



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE**



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

**Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv
tega dejavnika na izhod iz recesije**

KONČNO POROČILO

Avtorici: mag. Jasmina Mirčeva, Mojca Dobnikar

Jezikovni pregled: Mojca Dobnikar

Tehnično uredila: Olga Varl

LJUBLJANA, 2011

**PROJEKT: Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela
in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije**

NOSILEC PROJEKTA: Andragoški center Republike Slovenije

NOSILEC NALOGE: Mag. Jasmina Mirčeva

FINANCER PROJEKTA: Ministrstvo za delo, družino in socialne
zadeve

AVTORICI: mag. Jasmina Mirčeva, Mojca Dobnikar

Vsebina

1 Uvod	5
2 Analiza ključnih mednarodnih dokumentov in prizadevanj, ki opredeljujejo smernice izobraževanja v času gospodarske krize	11
3 Analiza ključnih nacionalnih dokumentov, ki določajo smernice izobraževanja v času gospodarske krize	22
4 Vključenost odraslega, aktivnega in zaposlenega prebivalstva v izobraževanje in usposabljanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije	38
4.1 Vključenost starejših od 15 let v neformalno izobraževanje in njene značilnosti v obdobju recesije	41
4.1.1. Čas vključenosti	42
4.1.2. Razlogi za vključitev	44
4.1.3. Čas poteka izobraževanja glede na delovni čas.....	46
4.1.4. Denarna podpora izobraževanju	51
4.1.5. Razlogi za neudeležbo v neformalnem izobraževanju	53
4.2 Vključenost aktivnega prebivalstva in zaposlenih v formalno izobraževanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije	54
4.3 Vključenost odraslega, aktivnega in zaposlenega prebivalstva v izobraževanje in usposabljanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije: Sklep.....	67
5 Analiza temeljnih usmeritev in pogledov na izobraževanje v podjetjih	70
5.1 Zasnovanost in izpeljava empiričnega dela	70
5.2 Metodologija in značilnosti vzorca	71
5.3 Poslovanje podjetij v času gospodarske krize in recesije	72
5.4 Sistemski okvir in ukrepi države za delovanje podjetij v času recesije.....	76
5.5 Status izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v času recesije	80
5.6 Potrebe po kadrih v času gospodarske krize in recesije.....	83
5.7 Vloga in pomen formalnega in neformalnega izobraževanja v času manj ugodnih razmer v gospodarstvu	87
5.8 Finančna podprtost izobraževanja in usposabljanja	90
5.9 Ovire za izobraževanje in usposabljanje v času gospodarske krize.....	92

5.10 Dodatni podporni ukrepi pri vključevanju ranljivih skupin v izobraževanje	95
5.11 Predlogi snovanja izobraževanja in usposabljanja, ki bi pripomogla k lažjemu premagovanju gospodarske krize in recesije.....	98
6 Zaključna razprava	101
Literatura in viri	110

1 Uvod

1. Dejstvo je, da se Slovenija ni mogla izogniti gospodarski krizi in recesiji, ki sta zajeli ves svet. Kriza se je kazala najprej na finančnem področju, kjer je prišlo do padca kupne moči prebivalstva, in sicer s 60,2 milijarde ameriških dolarjev (USD) leta 2008 na 56,47 milijarde USD v letu 2009; bruto družbeni produkt (BDP) per capita se je zmanjšal s 30.000 USD v letu 2008 na 28.200 USD v letu 2009; bistveno pa se je zmanjšala tudi realna stopnja rasti gospodarstva – ta je bila leta 2007 6,8 %, leta 2008 3,5 %, leta 2009 pa je padla na –6,2 %. Javni dolg države se je s 23 %, kolikor je znašal leta 2008, povečal na 31,4 % leta 2009. V istem letu so tudi proračunski izdatki (23,54 milijarde USD) precej presegli prihodke (20,58 milijarde USD).

Tudi razmere na trgu dela v Sloveniji, kjer se je sicer v zadnjih letih zmanjšal razvojni zaostanek v primerjavi s povprečjem OECD,¹ so se pod vplivom krize in recesije bistveno poslabšale. Stopnja brezposelnosti, ki je bila leta 2008 6,7 %, se je leta 2009 povzpela na 9,4 %. Še posebno so bile ogrožene skupine z dna dohodkovne lestvice. Kot najbolj izpostavljene kategorije z vidika brezposelnosti v zadnjem času navajajo mlajše odrasle, starejše delavce in tiste z nizko stopnjo izobrazbe. Zaradi višanja stopnje brezposelnosti se je tudi povečal delež prebivalstva, ki živi pod pragom revščine (Slovenia Economy, 2010, CIA, World Factbook, 2010). Revščina grozi 16 % prebivalstva v Evropi, od tega je 8 % zaposlenih. Zato so tudi mnoga evropska prizadevanja usmerjena k boju proti revščini in socialni izključenosti; med temi prizadevanji je predvsem povečevanje znanj in spretnosti prav vsakega člana in članice te družbe (*Employment Social Affairs and Equal Opportunities*, 2009).

Po strokovnih ocenah bodo veliki padci gospodarske aktivnosti, do katerih je prišlo tako zaradi globalne finančne krize kakor zaradi trenutne strukture slovenskega gospodarstva, povzročili posledice za daljše obdobje. Izkušnje iz preteklosti namreč kažejo, da si gospodarski in finančni sektor po koncu krize relativno hitro opomoreta, da pa so sekundarne posledice (razpad vrednostnega sistema, vedno večje izključevanje ranljivih skupin iz družbenega in gospodarskega dogajanja, ...) dolgoročneje in zahtevajo korenitejše spremembe na makro ravni. Krajnc (2009) k temu dodaja, da se zadnja kriza razlikuje od predhodnih, ker globlje posega v človeško moralo in družbene vrednote, zato bo treba za rešitev vzpostaviti nov vrednostni sistem. Po mnenju avtorice bodo na tej ravni za prihodnji

¹ Pred začetkom recesije je bila stopnja brezposelnosti nižja od ocenjene naravne stopnje, stopnja delovne aktivnosti pa je bila pred nastopom finančne krize v Sloveniji višja od povprečne v OECD.

razvoj družbe odločilni kakovost človeškega dejavnika, razpoložljivo znanje in osebnostni razvoj. V novi družbi znanja, sprememb in tveganja sta ravno izobrazba oziroma znanje ljudi gonilna sila preživetja in podlaga za višjo dodano vrednost, višji nacionalni bruto dohodek in socialni mir. Tudi največje družbene antagonizme povezuje z znanjem oziroma neznanjem; ali z razlikami med tistimi z bogatim znanjem tujih jezikov in tistimi, ki slabo uporabljajo celo domači jezik; med računalniško pismenimi in nepismenimi; med ustvarjalnimi in samoiniciativnimi ljudmi ter pasivno čakajočimi na pomoč drugih.

Podobno meni tudi skupina avtorjev (Gregorčič, Hanžek, Kreft, Murn, Školč in dr., 2009), ki ocenjuje obdobje krize kot čas, ko je treba zasnovati novo razmerje sonaravnega, vzajemnega, odgovornega, skladnejšega razvoja države, ki poleg ekonomskih upošteva tudi druge dejavnike, npr. zdravje, izobrazbo, znanje, kulturo in druge vrednote. Avtorji govorijo o paradigmatškem prelomu, ki terja drugačen sistem vrednot, pristopov, razvojnih izhodišč, ciljev, poti, orodij in tehnologij, kakor so bili spodbujani doslej. Razvoj naj bi temeljil na medsebojni odvisnosti različnih podsistemov, npr. kulturnega, gospodarskega, okoljskega itd. V središču tega razvoja pa naj bi bila višja socialna integracija, ki tudi najšibkejšim zagotavlja človeka vredno in dostojno življenje. Po mnenju omenjenih avtorjev bi morala vizija razvoja določiti mehanizme, ki bodo zagotavljali večjo pozornost do skupin, ki po svojih sposobnostih prispevajo k družbeni blaginji, vendar kljub temu sebi in svojim družinam ne morejo zagotoviti dostojnih življenjskih razmer. Take skupine so bile v preteklosti ranljive skupine, starostniki, posamezniki s posebnimi potrebami ter tisti posamezniki in gospodinjstva, ki so jih prizadele nesreče in tragedije.

2. Dokument *Sklepi sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se 12. maja 2009 sestali v okviru Sveta o okrepitvi partnerstev med izobraževalnimi ustanovami in ustanovami za usposabljanje ter socialnimi partnerji*, poudarja tiste vidike izobraževanja in usposabljanja, ki se nanašajo na reševanje kriznih razmer. Dokument navaja, da zapletene razmere v svetovnem gospodarstvu skupaj s trenutnimi težavami finančnega sistema in upadom gospodarske rasti postavljajo Evropo pred temeljni izziv, kako doseči gospodarsko uspešnost v usklajenem in stabilnem okolju, ob neugodnem demografskem razvoju, hitro spreminjajoči se komunikacijski in informacijski tehnologiji ter potrebi po zaščiti okolja. Poudarjeno je, da sta izobraženost in usposobljenost delovne sile bolj kakor kadarkoli prej pomembna za vstop na trg dela in obstanek na njem. Zato naj države članice preučijo potrebe družbe in trga dela pri oblikovanju in izvajanju politike izobraževanja in usposabljanja ter upoštevajo sedanje razmere na lokalnih, regionalnih, nacionalnih in evropskih trgih dela in predvidene

spremembe. Od držav članic se pričakuje tudi, da spodbujajo razvoj platform za dialog med ustanovami za izobraževanje in usposabljanje ter delodajalci in drugimi ustreznimi zainteresiranimi stranmi na nacionalni in regionalni ravni (*Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se 12. maja 2009 sestali v okviru Sveta o okrepitvi partnerstev med izobraževalnimi ustanovami in ustanovami za usposabljanje ter socialnimi partnerji, zlasti delodajalci, na področju vseživljenjskega učenja, 2009*).

Tudi javne razprave in komunikacija Evropskega sveta in Parlamenta v zadnjem času kažejo, da je izhod iz recesije odvisen od tega, koliko so evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja sposobni zagotoviti dovolj visoko usposobljenih ljudi, ki obvladajo zahteve sedanje poklicne sfere ter tako pripomorejo k inovacijam, višji učinkovitosti in uspešnosti dela ter k izboljševanju konkurenčnega položaja v svetovnem gospodarstvu. Od držav pa se pričakuje, da z intervencijo popravijo napake dosedanjega razvoja in zagotovijo razmere enakih priložnosti in enakih izhodiščnih položajev.

To je tudi predmet tega proučevanja, s katerim poskušamo ugotoviti, kakšne so posledice gospodarske recesije in krize za izobraževanje za potrebe trga dela ter kakšna je vloga izobraževanja in usposabljanja pri reševanju problemov v tem obdobju. Gospodarsko krizo obravnavamo kot obdobje občutno negativnega dogajanja v gospodarstvu,² ki ima tudi širše posledice v družbi. V nalogi proučujemo obdobje krize od konca leta 2008 do sredine leta 2010.

Izhodišče je, da sedanja gospodarska kriza in recesija³ sicer nista posledici pomanjkanja znanja in spretnosti, temveč širših globalnih dejavnikov, vendar je vloga izobraževanja in usposabljanja kljub temu ena ključnih za premostitev te situacije ter za preusmerjanje negativnih gospodarskih in družbenih trendov.

Empirični podatki so namreč pokazali, da obstaja neposredna povezanost med izobraženostjo in usposobljenostjo prebivalstva in gospodarsko rastjo. Tako npr. en odstotek porasta ravni vključenosti v šole vodi do povečanja letne ravni bruto družbenega proizvoda do 3 %. Dodatno leto nadaljnega izobraževanja pa vodi k več kot enemu odstotku gospodarske rasti na leto (Wilson, 2004, po: Čelebič, Komprej, 2010). Po podatkih *Mednarodne raziskave*

² Po mnenju F. Štiblarja (2008) se kriza izraža v počasnejši gospodarski rasti, počasnejši rasti svetovne trgovine, padcu cen surovin, posojilni suši in obrnjenih tokovih kapitala, padcu indeksa transportnih cen, padcu pomoči najrevnejšim državam, padcu indeksa potrošniške klime in padcu prodaje avtomobilov in hiš.

³ Gospodarsko krizo (recesijo) razumemo kot upadanje gospodarske dejavnosti, ki ga spremljata brezposelnost in revščina. Recesija pa verizno povzroči pomanjkanja in neravnovesje tudi na drugih področjih in družbenih podsistemih.

pismenosti odraslih pomeni 1 % rasti v pismenosti 2,5 % rasti produktivnosti in 1,5 % rasti bruto družbenega proizvoda (*Literacy in the Information Age*, 2000).

Zato so temeljni cilji te naloge ugotoviti:

- kakšen je vpliv gospodarske krize na izobraževanje in usposabljanje delovno aktivne populacije v Sloveniji,
- koliko zasebna in javna sfera sledita potrebam po izobraženosti in usposobljenosti delovne sile,
- spremembe v vzorcih vključenosti v izobraževanje odraslih v letu 2009 v primerjavi z leti 2008 in 2007,
- kakšna so vlaganja v to dejavnost v primerjavi z dosedanjimi razvojnimi obdobji,
- katere so skupine, ki so najbolj izobraževalno izločene,

V okviru te naloge bodo oblikovani predlogi za spodbujanje izobraževalne dejavnosti, ki bi pripomogli k izhodu iz kriznega oziroma recesijskega obdobja.

V nalogi bomo opozorili na najbolj kritične aspekte izobraževanja in usposabljanja z vidika zastavljenih ciljev razvoja trga dela, identificirali ciljne skupine, ki so v tem pogledu najbolj ogrožene, proučili tipe zaposlitve, ki ustvarjajo najbolj oziroma najmanj ugodne izobraževalne pogoje, ter predlagali ukrepe, ki so z vidika sedanjega razvojnega obdobja in krizne situacije ključni za ohranitev delovnih mest.

3. V nalogi so uporabljeni teoretično-konceptualni in empirični viri, tako primarni kakor sekundarni. Dokumentacijska analiza prikazuje predvsem temeljne mednarodne in nacionalne dokumente ter druga gradiva, ki so nastala v obdobju gospodarske krize in recesije.

Empirični del vsebuje kvantitativno in kvalitativno analizo primarnih in sekundarnih virov.

Ključni vir za pridobivanje sekundarnih podatkov je bil vprašalnik anketa o delovni sili (ADS). Iz ankete o delovni sili so bili pridobljeni ključni podatki o značilnostih in delovanju trga dela. ADS se izvaja celo leto, rezultati pa se objavljajo četrtletno. V nalogi so prikazani podatki tretjega četrtletja 2009. Ker je pa bil eden od ciljev raziskave ugotoviti in utemeljiti spremembe v vzorcih vključenosti, smo značilnosti zadnjega proučevanega obdobja (tretje četrtletje leta 2009) primerjali s podatki iz iste statistične raziskave na začetku krize (tretje četrtletje 2008) in v obdobju gospodarske rasti (tretje četrtletje 2007).

Z metodo intervjuvanja smo pridobili mnenja in stališča vodilnih v izbranih slovenskih podjetjih. Za potrebe te naloge je bila pripravljena podlaga za intervjuvanje, namenjena vodilnim v slovenskih podjetjih in organizatorjem izobraževalnih dejavnosti. Intervjuvanje je potekalo praviloma v podjetjih, pogovor je trajal od 30–60 minut, pri vzorčenju pa so bila zajeta podjetja storitvene in proizvodne dejavnosti, podjetja različne velikosti, lastninske sestave in regionalne pripadnosti. Pogovori so bili transkribirani in nato kvalitativno obdelani. Namen postopka je bil pridobiti objektivno evidenco o izobraževanju in usposabljanju v podjetjih v obdobju recesije ter problematiko preučiti v obliki »ground level« oziroma »contextual study«.

4. Po uvodni predstavitvi problema recesije in krize ter njune povezanosti z izobraževanjem, predvsem tistim za potrebe trga dela, sledi segment, v katerem so prikazana ključna mednarodna, predvsem pa evropska gradiva in dokumenti. Ti opisujejo značilnosti zadnjega obdobja krize v evropskih državah, izpostavljenost različnih skupin, ki postajajo v teh okoliščinah vse bolj družbeno in ekonomsko izključene, hkrati pa nakazujejo nekatere poti, smernice in rešitve iz kriznega stanja. Evropska izhodišča, smernice in zasnove so tudi bistvena sestavina nacionalnih dokumentov, ki so nastali in še nastajajo, bodisi v luči zmanjševanja negativnih posledic krize za trg dela, gospodarstva, vrednostni sistem, sociale in drugih družbenih podsistemov bodisi v strateškem smislu, kot perspektiva bodočega razvoja. Temeljne smernice zakonodaje, namenjene zmanjševanju posledic recesijskega obdobja, vsebuje *Slovenska izhodna strategija za obdobje 2010–2013*. Tako pri analizi mednarodnih kakor tudi nacionalnih dokumentov in gradiv je posebej izpostavljeno razmerje med trgom dela, družbeno vključenostjo ter vseživljenjskim učenjem.

V četrtem delu so na podlagi statistične analize prikazane značilnosti recesijskega obdobja v Sloveniji, vpliv gospodarske in družbene krize na trg dela, stanje v podjetjih ter izobraževalne značilnosti zaposlenih v podjetjih, ki so bila najbolj oz. najmanj prizadeta v času krize in pod njenim vplivom.

V petem poglavju so na podlagi kvalitativne analize podana mnenja nekaterih direktorjev in gospodarstvenikov o različnih aspektih korelacije med izobraževanjem in gospodarsko krizo. Posebej so predstavljena njihova mnenja o tem, kako bi lahko izobraževanje in usposabljanje zaposlenih pripomogla k premostitvi tega obdobja ter katere vrste in stopnje izobraževanja bi lahko pomagale gospodarskim subjektom in posameznikom, da ohranijo konkurenčnost na trgu oziroma trgu dela ter čim večjo fleksibilnost v novih razmerah.

V zadnjem delu so povzete ugotovitve ter podani nekatere smernice in predlogi.

Temu sledi predložena literatura.

2 Analiza ključnih mednarodnih dokumentov in prizadevanj, ki opredeljujejo smernice izobraževanja v času gospodarske krize

Strokovnjaki ugotavljajo, da je evropsko gospodarstvo v največji krizi po letu 1930. Podatki kažejo, da so bili v zadnjih treh letih zaradi finančne krize prizadeti skoraj vsi evropski sistemi; prišlo je do izrazitega padca borznih tečajev, ravno tako so se znižale cene nepremičnin v skoraj vseh evropskih državah. Zaradi krize je bilo v Evropski uniji ukinjeno več kakor štiri milijone delovnih mest. Krčenje zaposlovanja je najbolj prizadelo nekatere kategorije prebivalstva, nekatere od teh pa so bile tudi že v času gospodarske rasti težje zaposeljive oziroma najbolj ogrožene z vidika brezposelnosti, npr. mladina, zaposleni s pogodbami za določen čas, manj izobraženi itd.

Evropska komisija je pripravila celovit *Načrt gospodarskega okrevanja za spopad s finančno krizo*, ki naj bi bil hiter odgovor držav članic na vprašanje, kako spet oživeti evropsko gospodarstvo (2008).

Evropski načrt gospodarskega okrevanja ima dva stebra in eno temeljno načelo. Prvega sestavljajo kratkoročni ukrepi za spodbuditev povpraševanja in ponovno vzpostavitev zaupanja, drugega pa »pametne naložbe« za večjo rast in trajnostno blaginjo v dolgoročni perspektivi. Pametne naložbe naj bi bile naložbe v prava znanja, v ustvarjanje kakovostnih delovnih mest ter v infrastrukturo in povezave za spodbujanje učinkovitosti in inovacij.

Evropski načrt gospodarskega okrevanja predvideva izvajanje aktivnega vključevanja in celostnih politik prožne varnosti s poudarkom na aktivacijskih ukrepih, preusposabljanju in strokovnem izpopolnjevanju, ki so še zlasti ključni za spodbujanje zaposljivosti delavcev, ki so izgubili delo, za njihovo hitro ponovno vključevanje na trg dela in preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti. Pobuda za podporo zaposlenosti predvideva okrepitev aktivacijskih programov, zlasti za nižje kvalificirane delavce. Ti naj bi bili deležni osebnega svetovanja, intenzivnega usposabljanja in izpopolnjevanja strokovnih znanj, subvencioniranega zaposlovanja ter finančne pomoči za samozaposlitev. Evropske države naj bi prilagodile programe tako, da bo pomoč namenjena predvsem najbolj ogroženim, ter naj bi izboljšale spremljanje razvoja in izpopolnjevanja strokovnih znanj ter jih prilagodile obstoječim in prostim delovnim mestom.

Temeljno načelo tega načrta je doseganje solidarnosti in socialne pravičnosti. Izpostavljeno je, da so potrebni takojšnji ukrepi za izboljšanje dolgoročnih možnosti zaposlovanja ljudi, ki so izgubili delo.

Evropska komisija je pozvala vse države članice, da v skladu s tem sprejmejo ukrepe v korist svojih državljanov. Temeljni cilj načrta je okrepiti in pospešiti reforme, ki že potekajo v okviru lizbonske strategije za rast in delovna mesta.

Izhajajoč iz tega ključnega evropskega dokumenta je bila v času gospodarske krize na mednarodni ravni sprejeta vrsta dokumentov, ki regulirajo delovanje in ponujajo ukrepe za zmanjševanje posledic krize, države članice pa naj bi jih upoštevale pri oblikovanju lastnih strategij in ukrepov za izhod iz krize. V nadaljevanju predstavljamo nekaj ključnih mednarodnih dokumentov, ki so nastali v tem obdobju.⁴ Pri prikazovanju značilnosti in ukrepov smo največ pozornosti namenili trem vidikom:

- izražanju recesije na različnih področjih;
- opredelitvi skupin, ki so bile v tem času najbolj prikrajšane;
- vlogi izobraževanja in usposabljanja odrasle populacije pri premagovanju gospodarske krize in recesije.

Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta: napredovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti (New skills for new jobs, CEDEFOP, 2008) je eden najpomembnejših dokumentov, ki temelji predvsem na analizi CEDEFOP-a in je sestavni del evropskega načrta za oživitev gospodarstva. V gradivu je sicer opozorjeno, da so napovedi o temeljnih znanjih in spretnostih v času gospodarske krize manj zanesljive, a nekatere tendence so kljub temu indikativne.

Ključna ugotovitev dokumenta je, da bodo v obdobju, ki prihaja, značilnosti trga dela naslednje: bistveno povečan obseg storitvenega sektorja, pomanjkanje delovne sile na tem področju ter naraščanje potreb po delovni sili z višjimi stopnjami izobrazbe. Po napovedih omenjene analize se bo do leta 2020 odprlo približno 100 milijonov delovnih mest. Do leta 2020 se bo v EU 25 zmanjšalo zaposlovanje v kmetijstvu in tradicionalnih proizvodnih panogah, skoraj tri četrtine delovnih mest pa naj bi bilo v storitvenem sektorju.

⁴ Na začetku leta 2011 so bili objavljeni podatki, ki kažejo, da je vsaj v Evropi v nekaterih državah recesija začela upadati. Kljub temu tekoči indikatorji kažejo, da so gospodarski trendi ponovno neugodni, kar pomeni, da so omenjeni ukrepi še vedno aktualni.

Zaradi demografskih trendov naj bi število delovno aktivnega prebivalstva EU (15–64 let) doseglo vrh leta 2020, nato pa se bo začelo zmanjševati, kar bo povzročilo rahlo in hkrati stalno zmanjševanje celotne ponudbe delovne sile v EU. Ta upad ponudbe bo zahteval racionalnejši pristop in učinkovitejše usklajevanje znanj in spretnosti aktivnega prebivalstva ter potreb na trgu dela.

Poleg tega se bo v naslednjem razvojnem obdobju povečala potreba po visoko usposobljeni in fleksibilni delovni sili, hkrati pa se bo zvišalo število delovnih mest, odvisnih od znanja in spretnosti: »Od 2006 do 2020 se bo delež delovnih mest v EU 25, za katera se bo zahtevala visoka raven izobrazbe, zvišal s 25,1 % na 31,3 % vseh delovnih mest, število delovnih mest, za katera se bo zahtevala srednja izobrazba, se bo nekoliko zvišalo, in sicer z 48,3 % na 50,1 % ... Obenem naj bi se delež delovnih mest, za katera se zahtevajo nižje stopnje izobrazbe, kljub 10 milijonom novih delovnih mest zmanjšal s 26,2 % na 18,5 %.« (CEDEFOP, 2008, str. 7, 8.)

Zviševanje zahtev po zahtevnejših znanjih in spretnostih bo očitno zlasti v storitvenem sektorju, ki nudi delovna mesta na vseh poklicnih ravneh.

Kljub napovedi o višji rabi znanj in spretnosti na vseh poklicnih področjih pa je v gradivu *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta* opozorjeno, da bo lahko prišlo tudi do večje polarizacije trga dela: »... zdi se, da je posledica novih tehnologij in organizacije dela velik porast delovnih mest na obeh koncih zaposlitvenega spektra (zlasti na višji ravni). Vendar nove tehnologije ne morejo nadomestiti niti rutinskih del, značilnih za visoko zahtevne poklice (npr. kognitivnih in sporazumevalnih), niti nizko kvalificiranih poklicev, zlasti v storitvenem sektorju ...« (CEDEFOP, 2008, str. 8.)

Ta polarizacija v poklicih in zahtevanih ravneh znanj in spretnosti lahko povzroči velike razlike v prihodkih in kakovosti življenja, spolno neenakost in nasploh večjo družbeno diferenciacijo. Napovedi CEDEFOP-a glede razvoja trga dela in gospodarskega razvoja vsekakor nalagajo sprejemanje ukrepov na izobraževalnem področju, s katerimi bi premagovali recesijsko stanje in ki naj bi bili prilagojeni specifičnim okoliščinam v posameznih državah.

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. marca 2009 o evropskem načrtu za oživitev gospodarstva (2008/2334 (INI)) je nadaljevanje evropskega prizadevanja za zmanjševanje posledic gospodarske krize. V gradivu je poudarjeno, da morajo biti kratkoročni ukrepi

kompatibilni s temeljnim dolgoročnim ciljem, tj. da Evropska unija postane najbolj konkurenčno gospodarstvo, temelječe na znanju. Sveženj kratkoročnih ukrepov podpirajo reforme na področju gospodarske, okoljske, zaposlovalne in socialne politike. Med ključnimi ukrepi za oživitev gospodarstva in konkurenčnosti Evropske unije sta ohranjanje priložnosti za državljane ter zmanjševanje tveganja za povečevanje brezposelnosti. Za uresničevanje tega cilja so bile tako Evropska unija kakor države članice pozvane k večjim naložbam v izobraževanje, raziskovanje in razvoj, strokovno znanje, uresničevanje vseživljenjske učenja in nekaterih drugih infrastrukturnih dejavnosti.

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve poudarja, da je za oživitev gospodarstva nujno opredeliti jasne cilje glede ustvarjanja trajnih delovnih mest in njihovega ohranjanja. Po oceni odbora prizadeva brezposelnost prebivalstvo vseh stopenj izobrazbe, naraščanje brezposelnosti pa tudi pomembno vpliva na razmerje med spoloma. Zato odbor poziva komisijo in države članice k učinkovitemu začetku obsežne evropske zaposlovalne pobude z zagotovitvijo brezplačnega ustanavljanja podjetij ter z okrepitvijo aktivacijskih programov, zlasti za nižje kvalificirane delavce in delavke, z osebnim svetovanjem, intenzivnim usposabljanjem ali preusposabljanjem in izpopolnjevanjem delavcev, s pripravništvom, subvencioniranim zaposlovanjem ter finančno pomočjo za samozaposlitev. Za takšno posredovanje pa naj bi bile potrebne precejšnje naložbe v usposabljanje, vključno s povečanjem števila izvajalcev usposabljanja in bolj usklajenimi programi za ponovno povezovanje usposabljanja in dela. Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve poudarja, da kratkoročni ukrepi ne bodo dovolj, temveč si bo treba prizadevati za možnost usposabljanja na visoki ravni; s tem se bo povečala splošna usposobljenost v EU in bo mogoče zadovoljiti spreminjajoče se potrebe gospodarstva.

Po *Mnenju Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o evropskem načrtu za oživitev gospodarstva* (2009/C, 228/28) je pri oblikovanju nove politike premoščanja krize ključno upoštevati tako gospodarski kot socialni model. Glavno sporočilo je, da ekonomska kriza ne sme povečati nepravilnosti in neenakosti. To pomeni, da morajo biti ukrepi za strukturne spremembe socialno sprejemljivi ter spodbudni za rast in zaposlovanje. V dokumentu odbora je poudarjeno, da je treba prednostno pomagati socialno šibkim, ki jih je kriza na trgu dela najbolj prizadela. V skladu s tem konceptom bi moralo biti gospodarstvo prestrukturirano tako, da ne odpušča zaposlenih, temveč jih obdrži in jih naprej usposablja. Tudi podpora brezposelnim naj bi bila povezana s programi prešolanja in pridobivanja kvalifikacij. Med

pomembnejšimi poudarki Ekonomsko-socialnega odbora je možnost koncipiranja in uresničevanja zasnove prožne varnosti, ki je bila podrobneje obdelana v nekaterih drugih dokumentih Evropske unije.

Oblikovanje koncepta prožne varnosti sicer ni neposredno povezano s kriznimi razmerami, saj je v programih posameznih politik več kakor desetletje, toda v obdobju kriznih razmer je vse bolj aktualen.⁵ Koncept prožne varnosti je referenčni okvir pri doseganju bolj odprtega in odzivnega trga dela ter produktivnejših delovnih mest. Gre za celosten pristop, ki je namenjen uresničevanju ciljev prenovljene lizbonske strategije, predvsem pa tistega segmenta strategije, ki se nanaša na nova in boljša delovna mesta. Bistvo koncepta je zagotoviti prebivalstvu EU, da ohrani varne zaposlitve in ima hkrati dobre možnosti za poklicni razvoj v hitro razvijajočih se gospodarskih in družbenih okoliščinah. Države članice so bile pozvane k uresničevanju temeljnih načel prožne varnosti:

- prožnost in zanesljivih pogodbenih ureditev, tako s stališča delodajalcev kakor zaposlenih;
- oblikovanje celostnih strategij vseživljenjskosti učenja, kar bi omogočilo višjo fleksibilnost in zaposljivost, še posebno najbolj ranljivih skupin;
- kreiranje aktivnih politik trga dela, kar je pomembno pri spopadanju s hitrimi spremembami, pri skrajševanju obdobja brezposelnosti in lažšanju prehoda k novim zaposlitvam;
- zagotovitev ustreznega sistema socialne varnosti, kar bi omogočilo visoko socialno podporo ter spodbudilo mobilnost na trgu dela – zagotavljanje primerne socialnega varstva pa naj bi posameznikom omogočilo lažje usklajevanje delovnih ter zasebnih in družinskih obveznosti (*Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij*, 2008).

⁵ Priporočila, namenjena večji uravnoteženosti med prožnostjo in varnostjo, so bila objavljena že leta 1996 v zeleni knjigi o partnerstvu za novo organizacijo dela, namenjena pa so bila zaposlenim, vodstvu, socialnim partnerjem ter oblikovalcem politike

(http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf).

Leta 2006 je komisija izdala zeleno knjigo o delovnem pravu, v kateri je pozvala k razmišljanju o možnostih za posodobitev delovnega prava. Dokument obravnava vprašanja, povezana s problematiko prožne varnosti. Nato je bilo pripravljeno sporočilo komisije *Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti*; tu so bile predstavljene možne usmeritve za več in boljša delovna mesta, združeni sta bili prožnost in varnost, navedena pa so bila tudi nekatera skupna načela, ki naj bi jih sprejeli voditelji držav in vlad

(http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_eu.pdf).

V gradivih EU, ki obravnavajo problematiko prožne varnosti, so kot kategorije, ki so zlasti izpostavljene socialnemu tveganju, navedeni ženske, mladi, migranti in starejši delavci. A hkrati je opozorjeno, da se v primeru poslabšanja razmer tveganja pojavljajo tudi pri t. i. relativno varnih skupinah, torej pri zaposlenih za nedoločen čas ter bolje izobraženih in kvalificiranih. Število socialno tveganih kategorij pa se v času recesije in gospodarske krize precej povečuje.

Pri doseganju večje usklajenosti med varnostjo in prožnostjo ter zadovoljevanju potreb po kakovostnejših delovnih mest imajo ključno vlogo naslednji dejavniki: spodbujanje stalnega vključevanja v učne dejavnosti, pridobivanje spretnosti in znanj, oblikovanje in uresničevanje celostne strategije vseživljenjskega učenja. Večja vlaganja v celostno strategijo vseživljenjskega učenja so vse pomembnejši dejavnik, tako za konkurenčnost podjetij kakor za dolgoročno zaposljivost delavcev in delavk.

V skladu s tem konceptom bi bilo treba gospodarstvo prestrukturirati tako, da delodajalci zaposlenih ne bi smeli hitro odpuščati, temveč bi si morali prizadevati, da jih ob ustreznem preusposabljanju in prekvalificiranju obdržijo.

V dosedanjih gradivih o prožni varnosti je mogoče zaznati tudi kritičnost do tega, da ravno tisti, ki najbolj potrebujejo učenje (nizko kvalificirani delavci, delavci s pogodbami za določen čas, samozaposleni te starejši delavci in delavke), najbolj trpijo zaradi nezadostnega vlaganja v izobraževanje. To prikrajšanost naj bi premagovali z večjim angažiranjem vseh akterjev – vlad, delodajalcev, predstavnikov delavcev (*Poročilo o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti*, 2007, *Prožna varnost – vprašanja in izzivi*, 2009).

Koncept prožne varnosti, ki ga je potrdil Evropski svet, je tudi eden ključnih razvojnih predlogov *Evalvacijskega dokumenta lizbonske strategije* (*Commission Staff Working Document – Lisbon Strategy Evaluation Document*, 2010). V dokumentu, ki namenja posebno pozornost vlaganju v ljudi, je zapisano, da je prožna varnost nov način obravnave na trgu dela. Iz gradiva izhaja, da sta bolj kakor zaščita dela (delovnega mesta) potrebna zaščita delavcev in pomoč pri delu. Ugotovitev dokumenta je, da je kljub večinski načelni podpori prožni varnosti večina evropskih držav malo naredila za njeno uresničevanje.

V nadaljevanju je v *Evalvacijskem dokumentu lizbonske strategije* opozorjeno na problem izključenosti nekaterih skupin s trga dela (npr. visoka brezposelnost mladih v času krize), hkrati pa je opazna kritična drža do dosedanjih korakov EU, češ da niso primerni za reševanje nekaterih resnih problemov.⁶ V gradivu je opozorjeno, da je stopnja izobraževalne vključenosti v nekaterih državah ostala nespremenjena, v drugih pa je celo upadla.

V skupnem *Evropskem poročilu o zaposlovanju za obdobje 2009/2010 (Draft Report from the Commission to the Council: Draft Joint Employment Report 2009/2010)* so predstavljeni ključni ukrepi za zaposlovanje v državah članicah na treh področjih.

V zvezi s prvim področjem, *Izboljševanjem povpraševanja po delovni sili in modernizacijo sistema socialnega varstva*, je poudarjeno, da sta se kljub prizadevanjem za izboljšanje položaja ranljivih skupin na trgu dela v letu 2009 povečali njihova brezposelnost in diskriminacija. O tem pričajo naslednja dejstva: izrazito se je povečala brezposelnost mladih (15–24 let), prezaposljivost starejših delavcev in delavk je otežena, povečala se je izključenost ekonomskih migrantov, odpravljene so bile nekatere ugodnosti, ki so prispevale k večji enakopravnosti žensk na trgu dela. V odzivu na to situacijo naj bi se odločneje politično angažirali za boljši prehod iz sistema izobraževanja v sistem dela, za večjo kakovost poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter za finančno pomoč podjetjem, ki zaposlujejo ranljive skupine. Nizozemska, Poljska in Portugalska so sprejele ukrepe za pomoč starejšim delavcem v času krize. Podprte pa so bile tudi nekatere vključevalne strategije, pomembne za zmanjševanje diskriminacije mladih, pripadnikov manjšin in odraslih s posebnimi potrebami.

