

Nacionalinė sektoriaus analizė

Pagrindinė informacija dėl sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir tęstinio mokymo raidos tendencijų

A. Pagrindinė informacija dėl sektoriaus plėtros

1. Pagrindinės ekonomikos, darbo jėgos ir kvalifikacijos tobulinimo tendencijos.
 2. Sektoriaus įmonių skaičius ir profiliai (per pastaruosius 5 metus).
 3. Darbuotojų skaičius (per pastaruosius 5 metus) .
 4. Užimtumo struktūra (kvalifikuoti, nepakankamai kvalifikuoti, nekvalifikuoti, jauni ir pagyvenę, dirbantys pagal darbo sutartis visą darbo dieną, ne visą darbo dieną, dirbantys kitais pagrindais, kt.).
 5. Socialinio dialogo situacija, struktūra ir praktika (sektoriaus ir įmonės lygiu).
-

B. Sektorių strategija – pagrindinės tęstinio mokymo sąlygos.

1. Sektoriaus reglamentai /kolektyvinės sutartys kvalifikacijos tobulinimui ir tęsiniam mokymui.
 2. Profesinių sąjungų federacijų / darbdavių asociacijų parama/pagalba savo nariams (darbuotojams/įmonėms).
 3. Sektorinis socialinis dialogas (bendradarbiavimas dvišaliuose komitetuose, reguliarūs susitikimai, aktualūs klausimai, kt.).
 4. Socialinio dialogo vaidmuo ir funkcijos vykdamas profesinį tęstinį mokymą.
 5. Pradiniai bendradarbiavimo taškai Sektoriniuose kvalifikacijos tobulinimo komitetuose.
-

C. Naudojimas kvalifikacija: poreikiai ir reikalavimai darbo vietai, darbo ir užimtumo sistemoms.

1. Trumpa sektoriaus analizė (nacionalinės pramonės raidos tendencijos - ypač užimtumo, kvalifikacijos tobulinimo ir darbo jėgos klausimais).
2. Kokie pokyčiai yra pastebimi darbo vietose, įdarbinant naujus darbuotojus dėl produkcijos, gamybos procesų, technologijų, darbo organizavimo, socialinių ir užimtumo aspektų (pvz. kalbant apie dirbančius pagal civilines sutartis (contract workers) / nekvalifikuotus darbuotojus)?

3. Kvalifikacijų vertė: kvalifikacijų/gebėjimų vertinimas darbo rinkoje.
4. Koks ryšys tarp kvalifikacijų/gebėjimų ir atlyginimo/užmokesčio (darbo užmokesčio, algų struktūros, premijų, pvz. kai sutariama kolektyvinėse sutartyse)?
5. Ar yra kokios nors darbuotojų teisės ar išmokos, susijusios su kvalifikacijos tobulinimu (pvz. nedarbo pašalpa)?
6. Kaip ekonominis nuosmukis paveikė įmonių plėtrą ir darbo jėgą (darbo vietų praradimas, bankrotai, gamybinės praktikos mažėjimas, darbo vietų keitimas, emigracija, migracija į kitus sektorius, kt.)?
7. Koks yra mokymo poreikių vertinimas ir kvalifikuotų darbuotojų paklausa atitinkamoje darbo vietoje – užimtumo srityje, pagrindinėje darbo vietoje? Kiek svarbus darbo veiklų diversifikavimas?

D. Kvalifikacijos keitimas: tendencijos, transformacija ir kvalifikacijų ateities plėtra.

1. Darbo jėgos plėtra: Kokių galima tikėtis darbuotojų (darbuotojų grupių) paklausos pokyčių? Kokie veiksniai labiausiai įtakoja šią prognozę?
2. Darbo vietų plėtra: Kokius numatote darbų ir profesijų ateities pokyčius? Kas kinta / kas išliks svarbu, kas taps mažiau svarbu, taigi nebebus reikalinga?
3. Profesinio mokymo ir švietimo reikalavimai: Kokia mokymo poreikių plėtra tikėtina netolimoje ateityje (mažiau besimokančių / be pokyčių / daugiau pameistrystės atvejų)?
4. Kvalifikacijos standartai: Ar tenkina dabartinė situacija? Kokių naujų gebėjimų, papildomų įgūdžių tikisi įmonės iš darbo rinkos?
5. Kvalifikacijų plėtra („nauji gebėjimai moderniems darbams“): Kokia yra produkcijos, procesų ir technologijos inovacijų įtaka darbuotojų į ateitį orientuotai kvalifikacijų struktūrai? – Pavyzdžiui:
 - naujos žinios įgūdžiai ir kompetencijos gaminių plėtrai;
 - naujos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos medžiagų, procesų ir technologijos plėtrai (pvz., medžiagų, energijos išteklių išsaugojimas, žinios apie pavojingas medžiagas ar IKT naudojimą);
 - naudojimasis įgyta kvalifikacija, taikant ją darbo organizavimo pokyčiams (pvz., darbo praplėtimas (praturtinimas), naujos produkcijos sistemos ar sveikatos ir saugos standartų naudojimas);
 - naujos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos, lemiantis darbo santykių pokyčius (pvz., darbo rotacija, planavimas, stebėjimas, bendradarbiavimas);
 - naujos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos tarptautinės produkcijos tinkluose (pvz., pokyčiai dėl dizaino, įvairovės, naujų kalbų);
 - Kokią pagrindinę profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo reikšmę lemia ši situacija?
6. Ar yra papildomų ar naujų specifinių gebėjimų, kurie bus svarbūs ateityje? Kokie jie?
7. Kokių naujų žinių, įgūdžių ir kompetencijų yra mokoma dabar –ir ko prireiks ateityje?