povezan s posameznikovim položajem, občutkom varnosti in izbiro življenjskega sloga. Lahko rečemo, da trg dela vpliva na blaginjo družbe. Trg dela je dinamičen. Ponudba in povpraševanje nista nikoli v ravnovesju, saj se razmerje med njima na trgu dela nenehno spreminja. Dinamiko med ponudbo in povpraševanjem narekuje struktura gospodarstva. Tako je lahko povpraševanje po določenih poklicih veliko, vendar jih na trgu dela ni ali pa jih primanjkuje, in takrat govorimo o deficitarnih poklicih.

Na trgu dela pa ne govorimo le o poklicih, temveč tudi o kompetencah, ki jih lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcem v okviru iskanega poklica. Tu se pojavljajo največje razlike med iskalci zaposlitve. Iskalec zaposlitve, ki je najbolj kompetenten za opravljanje določenega dela, ima na trgu dela prednost. Zaradi tehnoloških, strukturnih in demografskih sprememb ter globalizacije se spreminja tudi povpraševanje na trgu dela, saj prehajamo v novo industrijsko dobo, ki temelji na digitalizaciji, avtomatizaciji in robotizaciji. Pri izbiri poklicne poti je pomembno slediti razvojnim trendom, trendom zaposlovanja in spremljati gibanja na trgu dela na lokalni in globalni ravni. Spremljanje razvoja na področjih, ki vplivajo na trg dela, nam omogoča, da pravočasno zaznamo spremembe in priložnosti na trgu dela ter se pravočasno odzovemo nanje in prilagodimo.

V obeh državah je ključnega pomena tudi zagotavljanje usklajenosti med izobraževanjem in potrebami trga dela, spodbujanje pozitivne podobe določenih poklicev, reševanje demografskih izzivov in ustvarjanje privlačnih delovnih pogojev za delavce.

7. VPLIV DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

Vpliv deficitarnih poklicev lahko negativno vpliva na gospodarsko produktivnost, saj omejuje možnost vlad, podjetij in posameznikov, da vlagajo v ključne sektorje, izobraževanje in infrastrukturo, kar lahko vodi v nižjo rast in konkurenčnost.

Primerjalna analiza vpliva deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji razkriva nekatere podobnosti in tudi razlike v njihovih učinkih na gospodarstvo, zaposlene in podjetja.

Podobnosti vpliva deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji

1. Omejevanje gospodarske produktivnosti: V obeh državah lahko pomanjkanje delovne sile v ključnih sektorjih negativno vpliva na gospodarsko produktivnost. To lahko omejuje možnost vlaganja v razvoj, infrastrukturo in izobraževanje, kar lahko dolgoročno privede do nižje rasti in konkurenčnosti.

2. Potreba po tuji delovni sili: Obe državi se soočata s potrebo po tuji delovni sili, da bi pokrili vrzel med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Tako Slovenija kot Avstrija se zateketa k privabljanju delavcev iz tujine, da bi zadovoljili svoje potrebe na trgu dela.

3. Prekomerno delo in zmanjšana učinkovitost: Pomanjkanje osebja lahko vodi v preobremenitev obstoječih zaposlenih, kar lahko povzroči pogostejše bolniške odsotnosti, več odpovedi in slabšo delovno učinkovitost.

4. Uporaba netradicionalnih oblik dela: Tako avstrijska kot slovenska podjetja razmišljajo o novih oblikah dela in agilnem delu kot načinu privabljanja in zadržanja mladih na delovnem mestu.

5. Potreba po vlaganju v trženje človeških virov: Tako avstrijska kot slovenska podjetja se soočajo z vse večjo potrebo po sredstvih za zaposlovanje in ohranjanju delovne sile.

Razlike v vplivu deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji

Pristop k privabljanju delovne sile: Avstrija se bolj osredotoča na trženje svoje delovne sile in privabljanje mladih Avstrijcev kot kvalificiranih delavcev prihodnosti, medtem ko Slovenija organizira zaposlitvene sejme v tujini, da bi privabila delovno silo iz drugih držav. V letih 2023/2024 je Zavod RS za zaposlovanje organiziral več zaposlitvenih sejmov v Severni Makedoniji, Bosni in Hercegovini ter v Srbiji. Na njih so bile predstavljene aktualne potrebe slovenskih delodajalcev, ki se soočajo z velikim pomanjkanjem kadra. V prvih desetih mesecih leta 2023 je bilo državljanom Severne Makedonije izdanih 3.688 soglasij za enotno dovoljenje za prebivanje in delo, kar je 40,3 % več kot v enakem obdobju lani. To pomeni, da so slovenski delodajalci pokazali zanimanje za zaposlovanje makedonskih delavcev, kar dokazuje tudi organizacija tega dogodka. Kljub precejšnji oddaljenosti je na dogodek prišlo 28 uglednih slovenskih delodajalcev iz vse Slovenije, ki zaposlujejo več kot 20.000 delavcev.²⁶

Če primerjamo vpliv deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji, lahko ugotovimo, da je v obeh državah ključno, da se podjetja prilagodijo spreminjajočim se razmeram na trgu dela, razvijejo inovativne strategije za privabljanje in ohranjanje delovne sile ter sodelujejo s pristojnimi organi in izobraževalnimi ustanovami pri zagotavljanju potrebnih kompetenc za pokrivanje vrzeli na trgu dela.²⁷

8. VLADNE POBUDE IN POLITIKE V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

To poglavje obravnava strategije in politike, ki jih Slovenija in Avstrija uporabljata za reševanje problematike pomanjkanja delovne sile in krepitev razvoja delovne sile. Obe državi sta izvedli vrsto vladnih in institucionalnih ukrepov, namenjenih zmanjševanju pomanjkanja znanj in spretnosti v različnih sektorjih, pri čemer sta poudarili pomen poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vajeništva in stalnega strokovnega razvoja. Te pobude odražajo proaktiven pristop k usklajevanju rezultatov izobraževanja s potrebami trga dela, kar zagotavlja stalno ponudbo kvalificirane delovne sile za izpolnjevanje razvijajočih se potreb njenih gospodarstev.

V Sloveniji so prizadevanja vlade osredotočena na prepoznavanje in podpiranje izobraževanja in usposabljanja v deficitarnih poklicih - na področjih, kjer povpraševanje po kvalificiranih delavcih presega ponudbo. S štipendijami, okrepljenimi vajeniškimi programi in poudarkom na učenju na delovnem mestu, želi Slovenija pritegniti mlade v poklice, ki so ključni za gospodarsko vzdržnost države. Poleg tega Slovenija sodeluje v pomembnih evropskih pobudah za izboljšanje delovnih pogojev in spodbujanje vseživljenjskega učenja, s čimer zagotavlja, da njena delovna sila ostaja konkurenčna in prilagodljiva.

²⁶ Vir: Zavod RS za zaposlovanje: [Prvi zaposlitveni dogodek v Makedoniji obiskalo 2.000 zainteresiranih iskalcev zaposlitve - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](#)

²⁷ Vir: Roš, I. (2010). Deficitarnost izobrazbenih profilov v Sloveniji. in Helmut, D., Winkler, B. (2018). Skilled Labour Shortage in Austria.

Avstrija se je osredotočila na ciljno usmerjene pobude, kot sta štipendija za kvalificirane delavce in rdeče-bele-rdeče kartice, da bi pritegnila in zadržala kader v deficitarnih poklicih. Pristop države vključuje podporo pri usposabljanju v tehničnih, zdravstvenih in socialnih sektorjih ter spodbujanje vključevanja državljanov tretjih držav na trg dela. Avstrijske celovite politike trga dela poudarjajo tudi aktivno politiko zaposlovanja, poklicne kvalifikacije ter potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja, kar poudarja zavezanost države k ustvarjanju dinamične in vključujoče delovne sile.

Pregled strategij v obeh državah omogoča vpogled v to, kako se Slovenija in Avstrija spopadata z izzivi pomanjkanja delovne sile in deficitarnimi poklici na splošno.

8.1 Vladne pobude in politike v Sloveniji

Slovenija sprejema različne vladne in institucionalne ukrepe za reševanje pomanjkanja delovne sile. Nekateri od teh ukrepov vključujejo:

1. **Štipendije za deficitarne poklice**, katerih namen je spodbuditi mlade, da se izobražujejo za tiste poklice, ki jih na trgu dela primanjkuje. Deficitarna področja in programi usposabljanja so opredeljeni v veljavni politiki štipendiranja.²⁸

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije vsako leto objavi javni razpis za štipendije za deficitarne poklice, ki so namenjene spodbujanju mladih k vpisu v izobraževalne programe za poklice, za katere na trgu dela primanjkuje kadrov. Seznam poklicev, ki se štejejo za deficitarne, se lahko spreminja. Pri pripravi vsakoletnega razpisa Sklad sodeluje z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstvom za izobraževanje, Centrom RS za poklicno izobraževanje in Zavodom RS za zaposlovanje. Skupaj z njimi Sklad pripravi nabor deficitarnih poklicev (na podlagi Politike štipendiranja 2020-2024), za katere obstaja neskladje med sedanjim in prihodnjim številom razpoložljivega kadra ter predvideno ponudbo delovnih mest. Med deficitarne poklice, ki so upravičeni do štipendije za leto 2023/2024, je bilo tako uvrščenih 28 poklicev. Kot primer lahko navedemo, da triletnih programov za mehatronik operater in električar ni bilo več. V zadnjih letih je bilo namreč za ta dva programa podeljenih največ štipendij. Tako se je vpis izboljšal in je trenutno zadosten.²⁹