Drugo področje, *Izboljševanje adaptibilnosti delavcev v podjetjih*, se nanaša predvsem na uveljavitev prožne varnosti ter zagotavljanje enakih začetnih pozicij. Ob tem se promovira doseganje večje usklajenosti med delom, zasebnim in družinskim življenjem.

Z vidika vloge izobraževanja je zlasti zanimivo tretje področje, *Povečevanje vlaganja v spretnosti in človeški kapital*. Iz ekonomskega padca izhaja nujnost preoblikovanja sistemov izobraževanja in usposabljanja. V taki situaciji je zelo pomemben obstoj možnosti za

⁶ Med pomembnimi očitki *Evalvacijskega dokumenta lizbonske strategije* so:

- strategija je bila premalo uspešna pri opremljanju državljanov za boj proti krizi;
- nekateri instrumenti za uveljavitev razvojnih usmeritev so bili prepočasni in negotovi;
- pomen sodelovanja v integriranju gospodarstva ni bil dovolj prepoznan;
- šibka komunikacija med državami članicami EU.

prekvalificiranje ali dokvalificiranje delovne sile ter za zagotavljanje boljšega ravnotežja med spremembami v sistemu izobraževanja in usposabljanja ter doseganjem večje mobilnosti z jezikovnimi spretnostmi.

V dokumentu je ocenjeno, da so pomembni tako kratkoročni ukrepi, ki vključujejo predvsem več usposabljanja pri delu, kakor dolgoročne usmeritve, povezane s potrebami na trgu dela. Med dolgoročnimi ukrepi, ki so jih sprejele Avstrija, Belgija, Nemčija, Estonija, Španija in Irska, so med drugim ukrepi za izboljšanje kvalifikacijskih zahtev ter spremembe šolskega kurikulumu. Avstrija, Španija, Francija, Irska, Latvija, Litva, Švedska in Slovenija so si v času recesije prizadevale izboljšati sistem priznavanja znanja in spretnosti, pridobljenih z neformalnim in priložnostnim učenjem.

Za financiranje vseživljenjskosti učenja je ključno preusmerjanje javnih in zasebnih virov. Belgija, Češka, Nemčija, Francija, Irska in Litva so povečale vlaganja v vseživljenjsko učenje za nižje kvalificirane in brezposelne ter podprle kombinacijo med delom s krajšim delovnim časom in nadaljevalnim usposabljanjem.

Izhodišče dokumenta *Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju: sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij* (2008) je, da je treba zaradi sprememb na trgu dela izpopolniti tudi usposobljenost prebivalstva ter ustvariti pogoje za razvoj spretnosti in znanj, ki bi ustrezali sedanjim in prihodnjim potrebam na trgu dela. V razmerah, ko si Evropa prizadeva zmanjšati posledice sedanjega gospodarskega upada in določiti smer za prenovljeno rast, je izredno pomembno, da se ohrani zagon za vlaganje v učinkovito in hkrati pravično izobraževanje. Glavni cilji izobraževalne politike v takih razmerah naj bi bili: povečanje vlaganja v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in usposabljanjem, spodbujanje inovativnosti in bolj podjetniško usmerjene organizacijske kulture. Poleg (pomembnega) prispevka izobraževanja in usposabljanja k uresničevanju lizbonske strategije postaja pomemben cilj prispevek k uresničevanju socialne agende. V takem kontekstu naj bi bila še posebej namenjena pozornost skupinam, ki so v času gospodarske krize najbolj prikrajšane: posameznikom in posameznicam, ki imajo nižje pisne spretnosti, tistim, ki zgodaj opustijo šolanje, prebivalstvu priseljenskega rodu ali pripadnikom in pripadnicam prikrajšanih skupin.

V gradivu je tudi poudarjeno, da trenutna osredotočenost na ekonomsko krizo ne sme odvrniti pozornosti od uresničevanja dolgoročnih strateških politik za področje izobraževanja in

usposabljanja. Politika izobraževanja torej ostaja odločilna za doseganje rasti in odpiranje novih delovnih mest, socialno vključenost ter aktivno državljanstvo. Ob predlogih, povezanih z novimi dogajanji na trgu dela, ki jih je povzročila recesija, so v gradivu navedeni tudi dolgoročni strateški izzivi in prednostne naloge: uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti udeležencev, izboljševanje kakovosti in učinkovitosti izvajanja in izidov učenja, spodbujanje pravičnosti in aktivnega državljanstva, krepitev inovativnosti in ustvarjalnosti, vključno s podjetništvom na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja. Komisija poziva Svet, da poleg kratkoročnih podpre tudi dolgoročne izzive do leta 2020.

Leta 2010 je bilo na ravni EU predlagano delovno gradivo evropske strategije do leta 2020 (*Commission Working Document, Consultation of the Future 2020*), ki naj bi bila evropska strategija prihodnjega desetletja. V gradivu je poudarjeno, da mora biti izhod iz krize povezan s socialno-ekonomskim modelom razvoja, učinkovitim in okolju prijaznim gospodarstvom, rastjo, utemeljeno v inovacijah, ter boljšim izkoriščanjem virov. Osnova naj bi bila znanje in usposobljenost delovne sile.

V strategiji so izpostavljene tri smernice:

- *Oblikovanje vrednot, kjer je razvoj utemeljen na znanju:* V skladu s to usmeritvijo je znanje instrument za trajnostni razvoj, okrepitev izobraževanja pa eden od ključnih načinov boja proti neenakosti in revščini. Družba mora zagotoviti enake začetne pogoje in vključenost vsega prebivalstva v proces pridobivanja znanja. Preprečevanje zgodnjega osipništva zmanjšuje izključenost s trga dela in družbeno izolacijo.
- *Usposobitev ljudi za sodelovanje v vključujoči družbi:* Oblikovanje evropskega gospodarstva kot razumnega (racionalno zastavljenega), okolju prijaznega in bolj konkurenčnega bo ponudilo nova delovna mesta, ki pa bodo zahtevala določene spretnosti. Pri tem je ključno zagotoviti usklajenost med delovnimi mesti in usposabljanjem za potrebe dela. Tudi v tej situaciji ima koncept prožne varnosti pomembno vlogo, saj po eni strani poudarja pomen večje fleksibilnosti trga dela, tako glede delovne organizacije kakor glede odnosov, hkrati pa izpostavlja varnost, h kateri pripomoreta vključenost v vseživljenjsko učenje in ustrezna socialna zaščita.
- *Ustvarjanje konkurenčnega, povezanega in okolju prijaznega gospodarstva:* Pri tej smernici gre za usklajevanje prioritet gospodarskega razvoja, ki so si v preteklosti celo nasprotovale.

*

*

*

Finančna in gospodarska kriza sta ustavili gospodarsko rast v Evropski uniji na začetku leta 2008. Recesija je prizadela vse države članice, ene bolj, druge manj. Povpraševanje po delovni sili se je izrazito zmanjšalo, kar za 30 %, prišlo je do krčenja pogodb o zaposlitvah in predvsem do povečevanja brezposelnosti, sploh med skupinami, ki so že sicer ranljive na trgu dela (mlajši, nizko kvalificirani delavci in migranti).

Po naglem padcu gospodarstva si je EU prizadevala stabilizirati finančni sistem in je sprejela *Načrt za oživitev gospodarstva*, ki naj bi ponudil ukrepe za zmanjševanje posledic gospodarske krize in vizijo za izhod iz situacije. Načrt je vseboval ključne spodbude za ohranitev delovnih mest, javno vlaganje v infrastrukturo, inovacije, nove spretnosti in znanje ter uresničevanje ciljev lizbonske strategije. Z uresničevanjem načrta za oživitev gospodarstva je Evropska komisija predvidela postopno gospodarsko okrepitev, a prvi rezultati na trgu dela naj bi bili vidni šele po določenem času.

V *Poročilu o izvajanju Evropskega načrta za oživitev gospodarstva (The European Economic Recovery Plan – EERP, 2010)* je bilo ugotovljeno, da se v letu 2010 kažejo prvi znaki okrevanja gospodarstva in ekonomske rasti, čeprav na nizki ravni. Kljub nekaterim indikatorjem okrevanja so napovedi glede zmanjševanja brezposelnosti precej pesimistične. Tudi razmere na socialnem področju ter indikatorji tveganja in stabilnosti po tem poročilu niso obetavni. Zato je Evropski svet poudaril, da je treba nadaljevati z ukrepi strategije za izhod iz krize, vse dokler ne bo zagotovljena dolgoročnejša oživitev. Pri tem je ključno zagotoviti skladnost kratkoročnih protikriznih ukrepov s cilji dolgoročnih reformnih prizadevanj. Po navedbah dokumenta morajo biti ključna področja, v katera naj bi se v prihodnje največ vlagalo, izobraževanje za razvoj znanj in spretnosti, boljše zadovoljevanje potreb na trgu dela ter raziskave in inovacije.

Ob ključnem gradivu za oživitev gospodarstva je bila sprejeta tudi vrsta drugih dokumentov in predlogov posameznih odborov, ki so bili prikazani v tem besedilu. Iz njih je razvidno, da so razmere na trgu dela in hitrejše okrevanje gospodarstva v veliki meri odvisni od usposobljenosti, ravni znanja in spretnosti ter zmožnosti delovne sile, da se hitro odzove na nove razmere ter da sprejme sedanje izzive in usmeritve gospodarskega razvoja. Ohranjanje varne zaposlitve ob zagotavljanju priložnosti za poklicni razvoj je bistvo koncepta prožne varnosti, ki je sicer nastal pred začetkom krize, je pa ena ključnih poti za njeno premagovanje.

Glavni izzivi tudi v prihodnje ostajajo doseganje visoke varnosti zaposlitve in ustrezen politični odziv, podpora predlaganim tranzicijskim ukrepom in zmanjševanje segmentacije na trgu dela.

3 Analiza ključnih nacionalnih dokumentov, ki določajo smernice izobraževanja v času gospodarske krize

Gospodarska kriza in recesija sta zajeli tudi Slovenijo. Da bi v čim krajšem času odpravila makroekonomska neravnotežja in spodbudila gospodarsko rast, je Vlada RS ustanovila krizno skupino ključnih ministrov oz. ministrstev ter sprejela niz ukrepov ekonomske politike, strukturne spremembe in infrastrukturne prilagoditve.

V tem sklopu so predstavljeni ključni dokumenti in gradiva na nacionalni ravni, ki so bili sprejeti od druge polovice leta 2008 z namenom zmanjševanja negativnih posledic gospodarske krize in recesije ter čim hitrejšega izhoda iz te situacije. Analiza obravnava predvsem dokumente, sprejete na nacionalni ravni, ne pa tudi tistih, ki veljajo za določene panoge ali specifične ciljne skupine. Nekateri dokumenti, sprejeti v recesijskem obdobju, npr. *Pregled ukrepov Programa aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 do 2013*, *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja* itd., so bili podrobno predstavljeni v poročilu *Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne* (Možina, Klemenčič in dr., 2009) in so zato v tem gradivu le omenjeni. Za analizo nacionalnih dokumentov so poleg tega selektivno izbrane vsebine, ki se nanašajo na stanje na trgu dela, socialno vključenost in izključenost ter vlogo izobraževanja in usposabljanja.

Za ublažitev posledic krize sta bila v letih 2008 in 2009 sprejeta dva svežnja ukrepov. Prvi, sprejet decembra 2008, je bil namenjen povečevanju likvidnosti v bančnem sistemu, zagotavljanju dodatnih spodbud v gospodarstvu, zmanjševanju javne porabe in ohranjanju delovnih mest. Drugi sveženj, sprejet februarja 2009, je bil predvsem razvojno usmerjen ter predstavlja nadaljevanje vladnih aktivnosti pri oblikovanju finančnih in gospodarskih ukrepov proti krizi v Sloveniji. Ta sveženj med drugim vsebuje dodatne ukrepe na področjih trga dela in vseživljenjskosti učenja, ukrepe za spodbujanje trajnostnega razvoja ter izboljševanje izkoriščanja kohezijskih skladov (*Aktivno proti finančni in gospodarski krizi*⁷).

Leta 2010 je bila sprejeta *Slovenska izhodna strategija za obdobje 2010 –2013*, ki vsebuje kratkoročne in dolgoročne cilje. Cilji se ne nanašajo le na omilitev posledic kriznega stanja, temveč tudi na obdobje po njem. Med temeljnimi nalogami izhodne strategije je zagotoviti skladnost kratkoročnih protikriznih ukrepov s cilji načrtovanih dolgoročnih sprememb.

⁷ http://www.svrez.gov.si/si/aktualne_teme/aktivno_proti_financni_in_gospodarski_krizi...

Bistveni namen strategije je, da ob spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti zagotovi prehod v konkurenčno, socialno, ekološko usmerjeno ter na znanju temelječe gospodarstvo ter da s tem ustvari pogoje za dvig kakovosti življenja.

V *Slovenski izhodni strategiji za obdobje 2010–2013* so opredeljene tri osnovne razvojne prioritete: podjetništvo in znanje za razvoj; varna prožnost in socialna kohezivnost; ter prometna in energetska infrastruktura za stabilno okoljsko ravnotežje. Velika vloga pri uresničevanju razvojnih prioritet je v izhodni strategiji pripisana izobraževanju in usposabljanju ciljnih skupin v povezavi s kariernimi cilji, izvajanju drugih oblik pridobivanja znanja in kompetenc, ohranjanju in oblikovanju ustvarjalnih delovnih mest, izvajanju inovativnih ukrepov vključevanja ranljivih skupin na trg dela in spodbujanju njihovega večjega sodelovanja pri delu in v družbi.

Prioritetni programi bodo brez socialnih programov sestavljali 21 % izdatkov državnega proračuna, skupaj s socialnimi programi pa 45 % proračuna. Za večjo uspešnost in realizacijo prioritetnih programov se načrtuje usmerjanje sredstev iz kohezijskih in strukturnih skladov v prioritetne programe.

Za uresničevanje koncepta varne prožnosti so načrtovane nekatere pomembne spremembe v dosedanji zakonski regulaciji trga dela. Bistvo teh sprememb je omogočiti uresničevanje pravice do dela, ne pa pravice do delovnega mesta.

Slovensko izhodno strategijo sestavlja deset ukrepov ekonomske politike,⁸ ustrezne institucionalne prilagoditve za boljše delovanje trgov in učinkovitejše gospodarjenje z javnim premoženjem ter prednostne strukturne spremembe, načrtovane za pokojninski sistem, zdravstvene dejavnosti in zdravstveno zavarovanje.

⁸ Ukrepi ekonomske politike so:

- določitev obsega in strukture javne potrošnje,
- določitev državnih razvojnih prioritet,
- prilagoditve operativnih programov in sprememba pravic porabe,
- koordinacija finančnih instrumentov in omogočanje sinergije ukrepov izvajalskih institucij,
- sprememba jamstvenih shem in individualna poročila,
- ravnanje v primeru reševanja slabih terjatev bank,
- omejitev zgornje meje zavarovalnih osnov za socialne prispevke,
- povečanje učinkovitosti socialne politike,
- povezovanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Z vidika analize razmerja med delovanjem trga dela in izobraževanjem kot dejavnika izhoda iz gospodarske krize ter večje družbene vključenosti sta še zlasti aktualna dva predloga: povezovanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja in posodobitev ureditve trga dela.

Pri prvem gre za večje povezovanje med trgov dela, izobraževanjem in konkurenčnostjo delavcev. Ob tem je poudarjeno, da so bistveni identifikacija, motivacija in prekvalifikacija delavcev na ogroženih ali zahtevnejših delovnih mestih ter izboljševanje informiranosti o možnostih za uresničevanje izobraževanja in usposabljanja.

Del načrta za posodobitev ureditve trga dela so med drugim razvoj dodatnih socialnih storitev, uvedba vavčerjev, spodbujanje socialnega podjetništva in oblikovanje delovnih mest predvsem za ranljive skupine prebivalstva. Kot ranljive skupine so opredeljeni starejši, manj usposobljeni odrasli, dolgotrajno brezposelni in mladi. Ob tem so v izhodni strategiji načrtovane nekatere posodobitve in dodatne ureditve sedanje zakonodaje (trg dela), npr. v okviru sprememb zakona o delovnih razmerjih, zakona o urejanju trga dela, zakona o štipendiranju itd.

V okviru politike zaposlovanja je podjetjem dana možnost delnega subvencioniranja krajšega delovnega časa ter plač delavcev, poslanih na čakanje. Gre za kratkoročne ukrepe v času krize, ki naj bi jim sledili ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Cilj povezovanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja je doseči večjo koordinacijo med spodbudami, katerih osnovni namen so večja zaposljivost in produktivnost, večja socialna vključenost, širši socialni razvoj in večja učinkovitost institucij (modernizacija zavoda za zaposlovanje, sklada za razvoj kadrov itd.).

Med strukturnimi spremembami so glavne prilagoditve načrtovane za pokojninski sistem, dolgotrajno oskrbo ter za sistem zdravstvene dejavnosti in zavarovanja.

Institucionalne spremembe pa so usmerjene k boljšemu delovanju trgov in učinkovitejšemu gospodarjenju z javnim premoženjem.

Slovenska izhodna strategija za obdobje od 2010–2013 je že doživela nekatere očitke javnosti. Upravni odbor Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije tako opozarja, da so nekatere prioritete, ki naj bi jim bila namenjena posebna pozornost v razvojnem smislu, povsem zanemarjene, poleg tega pa očita neuskklajeno razvojno delovanje gospodarstva, znanosti in države ter zanemarjanje nekaterih perečih problemov v državi (nizke fleksibilnosti trga delovne sile, plačilne nediscipline, sive ekonomije, dela na črno).

Kljub tem očitkom, ki se nanašajo predvsem na selektivno podporo in zanemarjanje nekaterih področij oz. dejavnosti v času gospodarske krize, je izhodna strategija karseda kompleksen model izhoda, ki načrtuje odpravljanje negativnih posledic recesije predvsem na tistih področjih, ki so v času krize tudi najbolj ogrožena.

K sprejeti izhodni strategiji je vlada dodala še zbirnik ukrepov ministrstev (resorjev), o katerih je menila, da v okviru obstoječega proračuna lahko prispevajo k premagovanju krize in oživitvi gospodarstva. Ministrstva naj bi s tem pokazala, s katerimi ukrepi lahko podprejo cilje izhodne strategije. Predlogi ukrepov posameznih resorjev so pripravljene tako, da so ob pričakovanih rezultatih opredeljeni tudi cilji in finančni učinki.

Izobraževanje, predvsem pa izobraževanje odraslih in usposabljanje so navedeni kot ukrepi za izhod iz kriznega stanja pri Ministrstvu za gospodarstvo, Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvu za šolstvo in šport, Ministrstvu za kulturo in Ministrstvu za kmetijstvo. V nadaljevanju podajamo pregled ukrepov s področja izobraževanja, bodisi s področja izobraževanja odraslih, izobraževanja mladine ali nasploh izobraževanja, ki je namenjeno splošnemu pridobivanju znanj in spretnosti za potrebe raziskovanja in razvoja po posameznih resorjih.

Preglednica 1: *Zbirnik ukrepov ministrstev na področju izobraževanja z vplivom na premagovanje krize in oživitev gospodarstva*

Resor	Predlogi ukrepov	Namen	Cilj	Finančni učinki za 2010
Ministrstvo za gospodarstvo	Vavčerski sistem usposabljanja (IO)	Z vavčerskim sistemom podpore usposabljanju želijo podjetnikom zagotoviti enostaven in učinkovit dostop do različnih vrst usposabljanj po subvencioniranih cenah, da bodo lažje prilagajali raven znanja in usposobljenosti, potrebnih za delovanje ter razvoj in rast podjetij. Ciljne skupine ne bodo zaprte in dodatno omejene, temveč bo vavčer namenjen tako mikro kakor malim in srednje velikim podjetjem.	Podpreti vsaj 500 podjetij.	337.000 €
	Dualno usposabljanje (IM)	Namen ukrepa je sofinancirati stroške delodajalcev (ki imajo sklenjene individualne učne pogodbe z dijaki oz. vajenci do izteka dualnega sistema izobraževanja) pri praktičnem izobraževanju kadrov na področju srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja ter spodbujati gospodarstvo, da se odloči za takšno obliko pridobivanja	Podpreti vsaj 1000 učnih mest. Zmanjšati kadrovske deficit pri delodajalcih.	500.000 €

		novih kadrov.		
	Prenos RR na trge – VALOR (RR)	Pospeševanje komercializacije znanja v obliki podpore validaciji raziskovalnega rezultata v smeri trga in razvoj poslovnega modela za visokotehnološko podjetje, ki na trg prodira z znanjem iz javnih raziskovalnih ustanov in univerz in bo usmerjen v zagotavljanje finančnega vira kot subvencije.	Podpreti vsaj 10 projektov.	500.000 €
	Interdisciplinarne skupine (RR)	Ukrep je usmerjen v spodbujanje podjetij za intenzivnejši, na znanju temelječ razvoj, kar bo gospodarstvu omogočilo obvladovanje vse hitrejšega tehnološkega napredka kot glavnega vira za povečevanje konkurenčnosti v globalnem prostoru. Podjetja se spodbuja, da z vključevanjem visokokvalificiranega osebja ustanovljajo ali razširjajo interdisciplinarne razvojne time (interdisciplinarnost glede strokovna znanja ali izobrazbeno strukturo) za izvajanje načrtovanih pripravljalnih študij in industrijskih raziskav.	Letno podpreti kreiranje vsaj 10 razvojnih timov za raziskave v podjetjih.	5.000.000 € (+ 10.000.000 € za nov instrument, ki bo povezoval in vključeval mobilnost kadrov in interdisciplinarne skupine)
	Mobilnost kadrov (IO)	Namen je krepiti ustrezne človeške vire za potrebe gospodarstva s spodbujanjem mobilnosti vrhunsko izobraženih kadrov, magistrov in doktorjev znanosti (univerze ali neprofitne raziskovalne organizacije) v gospodarstvo ter prezaposlovanje visoko kvalificiranih kadrov iz velikih podjetij v mala in srednje velika.	Letno podpreti najmanj 30 prehodov visokokvalificiranih kadrov iz znanosti v gospodarstvo. Letno podpreti najmanj 10 prehodov visokokvalificiranih kadrov iz velikih v MSP.	1.561.464 €
	Univerzitetni inkubatorji, tehnološki parki, podjetniški inkubatorji (RR)	V okviru celovite podpore izvajanju nalog in aktivnosti subjektov inovativnega okolja (tehnološki parki, podjetniški inkubatorji in univerzitetni (visokošolski) inkubatorji s pisarnami za prenos tehnologij) so ti subjekti kot koncentrirana infrastrukturna in strokovna središča izrednega pomena zaradi dostopnosti vsem zainteresiranim, tako potencialnim podjetnikom kot že ustanovljenim podjetjem, njihove najpomembnejše naloge pa so predvsem promocija ustvarjanja znanja ter poslovnih zamisli in njihove komercializacije. Hkrati je ključna nadgradnja aktivnosti subjektov inovativnega	Število novih inovativnih podjetij z vsaj 3 % višjo dodano vrednostjo od povprečja v panogi: 5 na subjekt podpornega okolja.	1.200.000 €

		podpornega okolja v iskanju ter soustvarjanju novih inovativnih in tehnološko naravnanih podjetniških zamisli, ki predstavljajo potrebni, vendar ne zadostni pogoj za povečanje števila novih ter povečanje stopnje preživetja podjetij v zgodnjih fazah razvoja.		
	Gospodarsko razvojna infrastruktura (RR)	Namen je podpora celovitim projektom za vzpostavitev gospodarsko-razvojne infrastrukture nacionalnega pomena na urbanih območjih in na območjih z izkazanim razvojnim potencialom, s kritično maso znanja, z zadostno koncentracijo gospodarskih aktivnosti in razvojnih potencialov gospodarstva ter s prepoznanimi kompetencami in možnostmi razvoja, izvedba katerih bo pomembno prispevala k doseganju dolgoročnih razvojnih ciljev.	Rast BDV/zaposlene ga v primerjavi s panogo oz. regijo, rast števila novih delovnih mest z visoko dodano vrednostjo v primerjavi s panogo oz. regijo, prispevek k rasti števila novih inovativnih podjetij, prispevek k povečanju površin, namenjenih gospodarskemu razvoju.	80.000.000 € (vrednost instrumentov se lahko tudi poveča glede na projekte, identificirane prek javnega poziva)
	Promocija podjetništva, rasti in razvoja ter internacionalizaci je Usposabljanje za podjetništvo (IM)	Namen ukrepov v okviru promocije je na eni strani (i) večanje zavesti o pomenu ustvarjalnosti podjetništva in spodbujanje podjetniške kulture ter inovativnosti, ki pomeni ustvarjanje nove vrednosti v Sloveniji, ter na drugi strani (ii) ustvarjanje celovitega podpornega okolja za podjetnike in podjetja (večja prepoznavnost, odlično izvajanje ter izkoriščanje storitev). Dodatno se v okviru teh ukrepov izvajajo tudi ukrepi, ki (iii) dopolnjujejo formalno usposabljanje mladine in mladostnikov za ustvarjalnost in podjetništvo.	Dvig podjetniške kulture, doseganje rasti izbora podjetništva kot kariere (izhodišče 2008: 57,6 %, cilj: 65 %), doseganje rasti pozitivnega mnenja javnosti o podjetnikih (izhodišče 2008: 45,5 %, cilj: 50 %), med ciljno skupino mladih ustanoviti nova podjetja (30 novih podjetij), motivacijski faktor: razmerje iz nuje in priložnosti: 2008 7,28, v 2010 8,5.	970.000 €

	Pilotni projekt vzpostavitve pisarne za prenos znanja na Univerzi v Ljubljani (RR)	Smernice pri ustanavljanju in začetnem delovanju pisarne za prenos znanja v obliki izvajanja poizvedb in svetovanj, kot jih običajno izvajajo uradi za intelektualno lastnino, po zaključku projekta pa naj bi pridobljene izkušnje prenesli še na druge univerze.	Najmanj 1000 študentov in raziskovalcev, ki bodo deležni izobraževanja s področja intelektualne lastnine, 11 izvedenih poizvedb o novosti, vloženih 12 nacionalnih patentnih prijav in 5 evropskih patentnih prijav z Univerze v Ljubljani.	77.000 €
Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo	Investicije v raziskovalno infrastrukturo (RR)	Hitrejše prestrukturiranje gospodarstva (rast majhnih in srednje velikih visokotehnoloških podjetij, nova spin-off podjetja, povečanje raziskovalne in razvojne dejavnosti podjetij). Natančnejše in strokovno podprto načrtovanje ukrepov in javnih politik ter njihova večja usmerjenost in učinkovitost. Intenziviranje pretoka znanja med raziskovalnimi organizacijami in podjetji (povečanje števila pogodb, patentov).	Prestrukturiranje gospodarstva v tehnološko-intenzivno, povečan pretok znanja.	10–12 mio € na leto
	Centri odličnosti (RR)	Spodbujanje razvoja centrov vrhunskega znanja, v katerih bodo sodelovale akademske institucije in partnerji iz gospodarstva. Centri odličnosti naj bi prispevali h globalni konkurenčnosti slovenskega gospodarstva (temelječega na znanju) in vzpostavili centre znanja, prepoznavne in uspešne na globalni ravni.	Oblikovanje centrov znanja in povečanje sodelovanja med akademsko in gospodarstvom . Kreiranje novega znanja, ki bo odločilno prispevalo h konkurenčnosti gospodarstva.	Instrument se delno financira iz evropskih strukturnih sredstev (85 %) in delno prek domače soudeležbe (15 %). V celotnem obdobju (2009–2013) bo za instrument namenjenih skoraj 80 mio €.
	Pospešiti ustvarjanje in prenos znanja v trikotniku znanja visoko šolstvo – raziskovanje – gospodarstvo (RR)	Zagotovitev pogojev za povezovanje visokošolskih in raziskovalnih kapacitet in s tem povečanje prenosa znanja v gospodarstvo.	Sprememba Zakona o visokem šolstvu. Krepitev podiplomskega znanja kadrov v gospodarstvu.	1.324.815 € (sredstva kohezijske politike – PU 1.3)

	Povečati ponudbo vseživljenjskega učenja na visokošolski ravni (IO)	Povečati ponudbo vseživljenjskega učenja na visokošolski ravni z namenom izobraževanja visokošolsko izobraženih kadrov za povečanje konkurenčnosti gospodarstva in ustvarjanje delovnih mest z visoko dodano vrednostjo.	Aktualizirati visokošolsko ponudbo vseživljenjskega učenja v sodelovanju z in za gospodarstvo.	0
	Ustvarjanje priložnosti za fleksibilne poti učenja v visokem šolstvu (IO)	Priprava nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja, usklajenega z evropskim, ki bo omogočal vzpostavitev sistema za vrednotenje in priznavanje predhodno pridobljenih znanj in kompetenc, s čimer bo omogočeno ustvarjanje celostnega portfelja formalne in neformalne izobrazbe posameznika na visokošolski ravni.	Izboljšanje zaposljivosti posameznika.	0
	Razvoj in izvajanje dejavnosti karijerne orientacije v visokem šolstvu (IM)	Usposabljanje in izobraževanje posameznika za konkurenčnost in zaposljivost.	Skrajšanje časa študija in večja prehodnost med letniki.	1.324.815 € (središča kohezijske politike – PU, 3.3)
	Mladi raziskovalci za gospodarstvo (RR)	Namen ukrepa je spodbuditi priliv mladih strokovnjakov in izobražencev v gospodarstvo in tako spodbuditi podjetja k razvoju, temelječem na znanju. Med neposrednim študijem do pridobitve znanstvenega naslova doktor znanosti z raziskovalnim delom za potrebe gospodarstva mladi raziskovalci pridobijo kakovostne izkušnje, s katerimi se lahko po končanem študiju suvereno soočijo z izzivi v gospodarstvu.	Letno podpreti vsaj 50 novih mladih raziskovalcev za gospodarstvo. Povečanje števila novih delovnih mest v podjetju.	11.089.462 €
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (pričetek izvajanja v letu 2009, iztek v letu 2010) (IO)	Intervencijski ukrep za blažitev posledic gospodarske krize.	Preprečiti množična odpuščanja delavcev zaradi trenutnega zmanjšanja števila naročil in s tem obsega poslovanja podjetij.	41.646.770 €
	Zakon o delnem subvencioniranju (pričetek izvajanja v letu 2009, iztek v letu 2010)	Intervencijski ukrep za blažitev posledic gospodarske krize.	Preprečiti množična odpuščanja delavcev zaradi trenutnega zmanjšanja števila naročil in s tem obsega	31.800.000 €

			poslovanja podjetij.	
	Zakon o urejanju trga dela (predviden začetek veljavnosti 1. 2011)	Zagotoviti širšo pokritost z denarnimi nadomestili; povečati učinkovitost ZRSZ in aktivne politike zaposlovanja ter delo z najbolj ranljivimi skupinami brezposelnih.	Vzpostavitev preglednega sistema socialne varnosti, ki bo učinkovito preprečeval socialno izključenost in revščino ter spodbujal vključevanje na trg dela.	0
	Štipendijska zakonodaja – spremembe (predviden začetek veljavnosti 1. 9. 2010) IM	Uveljavitev spodbudnejše štipendijske politike s ciljem izenačevanja možnosti dijakov in študentov vseh socialnih kategorij; spodbujanje nadarjenih dijakov in študentov ter spodbujanje različnih oblik povezovanja štipendistov in delodajalcev prek kadrovskega štipendiranja.	Več in boljše štipendije.	
Ministrstvo za šolstvo in šport	Sistemska ureditev šolske prehrane (IM)	Namen je sprejetje novega zakona o šolski prehrani, ki bo celovito urejal šolsko prehrano po vertikali za učence osnovne šole in dijake srednjih šol. Z zakonom bo odpravljen brezplačni topli obrok v srednji šoli, urejeno bo subvencioniranje malice za učence in dijake ter kosila za učence z najnižjim socialnim statusom. Hkrati bo zakon omogočil racionalno rabo javnih sredstev, preglednost z vzpostavitvijo evidenc ter poenostavil postopke za uveljavljanje dodatne subvencije.	Poenotiti organizacijo šolske prehrane v SŠ in OŠ. Zagotoviti kakovostno in subvencioniran o šolsko prehrano. Razvijati zavest o zdravi prehrani in kulturi prehranjevanja. Omogočiti učencem in dijakom dostop do zdrave šolske prehrane. Učencem in dijakom iz manj spodbudnih okolij zagotoviti enake možnosti pri dostopu do zdrave prehrane.	40.707.810 € za organizacijo, pripravo in izvedbo šolske prehrane na leto. Višina sredstev se ne povečuje, povečuje se število upravičencev.
	Prenova gimnazijskih programov (IM)	S prenovo gimnazijskih programov bo izvedbeni del prilagojen večjemu deležu vpisane generacije.	Povečana kakovost vzgojno-izobraževalnega dela.	8.000.000 € do leta 2013 – 85 % ESS sredstva, 15 % lastna udeležba
	Uvajanje poskusa za kurikularno	Preizkusiti nove elemente izvedbenega kurikula.	Razviti sistem nivojskosti, fleksibilnosti in	3.500.000 € do leta 2014 – 85 % ESS

	prenovu gimnazij (IM)		izbirnosti.	sredstva, 15 % lastna udeležba
	Evalvacija uvajanja prenovljenih programov v poklicnem in strokovnem izobraževanju (IM)	Uvajanje in spremljanje modularno zasnovanih in kreditno ovrednotenih programov.	Zagotoviti večjo dostopnost na dijakom na globalnem trgu delovne sile.	20.000.000 € do leta 2013 – 85 % ESS, 15 % lastna udeležba
	Utrjevanje sistema višjih šol (IM)	Utrditi sistem višješolskega izobraževanja kot najvišjo stopnjo poklicnega strokovnega izobraževanja v povezavi s potrebami gospodarstva.	Zadovoljiti potrebe na trgu delovne sile.	5.000.000 € do leta 2013 – 85 % ESS, 15 % lastna udeležba
Ministrstvo za kulturo in spodbujanje podjetnosti	Podpora razvojnih projektov za dvig zaposljivosti ranljivih družbenih skupin na področju kulture in njihovo socialno vključenost v okviru Evropskega socialnega sklada (IO)	Cilj javnega razpisa je sofinanciranje projektov z namenom spodbuditi, motivacije in proaktivacije delovanja posameznikov iz ranljivih družbenih skupin za njihovo večjo socialno vključenost in zaposljivost. Potrebni pogoj za doseganje tega cilja je med drugim krepitev administrativne usposobljenosti in profesionalnosti delovanja zaposlenih v organizacijah na področju kulture.	Ustvarjanje novih delovnih mest na področju kulture. Povečanje zaposljivosti priljubljenosti ranljivih skupin na področju kulture z usposabljanjem lastnih strokovnih kadrov. Usposabljanje posameznikov v podpornih institucijah, ki skrbijo za kulturno dejavnost ranljivih skupin. Aktivno vključevanje ranljivih družbenih skupin v kulturno življenje in družbo nasploh.	Izvajanje 19 izbranih projektov v okviru JR 2009/2010 (1.281.973 €). Razpisana sredstva v okviru JR 2010/2010 (1.600.000 €)
Ministrstvo za kmetijstvo	Konkurenčnost – krepitev človeškega kapitala (IO)	Instrumenti: ukrepi za usposabljanje za delo v kmetijstvu in gozdarstvu, podpore mladim prevzemnikom kmetij ter izplačevanje rent za zgodnje upokojevanje kmetov. Pričakovani rezultat: namen nepovratnih podpor v dvig ravni	Število udeležencev, ki so uspešno zaključili usposabljanje:	40 mio € (od tega EU 30 mio €, RS 10 mio €).

		usposobljenosti za delo v kmetijstvu ter izboljšanje starostne strukture gospodarjev na kmetijah je povečati razvojno sposobnost kmetij in prispevati k dvigu dodane vrednosti v kmetijstvu in gozdarstvu.	3.000. Skupno število podprtih mladih kmetov: 1.500. Skupno število zgodaj upokojenih kmetov: 120.	
--	--	--	--	--

Vir: Zbirnik ukrepov ministrstev z vplivom na premagovanje krize in oživitve gospodarstva (pregled po resorjih).

V preglednici so navedeni le resorji, ki so v času krize (recesije) sprejeli posebne ukrepe s področja izobraževanja oz. usposabljanja kot način izhoda iz kriznega stanja.

