

STRUKOVNO OBRAZOVANJE I TRŽIŠTE RADA: KONCEPT FLEKSIGURNOSTI

Višnja Perin

Hrvatski zavod za zapošljavanje

Područna služba Zadar

Sažetak: U radu se problematizira odnos strukovnog obrazovanja i tržišta rada. Daje se pregled novih izazova na suvremenom tržištu rada te se raspravlja o mogućnostima odgovora na te izazove, posebice s aspekta strukovnog obrazovanja. Raspravlja se o konceptu fleksigurnosti na suvremenom tržištu rada te njegovim implikacijama i značenju za strukovno obrazovanje.

U zaključku se sugerira da je obrazovanje, a posebice strukovno zbog svog obuhvata mladih ljudi, ono koje treba odgovoriti na izazove suvremenog društva te pripremiti pojedince za funkcioniranje u njemu. Strukovno obrazovanje treba mladim ljudima pružati ne samo znanja i vještine koje se odnose na struku već i sve ostale komponente koje čine zapošljivost u suvremenom društvu: dobre strukovne kompetencije te ključne kompetencije koje su podloga za cjeloživotno učenje i samostalno funkcioniranje u društvu te za brzu prilagodbu promjenama koje su jedino što je stalno na današnjem tržištu rada.

Ključne riječi: strukovno obrazovanje, tržište rada, zapošljivost, fleksigurnost

1. Uvod

Strategija Europa 2020. donosi viziju europske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće. Predlaže tri prioriteta koji se međusobno nadopunjuju: pametan rast (razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji); održiv rast (promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija); te uključiv rast (njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost). Kao glavne izazove i karakteristike suvremenog europskog tržišta rada možemo prepoznati sljedeće: kvalitetno rano i osnovno obrazovanje; sprječavanje ranog prekida školovanja; stvaranje novih poslova zbog novih tehnologija i sve veće upotrebe obnovljivih izvora energije i jačanja sektora niskouglačne tehnologije - stvaranje takozvanih zelenih poslova ('green jobs'); usmjerenost na cjeloživotni razvoj kompetencija; povećan porast potražnje za transverzalnim kompetencijama odnosno kompetencijama koje se mogu

primijeniti u različitim poslovnim i životnim situacijama; naglašava se potreba za mobilnošću radnika, kako prostornom tako i sektorskom i međusektorskom; promjena se naglašava kao jedina stalnost na suvremenom tržištu rada što zahtijeva veću sposobnost prilagodbe pojedinca; naglašava se međuovisnost lokalnog i globalnog odnosno utjecaj svih na sve (što je možda najbolje pokazala nedavna financijska kriza); ravnopravnost spolova i načelo pravičnosti ističu se kao izazov; naglašava se utjecaj starenja stanovništva na ponudu radnih mjesta i vještina kako sa strane ponude radne snage tako i sa strane potražnje za novim poslovima; te fleksibilnost kao strategija koja uključuje novi pristup radnom mjestu i zapošljavanju i podrazumijeva prijelaz sa „sigurnog radnog mjesta“ na „sigurnu zapošljivost“. Međunarodna organizacija rada (ILO, 2002) definira zapošljivost kao skup znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u raznim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa.

Jedini koji može odgovoriti na te izazove te pripremiti mlade ljude za suočavanje s izazovima jest škola, odnosno sustav obrazovanja. Zadaća je škole pomoći mladim ljudima da odrastu u svijetu u kojem žive, odnosno mora učiniti sve što će ohrabriti mladog čovjeka da postane subjekt svoga vlastitog života (Hentig, 1999). Škola treba pripremiti mladu osobu za neovisan život u stvarnom svijetu (Armstrong, 2008). Škola isto tako mora biti utemeljena na aktualnim potrebama, treba očuvati sve tekovine i ostvarenu kvalitetu, a istovremeno treba predvidjeti nove i buduće zahtjeve (Mijatović, 1994). Ovaj rad dotiče se strukovnog obrazovanja kao važnog dijela sustava obrazovanja kojim je u Europskoj uniji obuhvaćeno oko 50% mladih koji se nalaze u sustavu obrazovanja, od 13% na Cipru do više od 70% u Austriji, Belgiji i Lihtenštajnu (Eurostat, 2010). U Republici Hrvatskoj u strukovno je obrazovanje u školskoj godini 2012./2013. upisano 69% učenika srednjih škola (www.mzos.hr). Budući da se većina mladih obrazuje u sustavu strukovnog obrazovanja, sustav strukovnog obrazovanja ključan je u stvaranju i akumuliranju ljudskog kapitala kao preduvjeta ekonomskog razvoja i rasta, kvalitetnijeg zapošljavanja i socijalnih ciljeva.