2. **Spodbujanje programov vajeništva**: Spodbujanje mladih, da se odločijo za vajeništvo v določenih sektorjih, je ključnega pomena za odpravljanje pomanjkanja znanj in spretnosti v določenih sektorjih. Pri vajeniškem usposabljanju se vsaj 50 % programa usposabljanja

²⁸ Vir: [Štipendije za deficitarne poklice | GOV.SI](#)

²⁹ Vir: SPIPS RS: [Objavljen je razpis za štipendije za deficitarne poklice za šolsko leto 2023/2024 | Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS \(srips-rs.si\)](#)

izvaja kot praktično usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu, v realnem delovnem okolju (tj. najmanj 56 tednov v treh letih).³⁰

3. **Izboljšanje delovnih pogojev:** Ustvarjanje spodbud za delo v določenih poklicih je pomembno za privabljanje večjega števila delavcev. Slovenija trenutno sodeluje v največji evropski raziskavi o delovnih pogojih. Ta pomembna pobuda, ki se je v Sloveniji začela 14. februarja 2024, ima ključno vlogo pri oblikovanju politik zaposlovanja in socialnih politik na nacionalni in evropski ravni, njen cilj pa je anketirati približno 50.000 delavcev, da bi osvetlili različne vidike poklicnega življenja, od zaposlitvenega statusa in organizacije delovnega časa do zdravja in varnosti pri delu ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Slovenija je sprejela tudi spremembe Zakona o delovnih razmerjih (novela ZDR-1), katerih cilj je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejšega in bolj predvidljivega zaposlovanja ob zagotavljanju prožnosti na trgu dela, izboljšanjem dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih in izboljšanjem samih delovnih pogojev.³¹
4. **Spodbujanje nadaljnjega usposabljanja:** Delodajalci in vlada morajo zaposlenim zagotoviti možnosti za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, da bi izboljšali svoje sposobnosti in ostali konkurenčni na trgu dela. Programi izpopolnjevanja in usposabljanja v Sloveniji zagotavljajo možnosti za poglobljanje in širjenje poklicnih znanj in spretnosti ter poklicnih kompetenc. Ob zaključku programa se pridobi poklicna kvalifikacija na isti ravni kot izobrazba.³²
5. **Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja** zagotavlja tudi dobro delujoča mreža Evropske unije, saj je poklicno izobraževanje in usposabljanje opredeljeno kot prednostno področje sodelovanja v okviru pobude Evropski izobraževalni prostor 2021-2030, v kateri sodeluje tudi Slovenija. Države članice so si v okviru Sveta EU zastavile cilj, da naj bi do leta 2025 vsaj 60 % diplomantov poklicnega izobraževanja in usposabljanja v času poklicnega izobraževanja in usposabljanja sodelovalo pri učenju na delovnem mestu. Svet EU je 24. novembra 2020 sprejel Priporočilo o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost. V priporočilu so določena ključna načela za zagotovitev, da se poklicno izobraževanje in usposabljanje prilagaja potrebam trga dela ter zagotavlja kakovostne učne priložnosti za mlade in odrasle. Prav tako močno poudarja večjo prožnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja, boljše možnosti za učenje na delovnem mestu in vajeništvo ter boljše zagotavljanje kakovosti.³³

³⁰ Vir: Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

³¹ Vir: [Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M \(hrm-revija.si\)](#) in [Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih | GOV.SI](#)

³² Vir: [Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#)

³³ Vir: [Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | European Education Area \(europa.eu\)](#)

6. Zavod RS za zaposlovanje že vrsto let izvaja različne programe izobraževanja, usposabljanja in spodbujanja zaposlovanja, znane kot aktivna politika zaposlovanja. **Aktivna politika zaposlovanja** je skupek ukrepov na trgu dela, katerih cilj je povečati zaposlenost in zmanjšati brezposelnost, povečati zaposljivost ljudi na trgu dela ter povečati konkurenčnost in prilagodljivost delodajalcev. Brez podpore programov se zaposlitvene možnosti zmanjšujejo bodisi zaradi neustreznih ali zastarelih znanj in spretnosti bodisi zaradi dolgotrajne neaktivnosti.³⁴
7. **Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK).** Nacionalne poklicne kvalifikacije dokazujejo pomen različnih načinov pridobivanja znanja. Ne le z izobraževanjem v šolah, temveč tudi s priložnostnim delom doma, prostovoljstvom, počitniškim ali študentskim delom, tečaji, seminarji in delavnicami, hobiji in prostočasnimi dejavnostmi ter z uporabo različnih medijev. Nacionalno ogrodje poklicnih kvalifikacij je prava priložnost za prepoznavanje, povezovanje in nadgrajevanje vseh spretnosti za določeno poklicno področje. Če nekdo uspešno opravi ocenjevanje, dobi javno veljavno nacionalno poklicno kvalifikacijo ali potrdilo o osnovni kvalifikaciji. Nacionalna poklicna kvalifikacija ali potrdilo o osnovni kvalifikaciji ne predstavlja stopnje izobrazbe, zato se posamezniku ni treba vrniti v redno izobraževanje. Usposabljanje zagotavlja neformalna znanja in spretnosti ter kompetence za opravljanje poklicev ali strokovnih nalog, ki jih zahtevajo delodajalci.³⁵
8. **Strategija vključevanja tujcev na trg dela.** Slovenija zaznava pomanjkanje delovne sile na trgu dela, zaradi česar delodajalci iščejo manjkajočo delovno silo zunaj ozemlja Slovenije. Tudi če se gospodarske razmere spremenijo, se glede na staranje prebivalstva in uvedbo sistema dolgotrajne oskrbe predvideva, da bomo do leta 2030 samo na področju socialnega varstva potrebovali vsaj 10.000 novih zaposlenih, na področju digitalne preobrazbe pa se kaže tudi jasna potreba po dodatnih strokovnjakih s področja IKT.³⁶

Glede na navedeno ter zaradi strukturnih neskladij na trgu dela in vse večjega pomanjkanja delavcev v poklicih, ki jih na trgu primanjkuje že več let, se v zadnjih letih povečuje tudi število izdanih delovnih dovoljenj in soglasij za zaposlovanje tujcev v Republiki Sloveniji. V skladu s slovensko zakonodajo je večini tujcev zagotovljen dostop do trga dela, neomejen ali pod posebnimi pogoji. Z novimi ukrepi v "Strategiji vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije", kot so: 1. Vzpostavitev INFO točke v okviru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, 2. Seznanitev z informacijami, ki jih zagotavlja Policija, 3. Socialna aktivacija z namenom približevanja ciljnih skupin trgu dela, želi ta strategija zapolniti vrzel, nastalo zaradi intenzivne gospodarske rasti, in omogočiti tujemu delavcu, da pred vstopom na slovenski trg dela pridobi aktualne informacije, znanja in vedenje. Informacijska točka v Sloveniji bo tako

³⁴ Vir: Zavod RS za zaposlovanje. gov.si

³⁵ Vir: Zavod RS za zaposlovanje. gov.si

³⁶ Vir: [Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti | GOV.SI](#) ter [Ministrstvo za digitalno preobrazbo | GOV.SI](#)

izhodišče za delo na predintegracijskih ukrepih v matični državi in bo delovala na podlagi aktualnih informacij s slovenskega trga dela ter na podlagi informacij, ki jih redno pridobivajo pisarne za delodajalce v okviru Zavoda RS za zaposlovanje.³⁷

8.2 Vladne pobude in politike v Avstriji

Avstrija se zaveda ključnega vpliva usposobljene delovne sile na gospodarsko trajnost in rast države, zato je sprožila več ciljno usmerjenih pobud za spodbujanje in privabljanje kadra. Zavezanost Avstrije k izboljšanju zaposljivosti delovne sile se odraža v njenih celovitih politikah trga dela, ki vključujejo podporo vajeništvu, poklicnemu usposabljanju in vključevanju manj zastopanih skupin. Z večstranskim pristopom, ki združuje izobraževanje, usposabljanje in zakonodajne reforme, želi Avstrija razviti dinamično, usposobljeno in prilagodljivo delovno silo, ki bo sposobna izpolnjevati spreminjajoče se zahteve sodobnega trga dela.

1. Štipendije za kvalificirane delavce so pobuda za financiranje, namenjena odpravljanju pomanjkanja znanj in spretnosti na določenih področjih v Avstriji. Namenjena je usposabljanju in nadaljnjemu izobraževanju na področjih MINT (matematika, informacijska tehnologija, naravoslovje in tehnologija), zdravstva in socialnega dela ter okoljskih in ekoloških področij. Namen štipendije je podpreti posameznike, ki želijo izboljšati svoje znanje in spretnosti ter si tako izboljšati zaposlitvene možnosti, zlasti v sektorjih, kjer je pomanjkanje znanja in spretnosti najbolj izrazito.

Upravičena so usposabljanja na tehničnih področjih z okoljsko usmeritvijo ter usposabljanja, povezana z zdravstvenim in socialnim delom, kot so zdravstvena pomoč, zdravstvena administracija in osnovnošolsko izobraževanje. Poleg tega se financirajo pripravljalni tečaji za izredne zaključne vajeniške izpite v vseh kvalificiranih poklicih za tiste, katerih najvišja dosežena stopnja izobrazbe je matura ali nižja.