Ključni cilj teh ukrepov je, da ponovno aktivirajo gospodarsko dejavnost, zmanjšajo negativne posledice recesije, spodbujajo tiste segmente gospodarstva in družbe, ki lahko ustvarijo višjo dodano vrednost in hkrati oblikujejo gospodarstvo, ki je manj občutljivo za turbulence kriznega obdobja.

Vloga izobraževanja je pri različnih resorjih različna. Največ ukrepov s področja izobraževanja so sprejeli Ministrstvo za gospodarstvo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, tem pa sledijo Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za kulturo in Ministrstvo za kmetijstvo. Zanimivo pa je, da na nekaterih področjih oz. resorjih (zdravstvo, promet in zveze, okolje in prostor, javna uprava, notranje zadeve) izobraževanja niso videli kot dejavnika izhoda iz krizne situacije. Neobičajno je tudi to, da Ministrstvo za šolstvo in šport namenja veliko pozornost ukrepom za izobraževanje mladine, ne pa tudi odrasle populacije.

V nadaljevanju so prikazani nekateri temeljni kratkoročni ukrepi, ki so bili sprejeti v tem času ter regulirajo tudi status izobraževanja in usposabljanja zaposlenih:

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNO, 2009) je bil sprejet v času gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo ohraniti delovnih mest in izpolnjujejo pogoje iz tega zakona, ter ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plač zaposlenih. Ob tem v obdobju trajanja gospodarske krize omogoča usposabljanje in izpopolnjevanje, dokvalifikacije in prekvalifikacije delavcev, saj pridobivanje znanj in spretnosti obravnava kot ključno za ohranjanje dela. Zakon je

predvsem razvojno naravnani, saj mora vsak delodajalec, ki naj bi bil upravičen do delnega povračila nadomestila plače, med drugim sprejeti program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov. Delodajalec mora torej zagotoviti zaposlenim, napotenim na začasno čakanje na delo, usposabljanje v skladu s programom ter podati opis njihovega usposabljanja. Za uresničevanje izobraževanja pa zaposleni pridobi pravico do povračila stroškov prevoza in prehrane pod pogojem in v višini, kakor velja za povračilo stroškov v zvezi z delom. Povračilo stroškov za usposabljanje se zagotovi največ v višini 500 evrov na zaposlenega.

Klemenčič (2009) v že navedenem poročilu kritično opozarja, da so po Zakonu o delnem povračilu nadomestila plače finančno podprti programi le tisti, utemeljeni z razvojem. To se lahko manifestira kot podpora ozko usmerjenemu izobraževanju in usposabljanju ter zanemarjanje širših programov, ki niso neposredno povezani z nekim delovnim procesom, a nanj pomembno vplivajo. Avtorica tudi trdi, da je treba nujno spremljati kakovost in izvajanje teh programov ter učinkovitost porabe vloženih sredstev. Ob sprejetju tega zakona je ključno tudi njegovo uresničevanje in sprotno evalviranje učinkov.

Kratkoročne ukrepe, namenjene omejitvi učinkov gospodarske krize, urejata tudi *Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa*⁹ (ZDSPDČ) in *Zakon o posebnem dodatku za socialno ogrožene*¹⁰ (ZPDSO). Pri teh dokumentih gre predvsem za pasivne ukrepe, ki ne vključujejo izobraževanja in usposabljanja zaposlenih in jih je verjetno smiselno izvajati omejen čas. Praksa v drugih državah, ki so izvajale podobne ukrepe, je pokazala, da so zaradi naraščajočega števila upravičencev tovrstne pomoči države morale večkrat spremeniti zakonodajo v zvezi z nadomestili in predvsem zožiti krog uporabnikov (O'Leary, Nesporova, Samorogov, 2001).

Zaradi posledic globalne gospodarske in finančne krize je vidno narasla tudi stopnja brezposelnosti. Kot je bilo povedano že v uvodnem delu tega poglavja, so bili v obdobju 2008–2009 sprejeti dodatni ukrepi, namenjeni populaciji brezposelnih. V poročilu *Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne* (Možina, Klemenčič, 2009) so bili analizirani naslednji dokumenti, programi in ukrepi: *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013* (Vlada RS, 2006),

⁹Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa regulira delno subvencioniranje polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za poln delovni čas.

¹⁰Zakon o posebnem dodatku za socialno ogrožene ureja upravičence ter izplačilo posebnega dodatka za socialno ogrožene z namenom izboljšanja njihove socialne varnosti.

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2009), Program izobraževanja za brezposelne osebe za šolsko leto 2009/2010, Program usposabljanja na delovnem mestu 2009/2010 (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje), Program usposabljanja absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/absolvent – aktiviraj in zaposli se (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje), Javni razpis Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 2009/2010 (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje), Javni razpis za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009–2010 in Oddaja javnega naročila za izbor izvajalcev za izvajanje aktivnosti »Institucionalno usposabljanje in priprave na nacionalne poklicne kvalifikacije«.

V omenjenem poročilu sta obravnavani ustreznost izobraževalne ponudbe ter primernost zakonskih, podzakonskih aktov in ukrepov z vidika regionalne distribucije programov in njihove usklajenosti z obsegom brezposelnih v regijah, s potrebami te populacije, razvojnimi načrti regij in države ter načini spodbujanja razvoja ustrezne programske ponudbe za brezposelne.

Ob ukrepih, ki so bili neposredno sprejeti v obdobju manj ugodnih gospodarskih razmer, so bili v tem obdobju uporabni tudi nekateri programi in spodbude, ki so bili oblikovani v predhodnem razvojnem obdobju.

Ukrep »Znanje uresničuje sanje« je sicer javni razpis, ki poteka v okviru *Operativnega programa za razvoj človeških virov za obdobje 2007–2013* in ni neposredno pripravljen za zmanjševanje negativnih posledic gospodarske krize in recesije, je pa eden ključnih ukrepov, ki se množično uporablja v tem času in se omenja kot pomembna spodbuda za razvoj podjetništva in prilagajanje novim razmeram. Program je namenjen skupini zaposlenih z največ V. stopnjo izobrazbe, ki jim grozi brezposelnost. Njihovo zaposljivost naj bi povečali z dvigom izobrazbene ravni, usposobljenosti in ključnih kompetenc. Javni razpis »Znanje uresničuje sanje« je namenjen spodbujanju razvoja človeških virov v podjetjih; zviševanju izobrazbene sestave in usposobljenosti zaposlenih z namenom ohranjanja zaposlitev ter preprečevanju prehoda neustrezno usposobljenih ali presežnih delavcev v odprto brezposelnost; spodbujanju prilagodljivosti zaposlenih, ob povečevanju konkurenčnih prednosti. Posameznikom, ki so v rednem delovnem razmerju, se lahko v okviru javnega razpisa financirajo izobraževanje in usposabljanje na jezikovnih in računalniških tečajih, priprava na postopek ugotavljanja in potrjevanja temeljnih poklicnih kvalifikacij ter preverjanje in potrjevanje slednjih (<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/JavniRazpisi/22-05->

[09/22-05-09.htm](#)). Za udeležbo na izobraževanju/ih ali na NPK lahko posameznik zaprosi za sredstva do 600 evrov.

Delodajalci ocenjujejo, da je razpis »Znanje uresničuje sanje« eden od najuporabnejših, sploh v času krize in recesije, ko so sredstva za izvedbo teh dejavnosti skrčena. Kljub pozitivnim učinkom pa je splošna ocena, da bi bilo koristneje, če se program ne bi omejeval na sofinanciranje le jezikovnih in računalniških tečajev ter priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij, temveč bi zajel širši spekter učnih vsebin. Smiselno bi bilo tudi, če program ne bi bil na razpolago le fizičnim, temveč tudi pravnim osebam (podrobneje v 5. poglavju). To bi olajšalo postopek prijavljanja, omogočilo prijavo skupin zaposlenih iz podjetij ter spodbudilo pomoč in sodelovanje kadrovske delavcev. Z vidika posameznika pa bi bilo učinkoviteje, če bi sredstva lahko pridobili pred začetkom izobraževanja in ne šele po njem.

Ker se bodo negativni trendi na področju zaposlovanja nadaljevali, je država tudi za prihodnje razvojno obdobje pripravila nekatere nove programe, okrepila izvajanje obstoječih ter povečala načrtovanje sredstev za leti 2010 in 2011. Zaradi potreb na trgu dela in za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja so bila namenjena dodatna sredstva. Po podatkih Ministrstva za delo družino in socialne zadeve (MDDSZ) so znašala ta sredstva 109 mio EUR, za obdobje 2010/2011 pa se načrtuje še večji delež, 134 mio EUR.

Načrt izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2010 in 2011 (2009) izraža prizadevanje po vzpostavitvi najustreznejše kombinacije med ustrezno socialno varnostjo oziroma preprečevanjem naraščajoče socialne vključenosti in revščine ter vključevanjem na trg dela. Za uresničevanje takega izhodišča so v tem dokumentu ponujene štiri skupine ukrepov:

- *Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve*, kjer bodo potekale informativne in svetovalne aktivnosti o čim lažji integraciji na trgu dela.
- V središču ukrepa *usposabljanje in svetovanje* so nizko izobraženi brezposelni ter zaposleni v podjetjih, ki so vključeni v izvajanje Zakona o delnem povračilu nadomestila plače.
- Ime tretjega ukrepa, *Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja*, kaže, da gre za ukrep, namenjen večjemu angažiranju skupine brezposelnih pri iskanju poti do zaposlitve. V okviru tega ukrepa so predvidene posebne spodbude za zaposlovanje

težje zaposljivih skupin (mladi, starejši, iskalci prve zaposlitve itd.) ter spodbude za zaposlovanje za pomursko regijo, ki je v času krize posebno prizadeta.

- V okviru četrtega ukrepa, *Programi za povečevanje socialne vključenosti*, je izraženo prizadevanje, da brezposelni, ki so v času krize še posebno marginalizirani in imajo še slabše zaposlitvene možnosti, ohranijo stik s trgom dela.

V *Načrtu izvedbe Programa ukrepov* je predvidena vključitev 78.000 oseb, kar je približno 20.000 brezposelnih več kakor v letu 2010. Analiza skupin ukrepov obravnavanega dokumenta kaže, da so usmerjeni k večji zaposljivosti delavcev ob ohranitvi evropskega socialnega modela.

Podobno prizadevanje je razvidno tudi v dolgoročnih ukrepih, ki jih politika pripravlja kot odgovor na izzive, s katerimi se država srečuje v zadnjem času na področju trga dela, npr:

Predlog zakona o urejanju trga dela (marec 2010) je prizadevanje po iskanju najprimernejše kombinacije med prožnostjo in varnostjo. Spodbujanje vključevanja na trg dela se načrtuje z uresničevanjem storitev za trg dela (prvi ukrep), z izvajanjem aktivne politike zaposlovanja (drugi ukrep); večja varnost pa naj bi bila dosežena z zavarovanjem v primeru brezposelnosti (tretji ukrep), prostovoljnim zavarovanjem (četrti ukrep) ter ureditvijo možnosti dodeljevanja koncesij za izvajanje storitev za trg dela, skladov dela, delovanje agencij za zagotavljanje dela.

Širše storitve za trg dela zajemajo informiranje o trgu dela, vseživljenjsko karierno orientacijo, priprave na zaposlitev in posredovanje zaposlitve. Z vidika povečevanja zaposlitvenih možnosti je pomembna novost vseživljenjska karierna orientacija, ki zajema aktivnosti, kot so identifikacija sposobnosti, kompetenc in interesov za spremljanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklicev ter uporabo teh spretnosti in kompetenc. Aktivnosti vseživljenjske karierne orientacije pa so: informiranje o možnostih izobraževanja, usposabljanja, zaposlovanja itd., osnovno karierno svetovanje, ki vključuje postavljanje kariernih ciljev in učenje veščin vodenja kariere, ter poglobljeno karierno svetovanje, ki obsega tudi ocenjevanje kompetenc in izdelavo kariernega načrta.

V okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja se načrtujejo institucionalno usposabljanje in izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu ali kombinacija obeh. Poleg brezposelnih se lahko vključujejo tudi neaktivni na trgu dela, zaposleni in delodajalci. V predlogu zakona so

predvidene posebne spodbude tudi za tiste zaposlene, katerih delovna mesta in zaposlitve so ogroženi. Za ranljive skupine na trgu dela pa se delovna in socialna vključenost spodbujata s povečanjem delovne sposobnosti ter izboljševanjem njihove usposobljenosti in delovnih veščin.

Za večjo socialno varnost in zmanjševanje revščine je predvidena širša pokritost z denarnimi nadomestili in socialnimi prejemki.

* * *

Cilj prizadevanj zakonodaje v pripravi je ustvarjanje podlage za uresničevanje koncepta prožne varnosti. Kot je bilo zapisano že uvodoma, gre za priporočilo Evropske komisije za reševanje problemov zaposlovanja, kar je še posebno aktualno v času gospodarske krize in recesije. Dejstvo pa je, da ta koncept ni splošen recept za reševanje problemov na trgu dela in da mora vsaka članica EU poiskati svoj način v skladu s posebnostmi in značilnostmi svojega trga dela. Generalni direktor Direktorata za zaposlovanje, socialne odnose in enake možnosti pri Evropski komisiji Nikolaus van der Pas meni, da bo ta koncept najlažje uresničljiv v državah, kjer se vsem zaposlenim omogoči permanentno izobraževanje in usposabljanje, npr. v skandinavskih državah in na Nizozemskem (*Prožna varnost ni splošen recept proti brezposelnosti*¹¹, 15. 6. 2010). Ustrezna kombinacija med varnostjo in prožnostjo je praviloma odvisna od medsebojnega vpliva različnih institucij v državah in ne zgolj institucij trga dela in sistemov socialne varnosti. Romih¹² opozarja, da uresničevanje prožne varnosti ne more biti rešitev za vse probleme, predvsem ne zato, ker so le-ti pogosto povezani z dejavniki, ki so zunaj dometa prožne varnosti. Avtor celo meni, da je treba za uresničevanje tega koncepta najprej omogočiti stabilizacijo gospodarstva. V času krize naj bi več poudarka dali aktivni politiki zaposlovanja in vseživljenjskemu izobraževanju, iz sistemov socialne varnosti pa izločili tisto, kar brezposelne odvrača od dela. Pričakujemo torej lahko, da se bo koncept prožne varnosti v prihodnosti nekoliko modificiral in postajal v odnosu do izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela vse kompleksnejši.

¹¹ <http://razgledi.net>

¹² V literaturi ni bila navedena letnica.

4 Vključenost odraslega, aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva v izobraževanje in usposabljanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije

Namen pričujočega dela študije je s pomočjo razpoložljivih statističnih podatkov pokazati, ali in kako se vključenost odraslega in znotraj tega aktivnega in zaposlenega prebivalstva v izobraževanje ter značilnosti te vključenosti razlikujejo v obdobju pred nastopom recesije, v obdobju prvega recesijskega šoka ter v obdobju po prvem šoku, ko so se razmere nekoliko stabilizirale. Gledano časovno smo, da bi se čim bolj približali temu okviru, zajeli podatke zadnjega četrletja 2007, 2008 in 2009. Vključili smo torej obdobje leta 2007, ko v Sloveniji še ni bilo čutiti posledic pretresov na svetovnih finančnih trgih, leta 2008, ko ni bilo več mogoče dvomiti, da se tudi Slovenija sooča z recesijo, ter leta 2009, ko so se tako v svetu kakor v Sloveniji pojavile napovedi o izboljšanju razmer v gospodarstvu.¹³

Z vsebinskega vidika smo v tem delu študije iskali odgovore na naslednja vprašanja:

- kakšen je bil vpliv recesije na celotno vključenost odraslega prebivalstva v neformalno izobraževanje;
- kakšen je bil vpliv recesije na celotno vključenost aktivnega ter znotraj tega zaposlenega prebivalstva v formalno in neformalno izobraževanje;
- kakšen je bil vpliv recesije na vključenost aktivnega prebivalstva glede na nekatere pomembnejše demografske značilnosti, kot so spol, starost itd.;
- kakšen je bil vpliv recesije na izobraževalno vključenost zaposlenih glede na nekatere pomembnejše značilnosti zaposlitve.

Za analizo smo uporabili podatke iz ankete o delovni sili (v domačem – ADS – in mednarodnem merilu – Labour Force Survey, LFS).¹⁴ V okviru ankete vprašani odgovarjajo na nekaj vprašanj o vključenosti v izobraževanje v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem. Iz

¹³ Recesija se je glede na rast bruto domačega proizvoda v Sloveniji začela s prvim četrletjem 2009, zaključila pa s tretjim četrletjem 2009, torej je – gledano tehnično – trajala kratko obdobje. V letu 2010 je bil s prvim četrletjem zabeležen vstop v nov recesijski val, ki pa ga v našo analizo nismo vključili. Gl.: SURS, »Bruto domači proizvod, četrletni podatki«, <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=12> (19. 10. 2010); Kajzer, A., »Odziv trga dela na recesijo v Sloveniji«, *IB Revija*, št. 3–4/2009; Masten, I., »Tri leta burne podlage za burno jesen«, *Dnevnik*, 3. 8. 2010, <http://www.dnevnik.si/debate/kolumne/1042377997> (4. 10. 2010); Nuredini, L., Modic, T., »Slovenija znova v recesiji, Pahor optimističen«, *Dnevnik*, 1. 6. 2010, http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042363569 (24. 1. 2011).

¹⁴ Anketa o delovni sili je namenjena pridobivanju podatkov o stanju in spremembah na trgu dela, tj. o velikosti, strukturi in značilnostih aktivnega in neaktivnega prebivalstva. Izvaja se skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in zahtevami Statističnega urada EU (Eurostata), kar omogoča primerljivost med državami. Enota opazovanja so posamezniki, podatki se spremljajo vse leto, objavljeni pa so četrletno.

ankete o delovni sili je mogoče pridobiti nekatere podatke o vključenosti prebivalstva v formalno in v neformalno izobraževanje. Tako smo analizirali naslednje podatke o vključenosti prebivalcev, starih nad 15 let, v neformalno izobraževanje: trajanje vključenosti, razlogi za vključenost, čas poteka izobraževanja (med delovnim časom, zunaj delovnega časa), denarna podpora vključenosti in razlogi za ne vključenost. Nato smo analizirali podatke o vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na spol, starost, državljanstvo, že doseženo izobrazbo in zaposlitveni status; ter vključenost zaposlenih v formalno izobraževanje glede na nekatere značilnosti zaposlitve, kot so vodenje oz. ne vodenje drugih zaposlenih, delo za določen ali nedoločen čas, delo v izmenah itd. Nazadnje smo glede na iste značilnosti analizirali še podatke o vključenosti aktivnega prebivalstva in zaposlenih v neformalno izobraževanje.

Preden preidemo k podrobnejšemu prikazu podatkov, pomembnih za našo analizo, naj predstavimo nekaj splošnejših podatkov o izobraževanju odraslih, ki dajejo referenčni okvir našim ugotovitvam. Podatki iz ankete o delovni sili so na ravni Evropske unije vir za spremljanje kazalnika udeležbe odraslih (25–64 let) v vseživljenjskem učenju, ki naj bi leta 2010 dosegel vrednost 12,5 %. *Poročilo o napredku pri uresničevanju lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja 2009* ugotavlja, da je bila v letu 2008 dosežena 9,5-odstotna udeležba.¹⁵ Slovenija, ki si je z *Resolucijo o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010* zastavila precej višji cilj (15-odstotno udeležbo), je cilj EU za leto 2010 že leta 2008 precej preseгла (13,9 %).¹⁶ V letu 2009 je bila po Eurostatu udeležba v Evropski uniji nekoliko nižja kakor leto poprej (9,3 %), udeležba v Sloveniji pa višja (14,9 %)¹⁷ in se je torej že močno približala nacionalnemu cilju za leto 2010.

V vsakem primeru sodi Slovenija po Eurostatovih podatkih med države z najvišjo udeleženoostjo odraslih v vseživljenjskem učenju; večjo udeležbo imajo Danska, Finska, Islandija, Švedska, Norveška, Nizozemska in Velika Britanija. Vendar je pri tem treba upoštevati nekatera opozorila. *Analiza uresničevanja Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005–2008* tako ugotavlja, da gre največji delež vključenosti v vseživljenjsko učenje na področju programov, ki nimajo javne veljavnosti, na račun usposabljanja za potrebe dela, na področju javno veljavnih programov pa na račun učenja

¹⁵ Gl. Andragoški center Slovenije, InfO-mozaik, december 2009: »Evropski kazalniki: Udeležba odraslih (25–64 let) v vseživljenjskem učenju«, <http://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2009/24.pdf> (19. 11. 2010).

¹⁶ Prav tam.

¹⁷ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (19. 11. 2010).

vožnje, ki v nekaterih drugih državah ni zajeto v podatkih o izobraževanju in usposabljanju;¹⁸ zato je pri obravnavi visoke vključenosti v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami EU potrebna previdnost.

Podatki ankete o delovni sili kažejo v Evropski uniji sorazmerno hitro rast vključenosti odraslih (25–64 let) v izobraževanje do leta 2005, ko je dosegla 9,8 % med celotnim prebivalstvom, 10,6 % med aktivnim prebivalstvom in 10,8 % med zaposlenimi. Podobno je bilo dogajanje v Sloveniji, le da je vključenost dosegla vrhunec leta 2004 s 16,2 % med celotnim prebivalstvom, 18,2 % med aktivnim prebivalstvom in 18,3 % med zaposlenimi. Leto kasneje je tako na ravni EU kakor v Sloveniji zabeležen padec udeležbe; vsaj del tega padca izhaja iz razloga spremenjene metodologije pri izvajanju ankete o delovni sili.¹⁹ Toda ne glede na ta pridržek, ki ga je vsekakor tudi treba upoštevati, dolgoročni podatki ankete o delovni sili kažejo, da je udeležba odraslih v vseživljenjskem učenju tako v Evropski uniji kakor v Sloveniji do leta 2005 naraščala, po tem letu pa stagnira oz. se nakazuje trend rahlega padanja v letih 2006–2008, v letu 2009 pa spet rahel dvig, a ne še tolikšen, da bi dosegel raven leta 2006. Tako na ravni EU kakor na ravni Slovenije je po letu 2005 enako kakor pred njim udeležba med aktivnim prebivalstvom in zaposlenimi nekoliko višja kakor med celotnim prebivalstvom.

Preglednica 2: *Deleži udeležbe v vseživljenjskem učenju med celotnim, aktivnim in zaposlenim prebivalstvom nad 15 let v Sloveniji, v letih 2006, 2007, 2008 in 2009, v odstotkih*

	2006	2007	2008	2009
Celotno prebivalstvo	15,0	14,8	13,9	14,6
Aktivno prebivalstvo	16,7	16,6	15,7	16,3
Zaposleni	16,5	16,6	15,8	16,3

Vir: Eurostat.

Iz preglednice 2 je razvidno, da je udeležba v vseživljenjskem učenju po posameznih skupinah prebivalstva v obdobju 2006–2009 nihala znotraj 1,1 % razlike, očitno pa je v tem obdobju trend dosegel dno v letu 2008. Spremembe med leti so sorazmerno majhne, so pa vsekakor večje v obdobju 2007/2008 kakor v obdobju 2006/2007, kar bi lahko vodilo k sklepu, da gre tudi za posledice recesije.

¹⁸ Gl. Beltram, P., in dr., »Analiza uresničevanja Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005–2008«, http://arhiv.acs.si/porocila/Analiza_ReNPIO.pdf (24. 1. 2011).

¹⁹ Prav tam.

Tako kakor glede vključenosti aktivnega prebivalstva in zaposlenih je tudi glede vključenosti brezposelnih v vseživljenjsko učenje po podatkih ankete o delovni sili slika za Slovenijo bistveno ugodnejša kakor v večini držav članic EU, le da je v Sloveniji tu prišlo do precejšnjega nihanja. Tako Evropska unija ne glede na to, da se je v letu 2005 spremenila metodologija, beleži konstantno zmerno rast s 6,1 % v letu 2001 na 8,6 % v letu 2009. Slovenija pa je imela 6,5-odstotno udeležbo leta 2001, najvišjo, tj. 19,9-odstotno v letu 2006, v letu 2009 pa 16,7-odstotno, torej manjšo kakor tri leta poprej, a ob tem kar dvakrat tolikšno kot unija.

4.1 Vključenost starejših od 15 let v neformalno izobraževanje in njene značilnosti v obdobju recesije²⁰

Na osnovi podatkov iz ankete o delovni sili smo analizirali naslednje podatke o vključenosti prebivalcev, starih nad 15 let, v neformalno izobraževanje: trajanje vključenosti, razlogi za vključenost, čas poteka izobraževanja (med delovnim časom, zunaj delovnega časa), denarna podpora vključenosti in razlogi za ne vključenost. Poleg morebitnih sprememb v sami vključenosti nas je zanimalo tudi, ali in kako so bile te spremembe povezane z delovnim mestom:

- kako se je vključenost spreminjala glede na to, ali so se vključeni izobraževali zaradi potreb dela ali zaradi osebnih interesov;
- ali je izobraževanje potekalo med delovnim časom ali zunaj njega;
- ali je izobraževanje podprl delodajalec ali kdo drugi;
- ali je morda na neudeležbo v izobraževanju vplivala prevelika zaposlenost na delovnem mestu ali drugi razlogi.

Vključenost oseb nad 15 let starosti v neformalno izobraževanje je v obdobju 2007/2009 močno zanihala. V zadnjem četrtletju 2007 je bilo v neformalno izobraževanje vključeno nekaj nad 177.000 oseb, starih nad 15 let, v zadnjem četrtletju 2008 jih je bilo nekaj nad 136.000, v zadnjem četrtletju 2009 pa malo manj kakor 176.000. Na splošni ravni ti podatki kažejo, da se je, gledano v celoti, število oseb, starih nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, zmanjšalo predvsem v obdobju 2007/08 (indeks 76,9), v obdobju 2007/09 pa minimalno (indeks 99,2). Če je torej število vključenih v zadnjem četrtletju 2008 glede na

²⁰ Nekateri podatki o neformalnem izobraževanju so zaradi primerjave s formalnim izobraževanjem vključeni v poglavje 4.2.

zadnje četrtnje 2007 precej padlo, se je v zadnjem četrtnju 2009 ponovno dvignilo skoraj na raven ustreznega obdobja v letu 2007.

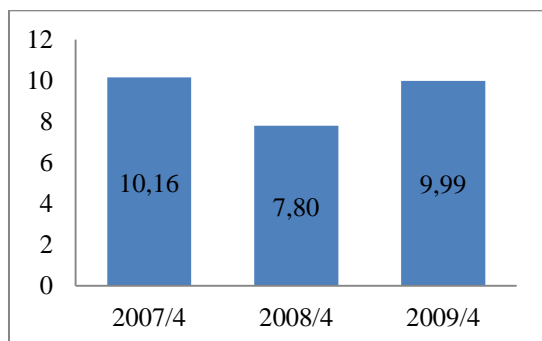
Preglednica 3: Število oseb, starih nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, zadnja četrtnja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Število oseb nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje	177.240	136.361	175.882	77,9	99,2

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Zelo podobno sliko pokaže primerjava deleža vključenih glede na število prebivalstva, starega nad 15 let: delež je padel z 10,2 % v zadnjem četrtnju 2007 na 7,8 % v zadnjem četrtnju 2008 in ponovno zrastle na 9,9 % v zadnjem četrtnju 2009, ko se je torej spet močno približal deležu v zadnjem četrtnju 2007.

Slika 1: Deleži oseb, starih nad 15 let, udeleženi v neformalnem izobraževanju, zadnje četrtnje let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS.

Znotraj podatkov o številu in deležu oseb, starih nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, smo analizirali vse razpoložljive podrobnejše podatke o značilnostih vključenosti, ki jih je mogoče pridobiti iz ankete o delovni sili: število ur vključenosti, razloge za izobraževanje, čas poteka izobraževanja glede na delovni čas, denarno podporo izobraževanju in razloge za neudeležbo v izobraževanju.

4.1.1. Čas vključenosti

Podatki o številu ur vključenosti v neformalno izobraževanje so grupirani v skupine 0–9 ur, 10–19 ur, 20–29 ur, 30–39 ur, 40–49 ur, 50–59 ur ter nad 60 ur. Vse skupine v obdobju 2007/2008 beležijo padec udeležbe, v obdobju 2007/2009 pa ponoven dvig, nekatere skupine celo nad raven 2007. Če primerjamo indekse rasti med skupinami, je bila nihanju najbolj izpostavljena skupina z daljšo udeležbo (50–59 ur izobraževanja), hkrati pa najmanj naslednja skupina po trajanju udeležbe (40–49 ur).

Preglednica 4: Število oseb nad 15 let glede na število ur vključenosti v neformalno izobraževanje, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009

Število ur izobraževanja	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Skupaj	177.240	136.361	175.882	77	99
0–9	78.043	61.970	80.210	79	103
10–19	51.151	39.834	48.158	78	94
20–29	23.786	15.407	23.979	65	101
30–39*	10.000	7.000	7.000	70	70
40–49*	9.000	8.000	10.000	89	111
50–59*	2.000	1.000	2.000	50	100
60+*	4.000	3.000	5.000	75	125

Vir: SURS. Pri skupinah, označenih z zvezdico, gre za manj natančne ocene. Podatki so uteženi.

Toda število oseb, ki so se izobraževale krajši čas, se je, gledano absolutno, zmanjšalo bistveno bolj kakor število oseb, ki so se izobraževale daljši čas.

Preglednica 5: Razlika med številom oseb nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, v zadnjem četrletju 2007 in zadnjem četrletju 2008, po skupinah glede na število ur udeležbe

Število ur izobraževanja	Razlika v št. oseb 2007/08
Skupaj razlika	40.879
0–9	16.074
10–19	11.317
20–29	8.379
30–39*	3.000
40–49*	1.000
50–59*	1.000
60+*	1.000

Vir: SURS. Pri skupinah, označenih z zvezdico, gre za manj natančne ocene. Podatki so uteženi.

Ker so skupine s krajšo udeležbo večje, enaki deleži v teh skupinah pomenijo sorazmerno tudi večje število oseb. Kar 88 % razlike med udeležbo v zadnjem četrtnem letju 2007 in zadnjem četrtnem letju 2008 tako odpade na skupine z udeležbo do 29 ur izobraževanja, 67 % na skupini z udeležbo do 19 ur in skoraj 40 % na skupino z udeležbo do 9 ur. Ta podatek kaže, da se je neformalnemu izobraževanju odpovedalo največ prav tistih oseb, ki so mu že tako ali tako posvečale najmanj časa.

Preglednica 6: *Deleži razlike med vključenostjo oseb nad 15 let v neformalno izobraževanje v zadnjem četrtnem letju 2007 in zadnjem četrtnem letju 2008 glede na število ur udeležbe*

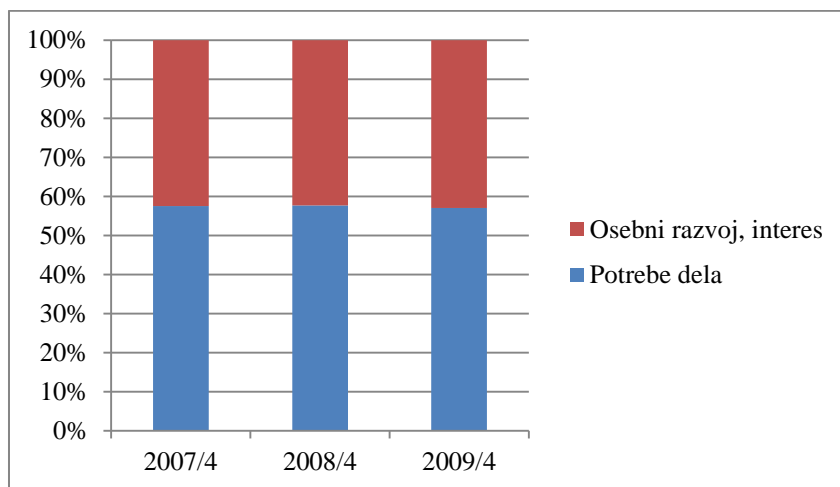
Število ur izobraževanja	Razlika v št. oseb 2007/2008	Delež razlike 2007/2008
Skupaj razlika	40.879	100 %
0–9	16.074	40 %
0–19	27.391	67 %
0–29	35.770	88 %

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

4.1.2. Razlogi za vključitev

Navedli smo že, da se je, gledano v celoti, vključenost oseb nad 15 let izrazito zmanjšala konec leta 2008 glede na isto obdobje 2007, konec leta 2009 pa se je spet dvignila skoraj na raven 2007. Odgovori na vprašanje o razlogih za vključitev v neformalno izobraževanje kažejo, da se deleža tistih, ki so se v izobraževanje vključevali zaradi potreb dela, ter tistih, ki so se vključevali zaradi osebnega razvoja oz. interesa, v obdobju 2007 do 2009 tako rekoč nista spreminjala – spremembe ostajajo znotraj 1 %.

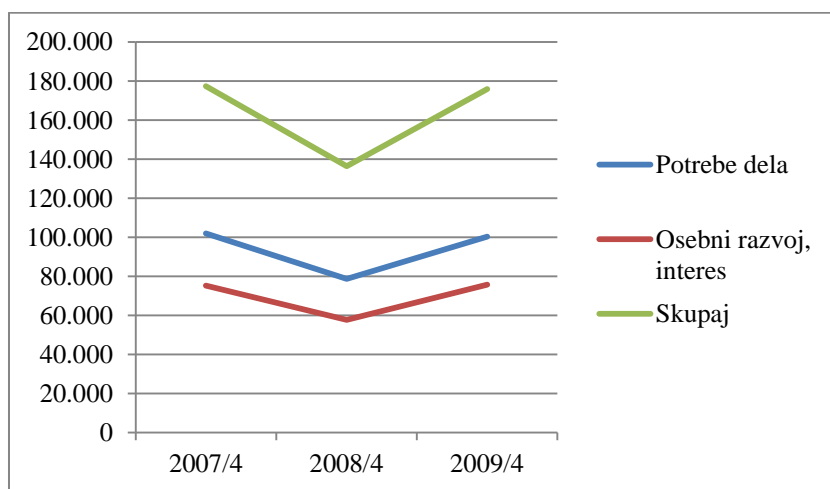
Slika 2: Deleži oseb nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, glede na razloge za vključenost, zadnja četrtletja let 2007, 2008, 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Vključenost tako prve kakor druge skupine se je v obdobju 2007/08 zmanjšala za približno 23 odstotnih točk, v obdobju 2008/09 pa se je spet povečala, tako da je vključenost zaradi potreb dela skoraj dosegla raven leta 2007 (indeks 98,2), vključenost zaradi osebnega interesa pa jo je malenkost preseгла (indeks 100,6).

Slika 3: Število oseb nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, glede na razloge za vključenost, zadnja četrtletja let 2007, 2008, 2009



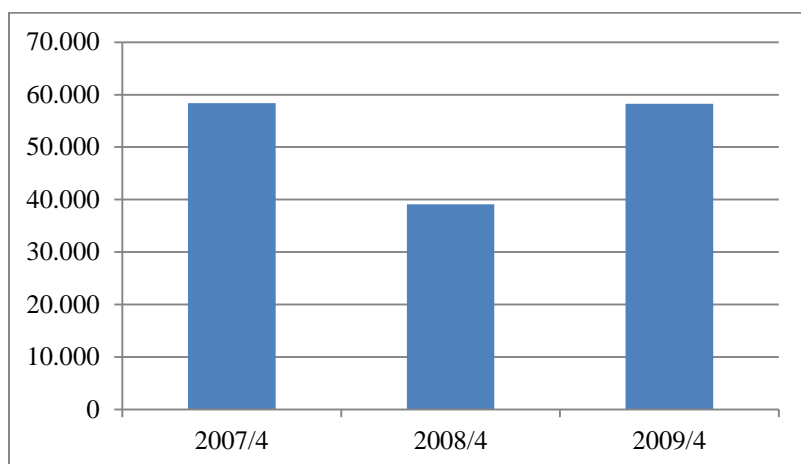
Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Če torej domnevamo, da je dejstvo recesije vplivalo na splošno zmanjšanje udeležbe v neformalnem izobraževanju oseb nad 15. letom starosti v zadnjem četrtletju 2008 v primerjavi z letom poprej, pa podatki kažejo, da je enako vplivalo tako na vključitev tistih, ki se vključujejo zaradi potreb dela, kakor tistih, ki se vključujejo zaradi osebnega razvoja oz. interesa.

