



Calificarea si recalificarea profesională - Cerința de calificare a economiei

De ce fel de cursuri are nevoie economia?

Cifre de succes pe piața muncii -Amorțirea conjuncturii

- În ciuda amenințărilor de "vreme rea" din prezent pe piața forței de muncă, se înregistrează "încă" cifre de succes la nivel național și internațional
- În Austria continuă chiar și la sfârșitul lunii august tendința de scădere a ratei șomajului
- La nivel de provincie: numai în Viena (-7%) și în Austria Inferioară (-5,4%) se înregistrează scăderi ale ratei de șomaj
- Coțele șomajului în comparație cu UE; Austria pe locul 3. (în trecut pe locul 4.)
- Șomajul din rândul tineretului în comparație cu UE: Austria pe locul 2.
- International OECD Employment -Outlook:
 - 2 / 3 din populația activă în zona OCDE au o ocupație - cel mai bun rezultat de la sfârșitul celui de-al doilea război mondial
 - Rata șomajului în zona OCDE, este de 5,6% - cel mai redus nivel de după 1980

Deficitul forței de muncă calificată- ocupabilitatea tineretului, calificare și integrare

- Austria 2007: la media de 3.344.039 de persoane care dețin un loc de muncă se adaugă încă 63.162 de persoane cu ocupație nouă
- Deficitul forței de muncă calificate s-a reșimțit deja în anul 2007
- 2/3 din companii, conform sondajului, au probleme în recrutarea personalului
- ¼ din întreprinderi nu aveau personal calificat
- Lipsa forței de muncă calificate împiedică schimbarea structurală
- Octombrie 2007: Acordul între partenerii sociali „Piața muncii - Viitor 2010“
- Propuneri în domeniile
 - Ocupabilitatea tineretului
 - Măsuri de calificare pentru personalul specializat
 - deschidere treptată a pieții de muncă austriece pentru noii cetățeni ai UE cu ocupații dificileConsolidarea stimulării muncii: modulul nou de salarizare combinată

Pachet pentru ocupabilitatea tineretului 2008

- Se atrage atenția asupra educației în sistem dual-orientare spre formarea practică (fundal: întreprinderile de formare profesională s-au înjumătățit în ultimii 25 ani)
- Coordonate îmbunătățite de alocare a fondurilor pentru întreprinderile care formează ucenici: fonduri de bază + fonduri suplimentare pentru calificarea ucenicilor după criterii de calitate (educație și calificare superioară pentru tinerii cu greutăți în învățământ, ...)
- Renunțarea mai ușoară a convențiilor de muncă ale ucenicilor, la sfârșitul primului și celui de-al doilea an după aplicarea unui proces de mediere obligatoriu
- Rețea de asigurare socială pentru tinerii care nu au primit un loc de practică
- „Flexicurity“- renunțarea mai ușoară a convențiilor de muncă combinate cu măsuri de asigurare pentru tineri

Calificare forțată, deschiderea pieții muncii

Calificări în plus pentru personalul specializat:

- 2008: + 2.500 de calificări în plus
- 2009: + 5.000 de calificări în plus
- 2010: încă 10.000 de calificări în plus
- În funcție de nevoile de pe piața muncii și capacitățile de formare disponibile

Deschiderea treptată a pieții muncii:

- Doar o simplă calificare nu poate suplini lipsa acută a forțelor specializate din economie
- Dispoziție pentru forțele specializate - Deschiderea treptată a pieții muncii :
 - Pentru ocupațiile la care există o concurență de 1,5 persoane pe loc, deci o ocupație oferită de AMS pentru care se înregistrează 1,5 persoane, se va facilita accesul persoanelor din noile state aderente la UE pe piața de muncă.

Calificarea șomerilor în Austria

- 2/3 din bugetul politicii active al pieții muncii este alocat pentru calificări
- Cam 180.000 de bărbați și femei/an i-au parte la cursuri de recalificare oferite de AMS
- Aproape fiecare al doilea șomer nu deține o educație superioară școlii obligatorii
- Suma cursurilor de calificare și recalificare pe baza întregului buget al pieții muncii crește, dar stimularea pentru locurile de muncă scade
- Trendul UE: creșterea stimulării pentru locurile de muncă, scăderea participării la cursuri

Calificare și recalificare - rețetă împotriva lipsei forțelor de muncă specializate?