2. Strukovno obrazovanje: jučer, danas, sutra

Strukovno obrazovanje u Republici Hrvatskoj regulirano je Zakonom o strukovnom obrazovanju (NN 30/09) i Zakonom o obrtu (NN 49/03). Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 88/09) definira strukovno obrazovanje kao proces stjecanja kompetencija (znanja, vještina i kompetencija u užem smislu) čiji su rezultati vrednovani i potvrđeni u postupku koji provode ustanove za strukovno obrazovanje dok je strukovna kvalifikacija formalni naziv za skup kompetencija određene razine, obujma, profila i kvalitete, a koja se dokazuje javnom ispravom koju izdaje ovlaštena ustanova

Strukovne škole u Republici Hrvatskoj (NN 87/08) dijele se na tehničke škole i njima po trajanju srodne zdravstvene, gospodarske, trgovačke, poljoprivredne i slične škole koje traju četiri godine te na industrijske i obrtničke škole istih struka koje traju tri godine. U strukovno obrazovanje ubraja se i obrazovanje za jednostavnija zanimanja kojima se stječe niža strukovna sprema, a traje od jedne do dvije godine.

Strukovno obrazovanje organizirano je u 14 obrazovnih sektora prema *Odluci o uspostavi obrazovnih sektora* Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta. Ti su sektori sljedeći: Strojstvo brodogradnja i metalurgija; Elektrotehnika i računalstvo; Geologija, rudarstvo, nafta i kemijska tehnologija; Ekonomija, trgovina i poslovna administracija; Turizam i ugostiteljstvo; Poljoprivreda, prehrana i veterina; Šumarstvo, prerada i obrada drva; Graditeljstvo i geodezija; Promet i logistika; Grafička tehnologija i audiovizualne tehnologije; Tekstil i koža; Zdravstvo; Osobne, usluge zaštite i druge usluge; Umjetnost. U strukovnom su obrazovanju učenici u školskoj godini 2012./2013. mogli upisati preko 200 različitih strukovnih programa što ukazuje na veliku specijaliziranost obrazovnih programa.

U većini europskih zemalja, kao i u Republici Hrvatskoj, nakon osnovnog školovanja učenici mogu birati između općih (akademskih) i strukovnih programa. Strukovno obrazovanje najčešće započinje na višoj srednjoškolskoj razini. U nekim je zemljama (Španjolska, Latvija, Litva, Nizozemska, Poljska, Portugal, Slovačka, Republika Češka, Belgija, Njemačka, Austrija, Velika Britanija) određeni oblik strukovne kvalifikacije moguće steći i na nižoj srednjoškolskoj razini. Strukovno se obrazovanje u većini zemalja izvodi kroz različite vidove: unutar školskog sustava, odnosno u strukovnim školama; unutar sustava naukovanja, odnosno učenje bazirano na radu u stvarnom radnom okruženju te kroz specijalne programe obrazovanja (najčešće za učenike s posebnim potrebama ili za učenike kojima prijeti rano napuštanje školovanja). Najčešća je dob s kojom učenici ulaze u strukovno obrazovanje između 15 i 16 godina (u Republici Hrvatskoj između 14 i 15 godina). Trajanje strukovnog obrazovanja na srednjoškolskoj razini traje od 1 do 6 godina (najčešće se osnovna strukovna kvalifikacija – kvalifikacija priznata na tržištu rada dobiva nakon tri godine školovanja). Prijelaz sa strukovnog obrazovanja k višim razinama obrazovanja često je ograničen, posebice prema akademskim programima što u nekim državama rezultira relativno malim brojem učenika uključenih u strukovno obrazovanje.