4.1.3. Čas poteka izobraževanja glede na delovni čas

Podatki o času, ko je potekalo izobraževanje, najprej pokažejo, da 33 % oseb, ki so se udeležile izobraževanja, ni bilo zaposlenih. Njihovo število je v obdobju 2007/2008 padlo kar za tretjino (indeks 66,9), konec leta 2009 pa je že spet skoraj doseglo raven leta 2007 (indeks 99,7).

Slika 4: Število oseb nad 15 let, vključenih v neformalno izobraževanje, ki niso bile zaposlene, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Kategorija zaposlenih je razčlenjena na štiri skupine glede na to, ali so se izobraževali samo med delovnim časom, večinoma med delovnim časom, samo zunaj delovnega časa ali večinoma zunaj delovnega časa. Med zaposlenimi sta bila deleža tistih, ki so se izobraževali med delovnim časom, in tistih, ki so se izobraževali zunaj njega, ves čas precej podobna (oba okrog 50 %). Če si pogledamo podrobnejše deleže, se je delež tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, precej povečal (z 31 % v letu 2007 na 37 % v letu 2008 in 39 % v letu 2009), delež tistih, ki so se izobraževali večinoma med delovnim časom, pa precej zmanjšal (z 18 % v letu 2007 na 14 % v letu 2008 in 12 % v letu 2009). Pri tistih, ki so se izobraževali zunaj delovnega časa, je prišlo do nihanja: pri tistih, ki so se izobraževali samo zunaj delovnega časa, najprej navzgor in nato navzdol, tj. s 36 % v letu 2007 na 41 % v letu

2008 in nazaj na 37 % v letu 2009; pri tistih, ki so se izobraževali večinoma zunaj delovnega časa, pa obratno, najprej navzdol in nato spet navzgor, tj. s 16 % v letu 2007 na 8 % v letu 2008 in na 12 % v letu 2009.

Absolutne številke dajo nekoliko drugačno sliko. V obdobju 2007/2008 se je število tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, neznatno dvignilo (indeks 100,8), število vseh drugih pa je upadlo (večinoma med delovnim časom: indeks 62,5, samo zunaj delovnega časa: 92,6, večinoma zunaj delovnega časa: 43,0). V obdobju 2007/2009 pa se je močno dvignilo število tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom (indeks 127,3), rahlo se je dvignilo število tistih, ki so se izobraževali samo zunaj delovnega časa (indeks 102), število tistih, ki so se izobraževali večinoma med delovnim časom ali večinoma zunaj delovnega časa, pa se je precej znižalo (indeks 64,3 oz. 76,9).

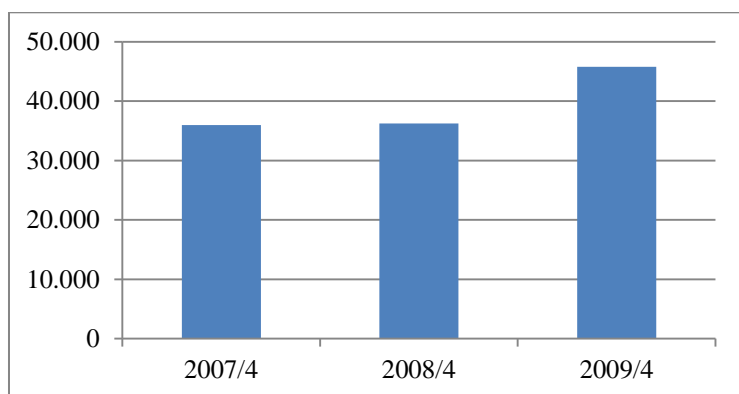
Preglednica 7: *Indeksi rasti števila oseb, starih nad 15 let, ki so se vključile v neformalno izobraževanje, glede na čas poteka izobraževanja, zadnje četrletje 2007/2008 in 2007/2009*

Izobraževanje je potekalo	2007/2008	2007/2009
Skupaj	76,9	99,2
Samo med delovnim časom	100,8	127,3
Večinoma med delovnim časom	62,5	64,3
Skupaj med delovnim časom	86,6	103,9
Samo zunaj delovnega časa	92,6	102,0
Večinoma zunaj delovnega časa	43,0	76,9
Skupaj zunaj delovnega časa	77,6	94,4
Niso bili zaposleni	66,9	99,7

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Pri tem zlasti izstopa povečanje števila tistih, ki so se izobraževali samo v delovnem času, in sicer za skoraj 10.000 vključenih v zadnjem četrletju 2009 glede na zadnje četrletje 2007; medtem ko je bilo povečanje v obdobju 2007/2008 minimalno, je v obdobju 2007/2009 zabeleženo povečanje z indeksom 127,31.

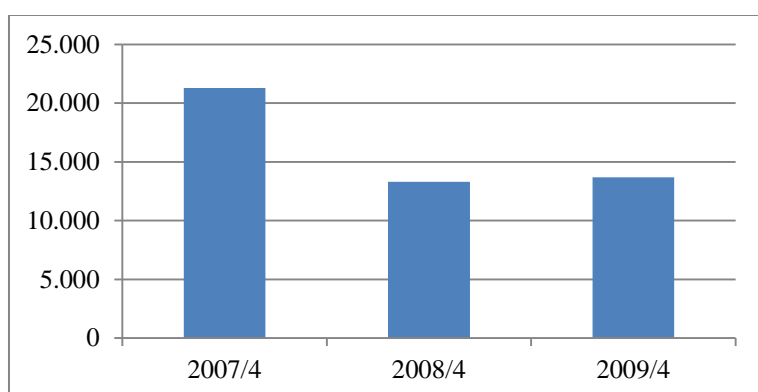
Slika 5: Število oseb nad 15 let, ki so se izobraževale samo med delovnim časom, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Nasprotno se je število tistih, ki so se izobraževali večinoma med delovnim časom, precej zmanjšalo, in sicer že konec leta 2008 glede na isto obdobje leta 2007, v letu 2009 pa se je ponovno dvignilo, a le minimalno (indeks 2007/2009: 64,3).

Slika 6: Število oseb nad 15 let, ki so se neformalno izobraževale večinoma med delovnim časom, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

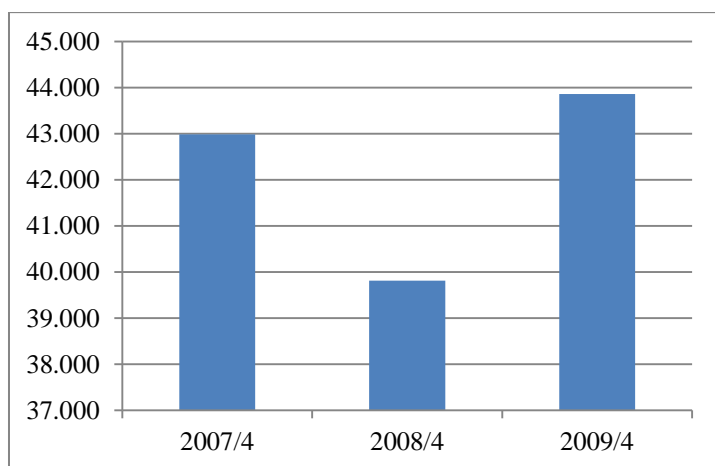
Iz podatkov o številu tistih, ki so se izobraževali med delovnim časom, bi lahko sklepali, da imamo pri tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, opraviti z učinki interventnega zakona za ohranjanje delovnih mest, ki je bil sprejet v maju 2009, medtem ko ti učinki očitno niso dosegli tistih, ki so se izobraževali večinoma med delovnim časom.²¹ Poleg tega bi bilo razlog za rast števila tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, mogoče iskati tudi v dogajanju, o katerem govori več intervjujev iz kvalitativnega dela naše raziskave, namreč da delodajalci po izbruhu recesije izobraževanj niso krčili, pač pa so se z

²¹ Več o interventnem zakonu v nadaljevanju.

eksternih izobraževanj preusmerili na interna, kar med drugim lahko pomeni tudi, da so se izobraževanja iz prostega časa premestila v okvir delovnega časa.

Število tistih, ki so se izobraževali samo zunaj delovnega časa, se je spreminjalo precej manj. Tako v obdobju 2007/2008 beležimo padec z indeksom 92,6, v obdobju 2007/2009 pa rahel dvig (indeks 102,0). Podatek, ki kaže, da je recesija najmanj vplivala na udeležbo v tisti skupini, ki se je izobraževala samo zunaj delovnega časa, je zelo zanimiv, vendar ga je brez dodatnih analiz težko interpretirati. Možne so namreč različne domneve: da gre pri tej skupini v večji meri za osebe s solidnimi dohodki in varno zaposlitvijo, ki si brez težav same financirajo neformalno izobraževanje; da se je vsaj del te skupine udeleževal brezplačnih²² izobraževalnih aktivnosti; in prav tako, da gre za osebe na boljših položajih v okviru zaposlitve, ki jim izobraževanje zunaj delovnega časa financira delodajalec. V vsakem primeru gre za nezanemarljiv delež 4,5–5,5 % zaposlenega prebivalstva, kar je zelo podobno deležu tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom. Delež tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, se je namreč v celotnem številu zaposlenih v obravnavanih četrtletjih gibal od 4,3 % v letu 2007 prek 4,2 % v letu 2008 do 5,6 % v letu 2009.

Slika 7: Število oseb nad 15 let, ki so se neformalno izobraževale samo zunaj delovnega časa, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009

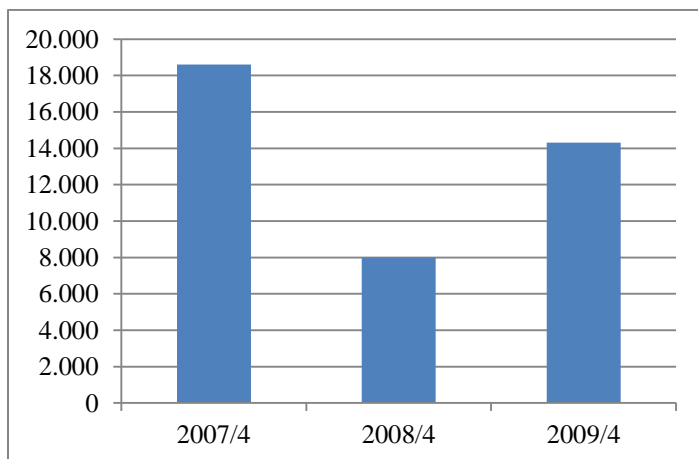


Vir: SURS. Podatki so uteženi.

²² Izraz brezplačna izobraževalna aktivnost označuje izobraževalne aktivnosti, ki jih ne plačajo udeleženci in udeleženke izobraževanja ali njihovi delodajalci. Pomeni lahko izobraževalne aktivnosti, ki jih nudijo različne institucije ali organizacije in so (projektno) financirane iz državnega proračuna, lokalnih proračunov, evropskih skladov, s podporo fundacij itd.

Število tistih, ki so se izobraževali večinoma zunaj delovnega časa, se je spreminjalo bistveno bolj. Konec leta 2008 je bilo za več kakor polovico nižje od konca leta 2007 (indeks 43,0), konec leta 2009 pa še vedno nižje za približno četrtno (indeks 76,9), kar je precej nasprotno trendu v prejšnji obravnavani skupini. Tudi tu so možne različne domneve o razlogih: da gre za osebe z nižjimi dohodki, ki so se zaradi pomanjkanja sredstev ali zaradi grožnje, da bi lahko prišlo do takega pomanjkanja, odpovedale izobraževanju; podatek pa je možno povezati tudi z izjavami v več intervjujih v kvalitativnem delu naše raziskave, da so se delodajalci z zunanjih izobraževanj in usposabljanj preusmerili na notranja, ki večinoma potekajo v delovnem času.

Slika 8: Število oseb nad 15 let, ki so se neformalno izobraževale večinoma zunaj delovnega časa, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Če združimo skupini samo in večinoma med delovnim časom ter skupini samo in večinoma zunaj delovnega časa, je, kot smo že nakazali, gledano v absolutnih številkah v obeh skupinah – izobraževanje zgolj in večinoma v delovnem času ter izobraževanje zgolj in večinoma zunaj delovnega časa – število vključenih v izobraževanje v zadnjem četrletju 2008 v primerjavi z letom poprej precej upadlo, v zadnjem četrletju 2009 pa se je spet dvignilo nekoliko nad ali nekoliko pod raven leta 2007. Na skupini, ki sta se izobraževali samo ali večinoma zunaj delovnega časa, je imelo obravnavano obdobje precej slabši vpliv kakor na skupini, ki sta se izobraževali samo ali večinoma med delovnim časom. Če gledamo posamezne skupine, sta najbolj negativen trend v obdobju 2007/2009 doživeli skupini, ki sta se izobraževali večinoma zunaj delovnega časa in večinoma med delovnim časom, povsem pozitivnega pa skupina, ki se je izobraževala samo med delovnim časom.

Iz vseh prikazanih podatkov lahko zapišemo na prvi pogled očiten sklep, da v obdobju gospodarske recesije sama zaposlenost pozitivno vpliva na vključevanje v neformalno izobraževanje, saj je bil padec števila zaposlenih, ki so se izobraževali, v obdobju 2007/2008 bistveno manjši od padca števila tistih, ki niso bili zaposleni in so se izobraževali (indeks 81,9 pri zaposlenih v primerjavi s 66,9 pri tistih, ki niso bili zaposleni). Domnevo podpira ugotovitev, da se je z nastopom recesije konec leta 2008 udeležba tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, nekoliko povečala, udeležba vseh drugih skupin pa se je zmanjšala, in to v glavnem precej. Sklepamo lahko, da gre pri visokem povečanju udeležbe tistih, ki so se izobraževali samo v delovnem času, konec leta 2009 za učinke državnih intervencijskih ukrepov²³ in dogajanj znotraj podjetij, ki so se na različne načine spopadala z recesijo: z že omenjeno preusmeritvijo na notranja izobraževanja, z dodatnim usposabljanjem zaposlenih bodisi zaradi prestrukturiranja bodisi zaradi ponovnega zagona dejavnosti v večjem obsegu, o čemer pričajo izjave v intervjujih iz kvalitativnega dela raziskave.

4.1.4. Denarna podpora izobraževanju

Pri virih denarne podpore za izobraževanje (sami oz. družina; delodajalec; brezplačno izobraževanje; drugo) podatki kažejo, da so se v preučevanem obdobju njihovi deleži le malo spreminjali. Delež tistih, ki so si izobraževanje plačali sami oz. jim ga je družina, je v vseh treh obdobjih skoraj popolnoma enak (vsakokrat med 35–36 %). Delež tistih, ki jim je izobraževanje plačal delodajalec, se je v obdobju 2007/08 nekoliko dvignil (s 50 % na 52 %, natančneje za 1,5 odstotne točke), v obdobju 2007/09 pa je malce bolj upadel (s 50 % na 48 %, natančneje za 2,5 odstotne točke). Obratno se je zgodilo z deležem tistih, ki so se vključili v brezplačna izobraževanja – najprej je nekoliko upadel (s 13 % v letu 2007 na 12 v letu 2008), nato pa se je nekoliko dvignil (na 14 % v letu 2009).

Slika pa se spremeni, ko si pogledamo posamezne vire podpore. V obdobju 2007/2008 so vsi viri upadli, med njimi najbolj brezplačna izobraževanja (indeks 71,2). Če izvzamemo odgovore pod »drugo«, je najmanj upadel delež tistih, ki so se izobraževali s podporo delodajalcev, vendar je indeks tega upada še vedno kar 79,2. Poleg tega je v obdobju 2007/2009 indeks manjši od 100 le pri podpori delodajalcev (94,3), kar pomeni, da se je v letu

²³ Zakon o delnem povračilu nadomestila plače je bil sprejet konec maja 2009 (Ur. l. št. 42/2009). Prve pogodbe po tem zakonu med Zavodom RS za zaposlovanje in podjetji so začele veljati 1. 7. 2009. V letu 2009 je Zavod za zaposlovanje po tem zakonu vključil v aktivnosti 458 delodajalcev in 16.277 oseb (Letno poročilo ZRSZ, http://www.ess.gov.si/files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf). V celoti je zavod za zaposlovanje po tem zakonu sklenil pogodbe z 946 delodajalci za vključitev 25.069 zaposlenih delavcev in delavk na začasnem čakanju na delo (http://www.ess.gov.si/files/1888/Povracilo_nadomestila_place_Seznam_prejemnikov_23_12_2010.xls).

2009 delež tistih, ki so se izobraževali s podporo delodajalcev, v primerjavi z letom 2008 sicer spet povečal, vendar ni dosegel ravni iz leta 2007. Dosegel jo je vir »sami oz. družina«, vir brezplačnega izobraževanja pa jo je celo precej presegel (indeks 119,6). Če torej konec leta 2008 zaznamo precejšen padec vseh virov podpore v primerjavi s koncem leta 2007, pa konec leta 2009 viri podpore dosegajo ali presegajo raven iz leta 2007, razen ko gre za podporo s strani delodajalcev.

Preglednica 8: *Indeksi rasti virov denarne podpore izobraževanju, zadnja četrletja 2007/2008 in 2007/2009*

Denarna podpora izobraževanju	2007/2008	2007/2009
Skupaj	76,94	99,23
Sami oz. družina	76,33	100,49
Delodajalec	79,20	94,27
Učna aktivnost je bila brezplačna	71,22	119,56
Drugo	80,00	100,00

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

V absolutnih številkah dobijo te razlike še nekoliko drugačne razsežnosti. Tako je bilo v zadnjem četrletju 2008 med tistimi, ki jim je izobraževanje podprl delodajalec, čez 18.000 oseb manj kakor v zadnjem četrletju 2007, v zadnjem četrletju 2009 pa še vedno čez 5.000 oseb manj kakor v zadnjem četrletju 2007. Tistih, ki so si izobraževanje financirali sami, je bilo v zadnjem četrletju 2009 le nekoliko več kakor v zadnjem četrletju 2007, tistih, ki so se udeležili brezplačnih izobraževalnih aktivnosti, pa približno 4.000 več. Iz tega bi lahko sklepali, da so na ponovni dvig vključenosti v neformalno izobraževanje leta 2009 v primerjavi z letom 2008 vplivale predvsem lastna podpora vključenih ter podpore iz različnih proračunskih in zunajproračunskih virov, ki so omogočile, da je bila udeležba odraslih v neformalnem izobraževanju brezplačna tako za vključene kakor za delodajalce.

Če pa primerjamo podatke o pogostosti podpore delodajalca in podatke o številu zaposlenih med vsemi, ki so se neformalno izobraževali, ugotovimo, da se delež podpore delodajalcev za izobraževanje zaposlenih v obravnavanem obdobju ni močno spremenil: v zadnjem četrletju 2007 je bil delež tistih, ki so dobili podporo delodajalca, med zaposlenimi, ki so se neformalno izobraževali, 74,7 %, v zadnjem četrletju 2008 je bilo takšnih 72,3 %, v zadnjem

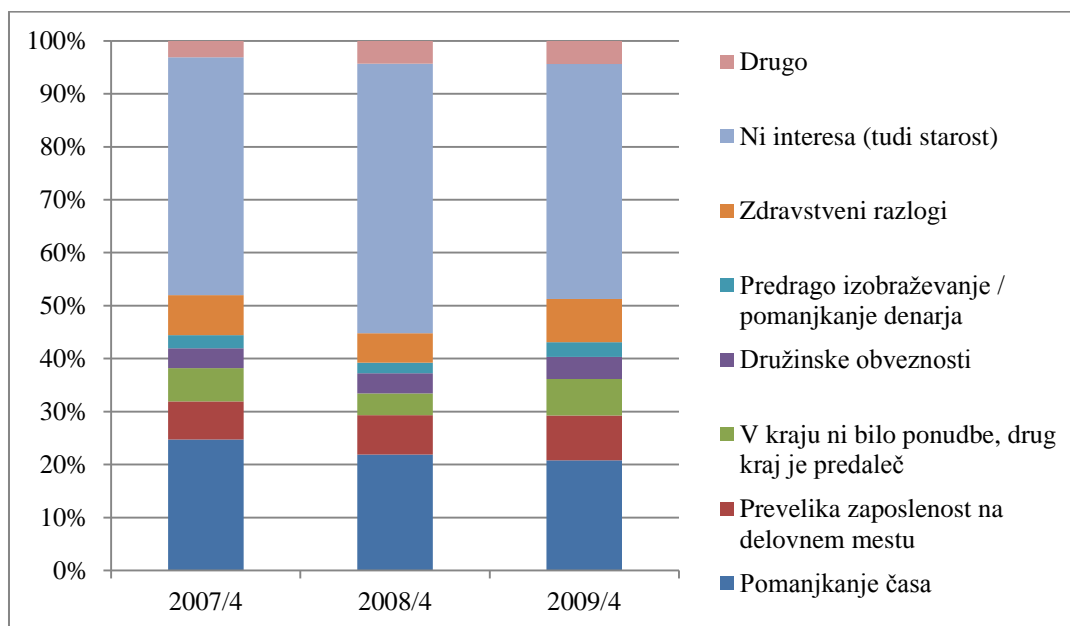
četrtnetu 2009 pa 71,1 %. Delež zaposlenih oseb, ki so se izobraževale s podporo delodajalcev, je torej v celotnem obdobju upadel za 3,6 odstotnih točk.

4.1.5. Razlogi za neudeležbo v neformalnem izobraževanju

Po anketi o delovni sili obsegajo razlogi za neudeležbo naslednje možnosti: pomanjkanje časa; prevelika zaposlenost na delovnem mestu; v kraju bivanja ni ponudbe, kraj s ponudbo je predaleč; družinske obveznosti; predrago izobraževanje oz. pomanjkanje denarja; zdravstveni razlogi; ni interesa (tudi starost); in drugo. Predvsem nas je zanimalo, ali je na neudeležbo vplival razlog prevelike zaposlenosti na delovnem mestu.

Med razlogi v vseh treh obravnavanih obdobjih daleč najbolj prevladuje »ni interesa (tudi starost)«, zastopan je z deležem 44–51 %. Naslednji razlog je pomanjkanje časa z deležem 20–25 %, vsi drugi razlogi pa so zastopani z manj kakor 9 %.

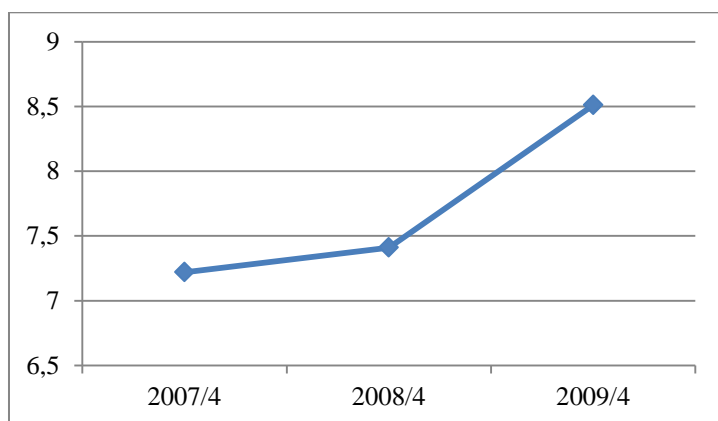
Slika 9: Razlogi za neudeležbo v neformalnem izobraževanju, po deležih, zadnja četrtneta let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS.

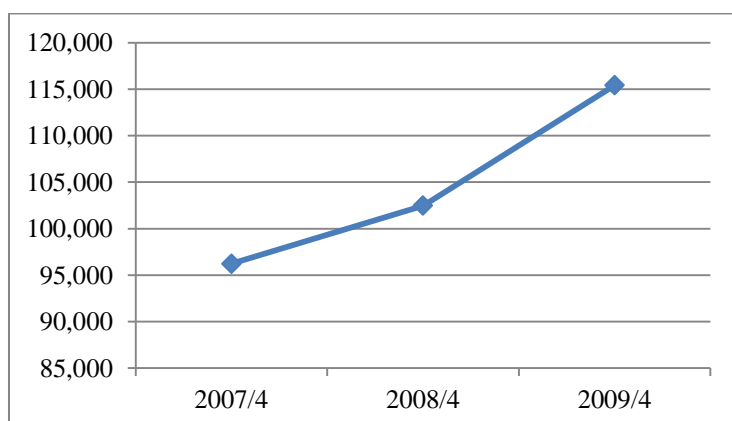
Razloga, ki sta tako po deležu med razlogi kakor po absolutnem številu doživela dvig v obdobju 2007/2008 in v obdobju 2008/2009, sta prevelika zaposlenost na delovnem mestu in družinske obveznosti, s tem da sta se v obdobju 2007/2008 oba dvignila z indeksom nekaj več kakor 106, v obdobju 2007/2009 pa se je prevlika zaposlenost dvignila še precej bolj. Delež prevelike zaposlenosti je tako zrasel s 7,2 v letu 2007 prek 7,4 v letu 2008 na 8,5 v letu 2009.

Slika 10: Gibanje deleža prevelike zaposlenosti na delovnem mestu med razlogi za neudeležbo v neformalnem izobraževanju, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Slika 11: Gibanje števila oseb, ki so kot glavni razlog za neudeležbo v neformalnem izobraževanju navedle preveliko zaposlenost na delovnem mestu, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

4.2 Vključenost aktivnega prebivalstva in zaposlenih v formalno izobraževanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije

Poleg že obravnavanih podatkov o vključenosti oseb nad 15 let starosti v neformalno izobraževanje omogoča anketa o delovni sili tudi pridobitev podatkov o vključenosti aktivnega prebivalstva in zaposlenih²⁴ v formalno in neformalno izobraževanje glede na več

²⁴ Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe, pri čemer sodijo v delovno aktivno prebivalstvo osebe, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo. Med zaposlene osebe štejejo po anketi o

demografskih in zaposlitevnih značilnosti. Za namen te naloge smo najprej proučili razlike v vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na spol, starost, državljanstvo, že pridobljeno izobrazbo in zaposlitveni status ter razlike v vključenosti zaposlenih glede na to, ali vodijo druge zaposlene ali ne, ali imajo zaposlitev za določen ali nedoločen čas ter glede na izmensko delo.

Gledano v celoti podatki za zadnja četrletja 2007, 2008 in 2009 kažejo, da je vključenost aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje v obdobju 2007–2009 komaj zaznavno rasla; znašala je 10,8 % v zadnjem četrletju 2007, 11,1 % v zadnjem četrletju 2008 in 11,3 % v zadnjem četrletju 2009.

Preglednica 9: Število aktivnega prebivalstva, vključenega v formalno izobraževanje, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

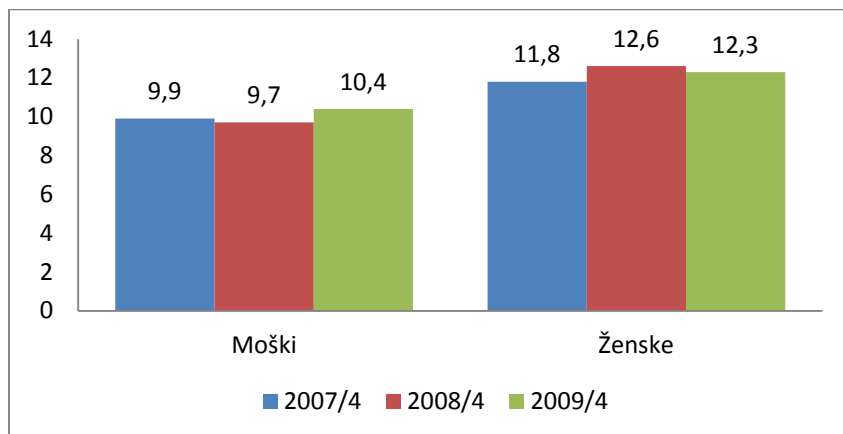
	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Število aktivnega prebivalstva, vključenega v formalno izobraževanje	111.382	115.566	118.493	103,8	106,4

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

V vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje v obdobju 2007–2009 tako rekoč ni razlik glede na spol; deleža vključenih moških in žensk sta skoraj enaka, razen v zadnjem četrletju 2008, ko se je delež vključenih moških zmanjšal, delež vključenih žensk pa povečal, v zadnjem četrletju 2009 pa sta se njhova deleža ponovno skoraj izenačila. Indeks rasti vključenosti v obdobju 2007/2009 je pri moških 106,3, pri ženskah pa 106,5.

Večje razlike med spoloma pokaže analiza podatkov znotraj posamezne populacije. Tako je vključenost med moškimi v obdobju 2007/2008 nekoliko padla (indeks 98,1) in se nato v letu 2009 dvignila nad raven leta 2007 (indeks 106,3), vključenost med ženskami pa se je v prvem obdobju dvignila (indeks 109,5), v drugem pa nekoliko upadla, a ne pod raven leta 2007 (indeks 106,5).

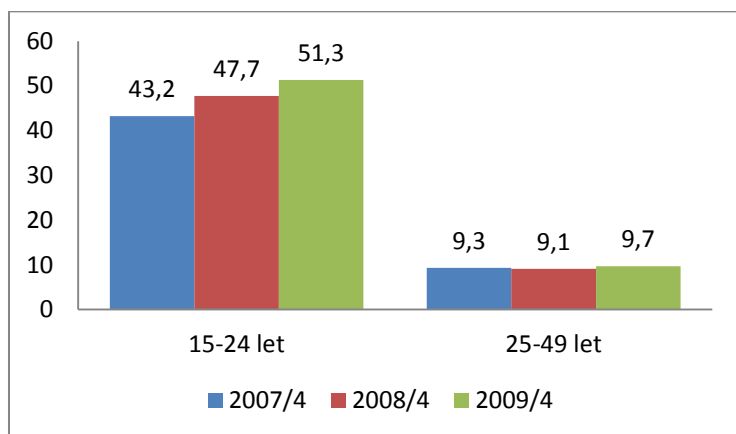
Slika 12: Deleži vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na spol, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Dostopni podatki o vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na starost niso celoviti in za obravnavano obdobje jih je mogoče primerjati samo za starostni skupini od 15–24 let ter od 25–49 let. V zadnjem četrletju 2007 je bila v prvi starostni skupini vključenost pričakovano bistveno večja kakor v drugi (43 % v primerjavi z 9,3 % v drugi skupini). V obdobju 2007/2008 se je vključenost prve skupine povečala, vključenost druge skupine pa malenkost zmanjšala (indeks 99,2); v obdobju 2007/2009 pa je zrasla tako vključenost prve kakor druge skupine (indeks 108,9 oz. 105,4).

Slika 13: Deleži vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na starost, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



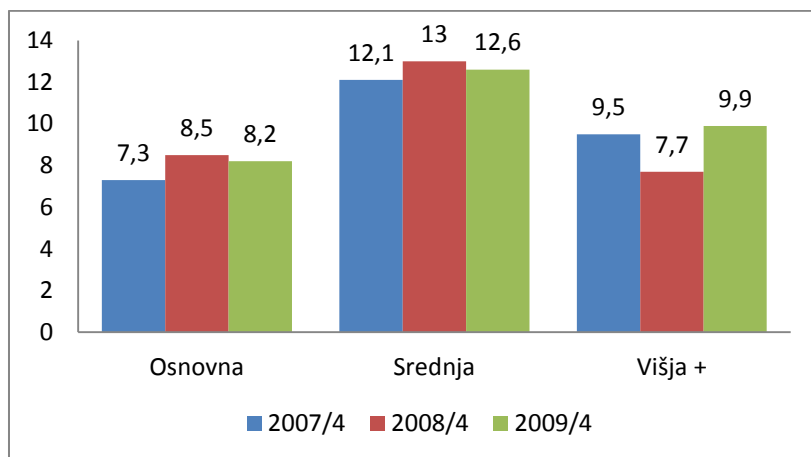
Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Podatki za starostni skupini od 50–64 let in nad 64 let so bodisi manj natančne ocene ali celo premalo natančne, da bi bile sploh objavljene.

Podobna je težava pri podatkih o vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na to, ali ima oseba slovensko ali kako drugo državljanstvo. Za osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva, so ocene premalo natančne, da bi jih Statistični urad objavil. Pri osebah, ki imajo slovensko državljanstvo, je bil v obdobju 2007/2008 indeks rasti vključenosti 103,8, v obdobju 2007/2009 pa 106,5.

Dostopni pa so vsi podatki o vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na doseženo izobrazbo. Tako kakor skupni podatki tudi ti ne kažejo velikih razlik med obravnavanimi četrtletji. Pri osnovni in srednji izobrazbi se razlike gibljejo znotraj 1 odstotka, pri višji in dalje pa znotraj 2 odstotkov (9,5 % v zadnjem četrtletju 2007, 7,7 % v zadnjem četrtletju 2008 in 9,9 % v zadnjem četrtletju 2009).

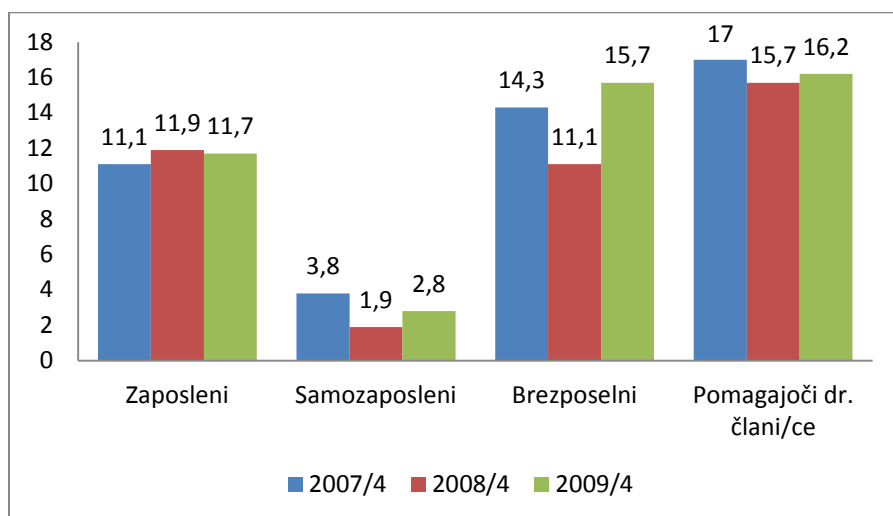
Slika 14: Delež vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na doseženo izobrazbo, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Razlike postanejo bistveno pomembnejše, ko si pogledamo zaposlitveni status vključenih v formalno izobraževanje. Vključenost v formalno izobraževanje je izredno nizka pri samozaposlenih (3,8 % v zadnjem četrtletju 2007, 1,9 % v zadnjem četrtletju 2008 in 2,8 % v zadnjem četrtletju 2009). Najbolj stabilna je pri zaposlenih (11,1 % v zadnjem četrtletju 2007, 11,9 % v zadnjem četrtletju 2008 in 11,7 % v zadnjem četrtletju 2009), kjer se je v obdobju 2007/2008 nekoliko zvišala in v obdobju 2008/2009 le rahlo upadla. Dvig vključenosti v obdobju 2007/2008 je viden le pri tej skupini, pri preostalih treh je prišlo do padca, do največjega v skupini samozaposlenih (indeks 50) in brezposelnih (indeks 75). Iz tega je mogoče sklepati, da samo dejstvo zaposlenosti pozitivno vpliva na vključenost v formalno izobraževanje tudi v obdobju recesije.

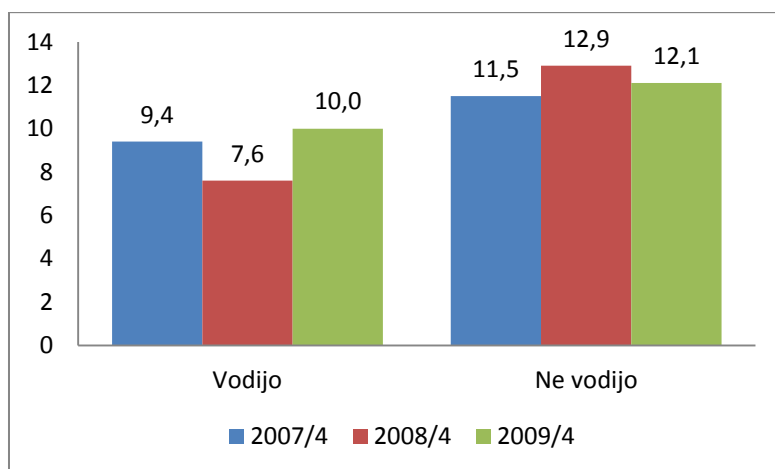
Slika 15: Delež vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na zaposlitevni status, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Prav tako obstaja razlika pri vključenosti zaposlenih v formalno izobraževanje glede na to, ali osebe vodijo druge zaposlene ali ne: delež vključenih oseb, ki vodijo, je manjši kakor delež vključenih oseb, ki ne vodijo, delež prvih se je v obdobju 2007/2008 tudi zmanjšal, delež drugih pa povečal, v obdobju 2008/2009 pa ravno obratno. Medtem ko se je število vključenih, ki vodijo zaposlene, v obdobju 2007/2008 znižalo in v obdobju 2007/2009 zvišalo, pa se je število vključenih, ki ne vodijo zaposlenih, zvišalo tako v obdobju 2007/2008 kakor v obdobju 2007/2009, čeprav je v zadnjem četrletju 2009 glede na zadnje četrletje 2008 upadlo.

