

Норвежка стратегия за политика в областта на уменията

2017-2021

Въведение	3
КОИ СА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ?	4
Целеви групи на стратегията	5
Заинтересовани страни в политиката в областта на уменията (ПОУ)	5
Предизвикателства и възможности	6
Запазване на норвежкия модел на пазара на труда, който насърчава обучението и производителността	7
Уменията на имигрантите трябва да се използват по-добре	8
Използване на възможности, произтичащи от глобалната конкуренция и технологичното развитие	8
Осигуряване на необходимите умения за разработване на бъдещи решения	8
Всички части на страната трябва да имат достъп до придобиване на умения	9
Национални цели и приоритетни области	9
Информиран избор за индивида и обществото	10
По-добро разбиране на нуждите от умения	10
Уменията и регионалното развитие трябва да бъдат по-добре координирани	11
Услугите в областта на професионалното ориентиране трябва да бъдат допълнително развити	11
Сътрудничество между образованието и пазара на труда за подобряване на качеството и приложимостта	12
Насърчаване на ученето на работното място и ефективно използване на уменията	13
По-добро познаване на ученето на работното място	13
Укрепване и развитие на професионалното образование и възможностите за кариера	13
Гъвкави програми за продължаващо образование и обучение с високо качество и целесъобразност	14
Национални мерки за преквалификация	15
По-добри системи за документиране на умения придобити на работното място ...	15
По-добро използване на уменията от чужбина	15
Подобряване на уменията на възрастните със слабо участие на пазара на труда	16
Координирани програми за възрастни със слаби основни умения и ниска степен на формална квалификация	17
Целенасочено и ефективно обучение за имигранти	17
Работното място като среда за обучение за хора, изложени на риск от изключване	18
НПО като арена на обучение	18
Проследяване на работата по стратегията	19
Важни термини	20

Уменията на населението са най-важният ресурс на обществото и основата за благосъстоянието, растежа, създаването на богатство и устойчивост. Солидната база от умения на работната сила е и ще продължи да бъде от решаващо значение както за конкурентоспособността, така и за заетостта в норвежката икономика.

Политиката в областта на уменията е обща политика за развитие, мобилизиране и използване на умения в цялото норвежко общество и пазара на труда. Политиката в областта на уменията допринася за иновациите, производителността и конкурентоспособността в рамките на пазара на труда, благосъстоянието и разпределението му в обществото, както и за развитието и чувството за реализация на индивида. Ученето се осъществява в много области на живота - на работното място, в образованието, в доброволческия сектор и в обществото като цяло. Политиката в областта на уменията е насочена към осигуряване на съгласуваност и преход между различните обучения. Високото качество и целесъобразността във всяко обучение са важни. Това изисква координация между различните сектори на политиката, нивата на управление, основните организации на пазара на труда и други участници в политиката на уменията. Тази стратегия е ограничена до няколко основни области в политиката на уменията. Стратегията също така е насочена към специфичните предизвикателства и нужди на населението саами в Норвегия.

През последните десетилетия норвежкия пазар на труда преминава през продължаваща реорганизация. През следващите години технологичният напредък, изменението на климата, глобализацията, промените в индустриалните структури, имиграцията и застаряването на населението ще повлияят на потребностите от умения във всички области на заетостта. Бързите промени в технологиите и пазара на труда предполагат повишена нужда от учене през целия живот.

Предизвикателствата, пред които е изправен норвежкия пазар на труда, предоставят възможности и създават нови нужди от умения. Норвежкия пазар на труда съчетава високо ниво на производителност с високи нива на заетост и интензивност на обучението. Съществува широко съгласие за защита и укрепване на норвежкия модел на пазара на труда. Добре организираният пазар на труда и структурата на компресирана работна заплата значително допринасят за поддържане на високо ниво на умения и благосъстояние.

За да се справим с тези предизвикателства, ние, стратегическите партньори, разработихме норвежка стратегия за политика в областта на уменията с обща цел, която дава насоки за работа на различните стратегически партньори, както съвместно, така и поотделно: **Норвежката стратегия за политика в областта**

на уменията има за цел да гарантира, че хората и бизнесът притежават уменията, които допринасят за конкурентен бизнес сектор, ефективен и стабилен публичен сектор и приобщаващ пазар на труда в Норвегия.

Норвежкият модел на сътрудничество е добра отправна точка и предпоставка за нас като стратегически партньори да се ангажираме с обща стратегия. За да постигнат общата цел на стратегията, стратегическите партньори идентифицират три основни области на политиката в областта на уменията.

Стратегическите партньори се споразумяха:

- да допринасят за вземане на информиран избор от страна на индивида и обществото.
- да насърчават по-добри възможности за обучение и ефективно използване на уменията на пазара на труда.
- да укрепват уменията на възрастни с недостатъчни основни умения, слаби знания на норвежки и или саамски език и ниско формално образование.

Стратегията включва редица мерки, насочени към по-голяма координация на местно, регионално и национално ниво, включително създаването на Комитет за бъдещи умения. Въз основа на това партньорите по стратегията се съгласяват да развият допълнително сътрудничеството и координацията на националната политика за умения. Стратегията ще бъде наблюдавана от Съвет за политики в областта на уменията.

Подробности за работата на стратегията, какво предполагат основните области и за какво се ангажират партньорите е описано по-подробно в стратегическия документ.