Početak strukovnog obrazovanja u Europi zapažamo s nastankom gradova i pojavom gradskog stanovništva. Nastankom se gradova sve više osjećala potreba za posebnim vrstama škola koje bi odgovarale građanstvu. Tako cehovi otvaraju cehovske škole, trgovačka udruženja trgovačke, a gradska uprava magistratske škole. Zadatak škola bio je osposobiti za trgovačke i zanatske poslove i upravne službe. Kako se mijenjalo društvo, tako

se mijenjalo i strukovno obrazovanje. Funkcije, ciljevi, uloga i zadaće obrazovanja mijenjale su se u zavisnosti od potreba društva. Obrazovanje je sredstvo za postizanje ciljeva društva (Drucker, 2005). Sustavi odgoja i obrazovanja u različitim vrstama društava i različitim epohama i razinama razvoja ukazuju na visoko slaganje glavnih karakteristika sustava odgoja i obrazovanja s gospodarskim, političkim, kulturnim, društvenim i drugim karakteristikama određenog društva (Mijatović, 1994). U školi industrijskog društva učenici su se pripremali za relativno stalna radna mjesta na kojima se nije tražila velika kreativnost, već poslušnost, pouzdanost, marljivost i nekritičnost. Pripremali su se za poslove koji su uglavnom bili jednostavni i bez velikih zahtjeva (Stoll i Fink, 2000). Dvadeseto stoljeće, u cjelini gledano, donijelo je društvene, znanstvene, tehničke, tehnološke i svekolike druge promjene koje su tražile i promjene u obrazovanju. U drugoj polovici XX. stoljeća nestaje koncept industrijskog društva i u većini razvijenih zemalja dolazi do brzog prijelaza u postindustrijsko društvo, u kojem se pojedinci koji su dobro funkcionirali u industrijskom društvu ne snalaze (Dryden i Vos, 2001). Škole u postindustrijskom društvu transformiraju se od institucija za elementarno opismenjavanje u institucije u kojima se uvažavaju potrebe i cjelovitosti individualnih mogućnosti njezinih korisnika (Bognar, 2004). Kao glavni izazov strukovnog obrazovanja danas nameće se spremnost strukovnog obrazovanja da opremi mlade ljude vještinama i kompetencijama koje će im omogućiti pristup i učvršćivanje pozicije na tržištu rada te napredovanje unutar njega uz istovremeno održavanje svoje zapošljivosti. Postavlja se pitanje može li ovako postavljeno strukovno obrazovanje u Republici Hrvatskoj odgovoriti na suvremene izazove koji se pred njega postavljaju.

3. Strukovno obrazovanje i tržište rada

UNESCO (1997) određuje strukovno obrazovanje kao obrazovanje koje je u osnovi oblikovano za postizanje praktičnih vještina, znanja i razumijevanja potrebnog za zaposlenje u određenom zanimanju ili djelatnosti ili grupi zanimanja ili djelatnosti. Uspješni završetak strukovnog programa dovodi do kvalifikacije koja je priznata na tržištu rada.