Slika 16: Delež vključenosti zaposlenih v formalno izobraževanje glede na to, ali vodijo zaposlene ali ne, zadnja četrletja 2007, 2008 in 2009, v odstotkih

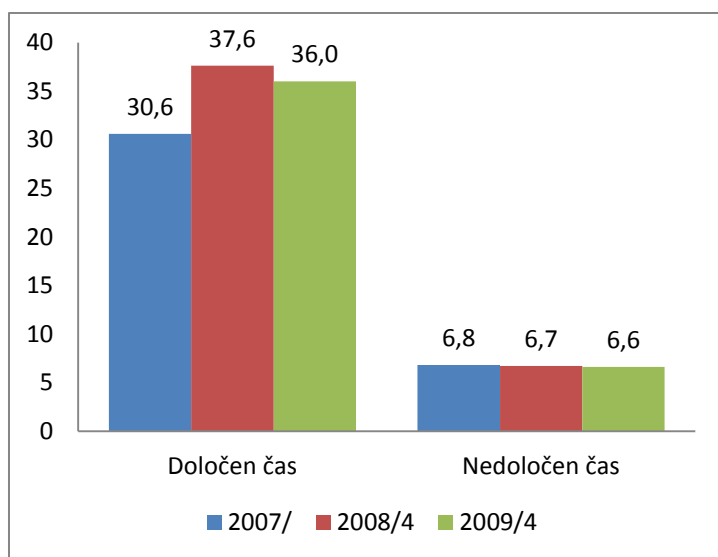


Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Razlog za dvig vključenosti celotne skupine zaposlenih v formalno izobraževanje v obdobju 2007/2008 je torej dvig vključenosti zaposlenih, ki ne vodijo.

Med tistimi, ki so zaposleni za določen čas, je vključenost v formalno izobraževanje bistveno višja kakor med tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas. Vključenost prvih se je tudi povečala tako v obdobju 2007/2008 kakor v obdobju 2007/2009, vključenost drugih pa je v celotnem obdobju neznatno padala.

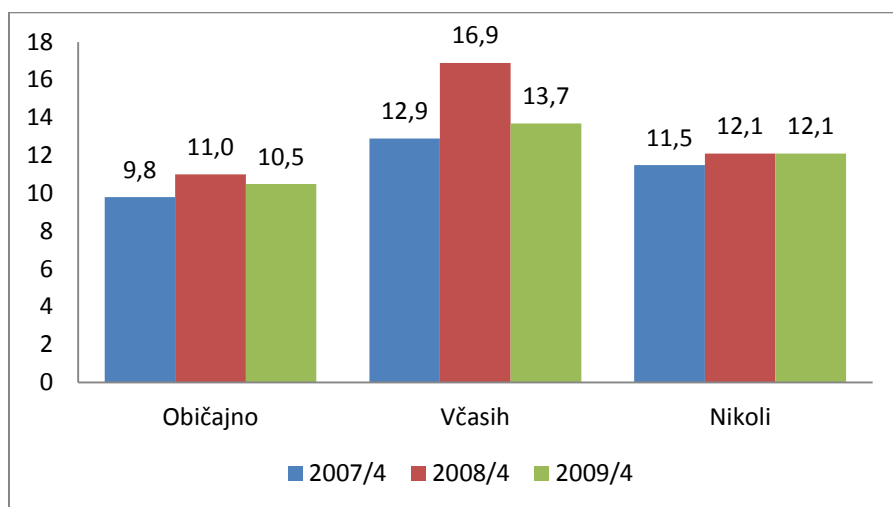
Slika 17: Delež vključenosti zaposlenih v formalno izobraževanje glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Spremembe v vključenosti zaposlenih so bile v obravnavanem obdobju odvisne tudi od tega, ali osebe opravljajo izmensko delo običajno, včasih ali nikoli. V prvi skupini (običajno) je bilo nihanje majhno (z 9,8 % v letu 2007 na 11 % v letu 2008 in nato 10,5 % v letu 2009), v drugi (včasih) precejšnje (z 12,9 % v letu 2007 na 16,9 % v letu 2008 in nato 13,7 % v letu 2009), v tretji (nikoli) pa spet majhno (z 11,5 v letu 2007 na 12,1 % v letu 2008 in 2009).

Slika 18: Delež vključenosti zaposlenih v formalno izobraževanje glede na to, ali opravljajo izmensko delo običajno, včasih ali nikoli, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Enako kakor v zvezi s formalnim izobraževanjem nudi anketa o delovni sili tudi podatke o vključenosti aktivnega prebivalstva in zaposlenih v neformalno izobraževanje glede na več demografskih in zaposlitevnih značilnosti. Za nalogo smo proučili razlike v vključenosti aktivnega prebivalstva glede na iste značilnosti kakor pri vključenosti v formalno izobraževanje, tj. glede na spol, starost, državljanstvo, že pridobljeno izobrazbo in zaposlitveni status, ter razlike v vključenosti zaposlenih glede na to, ali vodijo druge zaposlene ali ne, ali imajo zaposlitev za določen ali nedoločen čas ter glede na izmensko delo.

Gledano v celoti podatki za zadnja četrletja 2007, 2008 in 2009 kažejo, da sta število in delež vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje v obdobju 2007/2008 precej upadla, v obdobju 2008/2009 pa sta se spet znatno dvignila, a ne do ravni leta 2007; delež vključenosti je znašal 13,2 % v zadnjem četrletju 2007, 10,2 % v zadnjem četrletju 2008 in 12,6 v zadnjem četrletju 2009.

Preglednica 10: Število aktivnega prebivalstva, vključenega v neformalno izobraževanje, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Število aktivnega preb., vključenega v neformalno izobraževanje	135.926	106.362	131.733	78,3	96,9

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Pri vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje je mogoče zaznati precejšnjo razliko glede na spol; vključenost žensk je namreč znatno višja (za 4,3–4,8 odstotne točke), in to v vseh treh obravnavanih obdobjih. Čeprav je bilo število manj vključenih v obdobju 2007/2008 zelo podobno v obeh skupinah, pa je bil zaradi sicer manjše vključenosti moških pri njih v obdobju 2007/2008 ta padec opazno večji kakor pri ženskah (indeks pri moških 74,8, pri ženskah 81,2). Padec vključenosti v obdobju 2007/2009 je pri obeh skupinah dokaj izenačen (indeks pri moških 97,1, pri ženskah 96,7).

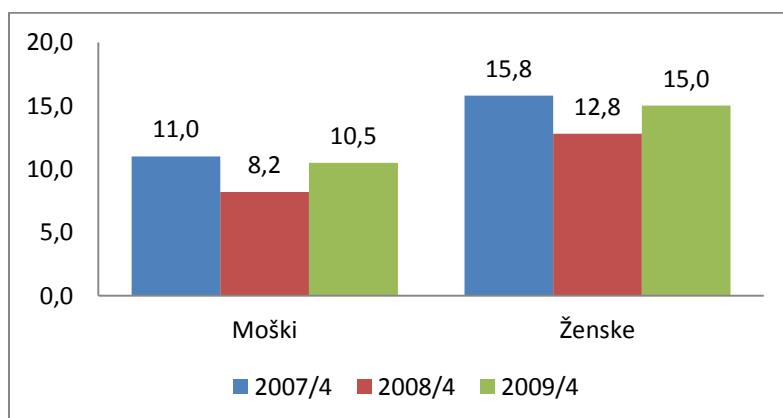
Preglednica 11: Število aktivnega prebivalstva, vključenega v neformalno izobraževanje, glede na spol, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Moški	61.766	46.169	59.992	74,8	97,1
Ženske	74.160	60.193	71.741	81,2	96,7

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

V zadnjem četrletju 2009 se je torej vključenost tako prvih kakor drugih ponovno dvignila v bližino ravni zadnjega četrletja 2007, kar pomeni, da je padec v letu 2008 precej bolj prizadel moške, da pa se je v naslednjem letu ta vpliv med obema skupinama skoraj izravnal.

Slika 19: Deleži vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na spol, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Dostopni podatki o vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje glede na starost niso povsem celoviti in za obravnavano obdobje jih ni mogoče primerjati za starostno skupino nad 65 let. Možna pa je primerjava za starostne skupine od 15–24 let, od 25–49 let in

od 50–64 let, ki so za namene naše analize tudi najbolj zanimive. V obdobju 2007/2008 se je število vključenih zmanjšalo v vseh treh starostih skupinah. Leta 2009 je bilo glede na leto 2007 število vključenih v skupinah od 15–24 let ter od 25–49 let še vedno manjše, v skupini od 50–64 let pa precej večje.

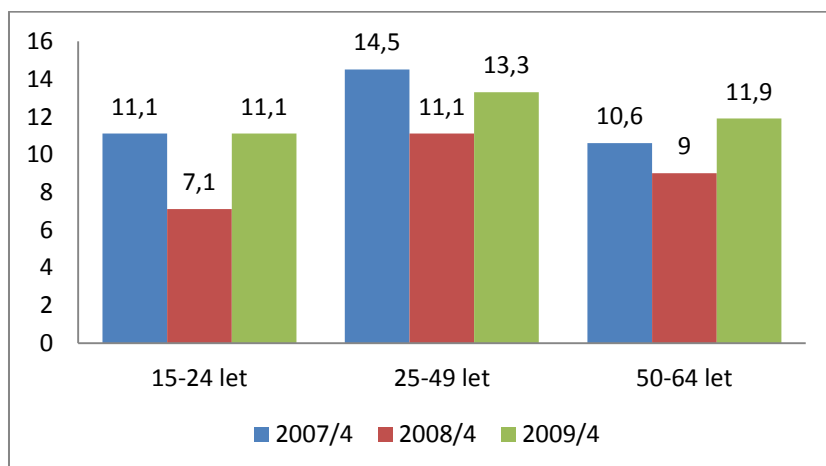
Preglednica 12: Število aktivnega prebivalstva, vključenega v neformalno izobraževanje, glede na starost, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
15–24 let	11.574	7.000*	10.614	60,5	91,7
25–49 let	101.288	78.655	93.532	77,7	92,3
50–64 let	21.461	19.143	26.597	89,2	123,9

Vir: SURS. *Zvezdica označuje, da gre za manj natančno oceno. Podatki so uteženi.

V obdobju 2007/2008 se je v vseh treh skupinah zmanjšal tudi delež vključenosti. Leta 2009 je bil glede na leto 2007 delež vključenih v skupini od 15–24 let podoben kakor v letu 2007, v skupini od 25–49 let še vedno manjši, v skupini od 50–64 let pa večji.

Slika 20: Delež aktivnega prebivalstva, vključenega v neformalno izobraževanje, glede na starost, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009



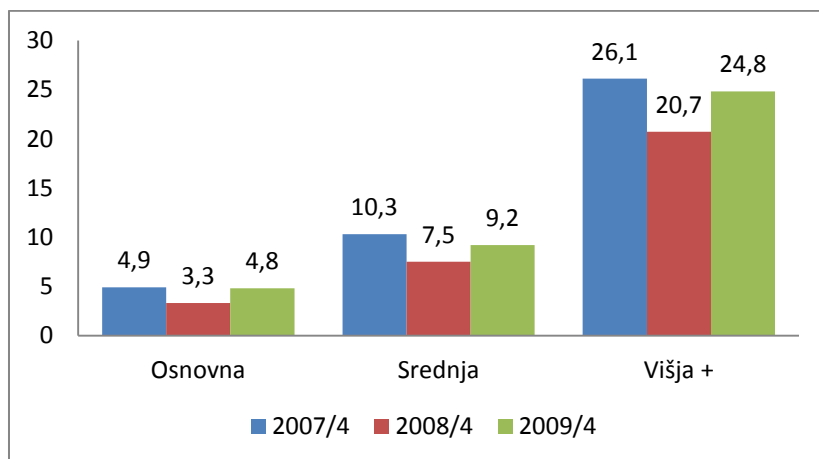
Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Tako kakor pri vključenosti aktivnega prebivalstva v formalno izobraževanje glede na to, ali ima oseba slovensko ali kako drugo državljanstvo, tudi pri vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje razpoložljivi podatki niso celoviti. Za osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva, so ocene premalo natančne, da bi jih Statistični urad objavil.

Število oseb, ki imajo slovensko državljanstvo, se je v obdobju 2007/2008 precej zmanjšalo (indeks 77,9), v letu 2009 pa se je ponovno dvignilo, čeprav ne do ravni leta 2007 (indeks 96,9).

Podatki o vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje kažejo, da se vključenost precej razlikuje glede na doseženo izobrazbo. Tako je bila leta 2007 vključenost v skupini s srednjo izobrazbo dvakrat tolikšna kakor v skupini z osnovno izobrazbo (10,3 % v primerjavi s 4,9 %), v skupini z višjo izobrazbo in dalje pa kar petkrat tolikšna (26,5 %). V vseh treh skupinah je v obdobju 2007/2008 vključenost padla in v obdobju 2008/2009 spet zrasla, vendar v nobeni skupini ni dosegla ravni leta 2007; še najbolj se ji je približala vključenost v skupini z osnovno izobrazbo, kjer gre za minimalno razliko 0,1 %.

Slika 21: Deleži vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje glede na doseženo izobrazbo, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Toda če pogledamo absolutne številke, je slika nekoliko drugačna. Število vključenih je v obdobju 2007/2008 najmočneje padlo pri skupini z osnovno izobrazbo (indeks 62,5), nato v skupini s srednjo izobrazbo (indeks 72,6) in najmanj v skupini z višjo izobrazbo (indeks 85,7). V obdobju 2007/2009 je razlika med padcem števila vključenih v skupinah z osnovno in srednjo izobrazbo manjša (indeksa 87,5 oz. 89,4), močno pa odstopa skupina z višjo izobrazbo, kjer imamo opraviti s povečanjem absolutnega števila vključenih (indeks 105,4).

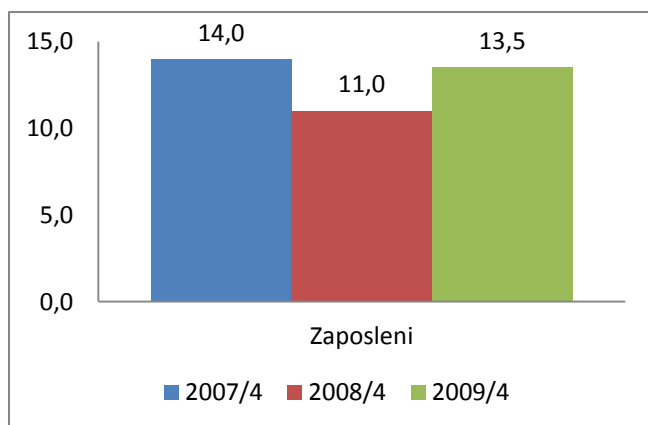
Preglednica 13: Število aktivnega prebivalstva, vključenega v neformalno izobraževanje, glede na doseženo izobrazbo, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Osnovna	8.000*	5.000*	7.000*	62,5	87,5
Srednja	65.862	47.786	58.893	72,6	89,4
Višja +	62.428	53.505	65.821	85,7	105,4

Vir: SURS. *Zvezdica označuje, da gre za manj natančno oceno. Podatki so uteženi.

Pri vključenosti aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje glede na zaposlitveni status razlike med skupinami niso tako izrazite kakor pri vključenosti v formalno izobraževanje, čeprav so še vedno precejšnje. Toda ker so pri večini skupin za celotno obdobje na razpolago samo manj natančne ocene, smo analizirali le spremembe v vključenosti skupine zaposlenih. Njihova vključenost je v obdobju 2007/2008 precej padla (z indeksom 80,9) in konec leta 2009 skoraj spet dosegla raven leta 2007 (indeks 98,4). Gledano relativno je padec v obdobju 2007/2008 znašal 3 odstotne točke, v obdobju 2007/2009 pa le še pol odstotne točke.

Slika 22: Delež vključenosti zaposlenih v neformalno izobraževanje, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih

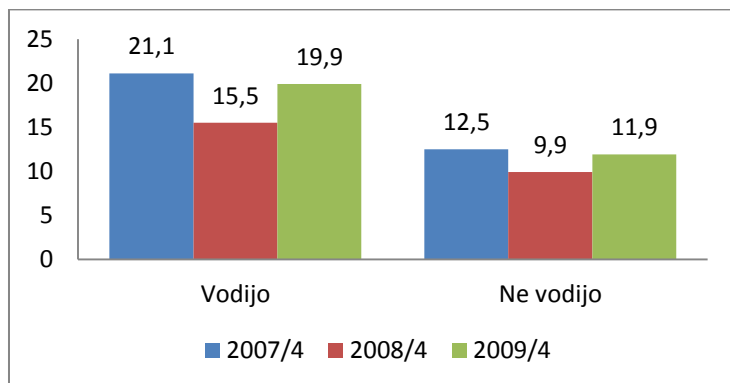


Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Pri vključenosti zaposlenih v neformalno izobraževanje glede na to, ali osebe vodijo druge zaposlene ali ne, je razlika ravno obratna kakor pri vključenosti v formalno izobraževanje: delež vključenih oseb, ki vodijo, je bistveno večji kakor delež vključenih oseb, ki ne vodijo.

Delež obojih se je v obdobju 2007/2008 zmanjšal, v obdobju 2008/2009 pa povečal in se v letu 2009 približal ravni iz leta 2007.

Slika 23: *Deleži vključenih zaposlenih v neformalno izobraževanje glede na to, ali vodijo zaposlene ali ne, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih*

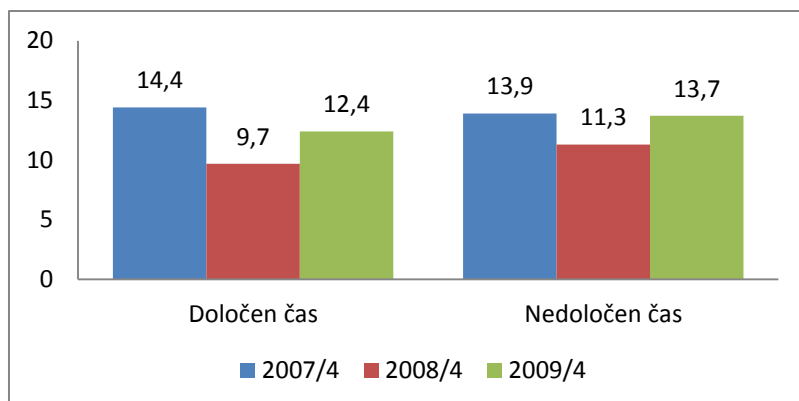


Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Medtem ko se je absolutno število vključenih, ki vodijo zaposlene, v neformalno izobraževanje v obdobju 2007/2008 znižalo z indeksom 82,1 in v obdobju 2007/2009 zvišalo z indeksom 102,3, se je število vključenih, ki ne vodijo zaposlenih, v obdobju 2007/2008 znižalo z indeksom 80,5 in v obdobju 2008/2009 z indeksom 91,1.

Razlike v deležih vključenosti v neformalno izobraževanje med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas so bistveno manjše kakor pri formalnem izobraževanju. Razlika se je povečala v zadnjem četrletju 2008 in je bila v zadnjem četrletju 2009 še vedno večja kakor v zadnjem četrletju 2007.

Slika 24: *Deleži vključenosti zaposlenih v neformalno izobraževanje glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas, zadnja četrletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih*



Vir: SURS.

Še nekoliko bolj so te razlike očitne, če pogledamo spremembe v absolutnih številkah vključenosti. Medtem ko se je število vključenih, ki so zaposleni za določen čas, v obdobju 2007/2008 zmanjšalo kar z indeksom 63,9 in v obdobju 2007/2009 še vedno z indeksom 78,8, se je število vključenih, ki so zaposleni za nedoločen čas, v obdobju 2007/2008 zmanjšalo le z indeksom 84,8 in leta 2009 skoraj doseglo raven leta 2007 (indeks 97,7).

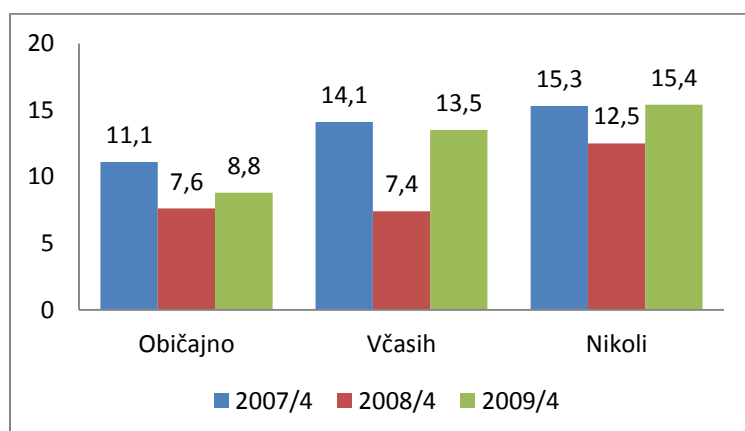
Preglednica 14: Število zaposlenih, vključenih v neformalno izobraževanje, glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009 ter indeks 2007/2008 in 2007/2009

	2007/4	2008/4	2009/4	Indeks 2007/08	Indeks 2007/09
Določen čas	22.042	14.105	17.376	63,9	78,8
Nedoločen čas	95.199	80.766	92.964	84,8	97,7

Vir: SURS. Podatki so uteženi.

Spremembe v vključenosti zaposlenih v neformalno izobraževanje so bile v obravnavanem obdobju odvisne tudi od tega, ali opravljajo izmensko delo običajno, včasih ali nikoli. V prvi skupini (običajno) je vključenost zdrsnila z 11,1 % v letu 2007 na 7,6 % v letu 2008 in se dvignila na 8,8 % v letu 2009. V drugi skupini (včasih) je vključenost najprej še bolj padla, in sicer s 14,1 % v letu 2007 na 7,4 % v letu 2008, nato pa se je v letu 2009 dvignila na 13,5 %. V tretji skupini (nikoli), kjer je s 15,3 % v letu 2007 padla na 12,5 % v letu 2008, pa je v letu 2009 zrasla na 15,4 % in tako celo za malenkost preseгла raven leta 2007.

Slika 25: Deleži vključenosti zaposlenih v neformalno izobraževanje glede na to, ali opravljajo izmensko delo običajno, včasih ali nikoli, zadnja četrtletja let 2007, 2008 in 2009, v odstotkih



Vir: SURS.

4.3 Vključenost odraslega, aktivnega in zaposlenega prebivalstva v izobraževanje in usposabljanje ter značilnosti te vključenosti v obdobju recesije: Sklep

Finančna kriza v drugi polovici leta 2007, ki se je razvila v gospodarsko krizo in prizadela svetovno gospodarstvo, se v prvi fazi v Sloveniji še ni odražala. Medtem ko so ZDA in nekatere članice Evropske unije v obdobju od sredine leta 2007 do sredine leta 2008 že zašle v recesijo, je Slovenija še beležila visoko gospodarsko rast; ta se je sicer že upočasnjevala, toda do padca je prišlo šele v zadnjem četrtnem letju 2008. Glede na te okoliščine ter prikazane podatke lahko sklepamo, da je nastop krize močno vplival na padec vključenosti odraslih v izobraževanje v zadnjem četrtnem letju 2008. V tem četrtnem letju je bil prvič zabeležen padec gospodarske aktivnosti, merjen z rastjo bruto domačega proizvoda,²⁵ prišlo je do upočasnitve rasti plač v zasebnem sektorju, do močne upočasnitve rasti zaposlenosti, do zviševanja števila brezposelnih itd.,²⁶ kar vse so dejavniki, ki so lahko negativno vplivali na vključenost v neformalno izobraževanje.

Podatki ankete o delovni sili na celoletni ravni kažejo padanje vključenosti po letu 2006 in najnižjo vključenost v letu 2008, tako pri celotnem odraslem prebivalstvu kakor pri aktivnem in zaposlenem prebivalstvu. Podatki ankete o delovni sili kažejo še bistveno večji padec vključenosti za zadnje četrtnem letje 2008 glede na zadnje četrtnem letje 2007 pri neformalnem izobraževanju oseb nad 15 let; pri aktivnem prebivalstvu kažejo prav tako precejšen padec števila vključenih v neformalno izobraževanje, ob tem pa rahlo rast števila vključenih v formalno izobraževanje. V zadnjem četrtnem letju 2009 se je vključenost približala ravni zadnjega četrtnem letja 2007 pri neformalnem izobraževanju oseb nad 15 let in aktivnega prebivalstva, pri formalnem izobraževanju pa je prišlo celo do preseganja.

Iz podatkov ankete o delovni sili še izhaja, da je v obravnavanem obdobju spol bistveno bolj vplival na vključenost aktivnega prebivalstva v neformalno izobraževanje kakor v formalno, natančneje, da je manjša vključenost bistveno bolj prizadela moške kakor ženske. V obdobju 2007/2008 so doživele padec vključenosti vse starostne skupine razen tiste od 15–24 let, ki je precej zrasla. Tudi izobrazba je bistveno bolj vplivala na vključenost v neformalno kakor v

²⁵ Gl. SURS, »Bruto domači proizvod, četrtni podatki«, <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=12> (19. 10. 2010).

²⁶ Gl. Kajzer, A., »Odziv trga dela na recesijo v Sloveniji«, *IB Revija*, št. 3–4/2009.

formalno izobraževanje, v obeh primerih pa je največje spremembe vključenosti doživljala skupina z višjo izobrazbo in dalje.

Pri zaposlenih se je v obdobju 2007–2009 vključenost v formalno izobraževanje le malo spremenila, nekoliko bolj pa vključenost v neformalno izobraževanje. Velike spremembe vključenosti so doživele skupine samozaposlenih, brezposelnih in pomagajočih družinskih članov pri formalnem izobraževanju, za neformalno pa so ocene manj natančne.

Delež zaposlenih, ki vodijo druge zaposlene in so vključeni v formalno izobraževanje, je upadel in se nato spet dvignil, podobno je bilo gibanje vključenosti v neformalno izobraževanje, ravno obraten pa je bil potek pri vključenih zaposelnih, ki ne vodijo, le da so bile spremembe tu manjše. Vključenost v formalno izobraževanje se je povečala pri tistih, ki so zaposleni za določen čas, medtem ko je bila vključenost zaposelnih za nedoločen čas ves čas tako rekoč enaka; pri obeh skupinah pa je vključenost v neformalno izobraževanje v prvem letu upadla in se v drugem spet dvignila. Na koncu smo ugotovili še precejšnja nihanja in razlike v vključenosti glede na izmensko delo.

Pri vključenosti oseb nad 15 let v neformalno izobraževanje smo ugotovili, da je bil upad vključenosti po skupinah tem večji, v čim krajše izobraževanje so bili vključeni. Porazdeljenost razlogov za vključenost med potrebe dela in osebne interese je bila v obravnavanem obdobju enakomerna. Število tistih, ki so se izobraževali samo med delovnim časom, je v obravnavanem obdobju raslo, število vseh drugih pa je v prvem letu upadlo in se v drugem letu spet dvignilo, vendar praviloma ne nad raven leta 2007. Finančna podpora delodajalcev se je v obravnavanem obdobju znižala, med razlogi za ne vključenost pa se je povečal delež prezaposelnosti na delovnem mestu.

Gledano v celoti vključenost aktivnega prebivalstva in zaposlenih v formalno izobraževanje v obravnavanem obdobju ni doživela izrazitih sprememb, vključenost v neformalno izobraževanje v letu 2008 glede na leto 2007 pa se je nedvomno precej znižala in se v letu 2009 ponovno zvišala v bližino ravni leta 2007, v povezavi z različnimi dejavniki nekoliko pod njo ali nad njo. Ponovni dvig vključenosti odraslih v neformalno izobraževanje v zadnjem četrtletju 2009, ki je razviden iz prikazanih podatkov, bi težko pripisali začetkom stabiliziranja gospodarskih razmer, ki so jih v tem obdobju napovedovali nekateri kazalniki. V zadnjem četrtletju 2009 je bila sicer prvič spet zabeležena rast, merjena v bruto domačem

proizvodu, vendar je bila zelo nizka,²⁷ poleg tega se je število brezposelnih v obdobju 2008/2009 ves čas zviševalo,²⁸ izvoz se je v letu 2009 zmanjševal, upadala je tudi zasebna potrošnja²⁹ itd. Bolj utemeljena je domneva, da gre vsaj enega od sklopov razlogov za ponovni dvig vključenosti v neformalno izobraževanje v zadnjem četrtletju 2009 iskati v ukrepih, ki so bili vpeljani z obema interventnima zakonoma za ohranjanje delovnih mest, predvsem z drugim, tj. z Zakonom o delnem povračilu nadomestila plač, sprejetim maja 2009. V skladu s tem zakonom je Zavod za zaposlovanje v letu 2009 sklenil pogodbe s 458 delodajalci ter prek tega zajel v aktivnosti več kakor 16.000 oseb.

Drugi sklop razlogov za dvig vključenosti v neformalno izobraževanje v zadnjem četrtletju 2009 lahko iščemo v prilagajanju podjetij dejstvu recesije in iskanju izhoda iz nje. Če so podjetja hotela preživeti, so po morebitnem krčenju dejavnosti v prvi fazi po nastopu recesije morala ubrati različne strategije, povezane s samo dejavnostjo, pa tudi z izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih. Med prve gotovo sodijo preusmeritve na druge proizvode ali storitve, prilagajanja storitev novim razmeram, tudi uvajanja novih izdelkov in storitev itd., kar vse je terjalo dodatno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Nekatere strategije v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem so omenjene v intervjujih iz kvalitativnega dela naše raziskave; tako se je marsikatero podjetje z namenom znižanja stroškov preusmerilo z eksternih izobraževanj na interna. Nekatera podjetja pa so v letu 2009, kakor pravijo nekatere izjave v intervjujih v kvalitativnem delu naše raziskave, že doživljala začetek novega poslovnega zagona in so ponovno zaposlovala, to pa je bil spet razlog za dodatno izobraževanje.

²⁷ Gl. SURS, »Bruto domači proizvod, četrtletni podatki«, <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=12> (19. 10. 2010).

²⁸ Gl. SURS, »Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah prebivališča, Slovenija, mesečno«, http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700950S&ti=Delovno+aktivno+prebivalstvo%2C+registrirane+brezposelne+osebe+in+stopnje+registrirane+brezposelnosti+po+statisti%28nih+regijah+prebivali%29A%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_0700_9_aktivno_preb_mesecno/&lang=2 (17. 11. 2010).

²⁹ UMAR, Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010, http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/spoml2010/PNGG_2010_01.pdf (17. 11. 2010).

5 Analiza temeljnih usmeritev in pogledov na izobraževanje v podjetjih

5.1 Zasnovanost in izpeljava empiričnega dela

Kot je bilo predstavljeno v uvodu, je namen te naloge prikazati, kakšne so posledice gospodarske recesije in krize za izobraževanje, ter osvetliti, koliko lahko izobraževanje in usposabljanje pripomoreta k izhodu iz te situacije. Naloga je bila zasnovana na domnevi, da gospodarska kriza in recesija sicer nista posledici pomanjkanja znanja in spretnosti, temveč širših globalnih dejavnikov, vendar je vloga izobraževanja in usposabljanja ena ključnih za premostitev te situacije ter za preusmerjanje negativnih gospodarskih in družbenih trendov. Hkrati pa je izobraževanje ključna sestavina skoraj vseh rešitev, strategij in politik, s katerimi bi izboljšali kakovost življenja tistih, ki so bolj izpostavljeni posledicam krize in so socialno izključeni.

Izhajajoč iz take zasnove smo poskušali v empiričnem delu, ob uporabi metode intervjuvanja z analizo besedila, oblikovati sliko o pojavnosti in pogojenosti teh družbenih pojavov ter podrobneje odgovoriti na naslednja vprašanja:

- kako je gospodarska kriza vplivala na poslovanje podjetij ter kako so se ta spopadala z negativnimi razmerami;
- kako učinkoviti in uporabni so (bili) ukrepi države za delovanje podjetij v času recesije in kaj bi lahko še naredili za lažje premagovanje te situacije na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni;
- kakšen je bil status izobraževanja v obdobju od 2008–2010 ter koliko so ga podjetja lahko finančno podprla;
- katere kategorije zaposlenih, poklicev, profilov in izobrazbene sestave so v recesijskem obdobju najboljčutljivejše, koliko lahko nova znanja in spretnosti pripomorejo k njihovemu manjšemu odpuščanju ter ali in koliko se je zato spremenila politika zaposlovanja;
- kakšna je usklajenost med obstoječimi in potrebnimi znanji in spretnostmi v novi situaciji ter katera so ključna znanja za normalizacijo delovanja podjetij;
- kakšni so finančni načrti in možnosti za izobraževanje ključnih kadrov;

- katere izobraževalne ovire onemogočajo zaposlenim, da pridobivajo potrebna znanja in spretnosti;
- koliko podjetja upoštevajo izobraževalne potrebe ranljivih skupin in ali jim nudijo dodatna izobraževanja.

Za pojasnjevanje teh dilem oz. vprašanj smo poskušali pridobiti mnenja strokovnjakov, najpristojnejših za oblikovanje izobraževalnih politik v podjetjih (vodstva podjetij, vodje kadrovske službe, splošnega sektorja ali vodje izobraževanja). Naš namen pri tem ni bil pridobiti podatke za deskriptivni prikaz stanja v Sloveniji,³⁰ temveč bolj poglobljena interpretacija stanja, pojasnjevanje nekaterih dilem ter oblikovanje predlogov in razvojnih smernic, čemur je posvečena obravnava v 4. poglavju. To prizadevanje ni enostavna naloga, saj v prehodnem obdobju ni dokončno izoblikovanih stališč in refleksije o posledicah recesije, o njenih realnih razsežnostih in drugih učinkih. Kljub temu smo menili, da je izvedba te analize smiselna, saj je eden od njenih ciljev oblikovanje predlogov in smernic za nadaljnji razvoj.

5.2 Metodologija in značilnosti vzorca

Temeljna enota proučevanja so bila podjetja kot bistveni informacijski vir o gibanjih v izobraževanju zaposlenih v času recesije. V središču empiričnega proučevanja je bila metoda intervjuvanja. Oblikovan je bil vprašalnik oziroma opomnik za pogovor, ki je vseboval 10 vprašanj odprtega tipa. Od teh sta se dve vprašanji nanašali na splošne značilnosti in delovanje podjetij v obdobju od konca leta 2008 do junija 2010, druga pa na posebnosti izobraževanja v proučevanem obdobju pri različnih gospodarskih entitetah ter na značilnosti skupin, ki so se izobraževale v tem času. Za racionalizacijo časa so bili odgovori o dejavnosti, velikosti, regionalni pripadnosti in lastninski sestavi podjetij vnaprej pridobljeni s spletnih strani proučevanih podjetij.

Instrumentarij za pogovor je bil pripravljen do 30. maja 2010, intervjuvanje z izbranimi osebami pa je potekalo od junija do septembra isto leto. Pred začetkom pogovora je bil poslan dopis, s katerim smo izbrane respondente povabili k sodelovanju in jih na kratko informirali o vsebini proučevanja, nato smo jih tudi telefonsko kontaktirali. Vsi izbrani respondenti so sprejeli sodelovanje. Intervjuvanje je potekalo v delovnem času v prostorih podjetij, razen

³⁰ Temu je namenjen prikaz statističnih podatkov v 4. poglavju.

enega pogovora, ki je potekal na Andragoškem centru Slovenije. Dva respondenta sta na vprašanja odgovorila pisno. Vsem vprašanim je bila zagotovljena anonimnost pogovora. Pogovori so bili posneti in transkribirani, pripravljeni zapis pa je bil podlaga za kvalitativno analizo besedil.