Въведение

Норвежкият пазар на труда съчетава високо ниво на производителност с висока степен на заетост и интензивност на обучението. Той непрекъснато се реорганизира. Промените на пазара на труда представляват както предизвикателства, така и възможности. Уменията на населението могат да допринесат решаващо за необходимото развитие и реорганизация на пазара на труда. Трябва също така да гарантираме, че населението има необходимите умения, за да отговори на промените на пазара на труда и да остане на работа. Партньорите по стратегията съвместно разработиха норвежка стратегия за политика в областта на уменията.

За да се постигнат нейните цели, политиката в областта на уменията е взаимно свързана с други области на политиката, като образователната политика, която поставя основата за уменията на хората, части от индустриалната политика, политиката на пазара на труда, регионалната политика и политиката на

интеграция. Тази стратегия е ограничена до няколко основни области в политиката за развитие на уменията.

КОИ СА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ?

- Норвежкото правителство, представявано от Министерството на труда и социалните въпроси, Министерството на правосъдието и обществената сигурност, Министерството на местното самоуправление и модернизация, Министерството на образованието и научните изследвания и Министерството на търговията, промишлеността и рибарството. В допълнение, Саамският парламент, който представлява интересите на населението саами.

- Социалните партньори, представявани от Асоциацията на работодателите (Spekter), Норвежката асоциация на местните и регионалните власти (KS), Конфедерацията на норвежките предприятия (NHO) и Федерацията на предприятията в Норвегия (Virke) от страна на работодателите и Федерацията на норвежките професионални асоциации (Akademikerne), Норвежката конфедерация на профсъюзите (LO), The Confederation of Unions for Professionals (Unio) and The Confederation of Vocational Unions (YS) от страна на служителите.

- Доброволческият сектор и асоциациите за обучение на възрастни, представени от Норвежката асоциация за обучение на възрастни (VOFO).

Основата на стратегията е общото разбиране на партньорите, че в подобряване на развитието и използване на уменията на населението има голям потенциал.

Стратегията има за цел да гарантира, че хората и предприятията имат умения, които осигуряват на Норвегия конкурентна бизнес среда, ефективен и стабилен публичен сектор и приобщаващ пазар на труда.

Една обща стратегия с общи цели и подобрена координация дава насоки за работата на различните стратегически партньори, както съвместно, така и поотделно.

За да се постигне успех, са необходими съвместни усилия, в които активно участват различните партньори от страна на правителството, администрацията, социалните партньори, бизнесът и неправителствените организации, които координират своите усилия. В „Доклада за действие относно стратегията за умения в Норвегия“, ОИСР посочи предизвикателствата свързани с липсата на координация между заинтересованите страни в секторите на образованието, пазара на труда, бизнеса и регионалната политика, както на национално, така и на регионално ниво, както и между различните административни нива. ОИСР посъветва Норвегия да създаде стратегия за умения, включваща цялостен правителствен подход и активно участие на заинтересованите страни.

Целеви групи на стратегията

Целевата група на стратегията е цялото възрастно население на страната. Въпреки че различните части от населението имат различни нужди и предизвикателства, необходимостта от развитие на умения е важна, независимо от нивото на образование и връзката с пазара на труда. За да се осигури стабилно и трайно участие на пазара на труда, повечето хора трябва да придобиват нови умения по време на целия си живот и всеки трябва да използва своите умения, за да ги поддържа.

Хората от всички образователни нива са изправени пред промени на пазара на труда и изисквания за нови умения. Въпреки това, хората без завършено средно образование, недостатъчни основни умения или слабо знание на норвежки или саамски езици, са особено уязвими на пазара на труда, който се развива бързо в технологично отношение и има високи изисквания за гъвкавост.

През някои етапи от живота е изключително важно хората да придобият нови умения, да се адаптират или да търсят нови възможности за обучение. Преходът от образование към работа е критичен етап за мнозина и не всеки получава работа, която съответства на образованието му. За подизпълнители и хора на свободна практика може да е трудно да се организира продължаване на образованието и обучението. Повечето хора ще сменят работата си няколко пъти през живота си и много от тях ще се нуждаят от продължаващо образование и обучение и добри условия за учене, за да продължат да работят и да могат да отговорят на новите изисквания на пазара на труда.

Заинтересовани страни в политиката в областта на уменията (ПОУ)

Политиката за развиване на уменията изисква сътрудничество между заинтересованите страни в различните сектори и нива на управление. Стратегическите партньори в стратегията относно ПОУ трябва да работят заедно за разработване и прилагане на мерки и да се ангажират с проследяването на мерките.

Правителството, в сътрудничество със социалните партньори, е отговорно за разработването на ПОУ и за осигуряване на цялостен подход, който помага на хората и бизнеса да посрещнат своите нужди от умения. Правителството отговаря за прилагането на политиката в различните сектори, както и за осигуряване на координация между политическите сектори и нива на управление.

Пазарът на труда е от съществено значение за стратегията за развитие на уменията, както като предоставящ, така и като търсец умения субект. Ученето на работното място се осъществява директно чрез изпълнение на работните задачи, чрез неформално обучение и чрез обучение на работното място, често в сътрудничество с много различни партньори. Законодателството и

споразуменията в рамките на различните тарифни области регулират отговорността на работодателя за развитие на умения в съответствие с индивидуалните нужди на бизнеса в краткосрочен и дългосрочен план.

Общинският сектор, включително местните и регионалните власти, играят важна роля в рамките на политиката за развитие на умения като доставчик на различни услуги, както и като собственик на училища и най-големият публичен работодател. На регионално ниво общините играят централна роля за развитието на ПОУ в Норвегия. На общините е предоставена важна роля в планирането и разработването на ПОУ, включително отговорността за координация и развитие на техния собствен регион. Регионалните стратегии за умения са предназначени да подобрят съответствието между търсенето и предлагането на умения на регионалните пазари на труда. Осигуряването на успешното прилагане на ПОУ изисква координация между националните и регионалните политики.