Do štipendije so upravičeni zaposleni (ki morajo za čas usposabljanja vzeti dopust), brezposelni posamezniki in samozaposlene osebe, če imajo stalno prebivališče v Avstriji in imajo kvalifikacije, ki niso višje od 5. ravni nacionalnega ogrodja kvalifikacij (NOK). Prosilci morajo imeti v zadnjih 15 letih vsaj 208 tednov zaposlitve, ki jo krije zavarovanje za primer brezposelnosti, ali samozaposlitve, ki jo krijejo pokojninski prispevki. Poleg tega morajo pred začetkom usposabljanja za pridobitev štipendije prejeti usposabljanje in poklicno svetovanje ter po potrebi opraviti sprejemni izpit. Da bi bili upravičeni do financiranja, mora biti usposabljanje uvrščeno na seznam avstrijskega zavoda za zaposlovanje (AMS).

2. Pobuda za kvalificirane delavce v deficitarnih poklicih državljanom tretjih držav omogoča, da v Avstriji zaprosijo za **rdeče-belo-rdečo kartico**, ki velja 24 mesecev. Da bi bili upravičeni, morajo prosilci končati usposabljanje v priznanem deficitarnem poklicu, dobiti ponudbo za delo v Avstriji z zakonsko določeno minimalno plačo in pri merilih, kot so

³⁷ Vir: Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije. 2023. RS. Ministrstvo za notranje zadeve.

kvalifikacije, delovne izkušnje in jezikovno znanje, doseči najmanj 55 točk. Poklice, ki veljajo za deficitarne, vsako leto določi zvezni minister za delo in gospodarstvo in odražajo potrebe avstrijskega trga dela.

Prosilci ali njihovi bodoči delodajalci morajo predložiti vlogo skupaj s potrebnimi dokumenti, vključno z veljavno potno listino, nedavno fotografijo, dokazilom o celovitem zdravstvenem zavarovanju in drugimi zahtevanimi dokumenti. Avstrijski zavod za zaposlovanje (AMS) bo vlogo ocenil na podlagi predloženih dokumentov, vključno z dokazili o kvalifikacijah, delovnih izkušnjah in znanju jezikov.

Uspešni prosilci prejmejo rdeče-belo-rdečo kartico, ki jim omogoča naselitev v Avstriji za določeno obdobje in določeno delovno mesto. Po 21 mesecih zaposlitve, ki izpolnjuje merila za upravičenost, lahko imetniki zaprosijo za rdeče-bele-rdeče plus kartico, ki omogoča začasno naselitev in neomejen dostop do trga dela. Namen te pobude je odpraviti pomanjkanje delovne sile v Avstriji s privabljanjem kvalificiranih delavcev iz tretjih držav.

3. **Avstrija vlaga v aktivne politike trga dela.** Proračun za podporo mladim brezposelnim, dolgotrajno brezposelnim in poklicno usposabljanje kvalificiranih delavcev se bo povečal. Cilj teh politik je povečati tudi zaposljivost in uskladiti iskalce zaposlitve z razpoložljivimi delovnimi mesti, vključno s tistimi v deficitarnih poklicih, da bi odpravili pomanjkanje delovne sile. Te pobude predstavljajo avstrijski celotni pristop k reševanju pomanjkanja delovne sile s podporo politikam zaposlovanja, usposabljanja in vključevanja.
4. Avstrija podpira **vajeništvo**, da bi zagotovila stalen dotok kvalificirane delovne sile. To vključuje subvencije za vajeništvo v podjetjih, subvencije javnih zavodov za zaposlovanje za vajeništvo in podjetniško vajeniško usposabljanje. Poleg tega obstajajo programi obveznega izobraževanja in usposabljanja do 18. leta starosti in jamstvo za usposabljanje do 25. leta starosti, da bi mladi pridobili potrebna znanja in spretnosti.
5. **Javni zavod za zaposlovanje** ima ključno vlogo pri usklajevanju iskalcev zaposlitve z razpoložljivimi delovnimi mesti, vključno s tistimi v deficitarnih poklicih. Storitve kot so svetovanje za zaposlitev, osebna pomoč na delovnem mestu in poslovna služba NEBA, zagotavljajo prilagojeno podporo posameznikom, ki se soočajo z ovirami pri zaposlovanju, in tako prispevajo k odpravljanju pomanjkanja delovne sile. Služba NEBA («Netzwerk berufliche Assistenz»), ki jo financira služba socialnega ministrstva, je diferenciran sistem za podporo invalidom in mladim, ki jim grozi marginalizacija. Širok nabor izvajalcev zagotavlja zadovoljevanje individualnih potreb ciljnih skupin in je pomemben za politiko trga dela. NEBA je tudi pomembna podporna struktura za nadaljnji razvoj zakonodaje o enakosti.
 - ❖ »Jugendcoaching«. Cilj mladinskega »coachinga« je s svetovanjem, podporo in vodenjem primerov mladim, ki jim grozi izključitev, pokazati možnosti in poti vključitve.
 - ❖ »AusbildungsFit« je program za najstnike in mlade odrasle, ki so končali obvezno šolanje in iščejo podporo za nadaljnje izobraževanje ali poklicno usposabljanje. »AusbildungsFit« ponuja ciljno usmerjeno usposabljanje na področju kulturnih tehnik

ter vedenja na delovnem mestu in v odnosu z drugimi ljudmi. Z udeležbo v programu naj bi se mladi seznanili z naslednjo stopnjo usposabljanja, ki je zanje najbolj primerna.

6. **"Pobuda za zaposlovanje 50+"** spodbuja zaposlovanje starejših s subvencijami za vključevanje in subvencijami za plače delodajalcev. Ta pobuda je namenjena posameznikom, starejšim od 50 let, ki so vsaj šest mesecev prijavljeni na javnem zavodu za zaposlovanje. S spodbujanjem zaposlovanja starejših delavcev želi Avstrija izkoristiti izkušnje in znanja te demografske skupine za reševanje pomanjkanja delovne sile.
7. **Program Fit2Work** je storitev svetovanja in sekundarne preventive za zaposlene in brezposelne osebe z invalidnostjo, kroničnimi boleznimi ali drugimi zdravstvenimi okvarami. Njegov cilj je ohraniti ali obnoviti njihovo delovno zmožnost in z zgodnjim posredovanjem omogočiti hiter ponovni vstop na trg dela, kar lahko pomaga posameznikom, ki bi bili sicer izključeni s trga dela, in tako prispeva k reševanju pomanjkanja delovne sile.
8. Avstrija izvaja vrsto drugih ciljno usmerjenih politik za **izboljšanje dostopa do trga dela za migrante in osebe s priznanim statusom begunca**. Programi, kot so mentorstvo za migrante, pobude za jezikovno podporo ter priznavanje in ocenjevanje kvalifikacij, pridobljenih v tujini, so bistveni za vključevanje te skupine na trg dela. Glede na morebitno pomanjkanje delovne sile v nekaterih sektorjih ima lahko vključevanje migrantov in beguncev ključno vlogo pri zapolnjevanju teh vrzeli.

Na avstrijskem Štajerskem obstaja veliko pobud, ki jih podpirajo različni programi in organi financiranja, namenjenih odpravljanju pomanjkanja znanj in spretnosti. Navajamo le nekaj primerov:

1. **AusbildungsFit** je avstrijska pobuda, namenjena mladim in odraslim, ki so končali obvezno izobraževanje in iščejo podporo za nadaljnje akademsko ali poklicno usposabljanje. Ker priznava, da nekateri mladi po zaključku šolanja potrebujejo dodaten čas in podporo za vstop na trg dela, je cilj programa tem posameznikom zagotoviti priložnost za pridobitev osnovnih kvalifikacij in socialnih veščin, ki jim jih primanjkuje. Prav tako jih seznanja z različnimi možnostmi usposabljanja, kar povečuje njihovo zaposljivost na trgu dela.

2. **Štajerska mladinska šola**, ki jo podpirata Evropski socialni sklad in AMS Styria, je namenjena ogroženim mladim, starim od 15 do 25 let, zlasti tistim z begunskim ozadjem. Ponuja specializirano usposabljanje na področju pismenosti, učenja jezikov, osnovnega izobraževanja, poklicne orientacije in podpore pri socialnem delu ter si prizadeva za oblikovanje individualiziranih izobraževalnih poti za svoje udeležence. Cilj programa, ki lahko traja do enega leta z 20 urami usposabljanja na teden, je izboljšati vključevanje udeležencev na trg dela in v družbo. Udeležba v programu je še posebej spodbudna za mlade ženske, vanj pa se lahko vključijo posamezniki iz vseh štajerskih regij.

3. Mafalda je avstrijsko združenje, ki si prizadeva za opolnomočenje deklet in mladih žensk. Ponuja vrsto podpornih in razvojnih storitev, namenjenih spodbujanju njihove osebne in poklicne rasti. Z izobraževalnimi programi, delavnicami in svetovanjem Mafalda zadovoljuje različne potrebe, vključno s poklicnim usmerjanjem, socialno vključenostjo in osebnim razvojem. Organizacija ima ključno vlogo pri spodbujanju enakosti spolov ter mladim ženskam zagotavlja orodja in znanje, ki jih potrebujejo za samozavestno krmarjenje v življenju.

4. ZAM Steiermark GmbH se osredotoča na izboljšanje poklicnih možnosti žensk na trgu dela. Podjetje ZAM Steiermark GmbH je znano po tem, da ponuja programe in pobude, namenjene podpori kariernemu razvoju žensk in njihovem vključevanju na različna poklicna področja, s poudarkom na enakosti in opolnomočenju na delovnem mestu.