Glavni kriteriji vzorčenja so bili sektor gospodarstva, tip lastnine in regionalna distribucija. Pri izbiri smo si prizadevali vključiti podjetja, ki so bila v času recesije zelo, delno prizadeta ali njenih posledic niso čutila, nekatera so v tem času celo prosperirala.

Izbranih je bilo petnajst podjetij, od teh sedem iz proizvodnega in osem iz storitvenega sektorja. V vzorcu so prevladovala velika podjetja (trinajst), dve sta bili srednje veliki. Dvanajst podjetij je bilo v zasebni lasti, tri pa javna.

Gledano regionalno je bilo največ (šest) subjektov iz osrednje slovenske regije, trije iz podravske ter po eden iz savinjske, notranjsko-kraške, goriške, posavske, jugovzhodne Slovenije in gorenjske regije. Vsa izbrana podjetja so imela organizirano izobraževalno dejavnost, ki se je izvajala bodisi v samih podjetjih ali zunaj njih. V podjetjih je zaposlena odgovorna oseba za izobraževanje oziroma za razvoj kadrov.

Pri izbiri podjetij smo uporabili že vzpostavljene kontakte in sodelovanja, saj je bil naš namen pridobiti čim bolj kakovostne odgovore.

5.3 Poslovanje podjetij v času gospodarske krize in recesije

Svetovna gospodarska kriza je v Sloveniji povzročila velike spremembe na področju zaposlenosti in gibanja plač, povečalo se je število brezposelnih in tudi prejemnikov socialnih transferjev. Z vidika vpliva tega pojava na delovanje podjetij in položaja zaposlenih v Sloveniji izpostavlja Kajzer (2009, str. 70) tri bistvene značilnosti:

- a) Zaradi slabših pogojev poslovanja je že leta 2008 prišlo do umiritve rasti plač, zmanjšal pa se je tudi obseg opravljenih nadur. Ta trend je najbolj prišel do izraza v finančni in zavarovalniški dejavnosti, nato pa v predelovalnih dejavnostih in v gradbeništvu.
- b) Zaradi uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju v letu 2008, kar je omogočilo rast plač na tem področju, se je povečalo plačno nesorazmerje med javnim in zasebnim sektorjem. Zaradi povečevanja plačnega nesorazmerja so narasle tudi napetosti med prvo in drugo sfero.

- c) Zmanjšan obseg dela in upad gospodarske aktivnosti sta povzročila odpuščanje predvsem zaposlenih za določen čas. Do največjega zmanjševanja delovno aktivnih je prišlo v zasebnem sektorju; najprej se je pokazalo v proizvodnji kovinskih izdelkov in električnih naprav (SURS, preračuni UMAR, 2009).

Naša analiza je pokazala, da so bili v takih okoliščinah in pogojih delovanja kadrovske spremembe in položaj izobraževanja in usposabljanja zaposlenih odvisni predvsem od stopnje vpliva gospodarske krize na delovanje podjetij. Med proučevanimi petnajstimi podjetji je bilo šest takih, ki so bila v času od leta 2008–2010 zelo oškodovana, v petih podjetjih je bilo ocenjeno, da sta jih kriza in recesija delno prizadeli, v štirih podjetjih posledice krize in recesije niso bile evidentne, nekatera podjetja so to stanje celo obravnavala kot priložnost za uveljavitev in izziv za razvoj. Podjetja so se spopadala s posledicami skladno s svojim izhodiščnim položajem.

V podjetjih iz prve skupine se je obseg dela zelo zmanjšal, v povprečju se je zmanjšalo število zaposlenih, prihodki so se znižali ali ostali na isti ravni, reducirane pa so bile tudi stimulacije in nagrade za povečan obseg dela, inovativnost in storilnost. V teh podjetjih se je povečala tudi negotovost poslovanja, zaradi česar so podjetja sprejela vrsto ukrepov na različnih področjih. V podjetjih, kjer so bile posledice krize in recesije zelo evidentne, so bili sprejeti ukrepi tudi na področju upravljanja s človeškimi viri z namenom, da bi čim bolj uskladili obseg zaposlovanja ter znanja in spretnosti z novimi potrebami v gospodarstvu in družbi. V podjetjih so si najprej prizadevali, da bi namesto zmanjševanja obsega delovne sile sprejeli manj drastične ukrepe, npr. delo s krajšim delovnim časom, predčasno upokojevanje oziroma čakanje na upokojitev in omejevanje novih zaposlitev. V primeru zmanjševanja števila zaposlenih so brez dela najprej ostali zaposleni za določen čas. Kot najbolj ranljive skupine z vidika ohranjanja delovnih mest so bile omenjene skupine mlajših delavcev in zaposlenih s krajšim delovnim časom.

Tipična izjava kadrovskega delavca v enem od podjetij v tej skupini je:

»Finančna kriza je zelo vplivala na delovanje našega podjetja. Prodaja je upadla za 40 %. V tistem obdobju smo se poslužili različnih ukrepov. Najprej smo skrajšali delovni čas, tako da smo imeli 36-urni delavnik, v skladu s tem so šle tudi plače navzdol za 10 %, nato so se zmanjšale stimulacije, omejilo se je napredovanje na delovnem mestu, ko pa se je izkazalo, da

ne bo šlo na bolje, smo naredili program presežnih delavcev in odpustili ... ljudi ... najprej nismo podaljševali pogodb za določen čas in nismo sodelovali z zaposlovalskimi agencijami ... Glede starostnih kategorij bi rekla, da je največ mladih ostalo brez dela, ker ravno ti so bili zaposleni za določen čas. Tudi največ delavcev v proizvodnji je ostalo brez dela, kjer se je najprej pokazalo pomanjkanje dela ... po drugi strani pa te ljudi, če jih kasneje potrebuješ, tudi najprej dobiš.»

V podjetjih, kjer je bilo ocenjeno, da je recesija le delno ali posredno vplivala na poslovanje, sta obseg dela in kadrovska sestava praviloma ostala nespremenjena, pogosto pa so se spremenili cilji, naloge in okoliščine, zaradi česar so se pojavile potrebe po pridobivanju novih znanj in spretnosti za opravljanje dela v novih okoliščinah ter po večji intenzivnosti dela. V tej skupini so tudi podjetja, ki so obdržala zaposlene delavce za nedoločen čas, zmanjšala pa so delež zaposlenih za določen čas ter sodelovanje z zunanjimi sodelavci. Tudi v teh podjetjih so v času krize vodili recesivno kadrovsko politiko, niso ali so le izjemoma zaposlovali nove delavce, pri opravljanju novih nalog pa so se odločali za reorganizacijo in prerazporeditev zaposlenih.

»Naš promet ne pada tako kot pri nekaterih drugih panogah (npr. gradbeništvo, tekstil, tehnika ali avtomobilska industrija), kar pa ne pomeni, da nismo sprejeli kriznih ukrepov.«

V nekaterih podjetjih, ki so v času krize ohranila obseg poslovanja, so se za učinkovite izkazale okrepitve marketinške dejavnosti, boljša promocija lastnih izdelkov in povečana intenzivnost dela. Značilno je, da je tudi v teh podjetjih vodstvo poskušalo rešiti trenutni položaj in je manj načrtovalo vlaganja za prihodnje razvojno obdobje.

V tretjo skupino sodijo podjetja, ki so recesijo obravnavala kot izziv.

»... v času krize smo se obrnili vase. Krizo smo obravnavali kot poslovno priložnost, da počistimo, da se reorganiziramo in da dosežemo neke spremembe v notranjem okolju inštitucije ... Seveda se kriza kaže v delovanju podjetja, v obsegu poslov, vrsti posla, v novih znanjih, ki jih potrebujejo zaposleni. Toda zaradi tega smo šli v razvoj in smo morali celo povečati število zaposlenih.«

Seveda je mnogokrat razlog, da so nekatera podjetja v tem času prosperirala, objektivno bolj naklonjeno okolje oziroma to, da niso pripadala t. i. tvegani skupini panog in dejavnosti. A poleg tega so imela učinkovito poslovno politiko, ki je predvidela oziroma vključila mehanizme, s katerimi so kasneje ublažili negativne posledice gospodarske krize. Značilno za ta podjetja je, da so imela dolgoročno precej razvojno usmerjeno organizacijsko kulturo, kjer je vodstvo podpiralo inovativnost, predvsem pa dobro izdelano strategijo izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Vodstvo se je zavedalo, da je v kriznih časih še toliko bolj pomembno, da je kakovost ljudi ključnega pomena, in je bilo tudi pripravljeno vlagati za ta namen.

Naša analiza je pokazala, da so spremembe, ki jih je povzročila gospodarska kriza, mnogo bolj opazne v zasebnem sektorju kakor v javnem. Zasebna podjetja so se na izrazito poslabšanje gospodarskih razmer odzvala predvsem z zmanjševanjem števila zaposlenih ter zniževanjem prihodkov in ugodnosti (stimulacij) za intenzivnejše delo. Izjema so bila že omenjena podjetja, ki so v recesijskem obdobju doživela vzpon.

Javna podjetja, ki so bila predmet našega proučevanja, števila zaposlenih niso zmanjšala, v redkih primerih so ga celo povečala.

»Neke potrebe po odpuščanju ni, prav nasprotno. Mi smo imeli lansko leto za 10 % več delavcev, kar je bilo za nas velik izziv. Zato bodo organizirani programi usposabljanja, da bi lahko novi sodelavci začeli delati specialistične naloge na svojem delovnem mestu. Sicer pa so plače ostale nespremenjene, ne moreš pa se pogajati o nekih povišicah. Relativno hitro so nam dali vedeti 'bodite srečni, da je tako'.«

Le v enem javnem podjetju je v tem času prišlo do večje reorganizacije, prestrukturiranja in redefiniranja nalog zaposlenih. V tem primeru je šlo za specifično delovno okolje, za katero je značilna več kot petnajst let trajajoča recesija, pri čemer se je število zaposlenih zmanjšalo z 18.000 na 7.000. Kljub temu negativnemu trendu so v podjetju, ki je sicer precej socialno usmerjeno, število zaposlenih zmanjševali postopoma, praviloma s procesom rednega upokojevanja.

Kljub manjšemu variiranju delovnih mest, manjšim spremembam v naravi in obsegu dela, plačilni politiki in zaposlovanju smo v javnem sektorju zaznali dokaj negativno ozračje, manj ugodne delovne razmere ter pogosto visoko apatičnost in nezainteresiranost za delo. Ta

ugotovitev pa ne velja za javna podjetja, v katerih so izobrazbena sestava in zahteve po ustreznih kvalifikacijah zaposlenih precej visoki.

Ne glede na prejšnjo ugotovitev so v proučevanih podjetjih v času intervjuvanja (junija, julija in avgusta 2010) v povprečju ocenjevali, da je delovno ozračje boljše kakor leto poprej. Izboljšala so se tudi pričakovanja za naslednje razvojno obdobje.

Ta trend je skladen z okrevanjem svetovnega gospodarstva, o čemer pričajo rezultati raziskav (Ifa Hans-Werner Sinn, 2010). Kazalnik gospodarskega razpoloženja (ESI) se je leta 2009 zvišal. Ravno tako se je v istem obdobju popravil kazalnik poslovnega ozračja (BCI).

5.4 Sistemski okvir in ukrepi države za delovanje podjetij v času recesije

Zaradi učinkov globalne krize je junija 2009 Mednarodna organizacija dela (ILO) sprejela t. i. zgodovinski globalni dogovor o delovnih mestih z namenom, da usmerja nacionalne in mednarodne politike ter tako pripomore k okrevanju gospodarstva, generiranju delovnih mest, ustvarjanju novih delovnih mest in zagotavljanju večje varnosti zaposlenih in njihovih družin (ILO, 2009).

V vsebinskem sklopu, ki obravnava ključne mednarodne dokumente in prizadevanja (2. poglavje), so prikazane temeljne smernice izobraževanja v času gospodarske krize in recesije (npr. *Načrt gospodarskega okrevanja za spopad s finančno krizo*, 2008, *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. marca 2009 o evropskem načrtu za oživitev gospodarstva za naslednjo dekada*, 2009). Na podlagi teh izhodišč je tudi v Sloveniji nastala vrsta dokumentov in gradiv, ki temeljijo na *Slovenski izhodni strategiji za obdobje 2010–2013*, ki poskuša kratkoročne ukrepe uskladiti z dolgoročnimi načrti in prizadevanji v državi. Temu naj bi se prilagodila tudi regionalna in mikro raven. Ob tem se zastavlja vprašanje, kako učinkoviti so ukrepi države za delovanje podjetij in kaj bi lahko naredili za lažje premagovanje situacije.

Od podjetij, ki so bila vključena v vzorec, so intervjuvani v štirih podjetjih odgovorili, da so bili ukrepi države zelo uporabni oz. koristni, tudi z vidika novih priložnosti za pridobivanje znanj in spretnosti za večjo fleksibilnost podjetij. Podjetja, v katerih smo dobili tak odgovor,

je gospodarska kriza zelo prizadela in so se spopadala s težavami, povezanimi z odpuščanjem delavcev, upadom proizvodnje ali storitvenih aktivnosti, nekatera od njih so bila celo na robu preživetja. V omenjenih podjetjih so se zdeli zelo uporabni kratkoročni ukrepi, določeni z Zakonom o delnem povračilu nadomestila plače (2009) in Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa.

»V podjetju smo z veseljem podprli Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa ... Ta je omogočil prejetje subvencij, ki so bile kot bruto znesek prenesene v plače zaposlenih. ... Drugi ukrep pa je omogočil, da v času, ko so zaposleni na začasnem čakanju na delo, prejema nadomestilo plače v višini 85 % osnovnega povprečja zadnjih treh plač, ki so jih zaposleni prejeli pred uvedbo 36-urnega delovnika ...

Delavci na čakanju doma se lahko med tem časom izražajo, država pa je dala za vsakega do 500 evrov. Šlo je za usposobitev delavcev za opravljanje več različnih nalog ali usposobitev delavcev za drugo delo. Usposabljanje je lahko potekalo bodisi na delovnem mestu ali v obliki seminarjev, tečajev. V našem podjetju smo izkoristili vse te možnosti.«

Zelo spodbudno je, da so nekatera podjetja, ki so bila v letih 2009–2010 na robu preživetja, v času izvedbe intervjuvanja že zaznavala prve signale pozitivnega poslovanja.

»V februarju smo začeli ponovno zaposlovati. Najprej smo začeli klicati tiste ljudi, ki so bili presežni delavci, nato pa smo iskali tudi s pomočjo Zavoda za zaposlovanje in oglaševali. Zaposlovali bomo tudi v drugi polovici avgusta, približno 30 ljudi. Recesije ne čutimo več, razen, kar se za nazaj pokriva izguba.«

Nasploh je bilo stališče intervjuvanih v omenjenih štirih podjetjih do kratkoročnih ukrepov države izredno pohvalno, saj so menili, da so precej pripomogli k izboljšanju položaja v podjetjih, ki so bila na robu preživetja. Pri tem so nekateri intervjuvani predlagali spremembo podzakonskih aktov, tako da država ponujenih subvencij ne bi obremenila z davki in prispevki, temveč bi jih obravnavala kot solidarnostno pomoč, ki je teh obremenitev oproščena.

V podjetjih, ki so bila v času krize delno oškodovana, so se nekoliko znižala sredstva za izobraževanje, praviloma se je izrazilo zmanjšal obseg eksternega izobraževanja ter ohranil ali

povečal obseg internega. Več so se izkoriščale tudi ugodnosti in pobude, bodisi na državni ali mednarodni ravni, ki so obstajale že prej. Med pogosteje omenjenimi so razpisi agencije JAPTI³¹ za usposabljanje zaposlenih ter pobude in možnosti, ki jih nudi Zavod za zaposlovanje, npr. Absolvent aktiviraj in zaposli se,³² Znanje uresničuje sanje itd.

Med nekaterimi podjetji je bila zelo pozitivno ocenjena posredna pomoč države kot podpora inovativnosti in razvoju. Ta ukrep ni značilen le za obdobje gospodarske krize, dejstvo pa je, da je mnogim podjetjem ravno v obdobju stagnacije omogočil precejšen napredek.

»Država je vsakič (to se je zgodilo sedaj drugič), ko ima podjetje nov projekt, npr. uvajanje novega modela, pomagala oziroma je vložila ... evrov za to, da bi sploh šli v nov projekt. Pravzaprav se je vodstvo podjetja z državo dogovorilo pred začetkom projekta. Nismo torej rabili sredstev, ki jih je država namenila podjetjem za izhod iz recesije in ohranjanje delovnih mest, a smo od države kljub temu dobili velik vložek za pomoč pri razvoju novega proizvoda.«

Intervjuvanec je tudi ocenil, da je finančna pomoč obojestranska – podjetja potrebujejo zagonska sredstva za razvoj, država pa si pridobi vložena sredstva preko davkov in dodane vrednosti, ki jo ustvarijo zaposleni v podjetju. Dejstvo je tudi, da tovrstna vlaganja ustvarjajo nova delovna mesta in s tem zmanjšujejo brezposelnost v regiji.

Večina proučevanih podjetij ukrepov države v času recesije ni uporabila, čeprav bi jim ti koristili. Navajamo temeljne razloge, ki so bili omenjeni v pogovorih:

- Eden od glavnih očitkov je bil, da so bili nekateri ukrepi oblikovani le za omejeno skupino podjetij in da podjetja, ki ne sodijo v to kategorijo, niso upravičena do

³¹ Gre za razpise Javne agencije R Slovenije za podjetništvo in tuje investicije, ki je ključna razvojno implementacijska agencija za izvajanje razvojne politike na področju razvoja podjetništva in konkurenčnosti v Sloveniji, ter za izvajanje programov s področja spodbujanja tujih neposrednih investicij. JAPTI ima kot izvajalska institucija Ministrstva za gospodarstvo pri gospodarsko razvojno logističnih središčih vlogo agenta. To pomeni, da sodeluje pri pripravah in izvedbi javnih razpisov in naročil, povezanih z izgradnjo gospodarskih središč (<http://www.japti.si>).

³² Javni razpis »Usposabljanje študentov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov – Absolvent, aktiviraj in zaposli se« je nastal v okviru drugega svežnja protikriznih ukrepov. Namen razpisa je aktiviranje študentov v času absolventskega staža, tako da se jim omogoči vključitev v usposabljanje na delovnem mestu in s tem pridobitev znanj in veščin za lažjo vključitev v delo, ter spodbujanje zaposlovanja diplomantov s pomočjo subvencije za zaposlitev. Program naj bi med drugim preprečeval prehod mladih v odprto brezposelnost in prispeval k učinkovitejšemu vključevanju diplomantov na trg dela, omogočil pa naj bi tudi povezovanje gospodarstva in izobraževalne sfere, ustvarjanje in krepitev socialne mreže za diplomante ter tako posredno vplival na krajši čas študija in hitrejšo vključitev mladih na trg dela (http://www.ess.gov.si/files/685/Absolvent_Javni_razpis.pdf).

pridobivanja pomoči. Tako so na primer nekatere spodbude (razpis JAPTI za usposabljanje zaposlenih) namenjene le malim in srednje velikim podjetjem. Logično je sicer, da so spodbude tudi v tem času namenjene gospodarskim sistemom v skladu z oblikovanimi kriteriji, problem pa nastane, ko podjetja le iz formalnih razlogov ne izpolnjujejo kriterijev. Dva intervjuvanca sta namreč pojasnila, da podjetja, v katerih sta zaposlena, delujeta povsem samostojno in da opravljata sprecifične dejavnosti, a sta v lasti večjega gospodarskega sistema in zato kljub koristi, ki bi jo imeli, nista bili upravičeni do teh sredstev.

- Nekateri kadrovski delavci so bili mnenja, da je postopek za pridobivanje sredstev izredno zapleten in da je čas, vložen v pripravo na razpise, nesorazmeren z morebitno koristjo za podjetje. Na zapletenost postopkov za pridobivanje pomoči (sredstev) se je sicer opozarjalo tudi že pred recesijo. V študiji *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju* (projekt Prispevek izobraževalnega sistema na poti v evropsko družbo vseživljenjskega učenja, 2005–2010) je bilo ugotovljeno, da so birokratski postopki ključna ovira za pridobivanje nekaterih sredstev. Ta problem je še posebno očiten v mikro podjetjih, ki se zaradi pomanjkanja kadrovskih delavcev na razpise sploh ne prijavljajo.
- Kljub zelo pozitivnim učinkom nekaterih razpisov smo prepoznali tudi nekaj kritičnih stališč. Tipičen primer je program Znanje uresničuje sanje, ki je namenjen le fizičnim osebam in se zato podjetja ne morejo prijavljati. Temu sledi še pripomba, da se izplačilo, namenjeno izobraževalnim dejavnostim, povrne posameznikom šele po obdobju treh, štirih ali šestih mesecev. Ta zamik pri izplačilu je pomembna ovira predvsem za zaposlene iz najnižjega dohodkovnega razreda, ki pa jim je razpis predvsem namenjen.

»Predstavljajte si, da nekdo, ki ima minimalen dohodek, plača tečaj v vrednosti 600 evrov in nato čaka pol leta na izplačilo. To je nemogoče. Trenutno si prizadevamo prebroditi to oviro tako, da smo zaposlene povabili k sodelovanju, v vmesnem času pa krili stroške izobraževanja. Ta postopek bi bil povsem nepotreben, če bi bil razpis namenjen poleg fizičnim osebam tudi pravnim.«

- Med očitki ukrepom je tudi to, da se v razpisih Zavoda za zaposlovanje med razpisnimi pogoji za pridobivanje izobraževalne podpore omejuje dosežena stopnja

izobrazbe na največ peto raven. Deficitarni poklici, ki pogosto terjajo veliko dodatnega izobraževanja in usposabljanja, so lahko aktualni za posameznike z več kakor peto stopnjo izobrazbe. Ustrezno temu se predlaga, da se pri sofinanciranju izobraževalne dejavnosti kriterij deficitarnost poklica upošteva neodvisno od dosežene izobrazbene stopnje.

- Pomembna ovira je tudi slaba informiranost vodilnega kadra o priložnostih in pomoči države na področju izobraževanja.

»Potrebno je spodbuditi večji interes kadrovskih delavcev, ker se mi zdi, da bi ukrepi države znali biti zelo zanimivi. Letos decembra imamo posvet kadrovskih delavcev na področju ... Naše podjetje je kot eno pomembnejših vsebin predlagalo informiranje strokovnih delavcev o ukrepih, ki jih ponuja država pri izhodu iz recesije. To so ukrepi na področju kadrovskih štipendij, izobraževanja, usposabljanja, mentorstva itd. Boljša informiranost kadrovskih delavcev bi omogočila boljši izkoristek priložnosti države. V bančništvu opažamo, da znanje mladih, predvsem pa tistih brez delovnih izkušenj ni zadosti uporabno na našem področju. V bančništvu zaposlujemo predvsem družboslovne kadre in pri tem imamo priložnost, da izbiramo med mladimi na trgu dela, ki pa nimajo zadosti strokovnega, specifičnega in aplikativnega znanja.«

Kljub navedenim slabostim so v podjetjih ocenili, da je bila pomoč države zelo koristna za premostitev nove situacije.

5.5 Status izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v času recesije

Splošno prepričanje je, da je med prvimi ukrepi vodstva za zniževanje stroškov podjetij zniževanje sredstev, namenjenih izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. O tem govorijo tudi statistični podatki, ki so pokazali, da so se vlaganja v izobraževanje in usposabljanje na začetku recesijskega obdobja precej znižala v primerjavi z letom poprej. A pogovori s strokovnjaki tega niso potrdili oziroma kažejo, da ugotovitev velja za krajše začetno obdobje. Med izbranimi podjetji smo sicer identificirali tudi taka, kjer je prevladovalo stališče, da je bilo preživetje v letih 2008 in 2009 vprašljivo in da preprosto ni bilo virov za usposabljanje in

izobraževanje. V enem od podjetij ni bilo razpisanih štipendij, zaposleni so lahko manj obiskovali seminarje, delavnice, tečaje.

V drugem podjetju smo zaznali tudi problem, da organizacijsko ozračje, splošno razpoloženje, apatičnost in negotovost, značilni za novo situacijo, niso naklonjeni izobraževalnim procesom in dejavnosti. Nizko motiviranost in celo odklanjanje izobraževanja pa smo zaznali v manjšem številu podjetij v javni lasti, kjer je varnost delovnih mest relativno visoka. Možna interpretacija tega stanja je tudi, da so bile zaradi manjše razvojne usmerjenosti in manj zahtevnih delovnih nalog izobraževalne potrebe zaposlenih nižje.

V podjetjih, kjer je varnost delovnih mest nižja in kjer je bila fluktuacija delovne sile v obdobju od 2008–2010 izrazitejša, je tudi pomen pridobivanja novih znanj in spretnosti večji. Celo v nekaterih podjetjih, ki so bila na začetku leta 2009 v precejšnji krizi, so sredstva za štipendiranje in obseg formalnega izobraževanja ostala nespremenjena. V drugih podjetjih, kjer so zaradi nove situacije kljub vsemu morali zmanjšati sredstva za štipendiranje, so ponudili finančno podporo za udeležbo v tistem izobraževanju, ki je vezano na deficitarne potrebe v podjetju. Visoko motiviranost smo zaznali sicer tudi v javnih podjetjih, kjer je izobrazbena sestava relativno visoka in imajo izrazito učno kulturo.

Mnogo podjetij ni zmanjšalo proračuna za izobraževanje. Pri načrtovanju in organizaciji izobraževanja in usposabljanja zaposlenih so podjetja ravnala kot dober gospodar in upoštevala stroškovno plat aktivnosti, ne da bi pri tem krčila izobraževalne vsebine. V letu 2009 pa so podjetja redkokdaj razpisala dodatne štipendije, prevladovalo je namreč mnenje, da je štipendijska politika iz preteklih let še vedno pomemben vir pridobivanja kadrov.

Zanimivo je, da je celo v gospodarskih sistemih, v katerih smo zaznali racionalnejšo porabo sredstev, namenjenih razvoju človeških potencialov, kljub restriktivnim ukrepom obseg izobraževalnih aktivnosti ostal nespremenjen, v nekaj primerih pa se je celo povečal. Gospodarski sistemi so ohranitev ali celo povečan obseg dejavnosti dosegli s povečevanjem internega (notranjega) na račun eksternega (zunanjega) izobraževanja. Ta trend je bil značilen tako za podjetja v proizvodnem kot v storitvenem sektorju.

»Naš cilj v času krize je bil, da smo se boljše posvetili našemu notranjemu sistemu izobraževanja. Denar se je zmanjšal, a same ure izobraževanja in število izobraževalnih dogodkov, ki jih mi organiziramo, mislim, da so se povečali. Z notranjimi ljudmi smo naredili

veliko več, več andragoških ur in v glavnem več izobrazbe ... Niso se zmanjšale ure, samo stroški.«

Podjetja si nasploh prizadevajo vse bolj transformirati zunanje (eksterne) oblike izobraževanja v interne (notranje), češ da je ta usmeritev cenejša in učinkovitejša. To prizadevanje naj bi se nadaljevalo tudi po končanem kriznem obdobju.

»V to smer razmišljamo tudi v prihodnje, sicer si želimo vzpostaviti jeseni oziroma v začetku naslednjega leta tematske ... šole. To pomeni sistematične in organizirane oblike usposabljanja za določene ciljne skupine, ki jim bomo v določenem času podali ustrezno znanje s področja ... Ta varčevalni ukrep se mi zdi, da je velik kvalitativni preskok v pristopu do izobraževanja v organizaciji, kjer interna usposabljanja, če so, so dobro organizirana, če so kvalitetno izvedena, če so interni predavatelji usposobljeni za to, da znajo svoje znanje ustrezno podati, čisto drugačen način podajanja znanja zaposlenim ... V tem kontekstu razmišljamo o vzpostavitvi nekkih internih modulov znanja, internih inštruktorjev ter usposabljanju teh inštruktorjev z namenom, da bodo lahko kakovostno podajali te vsebine.«

Torej pri tem ne gre le za varčevalne ukrepe, temveč za novo kvalitativno obliko, ki naj bi jo podjetja vse bolj spodbujala.

Upad eksternih oblik izobraževanja pa so zato toliko bolj čutile izvajalske izobraževalne organizacije. Tem so v obdobju recesije bistveno zmanjšali prihodki ali so celo imele izgube ter so se soočale s tehnološkim presežkom. Zato je za izobraževalne organizacije značilno, da so bistveno zmanjšale sodelovanje s t. i. zunanjiimi, honorarnimi sodelavci, začele so izvajati tudi druge, manj učno usmerjene aktivnosti, nekatere pa so izobraževanje odraslih nadomestile z izobraževanjem otrok in mladine³³.

V podjetjih, v katerih so se sredstva za izobraževanje zmanjšala tudi na račun zmanjšanega obsega izobraževalnih storitev, so se organizatorji izobraževanja logično odločali za izvedbo programov, vezanih na pravilnike in predpise, tj. za izobraževanje, ki je zakonsko določeno in je nujno za izvajanje delovnega procesa. V teh podjetjih je bilo manj priložnosti za pridobivanje funkcionalnih znanj, učenje tujih jezikov in računalniških spretnosti ter pridobivanje kompetenc, ki niso neposredno vezane na proces dela. V takih razmerah sta bila

³³ Informacijo nam je posredovala direktorica zasebne izobraževalne ustanove, ki je bila v času intervjuvanja v podjetjih tudi vključena v pogovor.

individualno izobraževanje ter izobraževanje za vodenje in razvoj človeških potencialov le izjema.

V podjetjih, v katerih je vodstvo ocenilo, da gospodarska kriza ni bistveno prizadela poslovanja, so krizno obdobje praviloma obravnavali kot priložnost za nov razvoj in tako celo povečali sredstva, namenjena izobraževanju. Kot glavna razloga za povečano vlaganje so navajali nastajanje potreb po specifičnih znanjih ter tudi nadaljnji razvoj novih produktov in storitev. V teh podjetjih je očitna precej visoka ozaveščenost zaposlenih, predvsem pa vodstva o pomenu znanja, permanentnosti učnega procesa, ki naj ne bil prekinjen zaradi turbulentnosti zunanjega okolja.

»Izobraževanje ni nekaj, kar bi bilo vezano na krizo ali gospodarsko rast. Pri nas izobraževanje poteka glede na potrebe. Moje osebno mnenje je, da je napačno, da vsako podjetje, ki pade v krizo, najprej preseka izobraževanje. Razumem, da je treba nekje stroške začeti zmanjševati, vendar s tem, ko presekaš izobraževanje, zmanjšaš znanje, kompetence in si še bolj odrežeš tla pod nogami, greš lahko še en korak navzdol, saj potem nimaš znanja o tem, kako bi se te krize tudi rešil ... Naše podjetje ima svojo izobraževalno politiko, kjer piše, da vsi zaposleni ne glede na starost, funkcijo, ne glede na to, kje v tovarni ali v svetu so zaposleni, imajo pravico do izobraževanja. In vsak mora imeti vsaj eno izobraževanje na leto, ne glede na to, kaj dela. Tako vsako leto oblikujemo politiko in smernice izobraževanja ter določimo, koliko te dejavnosti bi morale biti, minimalno pa je to 45 ur na osebo. Sredstva se dodeljujejo glede na potrebe. V letošnjem letu smo obseg sredstev glede na lansko leto ali 5 let nazaj povečali.«

Izjava zaposlenega ni zanimiva le zato, ker opisuje razvojno naravnost, temveč tudi, ker nudi vpogled v sistem, v katerem imajo ob zelo hierarhični organizacijski strukturi vsi zaposleni priložnost in dolžnost, da se redno izobražujejo.

5.6 Potrebe po kadrih v času gospodarske krize in recesije

Vodilna pobuda EU *Program za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta* je določila 13 ukrepov z namenom reformirati trg dela, nadgraditi znanje in spretnosti ter omogočiti njihovo prilagoditev tržnemu povpraševanju za povečevanje zaposljivosti, olajšanje poklicne mobilnosti, izboljšanje pogojev dela in kakovosti delovnih mest ter ustvarjanje novih delovnih mest (*New skills for new jobs: action now: a report by the expert group on new skills for new jobs prepared for the European Commission, 2009*).

Med temeljnimi cilji Vlade RS je tudi zmanjšati neuskklajenost med ponudbo kadrov na trgu delovne sile ter povpraševanjem po njej. Glede na aktualne usmeritve Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter glede na potrebe trga dela se vsako leto v skladu z aktivno politiko zaposlovanja oblikuje program izobraževanja za brezposelne osebe, njegove prioritete za šolsko leto 2010/2011 pa so:

- povečanje zaposljivosti in fleksibilnosti brezposelnih oseb na trgu dela;
- zmanjševanje strukturnega neskladja na trgu dela;
- dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni brezposelnih oseb.

Nizka izobrazbena raven delovne sile in strukturna neuskklajenost na trgu dela nista le značilnost obdobja gospodarske krize in recesije, njuno odpravljanje je temeljni cilj politik trga dela v daljšem časovnem obdobju. Dejstvo pa je, da recesija dodatno otežuje delovanje podjetij in doseganje konkurenčne prednosti. V tem kontekstu smo poskušali proučiti, katere kategorije zaposlenih, profilov, poklicev in izobrazbene sestave so najbolj občutljive v proučevanih podjetjih, predvsem pa, kakšni so razlogi za to. V nadaljevanju (preglednici) navajamo nekaj tipičnih odgovorov vodilnih.

Podjetje 1

Deficitarnost nekaterih poklicev, značilna za obdobje gospodarske rasti, se v podjetju nadaljuje tudi v času gospodarske krize in recesije. Za potrebe konkretnega podjetja se kot deficitarni poklici omenjajo tisti na področju gostinstva, predvsem kuharji in natakarji. Suficitarni poklici so predvsem na področju družboslovja (ekonomisti), zato so tudi kriteriji, oblikovani za selekcijo teh kadrov pri zaposlovanju, višji.

Glede dosežene stopnje izobrazbe se poudarja, da je v organizaciji določena spodnja raven (peta stopnja izobrazbe), izpostavlja pa se, da so kompetence zaposlenih veliko pomembnejše od dosežene formalne izobrazbe.

Podjetje 2

V podjetju so najmanj stabilni ekonomski poklici, ki jih je na trgu dela sicer veliko, največje pa so potrebe na področju prehranske industrije in strojništva. Povpraševanje po poklicih na teh področjih je približno enako kakor v preteklosti. Z vidika izobrazbene ravni so najmanjše potrebe po zaposlenih z manj kakor peto stopnjo izobrazbe.

Podjetje 3

Varnost delovnega mesta ni toliko odvisna od izobrazbene stopnje ali vrste izobrazbe. Po mnenju vodilnih se, če se zmanjša obseg dela, zmanjša varnost vseh delovnih mest. Kljub

temu so najbolj izpostavljeni fluktuaciji delavci v proizvodnji. Velja tudi obratno, povečan obseg zahteva zaposlovanje predvsem proizvodnih delavcev.

Podjetje 4

V podjetju predvsem pogrešajo strokovnjake s področja elektro in gradbene stroke.

Podjetje 5

Najtežje je pridobiti strokovnjake s področja tehnike in tehnologije, ki imajo univerzitetno izobrazbo. Bistveno več zanimanja je za delovna mesta, ki zahtevajo srednjo izobrazbo tehnične smeri. Mnenje vodstva je, da so zaposleni z manj kakor univerzitetno ravniyo tudi manj fleksibilni, manj učljivi in se težje prilagajajo novim potrebam gospodarstva in podjetja.

Podjetje 6

Splošno stališče vodstva je, da je zaključena formalna izobrazba temeljna vstopnica za zaposlitev. V podjetju si prizadevajo prestrukturirati kadrovsko sestavo in izkoristiti čas krize (ko je nekoliko manj dela) za ustvarjanje višje ravni znanja in kompetenc. V skladu s to politiko ne zaposlujejo kadrov z manj kakor univerzitetno izobrazbo, zaposleni kadri s srednjošolsko izobrazbo pa so deležni intenzivnega usposabljanja.