По силата на Конвенцията на МОТ и Декларацията на ООН за правата на коренното население, Норвегия е длъжна да провежда политики, които укрепват и съхраняват саамската култура и език. Парламентът на населението саами (Саамският парламент), гарантира властите да дават възможност на саамите да имат необходимия езиков и културен опит за развитие на саамските общества и предприятия. Саамският парламент определя учебни програми на саамски езици в началното и средното образование и саамски предмети в гимназиалното образование, заедно със застъпени саамски теми в националната учебна програма.

Доброволческият сектор допринася за развитието на умения както на пазара на труда, така и извън него. НПО предлагат организирано обучение чрез асоциации за образование на възрастни, но обучението може да стане и чрез участие в обичайни дейности в рамките на организациите. Асоциациите за образование на възрастни могат да достигнат до хора, които обикновено не търсят държавно образование и/или не работят.

Предизвикателства и възможности

Промените на пазара на труда създават нови предизвикателства и възможности както за бизнеса, така и за хората.

Трябва да включим повече хора в пазар на труда, изискващ интензивно обучение

Норвегия е една от страните с най-висок процент на заетост и високо ниво на производителност на глава от населението. Норвежките работници имат солидни основни умения по четене, смятане и ИКТ в сравнение с много други страни от ОИСР. Норвежките работници също така имат висока степен на участие в развитието на уменията в сравнение с работниците от други страни.

Обаче, според Норвежката комисия за производителност, страните, които през последните години са направили сериозни инвестиции в образование и учене през целия живот, сега навакват и Норвегия вече губи челната си позиция.¹

През последното десетилетие процентът на заетост на населението е намалял. Спадът е най-силно изразен сред младите мъже и тези с ниско формално образование. На високопродуктивния норвежки пазар на труда има високи изисквания за умения за влизане и оставане на работа. Много хора с увреждания също могат да имат недостатъчна квалификация, което увеличава трудностите им при навлизане на пазара на труда. Да бъдеш извън пазара на труда също допринася за по-ниско участие в учебните дейности.

Реорганизацията на пазара на труда засяга всички сектори и професии. По-специално ръчните операции се заменят с високи технологии. В дългосрочен план се очаква по-сложните операции също да бъдат заменени от нови технологии. Промените на пазара на труда засягат и високообразованите хора. Важно е да се улеснят условията за обучение на цялото население чрез продължаващо образование и обучение.

Запазване на норвежкия модел на пазара на труда, който насърчава обучението и производителността

Норвежките компании се отличават с това, че включват всички служители в своето развитие. Сравнително плоската структура на работното място насърчава доверието, сътрудничеството и споделянето на знания. Това са силните страни на норвежкия пазар на труда. Предизвикателствата пред този модел, обаче, са повишения конкурентен натиск за намаляване на възнагражденията и намаляване на броя на работници и служители членувачи в синдикални организации, като по-слабата обвързаност на работната сила може допълнително да усилва предизвикателствата.

Норвежкият модел на пазара на труда предоставя достатъчно условия за обучение на работното място. Важни елементи на този модел са сътрудничеството между социалните партньори и правителството, висока степен на синдикализация и високо координирано договаряне на заплатите. Моделът допринесе за сравнително по-малки различия в заплащането в сравнение с други страни. Това гарантира, че бизнесът инвестира повече в обучение за хората със слабо формално образование в сравнение с други страни и че несложните, рутинни дейности изчезват поради рационализация и/или автоматизация.²

¹NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi

²Samfunnsøkonomisk analyse (2016) Rammefaktorer og utviklingstrekk som fremmer eller hemmer læring i arbeidslivet, Oslo 2016

Уменията на имигрантите трябва да се използват по-добре

Нивото на умения и нуждата от обучение варират значително при имигрантите в Норвегия. Трябва да разпознаем и използваме уменията на имигрантите и да им предоставим възможности за обучение. За много имигранти с високи умения е трудно тези умения да бъдат признати или да завършат образованието си в Норвегия. Други групи имигранти имат слабо формално образование, малък трудов опит и не отговарят на изискванията на пазара на труда в Норвегия. За тези групи е важно да получат обучение по основни умения и/или образование. Общото за повечето имигранти е, че те ще се нуждаят от обучение по норвежки език.

Използване на възможности, произтичащи от глобалната конкуренция и технологичното развитие

Знанията, технологиите и световните пазари се променят с все по-бързи темпове. Технологичното развитие е от решаващо значение за индустрията на услугите в частния и публичния сектор, която покрива 80% от норвежкия пазар на труда. Технологичното развитие създава възможности за по-добро и по-ефективно предоставяне на услуги както в публичния, така и в частния сектор. В публичния сектор взаимодействието между социалните и технологичните иновации може да допринесе за развитието на по-добро образование и социални услуги за населението. Технологичният напредък предлага възможности за стимулиране на работните места. Но бързото технологично развитие може също така да увеличи риска от това хората да не могат да участват на пазара на труда. Осигуряването на солидни умения за цялата работна сила ще става по-важно. Както технологичните, така и социалните умения ще бъдат важни в бъдеще.

Технологичното развитие предоставя възможности за повишена ефективност и иновации. Това също така ще допринесе разходите за труд да са по-маловажни като локационен фактор, което е важно за Норвегия като страна с високи разходи. Имаме производствени компании, които са световни лидери в своите области, а също и компании, които са от съществено значение за своите общности, както и много други високотехнологични малки и средни предприятия. Технологичното развитие дава на тези компании висок потенциал за растеж, тъй като цифровизацията и автоматизацията улесняват децентрализираното и гъвкаво производство с по-ниски капиталови разходи. Това предоставя възможности за индустриално развитие на Норвегия въз основа на нашия опит, индустриална култура и нашите ресурси.