- Importanța calificării și recalificării , lipsa antidotului pentru defileurile de pe piața de muncă
- Efect cu pierdere de timp
- Cererea de forțe calificate se schimbă rapid
- Piețele de muncă flexibile cer o acomodare rapidă
- Politica de migrație este necesară pentru defileurile de scurtă durată și pentru cererile de calificare
- Consolidarea stimulării pentru locurile de muncă

Testarea efectului cursurilor de calificare și recalificare

- Pe baza lărgirii bugetului pentru politica activă a pieții muncii, este foarte importantă testarea efectului
- Rezultate alese ale studiilor de efect:
 - Calificarea împiedică retragerea de pe piața de muncă
 - Efectul asupra creșterii ocupabilității diferentiază pe grupe de participanți
 - Efecte pozitive asupra femeilor, mai ales asupra celor care revin pe câmpul de muncă
 - Mai puține cote de integrare de scurtă durată ale măsurilor de curs clasice
 - Nici un efect deosebit asupra șomerilor în vârstă
 - Condițiile initiale deosebite cer măsuri diferite (calificare, recalificare)
 - Cheia de calificare spre succes? 45 % dintre participanții între 25 și 45 de ani: da, calificarea mi-a ajutat spre o ocupație mai bună
 - Grupa de vârstă 50+: doar 28 % sunt de parere, că noua calificare le-a ajutat într-o ocupație nouă

Efectivitatea și eficiența măsurilor de calificare și recalificare

- Monitorizarea fondurilor de testare ale AMS asupra succesului cursurilor de calificare pe piața de muncă
- Succes pe piața de muncă de scurtă durată- rămanerea pe trei luni de zile într-o ocupație a persoanelor ieșite din curs; reautorizarea depinde printre altele de atingerea acestui țel
- Succes de lungă durată al cursului: ocupabilitate pe doisprezece luni după părăsirea cursului
- Succes al măsurilor de curs: cel mai important țel al cursului
- Succesul multumirii participanților
- AMS incheie tratate cu purtătorii de cursuri; la apariția lipsei de calitate scade pretul cursului
- Controlarea calității cursurilor: inspecții neanunțate

Efectivitatea cursului ca țel

- Efectivitatea cursului ca țel al politicii pieții de muncă pe întreg teritoriul Austriei
- Planuirea cursurilor în funcție de cererea întreprinderilor
- AMS deține multe surse de informație interne și externe
 - Supravegherea pieții de muncă și cercetarea calificărilor
 - experiențe ale serviciului pentru forțele de muncă și ale serviciului pentru întreprinderi
 - experiențe din consultatii cu firmele în cadrul consilierii asupra calificării, asupra fondurilor de calificare și asupra flexibilității
 - Rezultate ale succesului pe piața de muncă
 - Exemplul Good Practice din cea mai bună filială regională a AMS(RGS), RGS Ried, din Austria Superioară:
 - Contact direct cu întreprinderile, în vederea ridicării unui certificat privitor la cererea de calificare,
 - Centrele de greutate în branșe diferentiază în timp: de exemplu în turism: AMS vizitează firme și costata cererea de calificare a acestora

Alegerea participațiilor la cursuri

- „Persoane adecvate în cursuri adecvate“
- Alegerea participațiilor prin AMS s-a dovedit a fi grea în ultima vreme: prea multe oferte de curs pentru un număr de șomeri prea mic
- „Screening“: achiziționarea de experți externi pentru sprijinirea AMS în cautarea participațiilor adecvați pentru cursuri: consiliere educațională, sprijin la alegerea participațiilor
- Screenings pentru alegerea participațiilor sunt tot mai mult propuse cursurilor

Recalificare cu preluare în întreprinderi

- Forme de recalificare pozitionate cat mai aproape de locurile de muncă, mai ales pentru cei calificați insuficient
- Model de succes: fundații de implacement, precum in Austria Superioara
 - Calificarea personalului specifică întreprinderii
 - Calificarea în apropierea viitorului loc de muncă
 - Ocupatia în întreprindere dupa acceptarea măsurilor
 - Oferta unui plan individual de recalificare în centrul de calificare
 - Cotele de succes ale fundațiilor de implacement : aproape 80% dintre participați primesc und post de lucru după curs
 - In 2006: 5.114 de persoane în fundații de implacement, cele mai multe din landurile Austria Superioară și Inferioară; cu ajutorul rețelei de calificare WIFI:
 - 489 de persoane inregistrate din anul 2000
 - Cote de succes din 2007: 100% (85 de persoane calificate cu succes și preluate de întreprinderi)