Podjetje 7

Proizvodni delavci najlažje izgubijo službo. Vendar stopnjo varnosti delovnega mesta v podjetju manj povezujejo s točno določenim profilom, stopnjo izobrazbe ali poklicem ter bolj z vrsto zaposlitve. S tega vidika so najbolj problematične zaposlitve za določen čas, saj so postopki za odpuščanje zaposlenih za nedoločen čas daljši in bolj zapleteni.

Podjetje 8

Podjetje deluje v storitvenem sektorju, povprečna izobrazbena sestava pa je precej visoka (višja ali visokošolska izobrazba). Po oceni vodilnih zaposleni s srednjošolsko izobrazbo najtežje obdržijo delovna mesta, saj se težje prilagajajo in uresničujejo naloge, ki so nastale ob novih pogojih dela, ter se redko odločajo za prekvalificiranje ali dokvalificiranje. Vodilni so tudi precej kritični do njihovega znanja in spretnosti, ki sicer manj ustrezajo potrebam stroke.

Kljub različnim situacijam in položajem, v katerih so se znašla podjetja, ki so bila predmet proučevanja, lahko prepoznamo nekatere skupne značilnosti. Te potrjujejo, da je treba trg dela v Sloveniji nekoliko reformirati, da bi bolje deloval, ter da je treba doseči večjo usklajenost med potrebami delovnih mest ter znanjem, spretnostmi in kompetencami zaposlenih. Kljub

gospodarski krizi in porastu števila brezposelnih so nekateri delodajalci težko našli primerno usposobljene ljudi za prosta delovna mesta. Praviloma je pri tem šlo za zahtevnejša dela, ki terjajo višjo raven znanja in kompetenc, kar predpostavlja doseženo višjo raven izobrazbe in poprejšnjih izkušenj kandidatov. Ta usmeritev je značilna tudi za druge evropske države. Napovedi namreč kažejo, da se bo število delovnih mest, na katerih se bodo zaposlovali visokokvalificirani in izobraženi, povečalo na 16 milijonov, število delovnih mest, na katerih so zaposleni manj izobraženi in kvalificirani delavci, pa se bo znižalo na približno 12 milijonov (*Program za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta*, 2010).

Višja formalna izobrazba in usposobljenost je v podjetjih tudi izhodišče za permanentno učenje, kar je v času hitrega tehnično-tehnološkega razvoja in delovanja v turbulentnem okolju pogoj za kompetentno opravljanje delovnih nalog. Velja tudi obratno, zaposleni, ki dosegajo le 1., 2. ali 3. stopnjo, so ozko usposobljeni, manj mobilni ter v času krize najbolj izpostavljeni brezposelnosti. Hkrati pa je delež manj usposobljenega prebivalstva na trgu dela relativno visok (Kompnej, Čelebič, 2010).

Po drugi strani je analiza pokazala, da se tudi končana štiriletna srednješolska izobrazba, ki je bila opredeljena kot tisti mejnik, ki zagotavlja lažjo zaposlitev (Mohorčič Špolar, Ivančič, 2001), v mnogih podjetjih predvsem storitvenega sektorja kaže za nezadostno. Tudi v situaciji, ko gre podjetje v stečaj, do ponovne zaposlitve hitreje pridejo bolj izobraženi in usposobljeni.

Poleg ustrezne usposobljenosti in izobraženosti smo kot pomemben dejavnik, ki determinira status posameznika in varnost dela v kriznih razmerah, prepoznali deficitarnost in suficitarnost določenih profilov. V proučevanih podjetjih so bili to predvsem profili na področjih gostinstva ter naravoslovja in tehnike. Čeprav je naravoslovno-tehnično področje opredeljeno kot prednostno v nacionalnih dokumentih, je zanimanje mladih za vpis zaenkrat nizko in ne zadovoljuje potreb gospodarstva. Kjer je tehnologija zelo zahtevna, pomanjkanje kadrov pa visoko, si delodajalci prizadevajo priti do ustreznih strokovnjakov tudi zunaj meja države. Ta ugotovitev ne velja le za obdobje krize, temveč za zadnje desetletje in več.

Tudi tip zaposlitve (zaposlenost za določen ali nedoločen čas) je pomemben dejavnik, ki vpliva na ohranitev delovnega mesta. Manj varne zaposlitve so tiste za določen čas, postopki odpuščanja zaposlenih za nedoločen čas so veliko bolj dolgotrajni in zapleteni.

Ravnanje z ljudmi je tudi v obdobju gospodarske krize in recesije izhodišče za povečevanje produktivnosti dela, doseganje kakovosti in obvladovanje razmer v negotovem in turbulentnem okolju. Kvalitativna analiza je potrdila, da ta ugotovitev velja za večino podjetij proizvodnega in storitvenega sektorja. Od zaposlenih se je pričakovalo, da si v tem obdobju pridobijo specifična znanja, npr. z vidika obvladovanja tveganj, intenziviralo pa se je tudi delo v posameznih oddelkih.

»... udeležence (zaposlene) smo seznanili z aktivnostmi in ukrepi na področju plana proizvodnje, pridobili so znanje s področja optimizacije in kakovosti dela ter izdelkov. V praktičnem delu pa so se priučili novih delovnih nalog.«

»Izobraževanje tistih, ki bi prehajali iz programa v program, ker bi en program zapirali, drugega pa širili in bi zaposlene preselili tja, je ključnega pomena. Če jim ne bi zagotovili pridobivanja novih znanj in spretnosti, jih seveda ne bi mogli prezaposeliti.«

Tovrstno preusmerjanje pa je bilo možno le v primeru, da so podjetja imela razvojno vizijo in prihranke za njeno uresničevanje. V situaciji, ko so bila podjetja na robu preživetja, je bila korelacija med pripravljenostjo za izobraževanje in zmanjševanjem odpuščanja tistih, ki so postali presežek zaradi zmanjšane obsega poslovanja, vse manj značilna. Ko namreč vodstvo oceni, da je delavcev preveč, se v realnosti redko odloči za njihovo prekvalificiranje, dokvalificiranje oz. dodatno izobraževanje za ohranitev delovnega mesta. To velja predvsem za podjetja, v katerih se presežna delovna mesta pojavljajo na vseh področjih.

V gospodarskih sistemih, ki jih kriza ni bistveno prizadela, je prevladovalo mnenje, da do dodatno organiziranega izobraževanja prihaja v času uvajanja novih projektov.

5.7 Vloga in pomen formalnega in neformalnega izobraževanja v času manj ugodnih razmer v gospodarstvu

V informacijski družbi se vse bolj poudarja, da je kariera posameznika odvisna od tega, koliko različnih nalog je zmožen opravljati oziroma od širine njegove kvalificiranosti. Neodvisno od trenutnega položaja posameznika je permanentno učenje pogoj za doseganje kvalifikacijskih potreb ter za prilagajanje spremembam in upravljanje z njimi (Boyet, Conn, 1991; Colb, Provnick, 2002, v: Ivančič, 2006).

Tudi delovanje podjetij je odvisno od kvalificiranosti zaposlenih ter od posebnih znanj in spretnosti, povezanih z opravljanjem neposrednih delovnih nalog in procesov. V obdobju

gospodarske krize in recesije se večajo potrebe po prečnih ključnih kompetencah, vse bolj pa prihajajo do izraza tudi analitične spretnosti, sposobnost reševanja problemov in fleksibilnost. V primerih, ko zaradi finančnih težav prihaja do izgube delovnih mest, najprej ostanejo brez dela tisti brez ustreznih kvalifikacij in kompetenc.

Za pridobivanje celotnega spektra ključnih kompetenc je ključna ustrezna kombinacija oz. uravnoteženost med formalnim in neformalnim izobraževanjem in usposabljanjem. Pomanjkanje obojega onemogoča podjetjem ustrezno delovanje in izzove ponovno načrtovanje in izvajanje izobraževalnih aktivnosti, ki edine lahko vzpostavijo stanje odprtosti za nove navade, rutine, razmišljanja in vedenja.

»Z izvajanjem in sistematičnim načrtovanjem izobraževanja in usposabljanja skušamo pridobiti strateško pomembna znanja, povečati učinkovitost in kvaliteto dela s ciljem uspešnega delovanja zastavljenih nalog. Z ustrezno organizacijo izobraževanja in dostopnostjo programov velikemu številu zaposlenih, z inovativnimi programi na vseh nivojih in v vseh procesih v podjetju zagotavljamo usposobljenost sodelavcev za izpolnjevanje ciljev, ki so bolj kot kadarkoli prej odvisni od dogajanja na globalnih trgih.«

Delodajalci se zavedajo pomena obojega, formalnega izobraževanja, ki daje veljavne kvalifikacije, kakor tudi neformalnega izobraževanja. Dejstvo pa je, da pri pridobivanju veljavnih kvalifikacij pogosto ne iščejo notranjih rezerv, temveč ga prepustijo posamezniku, predno stopi na trg dela.

»Kljub temu, da danes vse bolj poudarjamo delovne izkušnje, je še vedno formalna izobrazba nekako vstopnica za zaposlitev. Tukaj skladno z našo kadrovsko politiko načeloma ne zaposlujemo zaposlenih z nižjo stopnjo izobrazbe – se pravi s srednješolsko izobrazbo ali manj.«

Pridobivanje višje formalne izobrazbe je po izsledkih analize bolj značilno za storitvene kakor za proizvodne dejavnosti. Po mnenju vprašanih je razlog to, da narava dela v sferi storitev zahteva obvladovanje tako splošnih kakor specifičnih znanj in spretnosti. Vključenost v formalno izobraževanje pa ne omogoča le pridobivanja širših kvalifikacij, temveč je pogoj za višjo vključenost v neformalno izobraževanje.

Kljub izrazitemu poudarku evropskih in nacionalnih dokumentov na potrebi po izboljšanju formalne izobrazbe tudi v nestoritvenem sektorju je zanimanje za to izobraževanje relativno nizko predvsem v dejavnostih, kjer je tudi dosežena povprečna izobrazba nizka. Znano je tudi,

da so zaposleni brez ustreznih formalnih kvalifikacij v podjetjih ujeti na svojih delovnih mestih, vse dokler se ne upokojijo ali izgubijo zaposlitve (Ivančič, 1999)³⁴.

Po navedbah vprašanih zaostrene gospodarske razmere niso bistveno prizadele vključevanja zaposlenih v krajše neformalne programe strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. Udeležba v teh programih je cenejša, učinki so opazni v krajšem časovnem obdobju, tovrstno izobraževanje pa pogosto spodbuja tudi država s kratkoročnimi ukrepi (*Slovenska izhodna strategija*, 2010). Neformalno izobraževanje zaposlenih poteka v treh smereh: strokovni razvoj zaposlenih, ki je v kombinaciji s formalnim izobraževanjem v skladu s širšo politiko; izobraževanje in usposabljanje, povezano z opravljanjem posameznih delovnih nalog; ter izobraževanje za osebni razvoj. Drugemu (povezanemu z opravljanjem konkretnih nalog) so delodajalci namenili največ pozornosti tako v proizvodnem kakor v storitvenem sektorju. Hkrati so se zaradi novih razmer v gospodarstvu in družbi pojavile nekatere praznine, ki bi jih delodajalci lahko relativno hitro zapolnili z znanjem in spretnostmi, pridobljenimi s krajšimi izobraževalnimi oblikami interne narave.

»... v času recesije se večji poudarek daje kontrolnim mehanizmom, varnosti, zaupnosti, še bolj kot kadarkoli prej, ker so ljudje vedno bolj občutljivi na svoje prihodke, finance ... Kar se pa tiče poslovnih znanj, so to predvsem vodstvena znanja oziroma znanja za delo z ljudmi. V tem času obstaja nek latentni strah pred izgubo službe. ... Z ustreznim vodenjem, z ustreznimi načini tudi internega informiranja se te zadeve lahko umilijo, ublažijo, se lahko vpliva na prihodnost in zavzetost zaposlenih, posledično pa tudi na zadovoljstvo.«

V pogovorih z vodilnimi smo v podjetjih le redko zaznali uresničevanje mehkih vsebin, povezanih z osebnostnim razvojem, izboljševanjem znanja na področju tujih jezikov, pridobivanjem komunikacijskih spretnosti in tistih na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije itd. Ta segment učenja poteka le v sistemih, ki so obdobje krize obravnavali kot izziv in novo poslovno priložnost.

Splošno nizko zanimanje zaposlenih za programe splošnega izobraževanja in za tiste za osebno rast je verjetno posledica trenutnega družbenega ozračja, saj so v ospredju tržne vrednote in kratkoročni cilji. Glede na priporočila evropskih dokumentov pa bi bilo pri

³⁴ Izjave vodilnih se nekoliko razlikujejo od ugotovitev, prikazanih v 4. poglavju, kjer je podana analiza podatkov ankete o delovni sili. Ti rezultati kažejo, da vključenost odraslih v programe formalnega izobraževanja rahlo narašča ter da je udeležba v programih neformalnega izobraževanja dokaj variabilna ter odvisna od trenutnih razmer in vplivov ožjega in širšega okolja.

načrtovanju izobraževalnih in učnih dejavnosti smiselno upoštevati integriran pristop, ki kombinira uresničevanje družbenih, kulturnih, ekonomskih in osebnostnih ciljev.

5.8 Finančna podprtost izobraževanja in usposabljanja

V času manj ugodnih gospodarskih razmer, predvsem v začetnem obdobju, so bila v podjetjih sredstva, namenjena izobraževanju, nižja. Kot so pokazali statistični podatki (gl. 4. poglavje), so se sredstva za izobraževanje na koncu leta 2008 bistveno znižala v primerjavi s poprejšnjim razvojnim obdobjem, v letih 2009 in 2010 pa nekoliko povečala. Tudi vprašani so potrdili, da je bil prvi korak k zmanjševanju stroškov dela neredko zmanjševanje sredstev za učne dejavnosti.

Na podlagi kvalitativne analize smo identificirali štiri skupine, katerih izobraževanje je bilo v obdobju gospodarske krize najpogosteje finančno podprto:

- na novo zaposleni delavci in tisti, ki jih je bilo treba prerazporediti;
- zaposleni, za katere so se pri delu predvidevale večje spremembe;
- vodstveni in vodilni delavci;
- strokovnjaki.

S proučevanjem smo v nekaterih podjetjih ugotovili trend vlaganja v ljudi, od katerih se obeta reševanje problemov, ne glede na to, ali gre za vodstvene oz. vodilne, za skupine ekspertov ali manualne delavce.

Dosedanje domače in tuje raziskave so sicer opozorile na precej neenako distribucijo pri vlaganju v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, ki imajo različne poklicne položaje (Mohorčič Špolar, Ivančič, Mirčeva in dr., 2001, 2006). Sociologa Bowles in Gintis (v: Haralambos, 1995) razlagata to neenakost glede financiranja izobraževalnih dejavnosti s poklicnim argumentom. Zahtevnejši poklici, ki prinašajo višji prestiž, temeljijo na večjem obsegu znanja in spretnosti in tako spodbujajo načrtovanje učne dejavnosti oziroma stimulirajo večja časovna in denarna vlaganja v izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, da bi zadovoljili zahteve poklicev z višjim statusom. Velja tudi obratno, zaposleni, ki opravljajo manj zahtevne poklice, imajo manj nadzora nad prihodnostjo, manjše možnosti za napredovanje in manj sredstev za resnejše izobraževalne investicije.

Neenakomerno distribucijo virov smo v slovenskih podjetjih zaznali tudi v obdobju gospodarske krize in recesije. Gre za večja vlaganja v skupine vodilnih in vodstvenih delavcev ter strokovnjakov. Po besedah vprašanih sicer sredstva, namenjena skupinam vodilnih in strokovnjakov, včasih niso višja le zato, ker se vedno več izobražujejo, temveč tudi zato, ker se ti zaposleni udeležujejo najdražjih izobraževalnih dogodkov. Izobraževanje, namenjeno drugim zaposlenim, pa je pogosto interno in cenejše.

»... Pri nas se največ vlaga v specialistična, tehnično usmerjena znanja in veščine. To so razna posebna znanja na področju informatike, inštrumentarija, novih komponent ... To so dragi tečaji, kjer posamezniki pridobivajo neka strokovna, specialistična znanja. ... Tam³⁵ en dan tečaja stane tudi desetkrat več, kot pa stane udeležba iz financ na neki delavnici v Ljubljani.«

»... razlika je, da je izobraževanje za srednje in višje kadre zunanje in potem dražje, za nižje pa notranje in s tega vidika cenejše ... S tega zornega kota bi mogoče rekla, da se več denarja namenja za srednji in višji kader, medtem ko glede na čas vlagamo največ v proizvodne delavce.«

Znano in do neke mere pričakovano je, da so izobraževalni dogodki, ki se jih udeležujejo strokovnjaki ali vodilni, tudi nekajkrat dražji v primerjavi s tistimi, ki so namenjeni zaposlenim s spodnjega dela lestvice, bodisi strokovne bodisi upravljske. Kot je bilo navedeno v citatih, gre pri prvih predvsem za izobraževanje, ki pogosto poteka tudi v tujini, ali za izobraževalne dogodke, ki nudijo specifična znanja in spretnosti in so zato na trgu izobraževalne ponudbe precej redki. Dejstvo pa je, da gre tudi za kakovostnejše izobraževalne dogodke, ki nudijo redka znanja in spretnosti ter tako udeležencem v organizacijah, kjer so zaposleni, zagotavljajo višji prestiž. Zaposleni na nižjih položajih, sploh ob t. i. »racionalnejši izrabi sredstev v podjetjih«, nimajo priložnosti za udeležbo na dražjih izobraževalnih srečanjih, čeprav si včasih za to zelo prizadevajo, ker jim to omogoča napredovanje ali vsaj višjo kakovost dela. Ta neusklajenost in povečevanje razlik v znanju in spretnosti zaradi neenakomernega dostopa do izobraževalnih priložnosti postajata alarmantna v času, ko so razmere v gospodarstvu manj ugodne in ko zaposlenim z neustreznimi kompetencami grozi brezposelnost. Praksa je tudi pokazala, da delodajalci raje vlagajo v kadre, ki jih ni možno

³⁵ V tujini.

pridobiti na trgu dela (Ivančič, 1999), ne pa tudi v manj izobražene in usposobljene kadre, ki so lažje nadomestljivi.

Kot izjemo smo v vzorcu zaznali tri primere dobre prakse. Gre za podjetja, ki sledijo konceptu »učee se organizacije«³⁶ ter redno vlagajo v izobraževalno in učno dejavnost vsega osebja, tudi tistega, ki je zaposleno s krajšim delovnim časom ali za določen čas.

»Mi se zavedamo pomena izobraževanja vseh ... Istočasno smo pa tudi v pogodbo o zaposlitvi zapisali, da je neudeležba na izobraževanju hujša kršitev delovne obveznosti, torej je izobraževanje, ki ga mi financiramo, obveza za vse ... To velja tudi za popoldanske tečaje, ki potekajo zunaj delovnega časa. Zaposleni to storijo, da bi ohranili zaposljivost. Podjetje jim pa nekaj da zastoj. V nekaterih podjetjih se to nič ne plačuje, tukaj pa mi plačamo vse, zaposleni pa prosti čas ...«

Ta izjava prihaja iz podjetja, ki se je odlično prilagodilo novim razmeram ter je bilo ustrezno strateško in kadrovske pripravljeno na to obdobje. Vendar takšna usmeritev ni splošna značilnost vlaganj v našem vzorcu.

Če v podjetjih prevladuje selektivna politika vlaganj, postanejo znanja in spretnosti neenakomerno koncentrirani, kar pa naj ne bi bilo značilno za organizacije v postindustrijski in informacijski družbi. Tudi od zaposlenih, ki zasedajo manj zahtevna delovna mesta, se pričakuje večja angažiranost, samostojnost pri delu, fleksibilnost ter soočanje in ravnanje v nepričakovanih situacijah. Po oceni Geusa (1997) so dolgo živeča podjetja tista, ki so občutljiva za dogajanja v zunanjem okolju in se hkrati hitro odzivajo na spremembe v njem.

5.9 Ovire za izobraževanje in usposabljanje v času gospodarske krize

Pri proučevanju razlogov, ki so delovno aktivnim v Sloveniji leta 2004 ovirali izobraževalno dejavnost, je Radovan (2006) ugotovil, da prevladujejo situacijski razlogi – predvsem pomanjkanje časa, bodisi zaradi preobremenjenosti pri delu ali obveznosti v družini; sledijo institucionalni razlogi, ki zadevajo izobraževalno ponudbo, najmanj pa je bilo dispozicijskih ovir oziroma razlogov na strani posameznikov.

³⁶ Po Sengeju (Senge in dr., 1994) je nujni pogoj za uspešno učenje organizacije, da proces učenja zajema vse dele organizacije in vsakega posameznika.

Te ovire so bile aktualne tudi v obdobju od leta 2008–2010, a se je prioriteta nekoliko razlikovala od tiste leta 2004 (v času gospodarske rasti). Zaradi različnega metodološkega pristopa obeh analiz sicer ni bilo mogoče izvesti neposredne primerjave med proučevanimi obdobji, nekatere vzporednice glede podobnosti in razlik pa so evidentne.

V prvi vrsti je podpora (ali pomanjkanje podpore) povezana z razumevanjem izobraževanja in usposabljanja ter njuno vlogo pri uresničevanju ciljev organizacije. Izobraževanje in usposabljanje sta ponekod razumljena kot prizadevanje za uresničevanje individualnih osebnih ali poklicnih ciljev in v tem primeru obravnavana kot posameznikova dolžnost, ki poteka ločeno in praviloma zunaj delovnega časa. Nasprotno temu je stališče, da sta izobraževanje in usposabljanje vitalni del delovnega procesa ter da izboljšujeta njegovo učinkovitost in kakovost. V podjetjih, v katerih je izobraževanje ključni sestavni element delovnega procesa, tudi v času recesije ni prišlo do velikih sprememb in izobraževalna dejavnost se je nadaljevala brez izrazitejših ovir.

»Mi imamo uveden sistem letnih razgovorov za vsakega posameznika. ... Na tem razgovoru ima vsak posameznik priložnost, da izrazi svoje cilje, potrebe in želje po novih znanjih. Potem je seveda vse odvisno od celotnega zbira finančnih sredstev, usmeritve ..., želja, odvisno kam ga usmerimo. Na podlagi letnega razgovora se naredi zapis ...«

V času analize smo zaznali tudi mnenje, da je sicer izobraževanje pomembno, a ne nujno, in da se v situaciji pomanjkanja virov preloži na obdobje, ko so razmere in finančne možnosti bolj naklonjene. Izobraževanje in usposabljanje se torej ne obravnavata kot strateško pomembna in ključna za premoščanje težav.

Naslednja ovira je situacijska – »pomanjkanje časa za nadomeščanje drugih in opravljanje dodatnih delovnih nalog (ki so jih v preteklosti opravljali sodelavci)«. Ta je bila prisotna v sistemih, kjer se je število zaposlitev zmanjšalo. Sicer bi lahko pričakovali, da dodatno delo nalaga pridobivanje novih znanj in spretnosti, a zaradi prezaposlenosti priprava za to v delovnem času očitno ni bila možna.

Med institucionalnimi ovirami prevladujejo tiste, ki so povezane z neustrezno ponudbo programov. Kadrovske delavci so se ponekod soočali z neprimernostjo programov, ki so se izvajali v izobraževalnih ustanovah.

»Nimamo želja, da bi pošiljali ljudi na trg, na odprta izobraževanja, ker so preveč splošna in naše izkušnje s tem niso preveč dobre. Mi imamo raje naše programe, ki jih prilagajamo ... ali pokličemo nekoga od zunaj, da naredi za nas. Svoj program prilagodi našim zahtevam. ... Po navadi naredimo tako, da je prva skupina vzorčna – ta sporoči, ali je bil program ustrezen. Nekdo iz izobraževanja je zraven in ta ugotovi, koliko predavatelj, ki prvič predava v hiši, zadosti potrebam ...«

Če se v organizaciji na podlagi evalvacije ugotovi, da so potrebe in ponujeni izobraževalni program usklajeni, se z zunanjimi predavatelji sklene pogodba o dolgoročnejšem sodelovanju. V pogovorih smo predvsem v večjih sistemih ugotovili, da se vse bolj izpostavljajo prednosti internega izobraževanja, ki poleg nižjih cen omogočajo večjo fleksibilnost in usklajenost z razvojnimi in kadrovskimi potrebami. Domnevamo lahko, da se bo ta trend nadaljeval in da bodo podjetja tudi kasneje vse več organizirala interna izobraževanja.

Tudi razlogi na strani posameznika, npr. pomanjkanje motivacije, v kriznih razmerah niso nepomembna izobraževalna oz. učna ovira. Zaznali smo jih v treh podjetjih, v proizvodni (primer 1) in storitveni dejavnosti (primer 2).

Primer 1

»Ljudje niso več motivirani za izobraževanje ... nimajo interesa, so pasivni, ni tiste želje, kakor je bila včasih. Ne vem, iz česa to izhaja. Oziroma verjetno izhaja iz tega, da je celotna klima zelo depresivna. Mislím, da ni izzivov. Še tisto, kar je bilo, ne gre več. S tem ko zaposleni dobijo nova znanja, dobijo tudi neke nove odgovornosti, ne pa tudi višje plače ... in to je zaciklan krog. Tudi moram reči, da je populacija pri nas starejša, npr. imajo še deset let delovne dobe do upokojitve in so v pat poziciji. Če primerjam zdaj za nazaj, so se pri nas usposabljali ljudje 5 let do penzije, ampak so imeli nek motiv, so želeli in bili pripravljeni. Medtem pa ko sedaj kljub temu, da je delovne dobe kar več in bodo morali več delati, vsako znanje pa vedno prav pride, ni takega osebnega vložka ...«

Primer 2

»... je problem v motivaciji, da ni motivacije, saj bomo itak propadli, zakaj bi se izobraževali. Klima je tista, ki določa motiviranost zaposlenih, in v tem trenutku nam to res ni šlo najbolj na roko...«

V obeh podjetjih prevladuje inertna organizacijska kultura, zaradi negotovega položaja so zaposleni apatični, cilji niso jasno definirani oz. posredovani zaposlenim, prav tako tudi ne vloga zaposlenih pri uresničevanju ciljev in razvojnih možnosti.

V prvem primeru so delovna mesta precej varna, zaposleni so prepričani, da lahko ohranijo delovna mesta neodvisno od vložka. Vodstvo tudi premalo spodbuja zaposlene, da se bolj aktivirajo pri uresničevanju ciljev podjetja, bodisi preko sistema napredovanja, nagrajevanja ali boljšega informiranja in komuniciranja. Inertnost in nezainteresiranost za izobraževanje v tem primeru ni toliko posledica kriznega obdobja, temveč bolj nerazvojne usmerjenosti podjetja. Hkrati pa visoka varnost delovnih mest ne spodbuja zaposlenih k permanentnemu pridobivanju znanj in spretnosti.

V drugem primeru pa je nizka motivacija povezana z občutkom neperspektivnosti podjetja. Gre za sistem, ki je bil v času izvedbe pogovora na robu preživetja, v podjetju je bila fluktuacija izredno visoka in zaradi tega tudi pasivnost zaposlenih in nezainteresiranost za dodatno izobraževanje. Zanimivo je tudi, da v podjetju v preteklosti (v obdobju blaginje) pri oblikovanju izobraževalnih načrtov niso upoštevali osebnih izobraževalnih potreb. Želja po pridobivanju novih znanj in spretnosti, ki niso bili sestavni del delovnega procesa, namreč nikoli niso podprli, vse učenje je bilo povezano z opravljanjem neposrednega dela. V podjetju niso zastavili smernic vseživljenjskega učenja. Statični, nerazvojni pristop pa je bil manj primeren za adaptacijo in preživetje v spremenjenih okoliščinah.

5.10 Dodatni podporni ukrepi pri vključevanju ranljivih skupin v izobraževanje

Politike na ravni EU izpostavljajo različne ciljne skupine, ki so opredeljene kot ranljive na trgu dela in v družbi, denimo starejše, priseljence, pripadnike manjšin (Svet Evropske unije, *Guidelines for the Employment policies of the member states*, 2008), nizkokvalificirane, ki jim grozi izključenost (Evropska komisija, *Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v*

izobraževanju in usposabljanju, povzetek ocene učinka, 2008). Tudi nacionalni dokumenti (*Operativni program razvoja človeških virov*, Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko, 2007; *Strategija vseživljenjskosti učenja*, Jelenc, 2007; *Strategija razvoja Slovenije*, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2005 itd.) omenjajo ranljive skupine, ki so prikrajšane na trgu dela in v družbi. Neustrezna obravnava ranljivih skupin vodi k socialni izključenosti in povečuje stopnjo tveganja revščine. Omenjeni mednarodni in nacionalni dokumenti pa tudi poudarjajo, da je neudeležba v procesu izobraževanja prvi korak k prihodnji marginalizaciji. V *Akcijskem načrtu za izobraževanje odraslih – za učenje je vedno pravi čas* (2008) se poudarja, da se morajo priložnosti za vseživljenjsko učenje ponuditi predvsem najbolj družbeno izključenim skupinam. Čelebič (2009) je opozorila na nizko vključenost ranljivih skupin na trgu dela v programe formalnega in neformalnega izobraževanja v obdobju od 2000–2008. Po podatkih avtorice nizka vključenost velja še posebno za dolgotrajno brezposelne, nizko izobražene, starejše, posameznike s posebnimi potrebami in Rome.

Tudi v najnovejšem *Predlogu zasnove izobraževanja odraslih v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji* (verzija 10. 8. 2010) se predlaga razvijanje različnih poti, čim bolj prilagojenih potrebam in posebnostim različnih skupin odraslih, zlasti tistih z manj kakor 4-letno srednješolsko izobrazbo in značilnostmi, ki jih uvrščajo med ranljive skupine (starejši, mlajši osipniki, migranti, osebe s posebnimi potrebami, etnične manjšine itd.).

Med proučevanimi podjetji smo v petih prepoznali organizirano izobraževanje oz. usposabljanje, posebej namenjeno doseganju večje prilagodljivosti ranljivih skupin. Izobraževalni programi v teh podjetjih so bili namenjeni starejšim (zaposlenim po 50. letu starosti), zaposlenim s posebnimi potrebami, manj izobraženim zaposlenim in tujcem.

Primer 1 (izobraževanje migrantov)

»Če imajo ljudje težave, so za nas to še bolj težave. Npr. najemni delavci – mi smo imeli Slovake, Bolgare, Makedonce ... Tam seveda je bila težava v komunikaciji, uvajanje, spoznavanje kulture podjetja, kaj je v podjetju pomembno, kakšna so pravila podjetja ..., v takem primeru smo delali s prevajalci ... Smo pa imeli tudi delavnice za raznolikost in sprejemanje različnosti, ravno zato, ker smo smatrali, da je dobro, da se na tem kaj naredi, ker je to druga kultura, malo drugače se razmišlja ...«

V tem primeru ne gre le za usposabljanje skupine migrantov in za doseganje čim večje adaptibilnosti z njihove strani, temveč je cilj ustvarjanje bolj odprte organizacijske kulture, načina razmišljanja in pogojev za multikulturni pristop. V podjetju se izobraževanje, ki pripomore h kulturnemu pluralizmu, nudi vsem, neodvisno od statusa in tipa zaposlitve. V podjetju si torej prizadevajo uskladiti načine delovanja zaposlenih z različnim kulturnim ozadjem, hkrati pa to različnost izkoristiti za doseganje boljših rezultatov. Lineham (2001) poudarja, da dajejo rešitve in strategije, ki nastajajo v kulturno pluralnem delovnem okolju, pogosto boljše rezultate in so pogosto zelo inovativne.

Primer 2

»Podjetje ima sprejeto politiko izobraževanja, ki ureja tudi ranljive skupine. Kar se tiče invalidov, ima podjetje ... zaposlenih invalidov preko kvotnega sistema, to se pravi preko priporočenih deležev s strani ministrstva. Z njimi se tudi posebej ukvarjamo, in sicer v okviru varstva pri delu. Tako da recimo konkretno v letošnjem letu imamo posebej za invalide organizirano izobraževanje, kombinirano z zdravstvenimi storitvami v toplicah, tako da so vsi naši invalidi deležni tega izobraževanja in usposabljanja.

Kar se tiče mladih, imamo vzpostavljen sistem mentorstva in inštruktorstva, tako da vsi, ki pridejo na novo, dobijo svojega mentorja oziroma inštruktorja – odvisno od tega, ali so pripravniki ali ne.

Kar se tiče starejših in tistih z določenimi hibami oziroma slabšimi dispozicijami za delo, ugotavljamo, da se staranje delovne sile pozna tudi v naši organizaciji. Moram reči, da smo izredno striktni, kar se tiče upoštevanja priporočil pooblaščenih zdravnikov ... To pomeni širši nabor ukrepov poleg izobraževanja, usposabljanja, ker pač vemo, kaj te kategorije zahtevajo, oziroma se drugače učijo, imajo drugo metodiko, načine ...«

V enem od izbranih podjetij je bilo ustanovljeno t. i. invalidsko podjetje. Znotraj tega so imeli zaposleni s posebnimi potrebami priložnost, da se udeležijo izobraževanja in usposabljanja, ki je bilo prilagojeno njihovim potrebam in zmožnostim.

Izobraževanje ranljivih skupin v obravnavanih podjetjih ni značilno le za obdobje gospodarske krize, gre za programe, ki se v podjetjih izvajajo permanentno. Kot je pokazala analiza, nekatera podjetja ranljive skupine prepoznajo, druga ne. Zanimivo je stališče nekega

intervjuvanca, da je dodatno izobraževanje za večjo prilagodljivost ranljivih skupin diskriminatorno; s tem je upravičil dejstvo, da so marginalizirane skupine deležne le tistih učnih programov, ki so namenjeni vsem.

Ranljivost je dejavnik tveganja za brezposelnost ali nižji delovni status. Zato je smiselno, da se ranljivim skupinam z dodatnimi reintegracijskimi programi olajša ali poveča dostop do delovnih mest. To je še posebno aktualno za obdobje gospodarske krize in recesije, ko se povečuje tveganje za brezposelnost. Pripadniki ranljivih skupin so v različnih položajih in zato ni mogoče ponuditi enega samega modela izobraževalnih programov, ki bi ustrezal vsem. Pomembno pa je, da se tudi tem zaposlenim omogoči čim večja delovna in socialna vključenost.

5.11 Predlogi snovanja izobraževanja in usposabljanja, ki bi pripomogla k lažjemu premagovanju gospodarske krize in recesije

Obdobje gospodarske krize je čas refleksije dosedanjega dogajanja in razvoja v družbi in gospodarstvu. Gre tudi za obdobje oblikovanja dolgoročne vizije in priložnosti za ustvarjanje bolj konkurenčnega, učinkovitega in humano usmerjenega gospodarstva in družbe.

V evropskih dokumentih se poudarja, da se bo do leta 2020 bistveno povečalo število delovnih mest, za katera je zahtevana vsaj srednješolska izobrazba, zmanjšalo pa naj bi se število tistih, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe (*Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta*, 2010). Tudi v gradivu *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje* (2007) se poudarja, da so znanje, spretnosti in sposobnosti evropske delovne sile najpomembnejši dejavniki pri inovacijah, produktivnosti in konkurenčnosti. Ob tem morajo državljani zaradi hitrih sprememb stalno posodabljati delovne spretnosti in razvijati splošne kompetence, kar jim omogoča prilagajanje spremembam. Splošne kompetence tudi motivirajo ljudi in jim dajejo zadovoljstvo na delovnem mestu, s tem pa vplivajo na kakovost njihovega dela.

Statistični viri v Sloveniji kažejo relativno nizko raven izobraženosti in usposobljenosti delovne sile v Sloveniji (Kompnej, Čelebič, 2010) ter tudi pomanjkanje spretnosti in ključnih kompetenc, ki bi posameznikom omogočile višjo horizontalno in vertikalno mobilnost in nižje tveganje brezposelnosti. Ustrezna usposobljenost in fleksibilnost delovne sile še bolj prihaja do izraza v času manj ugodnih gospodarskih razmer, ko je tudi tveganje, da pride do

brezposelnosti, bistveno višje pri celotni delovno aktivni populaciji, še posebno pa pri manj izobraženih in kvalificiranih.