Осигуряване на необходимите умения за разработване на бъдещи решения

Нуждите на обществото от умения се влияят от редица развития. Няма цялостен поглед върху бъдещите нужди от умения. Прогнозите за потребности

от умения показват възможен бъдещ недостиг на работна ръка в няколко сектора, включително недостиг на работници с професионално образование и обучение (ПОО). Политиката за развитие на уменията трябва да ни даде възможност да обхванем в пълна степен потребностите от умения в обществото и на пазара на труда, включително потребности от неизвестни бъдещи умения.

Климатичните и екологични предизвикателства, технологичното развитие и интернационализацията също засягат потребностите от умения. Климатичните и екологичните предизвикателства изискват нови решения, базирани на естествените науки, икономиката, хуманитарните и социалните науки. Дигитализацията и новите усъвършенствани производствени методи създават нужда от актуализирани знания на всички нива. Също така е необходимо да се осигури експертен опит, за да се развият и поддържат инфраструктури от решаващо значение каквито са пощенските, железопътни и ИКТ инфраструктури. Интернационализацията създава нови възможности, тъй като се отварят нови пазари изискващи нови умения, като все повече служители работят в среда с различни култури и езици.

Всички части на страната трябва да имат достъп до придобиване на умения

Предлагането на работна ръка варира в различните региони, сектори и отрасли. Без достъп до подходяща и квалифицирана работна сила и с ограничена мобилност на работниците, възможностите за развитие във всички части на страната ще бъдат намалени. Според проучване на Норвежката администрация по труда и благосъстоянието (NAV), предприятията в Северна Норвегия изпитват особени трудности да отговорят на изискванията за придобиване на умения.³ Голямото разстояние до учебните заведения затруднява достъпа на нови кандидати. В по-малките градове индустриалната среда и пазарите на труда обикновено са малки и относително уязвими. Това е предизвикателство в много области, включително за пазара на труда в районите населени със саами, които се характеризират с много малки предприятия със слаби връзки с организациите на пазара на труда. За такива по-малки предприятия може да бъде предизвикателство да се намерят подходящи предложения за умения.

Национални цели и приоритетни области

ЗА ПОСТИГАНЕ НА ОБЩАТА ЦЕЛ НА СТРАТЕГИЯТА, СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ СА ИДЕНТИФИЦИРАЛИ ТРИ ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ ЗА ПОЛИТИКАТА В ОБЛАСТТА НА УМЕНИЯТА:

³NAVs bedriftsundersøkelse 2016

- Да допринася за вземането на информиран избор за индивида и за обществото
- Да насърчава ученето на работното място и ефективното използване на уменията
- Да подобрява уменията на възрастните със слабо участие на пазара на труда

Освен това, стратегическите партньори се съгласяват да работят активно за укрепване и запазване на норвежкия модел на пазара на труда. Високата степен на обединение, координираното договаряне на заплатите и културата за работа на пълен работен ден са важни фактори, допринасящи за развитието на работа с интензивно обучение и инвестиране в уменията на служителите на всички нива в предприятията.

Партньорите по стратегията се споразумяват да се съсредоточат върху развитието на умения, за да създадат по-приобщаващ пазар на труда. Съсредоточаването върху придобиване на умения, а не върху ниското заплащане, може също така да противодейства на социалния дъмпинг, незаконната стопанска дейност и преминаване към двустепенен пазар на труда. Активното използване на тристранното сътрудничество е от съществено значение за защита на норвежкия модел на пазара на труда и за разработване на ефективна политика за развитие на умения.

Информиран избор за индивида и обществото

Добре функциониращият пазар на труда изисква баланс между търсенето и предлагането на умения. Информираният избор за индивида означава да се правят избори, които водят до заетост и предоставят широки възможности за развитие на нечий умения през целия живот. Информираният избор за обществото улеснява ефективното управление на човешките ресурси, включително дава възможност на предприятията в публичния и частния сектор да наемат хора със съответни подходящи умения.

По-добро разбиране на нуждите от умения

За да се направи информиран избор се изискват знания и информация за нуждите от умения. В Норвегия има различни изследвания и анализи на нуждите от умения, но те почти не се разглеждат като взаимно свързани. Съдържанието не се предава на физически лица, фирми, правителства и други лица вземащи решения по прост и целесъобразен начин. Едно общо разбиране за развитието на пазара на труда и потребностите от умения, както на регионално, така и на национално равнище изисква различните източници на знания да се разглеждат като взаимно свързани. Подобно разбиране е предпоставка за по-добре координирано разработване и планиране на националната и регионалната политика. Знанията за бъдещите нужди от умения също трябва да бъдат използвани в услугите за професионално

ориентиране и да бъдат предоставени на хората, които са на път да направят избор, свързан с образованието и заетостта.

Уменията и регионалното развитие трябва да бъдат по-добре координирани

На норвежките областни администрации е отредена важна роля в дейностите по планиране и развитие в техния регион. Регионалното планиране и стратегиите за регионална политика на уменията, разработени в партньорство с други участници в ПОУ, са важни като инструменти и рамка за координация. Предлагането на подходящи умения на пазара на труда ще бъде засилено чрез по-систематично сътрудничество между индустриалния сектор, общините, социалните партньори, Норвежката администрация по труда и благосъстоянието (NAV), асоциациите за образование за възрастни, професионалните колежи, университети и др. колежи. Регионалните партньорства трябва да бъдат допълнително мобилизирани в усилията за преодоляване на предизвикателствата пред развитие на уменията.