Iako je rad nešto što se, zasigurno, prvo našlo na tržištu kao što je ustvrdio Adam Smith: "Rad je bio prva cijena, izvorni novac za kupovinu kojim su se plaćale sve stvari. Niti zlatom niti srebrom, već radom su se izvorno kupovala sva blaga svijeta." (Smith 1904, I.5.2.) Sam pojam tržište rada potječe s početka XX. stoljeća. Ricardo u svojoj knjizi *Principles of Political Economy and Taxation* (1817) uvodi pojam tržišta rada. Ricardo smatra da rad ima cijenu po kojoj se proizvodi i cijenu po kojoj se prodaje te poistovjećuje rad s drugim robama. Suvremeni teoretičari tržišta rada smatraju da tržište rada, za razliku od drugih tržišta, uključuje i odnose, odnosno međudjelovanja između ponude i potražnje. Grbac (2010) smatra da tržište

rada označava ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu. Crnković-Pozaić i sur. (1994) tržište rada definiraju kao područje unutar kojeg poslodavci regrutiraju radnike i radnici se zapošljavaju te gdje je informacija o kandidatima i slobodnim radnim mjestima široko dostupna. Prema Hrvatskom obiteljskom leksikonu (Ladan, 2005) tržište rada predstavlja ukupnost odnosa ponude i potražnje ljudskog rada, a idealno tržište rada pretpostavlja slobodno kretanje roba, kapitala i radništva te daje široke mogućnosti izbora i konkurencije, no u stvarnosti je ograničeno različitim poremećajima.

Nedavna ekonomska kriza koja je pogodila Europu i svijet došla šokirala je te ukazala na temeljne slabosti ekonomije i društva u cjelini. Stabilne vrijednosti ekonomskog rasta i stvaranja radnih mjesta jednostavno su izbrisane. Nestalo je svojevrsne sigurnosti na europskom tržištu rada.

Moderna tržišta rada zasigurno trebaju više, a ne manje sigurnosti, no sigurnost o kojoj govorimo nije više sigurnost radnog mjesta. Ona uključuje sigurnost nalaženja novog radnog mjesta. Sigurnost zaposlenja razvija se kroz integrirane politike koje povećavaju zapošljivost radnika. Zapošljivost pojedinca izgrađuje se na sustavu cjeloživotnog obrazovanja, a temelji za cjeloživotno obrazovanje postavljaju se kroz formalni sustav obrazovanja, prvenstveno osnovno i srednjoškolsko obrazovanje. Zapošljivost se ne odnosi samo na stručne i akademske vještine pojedinca. Pojedinci jednako trebaju i odgovarajuće i svrsishodne informacije s tržišta rada da bi mogli donijeti informirane odluke o alternativama i prilikama koje im se na tom istom tržištu nude. Također im može biti potrebna pomoć u raspoznavanju *kada* im takva informacija može biti korisna, kao i *kako* interpretirati takve informacije i pretvarati ih u upotrebljivo znanje. Možemo reći da za pojedinca zapošljivost ovisi o njegovu kapitalu, odnosno znanjima, vještinama i stavovima koje posjeduje; zatim o načinu na koji upotrebljava ono što posjeduje, kao i načinu na koji je ono što posjeduje sposoban predstaviti na tržištu rada te o sposobnosti spoznavanja i razumijevanja konteksta unutar tržišta rada.

4. Fleksigurnost i strukovno obrazovanje

Fleksibilnost je na tržištu rada još uvijek predmet rasprava među dionicima tržišta rada. Neki ju autori smatraju vrlo dobrom za rješavanje problema tržišta rada dok je prema drugim autorima fleksibilnost na tržištu rada put prema nestabilnosti i sigurnosti. Iz perspektive strukovnog obrazovanja fleksibilnost tržišta rada očituje se u nedostatku dimenzija poznatosti i stalnosti zahtjeva koje tržište rada postavlja pred obrazovanje. Prema istraživanjima Međunarodne organizacije rada samo povećanje fleksibilnosti nije poboljšalo učinkovitost tržišta rada jer svi sudionici na tržištu rada trebaju određeni stupanj sigurnosti i stabilnosti. Veća fleksibilnost

potrebna za suočavanje s povećanom dinamikom današnjih tržišta rada mora biti kombinirana sa sigurnošću u smislu dugoročne zapošljivosti radne snage.