5. Po uspešnem pilotnem projektu je leta 2015 v vseh večjih regijah Avstrijske Štajerske začela delovati **regionalna koordinacija za izobraževalno in poklicno usmerjanje na Avstrijskem Štajerskem** (**»Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark«**). Njen glavni cilj, ki se nahaja v okviru regionalnih razvojnih organizacij, je racionalizirati izobraževalno in poklicno usmerjanje znotraj regionalnih struktur. Pobuda se osredotoča na vodenje strateških razprav, ugotavljanje potreb, priporočanje ukrepov in zagotavljanje izvajanja usklajenih ciljev na regionalni ravni, kar učinkovito povezuje nacionalne strategije z izvajanjem na lokalni ravni.

6. BerufsInfoZentren (BIZ) avstrijskega javnega zavoda za zaposlovanje (AMS) ponujajo celovite storitve za posameznike, ki so na kariernem razpotju ali se soočajo z izbiro izobraževanja. Zagotavljajo prilagojeno svetovanje in informacije o poklicni poti, izobraževanju in usposabljanju. Na vsaki lokaciji BIZ so na voljo brošure, video postaje in računalniki za iskanje zaposlitve ter redni dogodki na trgu dela. Centri BIZ imajo certifikat IBOBB, ki zagotavlja kakovost pri zagotavljanju nevtralnih informacij, svetovanja in usmerjanja o izbiri izobraževanja in poklicne poti.

Projektni partner Nowa že vrsto let sodeluje pri različnih projektih in dejavnostih skupaj s podjetji in organizacijami na področju zaposlovanja in ohranjanja zaposlitve za različne sektorje in področja dejavnosti. Kot učinkovite pristope, izvaja naslednje aktivnosti:

- ❖ zadrževanje kadra, usmerjeno v enakost,
- ❖ novi pristopi pri delu kot priložnost za delodajalce in zaposlene (prožnost delovnega časa in lokacije, sodelovanje in soodločanje, samoorganizacija v skupinah, itd.),
- ❖ vključevanje načela enakosti spolov in raznolikosti v trženje, načrtovanje in razvoj človeških virov,
- ❖ spodbujanje razvoja in izkoriščanja potencialov,
- ❖ usposobljenost zaposlenih,
- ❖ ukrepi in dejavnosti za poklicno usmerjanje in poklicno informiranje z vidika spola in raznolikosti od vrtca naprej,
- ❖ vključevanje participativnih in v enakost usmerjenih pristopov za vajeniško usposabljanje.

Vladne pobude in politike v Sloveniji in Avstriji so zgled celovitih in strateških pristopov k reševanju izzivov na trgu dela, zlasti pomanjkanja kvalificiranih delavcev v različnih sektorjih. Cilj teh pobud ni le ublažiti sedanje pomanjkanje znanj in spretnosti, temveč tudi predvideti prihodnje potrebe trga dela ter zagotoviti odpornost in prilagodljivost delovne sile.

Slovenija in Avstrija z opredelitvijo in podpiranjem usposabljanja v deficitarnih poklicih dokazujeta usklajena prizadevanja za obravnavo specifičnih področij, kjer povpraševanje po kvalificirani delovni sili presega ponudbo. Štipendije, okrepljeni vajeniški programi ter spodbujanje nadaljnega usposabljanja in izobraževanja so le nekateri od ukrepov, sprejetih za privabljanje posameznikov v deficitarne poklice.

Ker se obe državi zavedata, da so privlačni delovni pogoji bistveni za ohranjanje in privabljanje kadra, sta sprejeli pobude za izboljšanje delovnega okolja. Sodelovanje Slovenije v največji evropski raziskavi o delovnih pogojih in avstrijske spremembe zakona o delovnih razmerjih kažejo na prizadevanja za oblikovanje preglednejšega, prožnejšega in zaposlenim prijaznejšega trga dela.

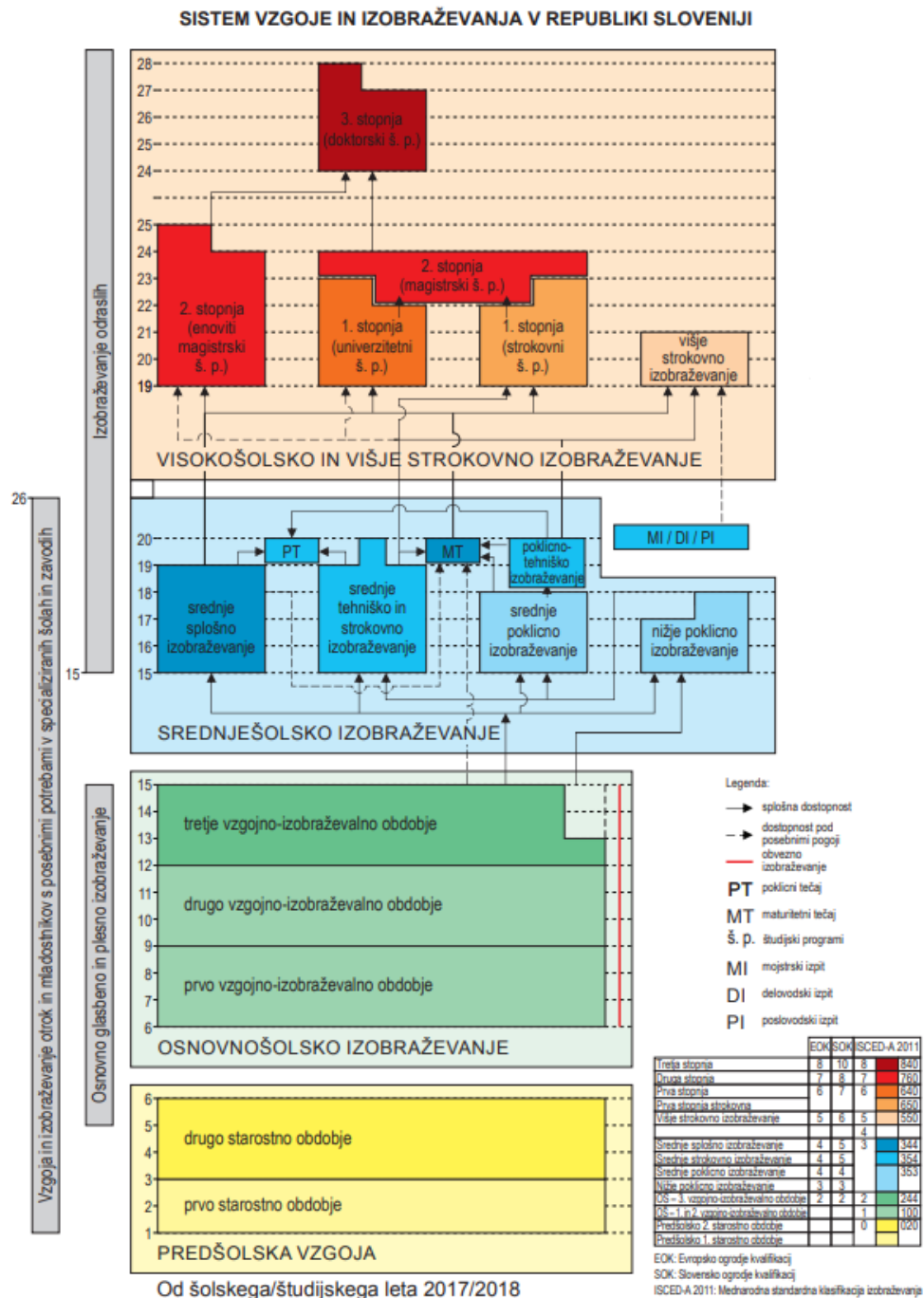
Vključevanje tujih delavcev je za Slovenijo in Avstrijo ključno vprašanje pri odpravljanju pomanjkanja delovne sile. Slovenija oblikuje strategije, kot so informacijske točke in socialna aktivacija, da bi tujim delavcem olajšala prehod na svoj trg. Avstrijski rdeče-beli-rdeči karton ponuja jasno pot za kvalificirane delavce iz tretjih držav, pri čemer se osredotoča na sektorje z velikim pomanjkanjem. Obe državi menita, da so tuji delavci ključni za zapolnitev vrzeli v znanju in spretnostih, in si prizadevata ustvariti podporno okolje, ki prispeva k njunim vključujočim in konkurenčnim gospodarstvom. Obe državi poudarjata pomen stalnega poklicnega razvoja ter potrjevanja neformalnega in priložnostnega izobraževanja. Aktivne politike zaposlovanja so ključnega pomena za povečanje zaposljivosti, konkurenčnosti in prožnosti tako pri posameznikih kot pri delodajalcih.

Pobude poudarjajo sodelovalni pristop, ki vključuje vladne organe, izobraževalne ustanove in industrijske deležnike. To sodelovanje je bistvenega pomena za zagotavljanje ustreznosti in učinkovitosti politik in programov. Poleg tega poudarek na prožnosti poklicnega usposabljanja in trga dela odraža zavezanost k prilagodljivosti ob spreminjajočih se gospodarskih razmerah.

S temi strateškimi pobudami Slovenija in Avstrija ne obravnavata le trenutnih izzivov na trgu dela, temveč tudi postavljata temelje za trajnostno gospodarsko rast in konkurenčnost. Celoviti pristopi obeh držav poudarjajo ključno vlogo vladnih pobud in politik pri oblikovanju usposobljene, vključujoče in v prihodnost usmerjene delovne sile. Te strategije zagotavljajo tudi uspešno prihodnost njunih gospodarstev in družb na nenehno razvijajočem se svetovnem trgu dela.

9. IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI IN AVSTRIJI

9.1 Izobraževalni sistem v Sloveniji



SLIKA 1: IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI³⁸

³⁸ Vir: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/ENIC-NARIC-center/solske-sheme/Sistem-vzgoje-in-izobrazevanja-v-Republiki-Sloveniji-v2.pdf>

Slovenski šolski sistem je sestavljen iz osnovnošolskega, srednješolskega in visokošolskega izobraževanja. Kvalifikacije, pridobljene s šolanjem, so razvrščene po slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK).