За да се създаде по-силно регионално сътрудничество в областта на ПОУ, националните власти трябва да осигурят по-голям регионален обхват на действие чрез диалог с подчинени агенции и институции, позволяващ по-добро участие в регионалните процеси. С предложенията за нова регионална реформа правителството цели да засили участието на държавата на регионално ниво с принос към регионалните процеси и цели.⁴

Услугите в областта на професионалното ориентиране трябва да бъдат допълнително развити

Професионалното ориентиране е насочено към укрепване на способността и възможността на индивида да прави информиран избор. Професионалното ориентиране в началото на образователния път може да предотврати и намали процента на отпадане и неправилния избор в средното образование и по-късното образование, както и да противодейства на традиционното разделение на професиите по полове. Професионалното ориентиране може да помогне на възрастните хора да отговорят по-добре на променящите се потребности от умения на пазара на труда. Това може да насърчи тяхната мобилност, за да могат да останат по-дълго на работа. Целенасоченото и бързо картографиране на уменията и предоставяне на насоки за имигрантите може да помогне за подобряване на връзката с пазара на труда.

Общността на саамите има някои специални нужди от умения, които се различават от общите нужди на норвежкото общество. Пазарът на труда в районите населени със саами например е доминиран от традиционни промишлени сектори като отглеждане на северни елени, земеделие, риболов и

⁴Meld. St. 22 (2015-2016) Nye folkevalgte regioner – rolle, struktur og oppgaver.

селско стопанство, което също влияе върху необходимостта от кариерно ориентиране в районите населени със саами.

Достъпът до професионално ориентиране може да насърчи по-бързия преход към работа за безработните или да допринесе за запазване на заетостта на работниците. Подкрепата за ефективен избор може да има значителна социално-икономическа полза в ситуации на безработица и реорганизация, но също така и при избора на образование или професия. Необходимо е да се изгради последователна система за професионално ориентиране във всички региони, за да се отговори на тези изисквания.

Сътрудничество между образованието и пазара на труда за подобряване на качеството и приложимостта

Тесният контакт между образователните институции и пазара на труда по отношение на съдържанието, обхвата и практиките/стажовете в предприятия на образователните програми може да увеличи значимостта и мотивацията и да направи учащите по-добре подготвени за пазара на труда.

Някои програми вече са в тясно сътрудничество с пазара на труда и образованието. Това се отнася главно за професионалните колежи и обучението по професии със стажуване през периода на обучение.

В сектора на висшето образование сътрудничеството с пазара на труда е институционализирано чрез Съветите за сътрудничество със социалните партньори (RSA), но мащабът и обхватът на сътрудничество варират. Съществуват и редица споразумения за сътрудничество в различни дисциплини и направления. За да се увеличи значимостта на образованието, е важно да се надграждат установени партньорства и да се насърчава сътрудничеството между пазара на труда и образователните институции, както на регионално, така и на национално ниво.

Стратегическите партньори се договарят за следните цели: Да допринасят за вземането на информиран избор за индивида и обществото

СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ СЕ СПОРАЗУМЯВАТ ЗА СЛЕДНОТО:

1. Създаване на Комитет за бъдещи умения, състоящ се от изследователи, анализатори и представители на всички основни социални партньори и министерства. Комитетът събира и анализира данни за нуждите на Норвегия от умения както на национално, така и на регионално равнище.
2. Укрепване на отговорността и координиращата роля на политиката в областта на уменията на регионално ниво и подобряване на условията за регионално сътрудничество между различните участници.
3. Осигуряване на достъп до професионално ориентиране и работеща и съгласувана система за професионално ориентиране със специален фокус

върху регионалните професионални центрове. Укрепване на експертния опит на консултантите по ориентиране, включително познаване на пазара на труда, нуждите от умения на пазара на труда, перспективите за възрастни, перспективите за интеграция, познаване на саамската култура и стопанска дейност.

4. По-нататъшно развитие на сътрудничеството между доставчиците на образование и обучение и социалните партньори, за да се направи образованието целесъобразно/ приложимо и да се осигури по-добър достъп до квалифицирана работна ръка във всички региони.

Насърчаване на ученето на работното място и ефективно използване на уменията

Нуждата от нови умения на пазара на труда не може да бъде покрита само от новозавършилите. Все по-големия брой възрастни работници, бързите промени на пазара на труда и необходимостта хората да продължат да работят по-дълго означават, че ученето през целия живот ще бъде от голямо значение в бъдеще. Технологичното развитие също ще засегне всички сектори и професии и ще създаде нужда от нови умения за цялата работна сила.

По-добро познаване на ученето на работното място

Норвежките предприятия инвестират повече в развитие на уменията, отколкото предприятията в повечето други страни от ОИСР.⁵ Въпреки че има много изследвания за връщането към образованието, по-малко се знае за предимствата и важността на ученето на работното място както за бизнеса и служителите, така и за общността. Необходими са повече знания за това как предприятията могат да улеснят целевото обучение, значението на сътрудничеството между организациите на работодателите и синдикатите и развитието на кои умения ще осигури най-добра възвръщаемост на инвестициите. По-доброто познаване на ученето на работното място ще бъде важно и при разработването на политики за развитие на умения в отделните предприятия.