Cursuri de succes pentru emigranți

- Emigranții și persoane cu acest fundal au adesea probleme cu limba germană și se află în ocupații sub nivelul lor educațional
- AMS din Austria Superioară a oferit cursuri speciale pentru persoane de acest gen
- Succese evidente pe piața de muncă; în comparație cu majoritatea absolvenților de cursuri pentru calificare sau recalificare, emigranții primesc mai repede și mai des un loc de muncă(66%:58%) și se află la 3 luni după curs mai des într-un loc de muncă fix(56%:48%)

Calificarea - Stimularea muncii

- Calificarea și recalificarea sunt importante, dar ar trebui să se acorde o atenție mai mare stimulării muncii în planul politicii active a pieții de muncă
- Pentru cei calificați insuficient este mai importantă preluarea unui loc de muncă decât aplicarea unor măsuri de calificare (reiese în urma unor măsuri de eficacitate din Elveția)
- Aderența consecventă la locul de muncă este mai eficientă decât strategiile de recalificare
- Rezultatele educației și recalificării în Austria pe baza bugetului pieții de muncă active sunt de 65 %, iar medie în UE în jur de doar 40%
- Măsurile și stimularea pentru preluarea unui loc de muncă trebuie consolidate
- Succese mari pe baza suplimentelor alocate costurilor de salarizare la persoanele cu vechime

Calificarea - Stimularea muncii

- Suplimentele pentru costurile de salarizare se afla printre măsurile cu puțin succes pe piața de muncă la nivel teritorial
- Cecuri de incadrare pentru o „vanzare“ mai buna
- Evaluarea sprijinului pentru incadrare în Austria: cam 60 % dintre persoanele sprijinite se află într-o ocupație la trei luni dupa încetarea sprijinului
- Rezultatele studiului OECD „Benefits and Wages“: în Austria stimularea pentru preluarea unui loc de muncă este slabă și trebuie consolidată: noul model de salarizare combinată ar trebui sa stimuleze această situatie
- Un Coaching paralel(de ex. Proiectul între AMS și WKÖ „O sansa pentru tineret“) este de succes

Proiectul „O sansa pentru tineret“

- „O sansă pentru tineret“ este un proiect de coaching și plasament al Camerei de Comerț din Austria în colaborare cu AMS
- Grupa de țintă: șomerii pe termen lung între 15 și 25 de ani
- Idee inovativă: însoțirea intensivă a fiecărui tânăr de către un antrenor personal
- Antrenorul este o persoană de încredere, cu contacte bune în întreprinderile locale
- Măsuri de pregătire pentru relația de muncă:
 - Faza de calificare are loc cu 8 săptămâni în avans
- Măsuri de plasament și preluare a unui loc de muncă
- Practica, outplacement, alte cursuri
- Legătura este pozitivă: „cineva se ocupa de mine“
- Plata pentru plasament depinde de succesul acesteia
- Cotele de plasament sunt de succes, peste 70 %
- Scăderea masivă a somajului; din 2005 până în 2007: -43%

Sprijinirea recalificării în cadrul întreprinderilor

- Foarte importantă ca măsura preventivă în împiedicarea somajului
- Replasarea grupelor ce constituie o problemă, precum persoane în varstă
- Stimularea în vederea unei calificări pentru grupele cele mai periclitate de somaj
- Consilierea de calificare a firmelor mici, sprijinirea calificării de către muncitori, consilierea de flexibilitate a întreprinderilor

Recalificarea în comparare internaționala

- Austria: 12,9 % din populație participă la programe de recalificare
- Media pe UE (fara Romania și Bulgaria): 10,8 %
- Recalificarea scăzuta a celor între 45 și 64 de ani (8,4%)
- Dintre cei calificați slab participă doar 4,5 % la programe de recalificare
- Doar 35 % dintre cei care sunt înscriși la un curs de recalificare participă la acesta
- Angajații din firme mici și foarte mici nu i-au parte aproape deloc la cursuri de recalificare
- Cei cu calificări slabe, în vârstă și cei care lucrează în firme mici și foarte mici reprezintă cel mai mare risc de șomerizare