Osnovnošolsko izobraževanje izvajajo javni in zasebni vrtci, osnovne šole, osnovne šole s prilagojenim programom, glasbene šole ter zavodi za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami. Osnovnošolsko izobraževanje v Sloveniji je temelj izobraževalnega sistema, ki zagotavlja dostopno in obvezno izobraževanje za vse otroke med šestim in petnajstim letom starosti. Devetletni program je zasnovan tako, da spodbuja celostni razvoj otrok in jim omogoča pridobivanje ključnih znanj in spretnosti. Starši lahko izbirajo med javnimi in zasebnimi osnovnimi šolami ali šolanjem na domu, kar zagotavlja prilagodljivost ter izpolnjuje različne potrebe in želje družin. Javne šole, ki so del razvejane mreže, so dostopne vsem prebivalcem in otrokom omogočajo vpis v šole v njihovem šolskem okolišu.

Srednješolsko izobraževanje izvajajo gimnazije in srednje šole. Razdeljeno je na:

1. splošno,
2. strokovno in
3. poklicno.

Splošno srednješolsko izobraževanje zagotavljajo splošne in strokovne gimnazije. Nižje in srednje poklicno ter strokovno izobraževanje izvajajo poklicne in strokovne šole, praktično usposabljanje z delom pa šole skupaj z delodajalci. Srednješolsko izobraževanje je prvi korak k izbiri poklicne poti. Z njim dijaki pridobijo dragoceno znanje in izkušnje za vstop na trg dela ali nadaljnje izobraževanje v univerzitetnih študijskih programih ali študijskih programih višjega in visokega strokovnega izobraževanja. Z zaključeno srednjo šolo imajo vsi državljani možnost pridobiti splošno izobrazbo in poklic.³⁹

Vajeništvo v Sloveniji

Vajeništvo je oblika srednjega poklicnega izobraževanja, pri kateri dijak/učenec vsaj 40 % časa preživi v šoli in vsaj 50 % časa v praktičnem usposabljanju z delom pri delodajalcu. Z vajeništvom delodajalci in zbornice prevzemajo vse pomembnejšo vlogo v poklicnem izobraževanju, saj pri izvajanju vajeniškega programa tesno sodelujejo s šolo.

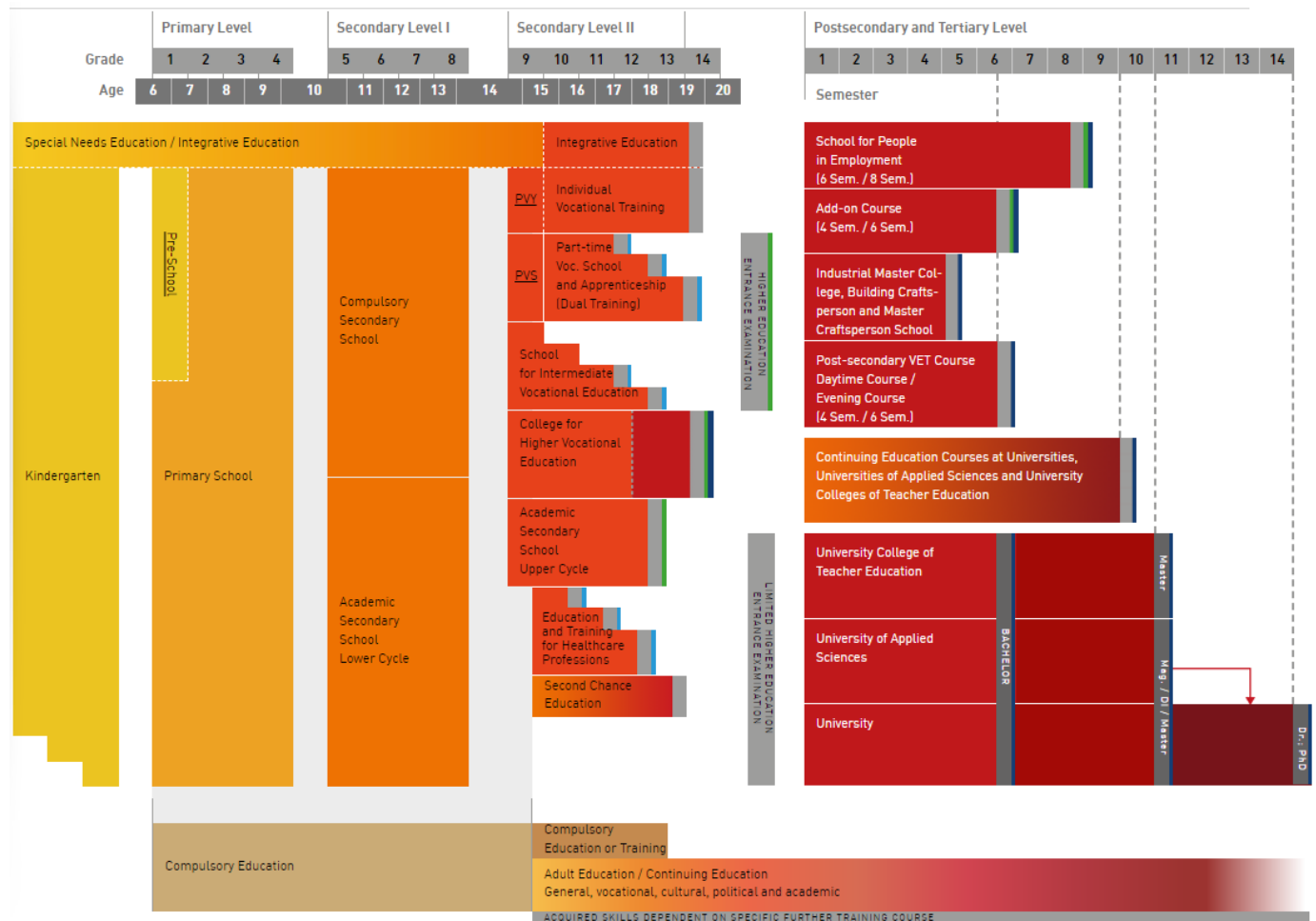
Kandidat za vajeništvo, bodoči vajenec, se vpiše v izbrani izobraževalni program in na izbrano šolo po enakem postopku kot drugi dijaki. Poleg tega kandidat za vajenca z izbranim podjetjem sklene vajeniško pogodbo za vsa tri leta izobraževanja. Podjetja, ki sodelujejo v vajeniških programih, morajo vajeništvo preveriti pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS) ali Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije (OZS). Kandidati lahko prosta vajeniška mesta iščejo v Centralni evidenci vajeniških mest.⁴⁰

³⁹ Vir: [Srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#) in [Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje | GOV.SI](#) in [MŠŠ \(gov.si\)](#)

⁴⁰ Vir: Resnik, Š.2021.Predstavitev vajeniške oblike izobraževanja za mladostnike in starše.

Tretji sklop izobraževanja, terciarno izobraževanje, zagotavljajo javne in zasebne ustanove. Sestavljata ga postsekundarno strokovno izobraževanje in visokošolsko izobraževanje. Višje strokovno izobraževanje zagotavljajo višje strokovne šole, visokošolsko izobraževanje pa fakultete, akademije in samostojni visokošolski zavodi.

9.2 Izobraževalni sistem v Avstriji



SLIKA 2: IZOBRAŽEVALNI SISTEM V AVSTRIJI⁴¹

Osnovnošolsko stopnjo sestavljajo razredi od 1 do 4 in jo obiskujejo otroci, stari približno od 6 do 10 let. Osnovna stopnja v Avstriji obsega tako imenovano osnovno šolo in je enaka za vse otroke.

Prva sekundarna stopnja obsega razrede od 5 do 8 in ni več enaka za vse otroke. V Avstriji otroci, stari od 10 do 14 let, obiskujejo tako imenovano »Mittelschule« (ki se konča z 8.

⁴¹ Source: www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem

razredom) ali »Allgemeinbildende Höhere Schule« (AHS), ki jo je običajno mogoče obiskovati do 12. razreda in se konča z maturo, ki otroku daje pravico do študija.

Druga stopnja srednje šole obsega razrede od 9. do 13. razreda. Obvezno izobraževanje v Avstriji se konča ob koncu 9. razreda. Druga stopnja srednje šole ponuja široko paleto možnosti za mlade med 14. in 19. letom starosti:

- Politehnična šola (1 leto)
- Dvojno usposabljanje (vajeništvo)
- Različne poklicne šole
- Splošna srednja šola (višja sekundarna stopnja)
- Tečajji usposabljanja za zdravstvene poklice
- Različni drugi programi usposabljanja

Posekundarna ali terciarna raven v Avstriji vključuje številne programe nadaljnjega izobraževanja, univerzitetni študij, študij na univerzah uporabnih znanosti ali šolah za usposabljanje učiteljev, pa tudi na primer različne mojstrske šole.⁴²

Izobraževalni sistem v Sloveniji in Avstriji se razlikuje po organizaciji in stopnjah izobraževanja. V obeh državah je osnovnošolsko izobraževanje obvezno in brezplačno, sledi mu srednješolsko izobraževanje, ki ponuja različne možnosti glede na interese in sposobnosti posameznika. Terciarno izobraževanje vključuje višje strokovno in visokošolsko izobraževanje, ki omogoča pridobitev poklicnih kvalifikacij in akademskega znanja.