Укрепване и развитие на професионалното образование и възможностите за кариера

Пазарът на труда зависи от достатъчен достъп до квалифицирани работници. За да се наемат достатъчно квалифицирани работници, от решаващо значение е повече ученици да завършат средно образование с майсторско свидетелство

⁵Squicciarini, M., Marcolin, L. & Horvát, P. (2015): Estimating Cross-Country Investment in Training: An Experimental Methodology Using PIAAC Data. OECD STI Working Papers, 2015/09, OECD Publishing

(за определен занаят) или свидетелство за калфа. Това изисква по-голям достъп до програми за стажуване и чиракуване.

Необходимо е също така по-нататъшно развитие и създаване на алтернативни възможности за обучение и придобиване на свидетелство за занаят или за калфа и подобряване на възможностите за продължаващо образование и обучение (ПОО). Ефективните преходи между ПОО в гимназиалното ниво и схемата за придобиване на свидетелство за майстор-занаятчия, професионално образование придобито в колеж или университет също ще направят това образование по-привлекателно и ще допринесат за задоволяване на потребностите на пазара на труда от интердисциплинарни умения и опит. Схемата за придобиване на свидетелства за майстор-занаятчия може също да бъде инструмент за противодействие на социалния дъмпинг и незаконната стопанска дейност. Една по-добре развита система за придобиване на майсторски свидетелства и инвестиции в професионални училища могат да засилят възможностите за продължаващо образование и обучение.

Гъвкави програми за продължаващо образование и обучение с високо качество и целесъобразност

Пазарът за продължаващо образование и обучение зависи от това предлагането и търсенето да работят добре. Развитието на ПОО е важна задача за професионалните колежи, университетите и институтите. Сътрудничеството между образователните институции и различните области и сектори на пазара на труда трябва да бъде засилено и свързано с регионалните стратегии за развитие на умения и регионалните партньорства.

Много бизнеси разполагат с ограничени средства за определяне на нуждите си от умения и системна работа за развитие на уменията на своите служители. Съществува потенциал за развитие при установяването или укрепването на сътрудничеството за развитие на уменията между компаниите, например в клъстери и други бизнес среди. Предприятията могат да се възползват и от помощ за идентифициране на нуждите от умения и улесняване на съответното продължаващо образование и обучение, както и трансфер на умения. Целта е да се засили сътрудничеството между клъстери и други предприятия и професионални колежи и университети за развитие на стабилно продължаващо образование и обучение, както и взаимно обучение.

Технологичното развитие също създава възможности за гъвкави и онлайн курсове за образование и обучение, които могат да се използват по-добре. Достъпът до гъвкави и онлайн услуги може да улесни съчетаването на работа и образование и ще бъде важен за самонаетите.

Национални мерки за преквалификация

С големите и бързи промени на пазара на труда работниците от всички образователни нива ще изпитват липса на достатъчен опит. Работодателите носят отговорност да осигурят експертен опит в съответствие с техните бизнес нужди. В същото време общественият интерес изисква възможностите за преквалификация и продължаване на образованието и обучението да се организират от органи на централната власт, дори преди служителите да останат без работа. Системата за подкрепа на Норвежката администрация по труда и благосъстоянието (NAV), трябва да има широки възможности за извършване на оценки по усмотрение и за гъвкавост, за да се предотврати отпадането на хората от работа в случаите, когато работодателят не успее да адаптира работата за служителите.

По-добри системи за документиране на умения придобити на работното място

За да се използват по-добре уменията придобити в среда на интензивен пазар на труда, е важно да се развие и подобри системата за документиране на уменията. Социалните партньори са ключови участници в това.

Някои работници и служители може да имат дълъг трудов опит, но малко документи за придобитите умения. При започване на ново обучение или продължаване на образованието на дадено лице, вече е възможно да се признае и легализира негово предишно обучение или част от образователна степен, което от своя страна води до по-бърз образователен напредък.

За работниците и служителите признаването на уменията, придобити по време на работа, може да бъде ценно при смяна на работата или при изпълнение на нови работни задачи. За бизнеса методът за документиране на уменията може да улесни получаването на общ преглед на профила на уменията в предприятието и потенциала за развитие, като по този начин да се подобри производството или производителността. В рамките на саамското население има много традиционни знания, които е желателно да се официализират или документират.

По-добро използване на уменията от чужбина

Необходимо е обществото да използва по-добре уменията, които притежават имигрантите при пристигане в страната. Норвежкия пазар на труда има дълга традиция да наема хора с умения от чужбина, но може да бъде предизвикателство да се справи с широкия спектър от умения, които не са добре известни или документирани преди това. Важните инструменти включват схеми за признаване на чуждестранни квалификации и професионални квалификации, и оценка на квалифицирани умения спрямо стандартите за умения, установени на пазара на труда. Специфични курсове, съобразени с теми, необходими за признаване на чуждестранно образование в Норвегия

също могат да бъдат от съществено значение за да могат хората използват своите умения.

Такива курсове и ефективни схеми за признаване и оценка могат да помогнат на предприятията да получат по-добър достъп до работна ръка със съответни умения. Това се отнася особено за индустрии, в които има недостиг на работна ръка със съответни умения, но също така се прилага и по-общо, когато предприятията търсят оценка на умения, придобити извън Норвегия.

Стратегическите партньори се споразумяват относно следната цел: Да насърчават възможностите за обучение и ефективно използване на уменията на пазара на труда.

СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ ПРИЕМАТ ДА РАБОТЯТ ЗА:

1. Укрепване и развитие на цифрови умения на работната сила, за да могат да се използват нови технологии и да се осигури успешното прилагане на ново разделение на труда.
2. Разширяване на базата от знания относно ученето на работното място и особено относно важността за обществото, бизнеса и индивида да се инвестира в развитие на умения.
3. Сътрудничество за развиване на възможностите за професионално образование.
4. По-систематична работа, за да се свържат нуждите от умения в бизнеса и различните клъстери и бизнес среди с доставчиците на образование и обучение, за да се развие съответното продължаващо образование и обучение.
5. По-лесно документиране на умения, придобити по време на работа, за да могат да се използват по-ефективно. Разработване на метод и модел за оценка на уменията придобити на работното място.
6. Опростяване и подобряване на системите за признаване и оценка на чуждестранни квалификации, професионални квалификации и допълнително образование.

Подобряване на уменията на възрастните със слабо участие на пазара на труда

Една от основните цели е да се гарантира участието на възможно най-голям брой възрастни на пазара на труда, някои от които по различни причини са останали извън работната сила. Една от причините е недостатъчно формално образование, слаби основни умения и/или слабо знание на норвежки език. Основните умения включват четене, писане, смятане, цифрови умения и умения за устно изразяване.

Координирани програми за възрастни със слаби основни умения и ниска степен на формална квалификация

Основните умения са основата за придобиване на по-нататъшни умения. Съществува ясна връзка между нивото на основните умения и участието на пазара на труда. В общество, в което все повече услуги се дигитализират, е важно също така цялото възрастно население да придобие цифрови умения.

Завършването на средно образование осигурява по-голям шанс за стабилна заетост. Завършеното средно образование става все по-важно като „входен билет“ за работа. Ето защо е важно всички заинтересовани страни да си сътрудничат, за да предотвратят отпадането от средно образование и да улеснят завършването му от неквалифицирани възрастни.

Централните органи трябва да организират обучения и квалификации за възрастни чрез гъвкави схеми и да улеснят бързия преход към работа или допълнително обучение. Често ще е необходимо да се комбинират услуги от различни части на обществените системи, от частни доставчици и НПО. Много хора с ниско формално образование и/или с недостатъчни основни умения имат също така здравословни проблеми. Често е необходимо доставчиците на услуги да си сътрудничат помежду си, за да предоставят цялостна подкрепа на тази група. Липсата на подкрепа за осигуряване на препитание е предизвикателство за много възрастни, които се нуждаят от основно, средно или горна степен на средно образование. Създадена е експертна комисия, която да проучи възможните решения за подпомагане на тази група възрастни.

Целенасочено и ефективно обучение за имигранти

Целта е имигрантите бързо да започнат обучение, образование или работа, за да могат да участват и да допринасят за норвежкото общество. Както пазарът на труда, така и общностите се нуждаят от работна ръка, която имигрантите могат да осигурят.

Много имигранти нямат образование и знания по норвежки език, необходими за успешното участие в пазара на труда. Те се нуждаят от достъп до курсове по норвежки и друго обучение и образование, адаптирани към тяхното ниво на образование и знание на езика. Целенасоченото придобиване на умения и ранната подготовка за работа са от съществено значение за укрепване на възможностите на имигрантите да участват в пазара на труда и в обществото като цяло. Много имигранти ще имат нужда от повече образование. Хората, които са без работа поради липса на умения, може да се нуждаят от обучение чрез Норвежката администрация по труда и благосъстоянието (NAV).

За да се противодейства на тенденцията към двустепенен пазар на труда, е желателно да се подкрепят имигранти с бежански произход, като им се помогне да получат умения, необходими за навлизане на пазара на труда, вместо да се намаляват заплатите за най-ниско платените групи. Съществува широко

съгласие, че квалификацията трябва да бъде ключът към навлизането на повече имигранти в работната сила.

Работното място като среда за обучение за хора, изложени на риск от изключване

За някои възрастни работното място е най-подходящото място за учене. Умения плюс работа е схема, по която предприятията могат да кандидатстват за безвъзмездни средства за обучение по основни умения за своите работници, включително основни знания по норвежки език. Обучение по основни умения, което в дългосрочен план е насочено към придобиване на свидетелство за занаят или калфа, може да бъде мотивиращ фактор за неквалифицираните работници.

В компании с много работници с недостатъчно образование може да е полезно да има работници и служители, които да действат като движеща сила за насърчаване на обучението. Дори за тези, които са без работа, работното място може да бъде полезна среда за учене, например чрез различни форми на обучение, където работещи предприятия се явяват като място за обучение.

Икономиката в райони със саамско население може да има специални предизвикателства при използването на схемите за обучение на работното място. Схемата за чиракуване за отглеждане на северни елени е важен фактор за продължаване на традиционните знания на пазара на труда в районите на саами и за набиране на работна ръка в този сектор.

НПО като арена на обучение

В Норвегия много възрастни имат връзка с неправителствени организации и за мнозина това представлява важна „арена“ за обучение. Организацияте, включително асоциациите за образование на възрастни, предлагат широк спектър от курсове и възможности за обучение. Някои курсове са насочени към специфични умения, които се търсят на пазара на труда, докато други допринасят за придобиване на основни квалификации като език, междуличностни умения и способности за учене.

Схемата, наречена „Умения плюс“ за доброволческия сектор, предоставя на възрастните със слаби умения по четене, писане, смятане или ИКТ, възможност да учат в позната и безопасна среда в собствената си организация. За възрастни, които са останали извън заетостта, такава схема е добра алтернатива на съответсващата схема в сферата на заетостта „Умения плюс работа“.