Sprijinirea recalificării în cadrul întreprinderilor

Consilierea de calificare pentru angajații firmelor cu până la 50 de angajați

- Finanțare prin AMS și ESF
- Țel:
 - Dezvoltarea planurilor de educație orientate pe cicluri de viață
 - Rezolvarea întrebărilor referitoare la organizații și dezvoltarea personală
 - Sprijin în clădirea asociațiilor de calificare: rețea de firme pentru o planuire concomitentă a calificărilor
- Perioada de sprijin ESF între 2000-2006: consilierea a 10.400 de firme

Sprijinirea recalificării în cadrul întreprinderilor

Sprijin de calificare pentru angajați:

- Masuri preventive pentru a include mai puternic grupe de angajați fără calificare în procesul de recalificare din cadrul întreprinderilor : femei, vârstnici, cei calificați insuficient
- vârstnicii, cei calificați insuficient și angajații din firme mici și foarte mici reprezintă cel mai mare risc de șomerizare
- În 2006: sprijin pentru 31.201 de angajați
- În 2007: sprijin pentru 22.560 de angajați(reducere ca urmare a fazei de schimbare pentru noua perioada ESF)

Evaluarea sprijinului pentru calificarea în cadrul întreprinderilor

- Sprijinul a fost acordat celor care erau amenințați pe piața de muncă , precum vârstnici și slab calificați
- Firmele cu mai puțin de 10 angajați nu au luat parte la program
- Firmele foarte mici sunt reprezentate preponderent la mare distanță de recalificare
- Branșele cu fluctuație mare nu sunt saturate (precum în turism)
- Consilierea de recalificare cere includerea grupelor distanțate de recalificarea în cadrul întreprinderilor
- Creșterea cererii de concentrare asupra grupelor distanțate de recalificare a angajaților și firmelor
- Efecte slabe de aderare a celor calificați insuficient

Efectul sprijinului asupra participațiilor

- Planurile de muncă sunt efectuate mai bine - de 2/3 dintre participați
- Îmbunătățirea competențelor - la 1/3 dintre participanți
- Influența mai scăzută asupra poziției din firma
- 65 % dintre participații slab calificați întrebați, urmează o calificare ca urmare a sprijinului alocat acestora

Sprijinirea întreprinderilor în perioada ESF între 2007-2013

- Punctul de greutate în sprijinul întreprinderilor este „Productiv Aging“
- Plan de calificare pentru firmele foarte mici
- Constrângerea grupei de țintă „femei“, asupra celor vârstnici, cu calificare insuficientă sau celor care revin pe câmpul de muncă

Sprijin de calificare pentru turism

- 1 săptămână înainte de începerea sezonului: sprijin alocat cursurilor de recalificare de până la 90% din costurile acestora
- Finanțate national
- Începerea acordării sprijinului este prevăzută până la intrarea în sezonul de iarnă 2008

Dezvoltarea viitoare a sprijinului pentru întreprinderi

- Includerea consolidată a angajaților slab calificați în sprijinul de calificare (bărbații slab calificați sub 45 de ani primesc sprijin numai în cadrul programelor asociațiilor de calificare pentru vârstnici)
- Finanțare sprijinită de mijloace naționale

Consilierea de flexibilitate

- Sprijinirea firmelor cu peste 50 de angajați în cadrul adaptării structurilor, în vederea dezvoltării modelelor de calificare
- Sprijinirea programului pilot al ESF în prima jumătate a anului 2005: consilierea a peste 467 de întreprinderi
- Rezultatul evaluării a arătat cerințe mari și satisfacere după introducerea noilor modele ale timpului de lucru
- Din 2007: este program regulat al AMS

Soluții pentru ocupatia cu jumătate de normă

- consilierea de flexibilitate

- Imaginea negativă a ocupației cu jumătate de normă în discuțiile cu publicul; „nedorit“, „silit“
- Concret: fiecare a patra femeie înregistrată la AMS caută o ocupație cu jumătate de normă
- Ocupațiile cu jumătate de norma sunt ocupate de personalul deja achiziționat, oferta de astfel de lucru este redusă
- Experiențe din acest domeniu sunt pozitive și de partea angajatorului și de cea a angajatului
- Firmele au nevoie de sprijin, de multe ori le lipsește o conducere competentă care să implementeze problema ocupației cu jumătate de normă în acestea
- Consilierea de flexibilitate este un model adecvat pentru sprijinirea firmelor

Vă mulțumesc pentru atenție!

Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.