V Sloveniji osnovnošolsko izobraževanje poteka v devetletnem programu, ki omogoča pridobivanje osnovnih znanj in spretnosti. Starši imajo možnost izbire med javnimi in zasebnimi osnovnimi šolami ter šolanjem na domu. Srednješolsko izobraževanje vključuje splošno, strokovno in poklicno usmeritev, ki omogoča nadaljnje študije ali vstop na trg dela. Terciarno izobraževanje zajema višje strokovno izobraževanje, ki poteka na višjih strokovnih šolah, ter visokošolsko izobraževanje, ki poteka na fakultetah, akademijah in visokošolskih zavodih.

Do največje razlike med državama prihaja v osnovnošolskem izobraževanju, ki se v Avstriji zaključi že po štirih letih, nato pa sledi prva sekundarna stopnja, ki obsega razrede od 5. do 8 in je odločilna za nadaljevanje izobraževanja otroka. Razlike med državama se pokažejo tudi na drugi stopnji srednje šole, kjer ima Avstrija različne možnosti izobraževanja, kot so politehnične šole, dvojno usposabljanje, poklicne šole in splošne srednje šole. Terciarno izobraževanje v Avstriji ponuja številne programe, ki omogočajo pridobitev poklicnih kvalifikacij in visokošolskih diplom, zelo podobno kot v Sloveniji, saj poteka po bolonjskem sistemu. Kljub razlikam v organizaciji izobraževanja imata oba sistema skupni cilj zagotoviti kakovostno izobraževanje in pripraviti mlade na izzive prihodnosti, bodisi na trgu dela bodisi v nadaljnjem študiju.

⁴² Vir: www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem

10. FOKUSNE SKUPINE

Za namene raziskave deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji smo se odločili za izvedbo fokusnih skupin, ki nam bodo pomagale razumeti dinamiko trga dela, pričakovanja in izkušnje različnih deležnikov, ki so neposredno vključeni v naš projekt in jih ta projekt nagovarja. S tem pristopom smo želeli dobiti vpogled v kompleksne vzorce odločanja, prednostne naloge in izzive, s katerimi se soočajo posamezniki tako pri izbiri svoje poklicne poti kot tudi v različne poglede delodajalcev in strokovnjakov, zaposlenih v poklicih, ki veljajo za deficitarne.

Fokusne skupine so nam omogočile odkriti razloge, prepričanja in motive, ki vplivajo na poklicne odločitve mladih, kar je bistveno za razumevanje temeljnih vzrokov za pojav deficitarnih poklicev. S spodbujanjem skupinske razprave smo udeležence motivirali, da so izrazili svoja mnenja in izkušnje, kar je privedlo do novih spoznanj in perspektiv, ki jih je mogoče še naprej raziskovati.

Metodologija za izvedbo fokusne skupine nam je omogočila prilagajanje smeri razprave, saj smo tako lahko povečali globino in relevantnost zbranih podatkov. Na ta način smo pridobili vpogled v različne dejavnike, ki vplivajo na izbiro poklica ali kariere, kot so kulturne norme, družbena pričakovanja, vrednotenje določenega poklica, itd. Z izvedbo štirih različnih fokusnih skupin (osnovnošolci, brezposelni mladi, delodajalci in strokovnjaki oz. mojstri poklica), smo želeli zagotoviti raznolikost in reprezentativnost stališč ter tako povečati veljavnost in zanesljivost zbranih podatkov.

Razprava z udeleženci je bila strukturirana z vnaprej določenimi vodilnimi temami in vprašanji, ki so nam omogočili sistematično raziskovanje ključnih vprašanj, povezanih s deficitarnimi poklici. Podatki, zbrani v vseh fokusnih skupinah, so bili analizirani in uporabljeni za oblikovanje skupnih zaključkov.

10.1 Metodologija

Pri izvedbi fokusnih skupin v Sloveniji in Avstriji smo sledili skrbno zasnovanemu večstopenjskemu postopku, da bi zagotovili kakovost in ustreznost zbranih podatkov.

- ❖ Najprej smo določili cilje fokusnih skupin, s katerimi smo želeli pridobiti poglobljen vpogled v dojemanje, izkušnje in pričakovanja udeležencev glede deficitarnih poklicev ter razumeti motive in ovire za izbiro teh poklicev.
- ❖ Izbrali smo štiri ključne ciljne skupine, ki so bile pomembne za našo raziskavo: osnovnošolci, ki so tik pred odločitvijo o nadaljnjem izobraževanju (zadnji razredi); brezposelne mlade osebe, ki bi se lahko zanimale za prekvalifikacijo; delodajalce, ki se soočajo s pomanjkanjem znanj in spretnosti; in mojstre poklica oz. strokovnjake na svojem področju, ki imajo praktične izkušnje in poznajo potrebe trga dela.
- ❖ Za fokusne skupine smo pripravili vprašalnik, ki je vseboval tematsko usmerjena vprašanja, namenjena spodbujanju razprave in zagotavljanju vpogleda v specifične teme, povezane z deficitarnimi poklici.

- ❖ Na podlagi opredeljenih meril smo izbrali udeležence za vsako fokusno skupino. Pri izbiri smo upoštevali raznolikost demografskih značilnosti in izkušenj ter zastopanost obeh spolov, da bi zagotovili širok razpon pogledov.
- ❖ Za vsako ciljno skupino smo organizirali ločene fokusne skupine. Prostore smo opremili tako, da smo spodbujali odprto in sproščeno komunikacijo med udeleženci.
- ❖ Fokusnim skupinam smo dodelili izkušene moderatorje, ki so vodili razpravo, spodbujali sodelovanje vseh udeležencev in skrbeli, da je razprava ostala osredotočena na določeno temo.
- ❖ Kjer mogoče, smo srečanja fokusnih skupin snemali (z dovoljenjem udeležencev), hkrati pa smo zapisovali ključne točke in citate, da bi olajšali poznejšo analizo podatkov.
- ❖ Po izvedbi fokusnih skupin so bili prepisi pogovora temeljito analizirani, da bi ugotovili ključne teme, vzorce in razlike med mnenji udeležencev.
- ❖ Rezultati so bili interpretirani v kontekstu širših ciljev raziskave, pri čemer je bilo upoštevano, kako ugotovitve prispevajo k razumevanju problematike deficitarnih poklicev.

10.2 Ugotovitve

Fokusne skupine izvedene v Sloveniji

Fokusna skupina	Število udeležencev	M	Ž	Opis
Osnovnošolci	7	3	4	Starost: 13 – 14 Osmi razred Osnovne šole
Brezposelni	7	3	4	Starost: 18 - 39 •Računalništvo in informatika •Zdravstvena nega •Elektrotehnika •Ekonomija / oblikovanje kovin •Nedokončana srednja šola
Delodajalci	6	2	4	Starost: 30 - 35 •IKT •Metalurgija •Hotelirstvo in gostinstvo •Nega in zdravstvo •Gradbeništvo •Elektrotehnika
Mojstri, strokovnjaki	7	6	1	Starost: 35 - 55 •IKT strokovnjak •Zidar •Medicinska sestra •Kuhar •Oblikovalec kovin in inženir •Električar

Fokusne skupine izvedene v Avstriji

Fokusna skupina	Število udeležencev	M	Ž	Opis
Osnovnošolci	6	1	5	Starost: 14 – 15 Deveti razred srednje šole
Brezposelni	5	3	2	Starost: 15 - 25 Mladinska šola za vključevanje na trg dela Razvoj individualnih poklicnih poti
Delodajalci	5	3	2	Nega in zdravstvo Elektrotehnika Metalurgija Gradbeništvo
Mojstri, strokovnjaki	4	4	0	Negovalec Kuhar Tehnik kovinarstva IKT strokovnjak

V fokusnih skupinah so udeleženci med seboj razpravljali o vprašanih, povezanih s temo, na način, ki je omogočal nestrukturirano in odprto razpravo. Ta pristop je omogočil, da so se pojavila spoznanja o specifičnih značilnostih do posameznih deficitarnih poklicev ter o odnosu do prednosti in slabosti morebitnih poklicnih izbir.

Poleg tega je bil cilj ugotoviti, kako lahko predstavitev deficitarnih poklicev s pomočjo tehnologije VR postane čim bolj zanimiva, prilagojena ciljni skupini, motivacijska in realistična. Poudarek je bil na ugotavljanju dejavnikov, ki vplivajo na dekleta, fante, mlade ženske in moške, s ciljem spodbuditi njihovo zanimanje za poklicno usposabljanje za deficitarne poklice.

V okviru raziskave so bile izvedene fokusne skupine z naslednjimi skupinami v Avstriji in Sloveniji:

- Osnovnošolci / učenci,
- mladi iskalci zaposlitve, brezposelni,
- podjetniki, delodajalci,
- mojstri poklica, strokovnjaki.

Fokusne skupine so se ukvarjale z naslednjimi vprašanji, ki so bila prilagojena posameznim udeležencem:

Vprašanja za osnovnošolce / učence in mlade iskalce zaposlitve:

- Kakšni so vaši načrti za prihodnost po končanem šolanju?
- Predstavljajte si, da bi za določen poklic zasnovali orodje VR, ki naj bi mlade, kot ste vi, spodbudilo k opravljanju vajeništva v tem poklicu. Kaj mora to orodje VR znati?
- Ko si ogledate seznam (tako imenovanih) deficitarnih (deficitarnih) poklicev, kaj menite o njem?
- Katere tri poklice bi izbrali in katerih ne bi ter zakaj? Razpravljajte z drugimi!

Vprašanja za delodajalce in mojstre, strokovnjake na določenem poklicnem področju.