Fleksigurnost, strategija unaprjeđenja i fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada, na dnevnom je redu javnih i političkih rasprava diljem Europe još od 90-ih godina prošlog stoljeća. Fleksigurnost možemo odrediti kao koncept koji uključuje novi pristup radnom mjestu i zapošljavanju – prijelaz sa „sigurnog radnog mjesta“ na „sigurnu zapošljivost“. Fleksigurnost, kao model proaktivne politike na tržištu rada, razrađen je i prvi put primijenjen u Danskoj, a Europska unija uvela ga je kao jedan od temelja Europske strategije zapošljavanja. Ono što jedino pojedincu može donekle jamčiti sigurnost i stabilnost na tržištu rada njegove su kompetencije, odnosno znanja i vještine koje posjeduje. Konkurentna pozicija pojedinca, a time i njegova sigurnost, ovisi o znanjima i vještinama kojima raspolaže, odnosno o njegovu obrazovanju u najširem značenju te riječi. Sama strukovna kvalifikacija više nije dovoljna da osigura pojedincu povoljan položaj na tržištu rada. Vještine snalaženja, prepoznavanje prilika, poduzetnost, sposobnost učenja kao i ostale ključne kompetencije moraju biti dio ishoda formalnog strukovnog obrazovanja kako bi pojedinac bio zapošljiv i konkurentan na tržištu rada.

Studije u nekoliko zemalja u tranziciji pokazale su kako je kod radnika sa strukovnim obrazovanjem veća vjerojatnost da će izgubiti posao, manja vjerojatnost da će pronaći novi posao, te da su više podložni smanjenju plaće u usporedbi s radnicima s općim srednjoškolskim obrazovanjem (Boeri, 2000). Taj nalaz možemo objasniti time da su se radnici s općim obrazovanjem mogli bolje prilagoditi naglim promjenama na tržištu rada upravo zbog svoje nespecijaliziranosti i u pravilu veće razine obrazovanja, odnosno bolje razvijenih prilagodljivih kompetencija. Tržište rada i zahtjevi koji se postavljaju pred radnike drastično su se promijenili. Kao primjer možemo navesti da za zanimanje tokara više nisu potrebne vještine rezbarenja ručnim alatom (što je prije nekoliko desetaka godina bio osnovni zahtjev za obavljanje tog zanimanja), već sposobnost upravljanja računalno kontroliranim tokarskim strojevima, informatička pismenost, razumijevanje tehnološkog procesa, nadgledanje i otklanjanje problema u proizvodnom procesu koji je većim dijelom automatiziran te sposobnost učenja i prilagodbe novim tehnologijama. Ako promatramo poduzetništvo i poduzetnički način razmišljanja kao jedan od nužnih preduvjeta za opstanak na suvremenom tržištu rada, istraživanje CEPOR-a za 2005. godinu u okviru Global Entrepreneurship Monitoringa pokazuje da se u Hrvatskoj u poduzetništvo najčešće upušta zbog nužde, a ne zbog poticajnog poduzetničkog duha koji bi se između ostalog trebao razvijati i u školi (Singer i sur, 2006). U školama se poduzetnička kultura još uvijek ne razvija dovoljno i ne potiče se pojedinca na razmišljanje o stvaranju vlastitog posla, ni poduzetničkog načina razmišljanja.

Vranković i sur. (2009) analizirali su razvojne planove 136 srednjih strukovnih škola u Republici Hrvatskoj te su kao najznačajnije ključne točke razvoja srednjih strukovnih škola izdvojeni: 1) materijalni uvjeti, radni uvjeti i školska oprema (71,97%), 2) kvaliteta nastave (71,97%), 3) visokostručni nastavnici koji se trajno usavršavaju (44,70%), 4) organizacija razreda i funkcioniranje škole (30,3%) te 5) suradnja s različitim dionicima u odgojno-obrazovnom procesu (23,48%). Kao najmanje značajne točke razvoja izdvojene su: samovrednovanje (3,03%), sudjelovanje učenika na natjecanjima (4,55%), vanjska evaluacija (5,30%) te kvaliteta učeničke prakse (5,30%). Ovi rezultati pokazuju da škole možda nedovoljno potiču uspjeh i izvrsnost učenika izvan nastave kao i samopropitivanje koje bi trebalo biti poticaj za bolji i kvalitetniji rad. Smatraju da su za razvoj škole uglavnom važni materijalno-tehnički i ljudski resursi. Oni su sigurno preduvjet, ali ipak samo sredstvo za postizanje cilja strukovnog obrazovanja – obrazovan i zapošljiv pojedinac.