Партньорите по стратегията се споразумяват за следните цели: укрепване на уменията сред възрастни с недостатъчни основни умения, слаби знания по норвежки език и без завършено средно образование

СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ ПРИЕМАТ ДА ДЕЙСТВАТ В СЛЕДНИТЕ НАПРАВЛЕНИЯ:

1. Осигуряване на гъвкаво обучение с цел по-бърз преход към работа или допълнително обучение и предоставяне на възможност за възможно най-голям брой възрастни да завършат средно образование.
2. Стимулиране на използването на схемите „Умения плюс“, включително проекти в районите населени със саами. „Умения плюс работа“ и „Умения плюс“ за доброволческия сектор ще бъдат доразвити в диалог със социалните партньори и с доброволческия сектор, включително Норвежката асоциация за обучение на възрастни (VOFO). Правят се опити „Умения плюс работа“ да бъдат свързани с професионално обучение.
3. По-активно използване на инициативите за обучение и придобиване на умения в политиките на пазара на труда и интеграцията и по-масово използване на работните места като среда за учене.
4. Насочване и рационализиране на обучението по норвежки език, програмата за въвеждане на имигранти и други квалификационни мерки за имигрантите. Укрепване на сътрудничеството между властите и заинтересованите страни в тази област.
5. Укрепване и адаптиране на обученията на Норвежката администрация по труда и благосъстоянието предоставяни на търсещите работа нуждаещи се от квалификация, чрез повишен акцент върху курсове по основни умения, обучение по норвежки език и разработване на двугодишна схема за професионално обучение.
6. Стимулиране на повече хора да намерят мотивация за учене и да изградят своите способности за учене чрез обучение в доброволческия сектор.

Проследяване на работата по стратегията

Стратегията ще започне да действа в периода 2017-2021 г. Тя ще бъде преразгледана след две години и през 2021 г. стратегическите партньори ще обмислят дали трябва да бъде подновена. На национално ниво сътрудничеството между стратегическите партньори ще продължи чрез създаването на Съвет за политики в областта на уменията, който ще заседава редовно през периода на действие на стратегията. Съветът ще проследява действията по стратегията и ще обсъжда резултатите предоставени от Комитета за потребности от бъдещи умения, както и други важни въпроси.

Стратегическите партньори имат различни роли и отговорности в последващите дейности и ще допринесат с прилагане на мерките, с които разполагат. Партньорите по стратегията ще докладват за своите последващи дейности пред Съвета за политики в областта на уменията. Въз основа на

информацията от стратегическите партньори, ще бъде съставен цялостен преглед на това какво са направили и какво планират да направят различните партньори.

Стратегията включва редица организационни промени, които ще допринесат за по-голяма координация на местно, регионално и национално ниво, включително за подобряване на работата на Комитета за потребности от бъдещи умения. Ще се подобри също така сътрудничеството между различните политически области, нивата на управление и степента на координация между работата и образованието. Въз основа на това стратегическите партньори се съгласяват да развият допълнително сътрудничеството и координацията на политиката за развитие на умения.

Важни термини

- Политиката в областта на уменията (ПОУ) е цялостната политика за придобиване, развитие, мобилизиране и използване на умения в цялото норвежко общество и пазара на труда.
- Формално/задължително образование: Всички държавно одобрени обучения, водещи до официална квалификация.
- Неформално/незадължително образование: Курсове, семинари и конференции, където образованието е основната цел на участието, както и частни уроци и лекции/беседи, които не са част от формалното образование.
- Неформално/самостоятелно учене: Учене, което не е организирано, но може да се характеризира като ежедневно учене от различните ситуации, в които човек участва: у дома, в училище, на работното място и чрез общността.
- Неформална квалификация: Всички умения, придобити чрез формално, неформално или самостоятелно учене.
- Валидиране на уменията: Чрез валидиране на уменията се измерват уменията на дадено лице по зададени критерии, като например компетентност по учебна програма/план или критерии за квалификация в трудов договор. Оценката на формалното образование означава оценка на квалификацията на индивида по критериите определени в актуалната учебна програма/учебен план. Валидирането на уменията може да осигури основа за допускане до или намаляване на дадено обучение. В рамките на официалната образователна система, оценката на компетентността се извършва от общини, области, технически колежи, университети.
- Резултат от обучението: Описание на това, което човек знае и е способен да направи в резултат на преминат учебен процес. Описанията на резултатите от

обучението описват знания, умения и общ опит, предназначени за съответното ниво и академично равнище.

- Квалификацията е формален/официален резултат от обучението на определено ниво, който е одобрен от компетентен орган и който може да бъде документиран.
- Стандартите за компетентност се използват за описване на изискванията за изпълнение на различни работни задачи
- Въз основа на официалната образователна система, Норвегия е изготвила национална квалификационна рамка (НКР), базирана на Европейската квалификационна рамка (ЕКР), описваща квалификациите на различните образователни нива
- Признаването на професионални квалификации или образование се отнася до одобрение на завършено формално образование, или на професионални квалификации и се извършва от NOKUT - Норвежката агенция за осигуряване на качеството в образованието, както и от различни компетентни органи.
- Basic skills: Basic skills are essential tools for learning and development in education, the labour market and social life. The following skills are generally considered as basic skills: reading, writing, numeracy, digital skills and oral skills.
- Основни умения: Основните умения са съществени инструменти за обучение и развитие в областта на образованието, пазара на труда и социалния живот. Следните умения обикновено се считат за основни умения: четене, писане, смятане, цифрови умения и умения за устно изразяване.
- Професионалното ориентиране има за цел да подобри способността на индивида да прави съзнателен избор на професия и образование. Професионалното ориентиране може да включва различни форми на ориентиране и както индивидуални, така и групови дейности.