- Kaj menite, da je pomembno za povečanje prepoznavnosti in privlačnosti deficitarnih poklicev med mladimi iskalci zaposlitve?
- Katere so po vašem mnenju ključne kompetence in ključna znanja za uspeh v vaši panogi?
- Kaj je treba storiti, da bi mlade iskalce zaposlitve spodbudili k izbiri poklica v vaši panogi?
- Kako je treba oblikovati orodje VR, da vam bo v pomoč pri iskanju kandidatov?
- Kakšne izkušnje imate z virtualno resničnostjo v okviru usposabljanja ali izobraževanja?
- Kaj bi svetovali mladim, ki razmišljajo o poklicu v vaši panogi?

Ugotovitve fokusnih skupin, izvedenih v Sloveniji in Avstriji, so bile dragocene pri oblikovanju strategij in pogledov na karierno orientacijo, deficitarne poklice in uporabo tehnologije, v našem primeru virtualne resničnosti, pri izbiri poklicne poti med različnimi skupinami. Primerjava rezultatov iz slovenske in avstrijske analize stanj razkriva posamezne enotnosti in tudi edinstvene značilnosti ter kaže na kompleksno interakcijo tehnološke vpetosti, spolnih stereotipov in neopredeljenih poklicnih izbir.

Osnovnošolci / učenci

Ugotovitve iz fokusne skupine z učenci kažejo, da pogosto ne vedo, kakšen poklic bi radi opravljali v prihodnosti. Čeprav jih je večina omenila, na katero srednjo šolo bi se radi vpisali, poklicna odločitev v tej starosti še ni dokončno sprejeta.

Ugotovili smo, da učenci v tej starosti nimajo veliko pojma o karierah v deficitarnih poklicih. Pri večini poklicev nimajo predstav ali pa imajo zelo malo predstav o tem, kakšne bi lahko bile delovne vsebine, delovne naloge in področja dejavnosti določenega poklica. Vsi so poudarili, da so jim pri izbiri poklica najpomembnejši dejavniki plača, dobri delovni pogoji, delovni čas (brez poznih izmen, brez dela med vikendom), zahtevnost dela (poklic ne sme biti preveč zahteven ali fizično naporen) in da morajo imeti radi to, kar delajo.

Kar zadeva deficitarne poklice, so se dekleta raje odločala za poklice iz panoge hotelirstvo in gostinstvo in zdravstvena nega, fantje pa so bili bolj odprti za poklice, kot so električar, avtomehaničar in voznik tovornjaka. To odraža tradicionalno delitev interesov med spoloma, pa tudi odprtost za raziskovanje različnih poklicnih možnosti.

Pokazali so visoko raven tehnološke pismenosti, saj jih je večina že imela izkušnje z uporabo očal za navidezno resničnost, kar kaže na veliko verjetnost uporabe naprednih tehnoloških orodij za predstavitev in raziskovanje različnih poklicnih poti za mlade. Strinjali so se, da so očala

navidezno resničnost zanimiv in privlačen način predstavitve poklicev. Poudarili so, da bi morala biti predstavitev čim bolj realistična in zabavna, z možnostjo izbire med različnimi možnostmi, kar bi lahko izboljšalo njihovo razumevanje in zanimanje za določene poklice. Pomembno je, da učenci jasno razumejo različne dejavnike, ki so pomembni pri izbiri poklica, in da se jih spodbuja k raziskovanju široke palete možnosti ne glede na predsodke ali stereotipe.

Mladi brezposelni

Udeleženci so izrazili občutek, da so številni poklici podcenjeni in slabo plačani, čeprav so zapleteni in imajo ključno vlogo v vsakdanjem življenju ljudi. To prepričanje je prispevalo k njihovemu skeptičnemu pogledu na zaposlitvene možnosti v teh poklicih. Ena od glavnih ovir, ki so jih udeleženci navedli pri iskanju zaposlitve, je bila potreba po delovnih izkušnjah. Številni delodajalci zahtevajo predhodne izkušnje, kar predstavlja težavo za tiste, ki vstopajo na trg dela ali iščejo delo v novem sektorju.

Večina udeležencev ni videla dodane vrednosti v uporabi tehnologij, kot je navidezna resničnost za predstavitev poklicev ali kot orodje za usposabljanje. Poudarili so, da bi morala biti prednostna naloga praktično usposabljanje in neposredne izkušnje z določenim poklicem. Izrazili so potrebo po več praktičnega učenja v šolah, saj menijo, da bi tako otroci bolje razumeli različne poklice in jim pomagali pri izbiri poklicne poti. Udeleženci fokusne skupine so poudarili, da bi bilo treba poklice bolje in bolj realistično predstaviti otrokom že v osnovni in srednji šoli. Tako bi mladi dobili celovitejšo sliko o poklicih, vključno z možnostmi zaposlitve, potrebnimi znanji in spretnostmi ter realnimi delovnimi pogoji.

Brezposelni so izpostavili pomembne izzive, s katerimi se soočajo pri iskanju zaposlitve, razkrili pa so tudi kritičen pogled na sedanji način predstavljanja in vrednotenja poklicev v družbi. Poudarili so pomen praktičnega izobraževanja in potrebo po celovitejši vključitvi predstavitve poklicev v izobraževalni sistem, da bi mlade bolje pripravili na sprejemanje odločitev o njihovi prihodnji poklicni poti.

Delodajalci, strokovnjaki oz. mojstri

Delodajalci in mojstri so pokazali zelo pozitiven in odprt odnos do sodobnih načinov predstavljanja poklicev in zaposlovanja. Poudarili so pomen prilagajanja novim tehnologijam in metodam za privabljanje in zadrževanje kadra.

Vsi se soočajo s pomanjkanjem kadra, čeprav so se specifične razmere med sektorji razlikovale. Skupna točka je bila potreba po inovativnih rešitvah za privabljanje delavcev, vključno z zaposlovanjem tujcev in internim usposabljanjem osebja. Poudarili so, da je ključnega pomena motivirati mlade in jim predstaviti realno sliko poklicev, vključno s poklicnimi možnostmi, izzivi ter možnostmi za osebni in poklicni razvoj.

Razvijali so ideje kako bi vsak poklic predstavili v virtualnem okolju, od osnovnih in preprostih delovnih nalog do bolj zapletenih in zahtevnih. Takšen pristop bi lahko pripomogel k boljšemu razumevanju poklicnih poti in pričakovanj, hkrati pa bi mladim omogočil interaktivno raziskovanje različnih poklicev.

Mojstri so poudarili, da se vedno manj mladih zanima za tehnične poklice. Kot glavne razloge za to so navedli vzgojo od doma in stališča staršev, pomanjkanje ročnih spretnosti in tehničnega znanja, pomanjkanje znanja o poklicih in delu ter napačne predstave o poklicih. Poudarili so, da je vsak poklic cenjen in da so v vsakem poklicu možnosti za napredovanje. Poudarili so tudi, da so tehnična znanja in spretnosti dobra podlaga za nadgradnjo ali prehod na druge poklice. Vsi so se strinjali, da sta ključ do učenja potrebnih veščin za vsak poklic volja in veselje do dela. Poudarili so, da je mogoče pridobiti spretnosti, potrebne za poklice, če sta prisotna motivacija in zanimanje.

Udeleženci so bili zelo odprti za uporabo sodobnih pristopov pri predstavitvi in učenju poklicev. Poudarili so, da bi vključitev nalog ali dejavnosti, ki bi jih bilo mogoče programirati v VR-okolju, lahko pripomogla k boljšemu razumevanju in zanimanju za tehnične poklice.

Navedli so več idej, ki bi jih lahko vključili v VR-okolje, da bi zagotovili čim boljše praktično izkušnjo in boljše razumevanje različnih poklicev. Predlogi so vključevali simulacije resničnih delovnih okolij, interaktivne izzive, ki bi zahtevali uporabo posebnih spretnosti, in scenarije, ki bi omogočili vpogled v vsakodnevne delovne naloge različnih poklicev.

Delodajalci in mojstri so v fokusnih skupinah poudarili tudi, kako pomembno je, da se proti pomanjkanju kvalificiranih delavcev borimo z zgodnjim zagotavljanjem poklicnih informacij. Poleg tega je bilo poudarjeno, kako pomembno je, da se z inovativnimi metodami pritegne zanimanje mladih za deficitarne poklice, zlasti da se pokaže, kako pomemben prispevek imajo ti poklici za družbo in gospodarstvo.

Kljub kulturnim in demografskim razlikam ostajajo ključna vprašanja in priporočila v obeh državah podobna:

- ❖ Izkoristite virtualno resničnost za ponotranjeno, realistično in zanimivo izkušnjo karijerne orientacije.
- ❖ Vključite gradiva, ki odražajo oba spola in so občutljiva za raznolikost, ter tako spreminjajte tradicionalne karijerne norme.
- ❖ Razvijte gradiva za karierno orientacijo, ki natančno odražajo realnost trga dela, s poudarkom na praktičnih veščinah in resničnih delovnih okoljih.
- ❖ Spodbujajte predstavitev za realistično sliko poklicev, poudarjajo raznolikost vlog in pomen smiselnega dela.

Na podlagi povratnih informacij, zbranih v fokusnih skupinah, smo pripravili celovit nabor specifikacij za oblikovanje okolja virtualne resničnosti, namenjenega vključevanju in informiranju različnih ciljnih skupin in jih vključili v projektni dokument "Skupne specifikacije za razvoj VR". Razvoj virtualnega okolja mora izpolnjevati različne potrebe in interese učencev, mladih iskalcev zaposlitve, delodajalcev, menedžerjev, strokovnjakov, mojstrov in brezposelnih.