U Republici Hrvatskoj donesena je i Strategija razvoja strukovnog obrazovanja. Strategija definira stanje u strukovnom obrazovanju i postavlja ciljeve reforme strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, ali ne daje smjernice za razvoj strukovnog obrazovanja, ne definira što se želi postići strukovnim obrazovanjem. Je li to obrazovana mlada osoba ili je to mlada osoba osposobljena za obavljanje nekog konkretnog posla, zanimanja? Strategija se dotiče i problematike usklađivanja obrazovanja i tržišta rada i kao jedan od ciljeva navodi „trajno usklađivanje obrazovanja i tržišta rada“. Nameće se pitanje je li uloga formalnog obrazovanja praćenje i odgovaranje na trenutne potrebe tržišta rada, odnosno obrazovanje za konkretno radno mjesto ili je to možda uloga nekih drugih sustava. Odnosno, što želimo postići strukovnim obrazovanjem u okviru redovitog školovanja: želimo li mlade ljude samo osposobljavati za zanimanja ili želimo i nešto više od toga?

5. Zaključak

Strukovno obrazovanje treba mladim ljudima pružati ne samo znanja i vještine koje se odnose na struku već i sve ostale komponente koje čine zapošljivost u suvremenom društvu: treba ih naučiti kako i kada mogu upotrijebiti ta znanja i vještine; kako ih trebaju predstaviti na tržištu rada te kako se prilagoditi stalnim promjenama na tržištu rada. Zadaća je strukovnog obrazovanja postaviti temelje za daljnje obrazovanje, stručno usavršavanje, nadogradnju stručnih i strukovnih znanja i vještina te pripremiti pojedinca za samostalno funkcioniranje u društvu. Strukovno obrazovanje treba funkcionirati tako da pojedinci koji iziđu iz njega budu sigurni i fleksibilni. Sigurni su ako imaju dobre strukovne kompetencije, kao i ključne kompetencije, koje su podloga za cjeloživotno učenje i samostalno funkcioniranje u društvu. Fleksibilni su ako su spremni, brzo se prilagoditi promjenama koje su jedino što je stalno na današnjem tržištu rada.

Literatura:

- Armstrong T. (2008), Najbolje škole. Zagreb: Educa
- Boeri, T. (2000), Structural change, welfare systems and labour reallocation: Lessons from the transition of formerly planned economies. Oxford: Oxford University Press.
- Bognar B. (2004), Škola na prijelazu iz industrijskog u postindustrijsko društvo. Metodčki ogledi, Vol 10, 9-24
- Crnković-Pozaić, S., Kerovec, N., Marušić, S., Vujčić, D. (1994), Tržište rada u Hrvatskoj. Zagreb: Ekonomski institut Zagreb.
- Drucker P.F. (2005), Najvažnije o menadžmentu. Zagreb: M.E.P. Consult
- Dryden G., Vos J. (2001), Revolucija u učenju: kako promijeniti način na koji svijet uči. Zagreb: Educa
- Europa 2020. Strategija za pametan, održiv i uključiv rast (2010), Brisel: Europska komisija
- Grbac, B. (2010), Marketinške paradigme – stvaranje i razmjena vrijednosti. Rijeka: Ekonomski fakultet Rijeka, Promarket.
- Hentig, H. (1999), Humana škola. Zagreb: Educa.
- International Labour Office (ILO). (2002) Key indicators of the Labour Market 2001-2002. Geneva: International Labour Office.
- Ladan, T. (ur) (2005), Hrvatski obiteljski leksikon. Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža.
- Mijatović, A. (1994), Osnove ustroja školskog sustava. Zagreb: Školske novine.
- Ricardo, D. (1821), On the Principles of Political Economy and Taxation. John Murray, 1821, Library of Economics and Liberty.
<<http://www.econlib.org/library/Ricardo/ricP1.html>>. 4 September 2012.
- Singer S., Šarlija, N., Pfeifer, S., Borozari, Đ., Oberman Peterka, S. (2006), Što čini Hrvatsku poduzetničkom zemljom. Zagreb: Cepor.
- Smith, A.(1904), An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Methuen & Co., Ltd. 1904. Ed. Edwin Cannan. Library of Economics and Liberty
<http://www.econlib.org/library/Smith/smWN1.html> . 4 September 2012.
- Stoll, L. i Fink, D. (2000), Mijenjamo naše škole. Zagreb: Educa.
- Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008.-2013., (2008), Zagreb: Vlada republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti obrazovanja i športa.
- UNESCO (1997), International Standard Classification of Education – ISCED 1997. Paris.
- Vranković, B., Reberšak ,M., Muraja, J. (2009), Improvement of School Quality Through Key Objectives. Geneva: Proceedings of the 8th WSEAS International Conference on EDUCATION and EDUCATIONAL TECHNOLOGY, <http://dokumenti.ncvvo.hr/Konferencije/Kongres/EDU-15.pdf>.
- Zakon o strukovnom obrazovanju. NN 30/09.
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama. NN 87/08.
- Zakon o obrtu. NN 49/03.
http://www.mzos.hr/datoteke/Upisi2012/00_Hrvatska.pdf
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_enr11ad&lang=en

VOCATIONAL EDUCATION AND THE LABOR MARKET: THE CONCEPT OF FLEXICURITY

Summary: This article discusses the relationship between vocational education and the labor market. It provides an overview of the new challenges in the modern labor market and discusses the ability to respond to these challenges, especially in terms of vocational education. It discusses the concept of flexicurity in the modern labor market and its implications and significance for vocational education.

In conclusion, it suggests that education, especially vocational because of its coverage of young people, should respond to the challenges of modern society and prepare individuals to function in it. Vocational education should provide young people with not only knowledge and skills related to the profession, but also all the other components that make up employability in contemporary society: good professional competencies and key competencies that are the basis for lifelong learning and independent functioning in society and for the rapid adaptation to changes that are the only thing constant in today's job market.

Keywords: vocational education, labor market, employability, flexicurity

BERUFLICHE BILDUNG UND ARBEITSMARKT: DAS KONZEPT DER FLEXICURITY

Zusammenfassung: Dieser Beitrag behandelt den Zusammenhang zwischen der beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt. Er bietet einen Überblick über die neuen Herausforderungen auf dem modernen Arbeitsmarkt und diskutiert die möglichen Antworten auf diese Herausforderungen, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung. Es wird das Konzept der Flexicurity auf dem modernen Arbeitsmarkt und seine Auswirkungen und Bedeutung für die berufliche Bildung beschrieben.

Es wird abschließend vorgeschlagen, dass insbesondere die berufliche Bildung wegen der großen Anzahl von jungen Menschen auf die Herausforderungen der modernen Gesellschaft reagieren und die Einzelpersonen auf das Funktionieren in so einer Gesellschaft vorbereiten sollte. Die berufliche Bildung sollte jungen Menschen nicht nur Wissen und Fähigkeiten in Bezug auf den Beruf gewährleisten, sondern auch alle anderen Komponenten, die die Beschäftigungsfähigkeit in der heutigen Gesellschaft ausmachen: gute fachliche Kompetenzen und Kernkompetenzen, die die Grundlage sowohl für lebenslanges Lernen und unabhängiges Funktionieren in der Gesellschaft als auch für die schnelle Anpassung an Veränderungen bilden, die die einzige Beständigkeit auf dem heutigen Arbeitsmarkt sind.

Schlüsselbegriffe: berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Beschäftigungsfähigkeit, Flexicurity