11. ZAKLJUČEK

Celovita analiza deficitarnih poklicev v Sloveniji in Avstriji, podrobno predstavljena v tem "Skupnem poročilu o deficitarnih poklicih v Sloveniji in Avstriji", poudarja ključni izziv, s katerim se soočata obe državi pri zmanjševanju vrzeli med ponudbo in povpraševanjem po kvalificirani delovni sili v različnih sektorjih. V poročilu je izpostavljenih šest poklicev, ki so v obeh državah opredeljeni kot deficitarni, iz naslednjih poklicnih panog: elektrotehnika, hotelirstvo in gostinstvo, gradbeništvo, informacijska in komunikacijska tehnologija, metalurgija in zdravstvo. Na teh področjih se kaže izrazito pomanjkanje delovne sile, ki pomembno vpliva na gospodarsko produktivnost, inovacije in družbeno blaginjo.

Pobuda za odpravo teh pomanjkljivosti s projektom CDO-VR, ki vključuje tehnologijo virtualne resničnosti (VR) za spodbujanje zanimanja ciljnih skupin projekta za deficitarne poklice, je pionirski korak k inovativnim rešitvam na trgu dela. Z zagotavljanjem celovitih izkušenj, ki ponazarjajo spretnosti, okolje in vsakodnevno realnost teh poklicev, želi projekt spodbuditi globlje razumevanje in spoštovanje poklicev, ki so trenutno premalo cenjeni in kadrovske podhranjeni.

Ključne ugotovitve iz fokusnih skupin, izvedenih v obeh državah, razkrivajo skupno navdušenje nad tehnologijo VR kot orodjem za raziskovanje poklicne poti, vendar tudi opozarjajo na spolne stereotipov pri izbiri poklica. Ta spoznanja poudarjajo pomen prilagojenih strategij, ki ne le izkoriščajo tehnologijo za izboljšanje poklicne orientacije, temveč tudi obravnavajo temeljne družbene norme, ki vplivajo na poklicne odločitve.

Vladne pobude v Sloveniji in Avstriji odražajo večplasten pristop k temu kompleksnemu izzivu, saj vključujejo strategije, kot so štipendije za deficitarne poklice, podpora vajeniškimi programom ter politike, namenjene izboljšanju delovnih pogojev in spodbujanju nadaljnega usposabljanja.

Skupno poročilo o deficitarnih poklicih v Sloveniji in Avstriji je temeljni dokument, ki ne naslavlja le izzivov na trgu dela v obeh državah, temveč zagotavlja tudi strateški okvir za reševanje teh izzivov s sodelovanjem, inovacijami in usmerjenimi političnimi pobudami. Z osredotočanjem na kritične vloge, opredeljene v poročilu, sta Slovenija in Avstrija v projektu CDO-VR pripravljene narediti pomembne korake k večji ozaveščenosti in zanimanju za deficitarne poklice.

12. VIRI IN LITERATURA

1. Spletna stran Republike Slovenije, gov.si: Štipendije za deficitarne poklice:
<https://www.gov.si teme/stipendije-za-deficitarne-poklice/>
1. SPIPS RS: Štipendije za deficitarne poklice:
<https://www.srips-rs.si/sklad/novice/novica/objavljen-je-razpis-za-stipendije-za-deficitarne-poklice-za-solsko-leto-20232024>
2. Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Tematski pregledi po državah. Pregled vajeništva: Slovenija (europa.eu). [Pregled vajeništva: Slovenija \(europa.eu\)](#)
3. Spletna stran Republike Slovenije: gov.si. Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M (hrm-revija.si): [Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M \(hrm-revija.si\)](#).
4. Spletna stran Republike Slovenije, gov.si: Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih. [Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih | GOV.SI](#)
5. Spletna stran Republike Slovenije, gov.si: Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje. [Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje | GOV.SI](#)
6. Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | European Education Area (europa.eu). [Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | European Education Area \(europa.eu\)](#)
7. Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije.2023. RS. Ministrstvo za notranje zadeve. [Integracijska strategija je nastajala v tesnem sodelovanju s pristojnimi ministrstvi in civilno družbo. \(gov.si\)](#)
8. Spletna stran Avstrijskih vladnih institucij: oesterreich.gv.at. Skilled worker scholarship: https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/arbeit_beruf_und_pension/stipendien/fachkraeftestipendium_1.html
9. Migration.gv.at: Skilled Workers in Shortage Occupations:
<https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/>
10. Social and Employment policies in Austria. 2018. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Author: European Centre for Social Welfare Policy and Research, Austria E Directorate-General for Internal Policies EN. [Social and employment policies in Austria - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

11. Social and Employment Policies in Austria:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU\(2018\)618991_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU(2018)618991_EN.pdf)

12. Labour Market Policy Austria-Overview. 2022. Federal Ministry of Labour and

Economy.Vienna: [Labour Market Policy Overview-Reporting Year 2022_3 \(3\).pdf](#)

13. NEBA Ausbildungsfit, Measures for young people: <https://www.neba.at/ausbildungsfit>

14. Styrian Youth College: <https://www.isop.at/projekt/steirisches-jugendcollege/>

15. Mafalda, Association for the promotion and support of girls and young women:

<https://www.mafalda.at/>

16. ZAM Steiermark GmbH, The promotion of professional opportunities for women in the labour market. <https://www.zam-steiermark.at/>

17. Regional Coordination for Educational and Vocational Orientation Styria:

<https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/157910846/DE/>

18. BIZ - BerufsInfoZentren des AMS: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/biz---berufsinfozentren#steiermark>

19. Zavod RS za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/>

20. Zavod RS za zaposlovanje:

https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Poklicni_barometer/pb-23-razlogi-za-primanjkljaj.pdf

21. Česnik, Andreja, 2013. Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o.. Diplomsko delo. Ljubljana. http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_cesnik-andreja.pdf

22. Oliver, J. M. in Turton J. R. 1982. Is there shortage of skilled labour?. BJIR -An international Journal of Employment Relations 20 (2). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1982.tb00097.x>

23. Challenger, A. John. 2003. The Coming Labor Shortage: Current Trends Point to a Shortage of Qualified Labor in the Immediate Future. Here Are Some Ways to Cope with It. The Futurist 37 (5).

https://www.researchgate.net/publication/279290714_Skill_Gaps_Skill_Shortages_and_Skill_Mismatches

24. Drucker, Corina, 2024. Fachkräftemangel in Österreich – Zahlen – Daten – Fakten – ein Überblick. <https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/fachkraeftemangel-oesterreich/#in->

[welchen-branchen-fehlen-in-osterreich-die-meisten-fachkrafte-0b1c7cbf-76c1-4605-9917-60bebeeb67b7](#)

25. Zavod RS za zaposlovanje: [Prvi zaposlitveni dogodek v Makedoniji obiskalo 2.000 zainteresiranih iskalcev zaposlitve - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](#).
26. Roš, Ida, 2010. Deficitarnost izobrazbenih profilov v Sloveniji. Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija Smer Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih procesov. Univerza v Mariboru: Fakulteta za organizacijske vede. [Microsoft Word - Diploma - 19.2.2010\[1\].doc \(um.si\)](#)
27. Helmut, Dornmayr, Birgit, Winkler, 2018. Skilled Labour Shortage in Austria. Issue no. 101. Vienna: Ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. [ibw-researchbrief-101-en.pdf](#).
28. Resnik, Š. 2021. Predstavitev vajeniške oblike izobraževanja za mladostnike in starše. [Predstavitev vajenistva za mladostnike in starše.pdf \(cpi.si\)](#)
29. Podatki z analizo za srednje šole in dijaške domove (šolsko leto 2019/2020): [MŠŠ \(gov.si\)](#)
30. Zavod za zaposlovanje: [Napovednik zaposlovanja - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](#)
31. Arbeitsmarktdaten: <https://iambweb.ams.or.at/ambweb/>
32. Zavod za zaposlovanje: [Analiza vpliva epidemije SARS-CoV-2 na trg dela.pdf \(gov.si\)](#)
33. Statistični urad RS: [SURS \(stat.si\)](#)
34. Zavod RS za zaposlovanje: interno gradivo.
35. ORF.at.: <https://orf.at/stories/3340913/>
36. Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti. Pridobljeno s Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti | www.poslovni-bazar.si.
37. WKO: <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/start>
38. IBV Summary. 2023. <https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf>
39. WKO: <https://www.wko.at/austrian-economic-chambers>
40. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. [Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti | GOV.SI](#)
41. Ministrstvo za digitalno preobrazbo: [Ministrstvo za digitalno preobrazbo | GOV.SI](#)
42. Structure of the education system in the Republic of Slovenia: [STRUCTURE OF THE EDUCATION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF SLOVENIA \(studyinslovenia.si\)](#)
43. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje: [Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje | GOV.SI](#)
44. OEAD: [www.edusystem.at - Das österreichische Bildungssystem](http://www.edusystem.at)

Interreg



Sofinancira
EVROPSKA UNIJA
Kofinanziert von
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

CDO-VR

Project title: Centre for deficit occupations through Virtual Reality

Project partners: Ljudska univerza Ptuj (Slovenia), Zavod za zaposlovanje RS – Območna služba Ptuj (Slovenia), Art Rebel 9 d.o.o. (Slovenia), NOWA (Austria), ISOP (Austria)

©Authors: Natja Glušič (SI), Tanja Božič (SI), David Rihtarič (SI), Jožica Puconja (SI), Heidi Gaube (AT), Bettina Ploberger (AT), Martin Leitner (AT)



LJUDSKA UNIVERZA Ptuj



PRODUCING DIFFERENCE