V pogovoru z vodilnimi v izbranih slovenskih podjetjih je bilo ugotovljeno, da se je tudi v tem času nadaljevala dosedanja praksa – to pa je vlaganje v znanja, spretnosti in veščine najbolj izobraženih in kvalificiranih v podjetjih ter zapostavljanje tistih, ki so pri izobraževanju že tako najbolj prikrajšani. Za zmanjšanje razlik v kakovosti človeškega kapitala v podjetjih ter neusklajenosti med ponudbo in povpraševanja na trgu dela so intervjuvani ponudili nekatere predloge.

Večina se je strinjala, da je nove težave možno premostiti z intenziviranjem izobraževalne dejavnosti, dokvalifikacijami in prekvalifikacijami v podjetjih. Prevladovalo pa je mnenje, da je v nasprotju s potrebami veliko podjetij brez vizije razvoja, brez jasnih ciljev in strategij za premostitev neugodnih razmer. V podjetjih se povečini ne zavedajo svojih primanjkljajev, varčujejo pa tako, da najprej ukinejo službe za izobraževanje in razvoj kadrov.

Zaposleni se morajo začeti zavedati pomembnosti tega problema. Pri tem ni dovolj, da so s problemom seznanjeni le kadrovske delavci in strokovnjaki na tem področju, temveč predvsem vodilni, ki načrtujejo in ustvarjajo pogoje za uresničevanje načrtovanega izobraževanja in usposabljanja ter omogočajo ustrezne kadrovske rešitve. Za doseganje tega predlagajo izboljšanje informativne in promocijske dejavnosti o pomenu znanja in kvalificiranosti ljudi. Poleg internih strokovnjakov bi morali imeti ključno vlogo tudi gospodarska zbornica, panožna združenja, sindikati, predvsem pa lokalna partnerstva zainteresiranih akterjev.

V pogovorih je bila izpostavljena tudi neusklajenost med pričakovanimi znanji in spretnostmi v podjetjih ter izobraževalno ponudbo. Za odpravljanje tega neskladja je bilo predlagano več sodelovanja med podjetji, šolami in drugimi izobraževalnimi ustanovami. Tako bi šole lahko bolj prisluhnile potrebam delodajalcev in ponudile ustrežnejše programe. Izpostavljeno je bilo, da je sicer takšno sodelovanje ponekod že vzpostavljeno, a je po besedah intervjuvanih nezadostno in neenakomerno. Pri oblikovanju programov so bile po oceni strokovnjakov najbolj zanemarjane potrebe malih in srednje velikih podjetij.

V kontekstu neusklajenosti med ponudbo in potrebami so strokovnjaki izpostavili nezainteresiranost mladih za vpis v programe, ki jih potrebuje trg dela. To povzroča deficit nekaterih poklicev na trgu dela. Zato se zavzemajo za aktivnejšo vlogo države pri

promoviranju teh poklicev oziroma izobraževalnih programov, ki zagotavljajo ustrezna znanja, spretnosti in kompetence.

Splošno znano dejstvo je, da se vodstva podjetij soočajo s problemi pri pridobivanju javnih sredstev (regionalnih, nacionalnih, mednarodnih) za izvedbo izobraževalnih in učnih dejavnosti ter diseminacijo rezultatov. To velja tudi za obdobje manj ugodnih gospodarskih razmer. Intervjuvani so opozorili, da so postopki za pridobivanje teh sredstev zelo zapleteni, da so roki za prijavo na razpise običajno prekratki in da so odgovorni premalo informirani o aktualnih možnostih. Kot primer izjemno zapletenega razpisa je bil omenjen razpis Evropskih strukturnih skladov. Zato so v pogovoru predlagali poenostavitev postopkov in obrazcev za bolj učinkovito in manj birokratsko črpanje sredstev. Zelo koristno bi bilo na tem področju večje sodelovanje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za gospodarstvo, Ministrstva za šolstvo in šport ter nekaterih drugih državnih institucij s podjetji.

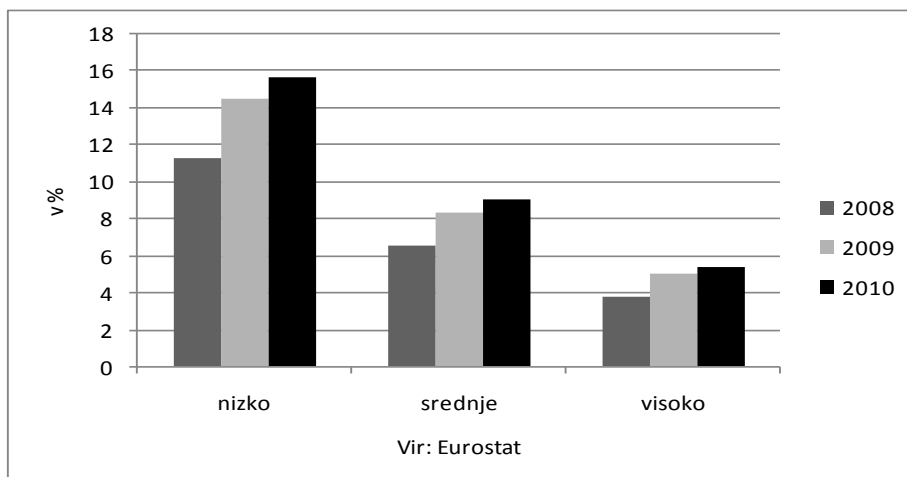
Nenazadnje je bilo poudarjeno, da mora imeti vodstvo pri načrtovanju izobraževanja v podjetjih jasno vizijo ciljev in namena, ciljne skupine in načina izvajanja izobraževanja. Izobraževanje ne bi smelo biti obravnavano kot strošek, temveč kot dolgoročna naložba. Tudi v manj ugodnih in manj predvidljivih časih si delodajalci ne smejo prizadevati le za trenutni obstoj in preživetje, temveč za nadaljnji razvoj podjetja, prosperiteto in delovanje v ugodnejših razmerah.

6 Zaključna razprava

1. Gospodarska kriza je v svetu in Sloveniji povzročila izrazit padec gospodarskih aktivnosti, transformacije na trgu dela in visoko brezposelnost, spremembe v blaginji prebivalstva, kot sta povečevanje polarizacije in naraščanje revščine, ter preoblikovanje vrednostnih sistemov. V takih razmerah in pogojih delovanja so bili položaji posameznika, širših skupin in delovne sile v veliki meri odvisni od dosežene izobrazbe, stopnje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje ter nasploh od širine kvalificiranosti ter pripravljenosti in zmožnosti za prilagajanje spremembam in upravljanjem z njimi.

V času manj ugodnih gospodarskih razmer so bile v državah Evropske unije zaznane razlike v položajih na trgu dela, stopnji brezposelnosti in mobilnosti med bolj in manj izobraženimi, usposobljenimi in kvalificiranimi delavci.

Slika 26: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo izobrazbo v EU v obdobju 2008–2010



Vir: Kajzer, 2011.

Stopnja brezposelnosti nizko izobraženih je bila v državah EU v letih 2008–2010 v povprečju višja kakor pri boljše (visoko) izobraženih. Tudi med delovno aktivnimi so bili najmanj izobraženi in usposobljeni najbolj izpostavljeni nevarnosti prehoda v brezposelnost, pri delu pa manj mobilni ter manj pripravljeni na prilagajanje novim razmeram (Komprej, Čelebič, 2011).

2. Naša analiza je pokazala, da je za izobraževanje zaposlenih v Sloveniji značilno, da izobraževalna vključenost ob pojavu prvih kazalnikov negativne rasti (konec leta 2008) doživlja izrazit padec, nato pa se postopoma stabilizira (zadnje četrletje 2009, 2010).

Indikativne so predvsem razlike v vključenosti zaposlenih v programe neformalnega izobraževanja. Vključenost zaposlenih v programe neformalnega izobraževanja je mnogo bolj variabilna kakor vključenost v programe formalnega izobraževanja. To kaže, da je neformalno izobraževanje manj dolgoročno načrtovano, sredstva za njegovo uresničevanje so bolj variabilna, zato je tudi vključenost zaposlenih bolj odvisna od trenutnih razmer organizacije ter vplivov ožjega in širšega okolja.

V nasprotju s tem se je udeležba zaposlenih v programih formalnega izobraževanja rahlo povečala. To povečanje bi bilo lahko povezano z zaostrovanjem zaposlitvenih razmer na trgu dela ter manjšim upadom zaposlitev v storitvenem sektorju, kjer se zahteva doseganje višje izobrazbene stopnje. Dejstvo je namreč, da formalno izobraževanje nudi znanje in široko prenosljive kvalifikacije, ki so pogoj za večjo zaposljivost posameznika in doseganje višje stabilnosti dela. Kljub temu gre le za rahel porast izobraževanja na tem področju, kar pomeni, da ne bi bilo smiselno ugotavljati izrazitejših sprememb v vzorcih vključenosti v tem času.

Gospodarska kriza in recesija nista enakomerno prizadeli stopnje izobraževalne vključenosti različnih sociodemografskih in poklicnih skupin. Bolj so bili prikrajšani moški kakor ženske, zaposleni po 24. letu starosti ter samozaposleni. Največje razlike v deležih vključenosti v širši aktivni populaciji pa je mogoče zaznati pri brezposelnih in pomagajočih družinskih članih. Relativno visoko izobraževalno participacijo v programih formalnega izobraževanja smo prepoznali pri zaposlenih za določen čas. Višjo vključenost zaposlenih za določen čas argumentirata Boyet in Conn (1991) tako, da je zaradi manjše stabilnosti zaposlitve kariera zaposlenih za določen čas precej odvisna od njihove kvalificiranosti ter pripravljenosti, da se permanentno učijo, prilagajajo in upravljajo s spremembami.

Zaznali smo, da je bil upad vključenosti v programe neformalnega izobraževanja večji v skupinah, vključenih v krajše oblike izobraževanja, manjši pa pri vključenih v programe daljšega izobraževanja. Ta izid napeljuje k sklepu, da se je neformalnemu izobraževanju in usposabljanju odpovedalo največ prav tistih oseb, ki so mu že sicer posvečale najmanj časa. V povezavi s kvalitativnim delom naše analize je mogoče sklepati, da so bile praviloma marginalizirane skupine oziroma kategorije, ki opravljajo manj zahtevne delovne naloge.

V analizi podatkov ankete o delovni sili posebej izstopa še ena ugotovitev, in sicer v zvezi s financiranjem programov formalnega in neformalnega izobraževanja. Raven financiranja pričakovano sovпада s stopnjo participacije zaposlenih v učnih dejavnostih. Če opazujemo npr. neformalno izobraževanje, je zelo evidentno, da je prišlo konec leta 2008 do visokega

upada sredstev (v primerjavi z letom 2007), namenjenih izobraževanju, nato pa leta 2009 do porasta finančne podpore. Toda do večjih sprememb prihaja v virih financiranja izobraževanja. Za celotno obdobje preučevanja je bila namreč značilna nižja finančna pomoč delodajalcev in v nasprotju s tem povečano financiranje iz drugih virov, tako proračunskih kot zunajproračunskih. Ta ugotovitev opozarja, da pozitivna izobraževalna vključenost ni toliko posledica večje ozaveščenosti delodajalcev o vlogi izobraževanja in usposabljanja pri doseganju večje kakovosti dela ali izboljševanju gospodarskih razmer, temveč predvsem individualne ter proračunske in zunajproračunske podpore izobraževanju. V samih podjetjih pa je opazna izrazita racionalizacija virov. Učinkovitejša raba sredstev je omogočila ohranjanje ali v nekaterih primerih celo povečanje izobraževalne dejavnosti, kljub manjši finančni podprtosti izobraževanja. V podjetjih je bilo to doseženo s preusmeritvijo z eksternega na interno izobraževanje, ki pogosto ni le cenejše, temveč tudi učinkovitejše in kakovostnejše. Ta usmeritev bo po oceni strokovnjakov značilna za organiziranje izobraževalnih procesov tudi v obdobju po gospodarski krizi in stagnaciji.

3. Na podlagi splošne usmeritve odgovorov vodilnih in organizatorjev izobraževalne dejavnosti, prikazanih v kvalitativnem delu te naloge, smo oblikovali tri hipotetične, idealnotipske modele odzivov podjetij na nove razmere in analizirali prevladujoče percepcije izobraževanja ter vloge znanja, spretnosti in kompetenc. Ti modeli so poskus shematizacije obstoječe prakse ter analize temeljnih usmeritev in pogledov na izobraževanje v zadnjih treh letih. Oglejmo si njihove značilnosti.

a. Model podjetij z restriktivno in varčevalno politiko na vseh področjih zaradi preživetja

Gre za podjetja, v katerih je v obdobju manj ugodnih gospodarskih razmer prišlo do bistvenega upada gospodarskih aktivnosti, kar je povzročilo odpuščanje, zniževanje plač in drugih prihodkov ter stimulacij. V podjetjih je bila sprejeta izrazito restriktivna kadrovska politika, omejena so bila nova zaposlovanja. Značilen poskus premoščanja te situacije je vključeval delo s krajšim delovnim časom ter predčasno upokojevanje oziroma čakanje na upokojevanje.

V teh gospodarskih sistemih so bili nevarnosti prehoda v brezposelnost najbolj izpostavljeni manj izobraženi delavci (tisti z manj kakor 5. stopnjo izobrazbe), mlajši delavci, zaposleni za določen čas oziroma po pogodbi ter profili, ki jih je sicer na trgu dela najlažje dobiti.

V podjetjih je bil pogosto prvi ukrep, sprejet z namenom zmanjševanja stroškov, zmanjševanje sredstev za izobraževalne in učne dejavnosti. Če so v podjetju to dejavnost sploh finančno podprli, je bilo njeno izvajanje zelo selektivno oziroma so podprli vlaganje v ljudi, od katerih so si obetali reševanje problemov, ne glede na to, ali je šlo za vodstvene oziroma vodilne, strokovnjake na posameznih področjih ali zaposlene na manj zahtevnih položajih. Pogosto gre za podjetja, ki so izkoristila finančno pomoč države in drugih, tudi mednarodnih virov ter so jih tudi ocenila kot ključna za ohranjanje in spodbujanje izobraževalnih aktivnosti v teh razmerah.

b. Model podjetij z restriktivno politiko, ob ohranitvi razvojno izobraževalne dejavnosti

V podjetjih tega modela se gospodarska dejavnost ni zmanjšala ali se je zmanjšala le malo, varnost zaposlitve je bila relativno visoka, nekoliko pa so se spremenile okoliščine poslovanja. V letih 2008–2010 so ta podjetja kljub ohranitvi gospodarske dejavnosti sprejela recesivno kadrovske politiko, nove zaposlitve so bile le redke, pri opravljanju dodatnih nalog (pogosto povezanih z okoliščinami delovanja v spremenjenih razmerah) pa se je vodstvo odločalo za reorganizacijo in prerazporeditev zaposlenih.

Restriktivna politika je veljala tudi za področje izobraževanja in usposabljanja. Vlagalo se je predvsem v novo zaposlene delavce, v tiste, za katere so se pri delu predvidevale večje spremembe, v vodstvene in vodilne kadre ter strokovnjake. Nekaterim podjetjem v tej skupini je v okviru restriktivne izobraževalne politike ob znižanih stroških uspelo ohraniti obseg izobraževalne dejavnosti. To so dosegla predvsem tako, da so se z eksternih izobraževanj preusmerila na interna. Pri tem so se sredstva, namenjena izobraževanju, zmanjšala, ure izobraževanja in število izobraževalnih dogodkov pa so ostali na isti ravni ali so se celo povečali.

Prevlada internega izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, v katerih je v preteklosti potekalo izobraževanje predvsem v zunanjih izobraževalnih ustanovah, ni le organizacijska značilnost izobraževalne dejavnosti v obdobju gospodarske krize in recesije, temveč kvalitativni preskok, ki bo po ocenah strokovnjakov prevladujoča oblika izvajanja učne dejavnosti v prihodnosti.

c. Model podjetij z nerestriktivno politiko razvoja človeških potencialov

Gre za sisteme, ki manj ugodne gospodarske razmere obravnavajo kot priložnost za nov zagon, za pridobivanje izkušenj in kompetenc ter vzpostavljanje novih poslovnih stikov. Dejstvo je, da so ta podjetja pogosto prosperirala med drugim zato, ker jim je bilo okolje bolj naklonjeno, ob tem pa so se vodstva pravočasno odzvala in sprejela strategije, ki so ublažile potencialno negativne posledice stagnacije. Preučevanje je pokazalo, da imajo ta podjetja praviloma inovativno organizacijsko kulturo, ki spodbuja zaposlene, da sproti prilagajajo vedenje zahtevam uresničevanja ciljev. Znanje in kompetence so najpomembnejše merilo pri ocenjevanju posameznika, obstoječe vrednote in norme pa omogočajo prevajanje signalov o spremembah iz zunanjega okolja ter ustrezen odziv. Vodstvo si prizadeva ohraniti visoko raven splošne kvalificiranosti, kar povečuje fleksibilnost in odprtost za spremembe. Prevladuje tudi visoka ozaveščenost o tem, da morajo biti pridobivanje znanja, spretnosti in kompetenc del permanentnega učnega procesa, ki ne bi smel biti prekinjen zaradi manj ugodnih gospodarskih vplivov.

V podjetjih tega tipa je bila identificirana še ena skupna značilnost. Kljub različni panožni pripadnosti, položaju in strategijam, ki so jih sprejeli, so v teh podjetjih neselektivno podprli dostop do novih znanj za vse zaposlene. Torej permanentnega izobraževanja, neodvisno od statusa, položaja v organizaciji in osebnih preferenc, niso razumeli le kot pravico, privilegij, temveč kot nujnost in dolžnost vseh, zavrnitev predlaganega izobraževanja pa kot hujšo kršitev delovnih obveznosti. Ob takem razumevanju so bila sredstva, namenjena izobraževanju, v novem kontekstu celo povečana.

Namen oblikovanja treh modelov je bil identificirati nekatere trende, ki so prepoznavni in tipični za delovanje sistemov v manj ugodnih gospodarskih razmerah. Odziv podjetij v realnosti je pogosto kombinacija elementov, ki se pojavljajo v prvem, drugem ali tretjem modelu. Dejstvo pa je, da v realnosti prevladujejo sestavine enega modela in da predstavljajo smernice, rešitve in vizije vrednotenja, načrtovanja in urejanja izobraževalne dejavnosti v slovenskem gospodarstvu.

4. Širše analize so pokazale, da kljub visoki brezposelnosti obstajajo deficitarni poklici in da mnogi delodajalci ne najdejo ustrezno usposobljenih ljudi za potrebe delovnih mest. Mednarodne analize in dokumenti (npr. *Znanja in spretnosti za nova delovna mesta: napredovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti*, 2008; *Poročilo o*

oblikovanju skupnih načel prožne varnosti, 2007; Evropsko poročilo o zaposlovanju za posamezna obdobja) ter nekatera nacionalna gradiva (*Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne, 2009; Vpliv recesije na izobrazbeno strukturo brezposelnih in predlagani ukrepi, 2010*) napovedujejo premik v sektorski porazdelitvi zaposlovanja v evropskih državah od kmetijstva in tradicionalnih proizvodnih panog k storitvam. V storitvenem sektorju pa na vseh poklicnih ravneh obstaja trend povečevanja števila delovnih mest, ki temeljijo na znanju. Zato naj bi bili v naslednjem desetletju priče povečanemu povpraševanju po visoko usposobljeni in fleksibilni delovni sili ter povečanemu številu delovnih mest, odvisnih od znanja in spretnosti.

V gradivu *Znanja in spretnosti za nova delovna mesta* je poudarjen prihajajoči trend povečanega povpraševanja po delavcih s prečnimi ključnimi kompetencami, kot so sposobnost za reševanje problemov in analitične sposobnosti, samoorganiziranost, sposobnost sporazumevanja in izražanja ter nasploh nerutinske sposobnosti. Izidi, prikazani v 5. poglavju tega poročila, so pokazali, da so za preživetje gospodarskih družb v turbulentnem okolju prečne ključne kompetence zaposlenih zelo pomembne.

Kljub porastu na znanju temelječih delovnih mest pa je v gradivih opozorjeno na možnost polarizacije zaradi obstoja rutinskih del, tako v proizvodnih kakor v storitvenih dejavnostih.

Slovenska država je v kriznih časih sprejela izhodno strategijo in ukrepe za omilitev posledic in oživitev gospodarstva. Hkrati je zaradi povečanega števila brezposelne populacije okrepila izvajanje že obstoječih ukrepov aktivne politike zaposlovanja. V središču izhodne politike zaposlovanja 2010–2013 je kombinacija ukrepov ekonomske politike, strukturnih sprememb in institucionalnih prilagoditev. Na področju trga dela je temeljni cilj ukrepov spodbujanje odpuščenih delavcev k zaposlovanju in ponovni vključitvi na trg dela z aktivacijo, prekvalifikacijo in nadgradnjo strokovnih znanj in spretnosti.

V okviru protikriznih ukrepov so bili predlagani tudi ukrepi za premagovanje krize in oživitev gospodarstva po posameznih resorjih. Analiza je pokazala, da so se problema krize in recesije različni resorji lotili različno intenzivno. Medtem ko so resorji predvsem na področjih podjetništva, konkurenčnosti, gospodarstva, visokega šolstva, dela, družine in socialnih zadev sprejeli vrsto mehanizmov za omilitev gospodarske krize, so bili drugi resorji v tem pogledu manj dejavni ali celo nedejavni.

5. V *Memorandumu o vseživljenjskem učenju* (2000) je izpostavljeno, da sposobnost zagotoviti si in obdržati zaposlitev ni samo temeljna dimenzija aktivnega državljanstva, temveč tudi odločilni pogoj za doseganje polne zaposljivosti in izboljševanje evropske tekmovalnosti. Oboje, zaposljivost in aktivno državljanstvo, je odvisno od primernega znanja in spretnosti, kar posamezniku omogoči, da sodeluje in tudi prispeva k skupnemu ekonomskemu in družbenemu življenju. Do sprememb pa lahko pride s spodbudo držav članic, kajti države so tiste, ki so v prvi vrsti odgovorne za svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja. Ob ključni vlogi države je v istem gradivu, pa tudi v dokumentih, ki so nastali v obdobju manj ugodnih gospodarskih razmer, poudarjena aktivnejša vloga regionalne in lokalne ravni ter drugih dejavnikov, akterjev in ne nazadnje posameznika, ki je odgovoren za svoje izobraževalne in učne dosežke.

Temeljni akter v tej zgodbi pa so sama podjetja. Dosedanje raziskave so pokazale, da je od ozaveščenosti vodstva v podjetjih odvisno predvsem, koliko sta izobraževalna in učna dejavnost podprti, sploh pa, kakšna sta njun položaj in vloga v manj ugodnih gospodarskih razmerah.

Leta 2007 so bile objavljene *Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih* (Ivančič, Drogenik, Možina 2007). V okviru ponujenih smernic je predlaganih pet ukrepov, in sicer: (ustrezna) promocijska dejavnost, razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev, izboljšanje dostopnosti, razvijanje in izvajanje programov in dejavnosti ter vpeljevanje spodbud³⁷ za izobraževanje in usposabljanje.

³⁷ **Promocija** zajema ozaveščanje in spodbujanje dejavnikov o pomenu prepoznavanja primanjkljajev pri obvladovanju temeljnih spretnosti. V podjetjih in drugih organizacijah morajo biti za uspešno izvedbo o promocijski dejavnosti seznanjeni strokovnjaki, odgovorni za razvoj človeških potencialov, vodilni, zastopniki delavskih interesov kot tudi sami zaposleni. Pri promoviranju učne dejavnosti morajo biti upoštevane tako zahteve konkretnih delovnih mest kot potrebe širšega okolja, organizacije in posameznika.

V središču ukrepa **razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev** je vprašanje o tem, katere so temeljne spretnosti, ki so prenosljive v vsa delovna okolja in so podlaga za razvijanje novih spretnosti. Tu uresničevanje ni odvisno le od izobraževalne politike v podjetjih in drugih organizacijah, temveč tudi od usmeritev in preferenc na nacionalni, panožni, regionalni in individualni ravni. V samih podjetjih pa je treba zlasti kadrovske delavce usposobiti za prepoznavanje potreb zaposlenih po novih temeljnih spretnostih.

V kontekstu **dostopnosti** so poudarjeni spodbude, časovne in denarne možnosti ter seznanjenost z njimi. Poleg omenjenih dejavnikov dostopnosti pa k višji vključenosti prispevajo tudi drugi podsistemi (npr. sistem nagrajevanja in napredovanja, motivacijski ukrepi itd).

Z vidika **razvijanja in izpeljevanja programov in dejavnosti** je v gradivu *Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih* opozorjeno, da je treba doseči večjo usklajenost med ponudbo programov in potrebami delovnih mest. K temu pa v podjetjih lahko prispevajo tako, da pripravijo standarde kompetenc, specifičnih za panogo oziroma delovno mesto, ki se nato dopolnijo s standardi temeljnih spretnosti. Na tej podlagi se pripravijo in izpeljejo tako splošni kot tudi specifični programi izobraževanja in usposabljanja. Zadnji ukrep, **vpeljevanje spodbud**, pa se nanaša na oblikovanje takšnega delovnega okolja, ki bo ustvarilo priložnosti za rabo temeljnih spretnosti in spodbujalo učenje.

V gradivu je zelo jasno poudarjeno, da je vloga države, regije oziroma lokalne skupnosti in akterjev zunaj organizacije (npr. sindikalnih in delodajalskih združenj) temeljna za ustvarjanje pogojev, financiranje programov in izobraževalnih dejavnosti ter ustvarjanje podlag za pripravo sistemskih ukrepov za razvoj znanja, spretnosti in kompetenc zaposlenih.

Čeprav je gradivo nastalo v obdobju pred začetkom gospodarske krize in recesije, so predlagani ukrepi splošni in aktualni za razvoj znanja, spretnosti in kompetenc zaposlenih tudi v času manj ugodnih gospodarskih razmer, ko sta usposobljenost in kvalificiranost ljudi ključni za preživetje in prosperiteto gospodarskih enot. Dejstvo pa je, da se v tem obdobju porajajo tudi specifične potrebe v zvezi z obvladovanjem razmer v negotovem in turbulentnem okolju.

Naša analiza je pokazala, da so bila v boljšem položaju podjetja, ki so v času gospodarske rasti poskrbela za fleksibilno, visoko kompetentno in predvsem učljivo delovno silo, ki je bila kasneje pripravljena soočiti se z novimi razmerami, se jim prilagoditi in v njih delovati. Od zaposlenih so v kriznem obdobju pričakovali, da si bodo s prekvalificiranjem in dokvalificiranjem pridobili znanja in spretnosti, povezane s tem kontekstom, npr. z obvladovanjem tveganj, varčevanjem, psihologijo delovanja v času kriz itd.

V okviru te raziskave so nastale nekatere smernice snovanja izobraževanja in usposabljanja za premagovanje gospodarske krize in recesije ter oblikovanje dolgoročne vizije. V poglavju 5 so bili podani konkretni predlogi, ki se nanašajo tako na oblikovanje jasne dolgoročne vizije razvoja, ki vključuje permanentnost učnega procesa v podjetjih na vseh ravneh; na oblikovanje učnega pristopa, ki zajema celotno vertikalno delovnih mest in naj bi zagotovil višjo mobilnost in zmanjšal tveganje brezposelnosti; na zagotavljanje več sodelovanja med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami ter boljše informiranosti o spodbudah, ki so v takih razmerah na razpolago v ožjem in širšem okolju. Ponujeni so tudi predlogi v zvezi z lažjim dostopom do javnih sredstev, ki jih je država v teh razmerah pripravila za pomoč podjetjem.

Tako kot dosedanje analize je tudi naša pokazala, da so nekatere kategorije pri načrtovanju izobraževanja in usposabljanja izključene ali zanemarjene, in sicer ravno tiste, ki izobraževanje najbolj potrebujejo (nizko izobraženi, zaposleni na manj zahtevnih delovnih

mestih, starejši delavci itd.). Gre predvsem za skupine, ki so v takih razmerah najbolj izpostavljene tveganju brezposelnosti. Tudi in predvsem te skupine so upravičene do modificiranja in izboljševanja profila temeljnih spretnosti in kompetenc. To pa je naloga vlade in vseh socialnih partnerjev.

Med ugotovitvami tega preučevanja je, da je ponudba izobraževalnih programov pri zunanjih izvajalcih premalo kakovostna, neprilagojena potrebam podjetij in predraga. Očitek je tudi ta, da izvajalci programov premalo poznajo značilnosti delovnega okolja in težave, s katerimi se v podjetjih srečujejo v manj ugodnih gospodarskih razmerah, prav tako pa tudi posebnosti skupin, ki se izobražujejo. Tako se je v obdobju 2008–2010 bistveno zmanjšalo izobraževanje pri zunanjih ponudnikih (pri šolah različnih stopenj, organizacijah za izobraževanje odraslih ali drugih izobraževalnih in neizobraževalnih institucijah) ter povečalo interno izobraževanje. To je bilo ocenjeno kot kakovostnejše, učinkovitejše ter bolj prilagojeno potrebam zaposlenih.

Sodelovanje med podjetji in izvajalci izobraževalnih aktivnosti pri snovanju programov, organizaciji, izvedbi in evalvaciji učinkov bi bilo koristno, ker bi izvajalci lažje prišli do informacij o značilnostih delovnih mest ter o specifičnih razmerah in socialnih situacijah v podjetjih. To sodelovanje bi moralo zlasti upoštevati potrebe delodajalcev iz malih in srednje velikih podjetij, ki so posebno kritični do izobraževalne ponudbe, predstavljajo pa večinski del vseh gospodarskih subjektov.

Ne nazadnje je analiza pokazala, da je v kontekstu razmišljanja o vlogi izobraževanja in usposabljanja kot dejavnika izhoda iz gospodarske krize in recesije potrebna dolgoročna perspektiva. Obdobje gospodarske krize in recesije je čas, ko se oblikujejo nastavki za delovanje v ugodnejših gospodarskih in družbenih razmerah. O tem je treba razmišljati pravočasno.

Literatura in viri

- *CIA World Factbook and Other Sources*, Slovenia Economy, 2010, http://www.theodora.com/wfbcurrent/slovenia/slovenia_economy.html (10. 6. 2010).
- *Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas*. Sporočilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij. COM (2007) 558, Bruselj.
- *Aktivno proti finančni in gospodarski krizi*, http://www.vlada.si/si teme_in_projekti/aktivno_proti_financi_in_gospodarski_krizi/ (10. 6. 2010).
- Beltram, P., in dr., *Analiza uresničevanja Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005–2008*, http://arhiv.acs.si/porocila/Analiza_ReNPIO.pdf (24. 1. 2011).
- Boyet, I. H., Conn, H. P., *Workplace 2000. The Revolution Reshaping American Business*. Penguin Books, New York, London, 1992.
- *Consultation on the future »EU 2020« Strategy*. Commission working document. COM (2009) 647 final, http://ec.europa.eu/EU2020/pdf/eu2020_en.pdf (19. 3. 2011).
- Draft Report from the Commission to the Council. *Draft Joint Employment Report* (JER) 2009/2010. COM (2009) 674/3, http://www.spcr.cz/files/en/eu/ec/draft_joint_employment_report_2009_-_2010_final.pdf (19. 3. 2011).
- *Employment Social Affairs and Equal Opportunities*. European Commission, 2009, <http://ec.europa.eu> (20. 5. 2010).
- Eurostat, podatki o neformalnem izobraževanju, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (19. 11. 2010).
- »Evropski kazalniki: Udeležba odraslih (25–64 let) v vseživljenjskem učenju«, *Info-mozaik*, Andragoški center Slovenije, december 2009. <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2009/24.pdf> (19. 11. 2010).
- Geus, A., *The Living Company: Growth, Learning and Longevity in Business*. Harvard Business School Press, Boston, 1997.

- »Gospodarska klima v območju evra in v EU se je tudi oktobra izboljšala«, *Poslovni Dnevnik*, 28. 10. 2010, <http://www.dnevnik.si/poslovni-dnevnik/1042398951> (19. 3. 2011).
- *Guidelines for the employment policies of the Member States*, www.welcomeurope.com/news-europe/guidelines-employment-policies-of-member-11178+11078.html (17. 4. 2011).
- Haralambos, M., *Sociologija: Teme in pogledi*. DZS, Ljubljana, 1999.
- *International Adult Literacy Survey (IALS): Understanding what was measured*. Kirsh, 1. izd., poročilo o raziskavi, 2001. ETS, Statistics & Research Division Princeton, <http://www1.ets.org/Media/Research/pdf/RR-01-25-Kirsch.pdf> (15. 1. 2010).
- Ivančič, A., Drogenik, O., Možina, E., *Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih*, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2007.
- Ivančič, A., *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*, Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana, 1999.
- Ivančič, A., *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*, Inštitut za razvojne in strateške analize, Ljubljana, 2010.
- Javni razpis Znanje uresničuje sanje, Ur. l. RS, št. 38/2009.
- Kajzer, A., »Odziv trga dela na recesijo v Sloveniji«, *IB revija*, 43, 3–4, str. 69–76, 2009, http://www.svlr.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2009/IB3-4-09.pdf#6 (19. 3. 2011).
- Kajzer, A., »Vpliv gospodarske krize na trg dela ter pomen izobraževanja in usposabljanja«, v: *Gospodarstvo v recesiji in izobraževanje odraslih*, zbornik prispevkov 15. andragoškega kolokvija, ur. Mirčeva, J., Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2011.
- »Kam po krizi? Prispevek k viziji prihodnosti Slovenije«, *Delo*, Sobotna priloga, 24. 12. 2009.
- *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje: evropski referenčni okvir*, Urad za uradne publikacije evropskih skupnosti, Luksemburg, 2007.
- Komprej, M., Čelebič, T., *Vpliv recesije na izobrazbeno strukturo brezposelnih in predlagani ukrepi*, raziskovalno poročilo, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, Ljubljana, 2010.

- Krajnc, A., »Izobraževanje odraslih v času gospodarskih izzivov«, plenarno predavanje na posvetu, Maribor, 2009.
- Lineham, M., »European Female Expatriates Careers: Critical Success Factors«, *Journal of European Individual training*, 25 (8), str. 392–418, 2001.
- *Lisbon Strategy evaluation document*. Commission staff working document. European Commission. SEC (2010) 114 final, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf (19. 3. 2011).
- *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*, Statistics Canada OECD, Pariz, 2000.
- Masten, I., »Tri leta burne podlage za burno jesen«, Dnevnik, 3. 8. 2010, <http://ww.dnevnik.si/debate/kolumne/1042377997> (4. 10. 2010).
- *Memorandum o vseživljenjskem učenju* (delovno gradivo), Bruselj, 2000. SOC/COM/00/075, linux.acs.si/memorandum/html (15. 9. 2009).
- Mirčeva, J., »Izobraževanje zaposlenih v času gospodarske krize – pravica, privilegij ali nujnost«, v: *Gospodarstvo v recesiji in izobraževanje odraslih*, zbornik prispevkov 15. andragoškega kolokvija, ur. Mirčeva, J., Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2011.
- Mirčeva, J., Ivančič, A., Mohorčič Špolar, V., *A Review on the Participation of Employees of Small and Medium Size Enterprises in Formal Education: The Case of Slovenia*, nacionalno poročilo, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2009.
- *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o evropskem načrtu za oživitve gospodarstva*, Ur. l. EU, 2009/C, 228/28.
- Mohorčič Špolar, V., Ivančič, A., Mirčeva, J., Radovan, M., *Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere*, poročilo, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2006.
- Mohorčič Špolar, V., Ivančič, A., Mirčeva, J., Možina, E., Radovan, M., Vilič Klenovšek, T., Pangerc Pahernik, Z., *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih*, Študije in raziskave 10, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2001.
- Možina, T., Klemenčič, S., in dr., *Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne*, raziskovalno poročilo, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2009.
- *Načrt izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2010 in 2011*, 2009, <http://www.student-info.net/sis->

[mapa/skupina_doc/studentopolis/objava_datoteke/1261902054_27_15122009_apz_2010.pdf](#) (5. 12. 2010).

- *New Skills for New Jobs: Action Now: A Report by the Expert Group on new Skills for New Jobs* prepared for the European Commission, 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en> (10. 10. 2010).
- Nuredini, L., Modic, T., »Slovenija znova v recesiji, Pahor optimističen«, *Dnevnik*, 1. 6. 2010, http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042363569 (24. 1. 2011).
- *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Služba vlade za lokalno samoupravo in regionalno politiko, Ljubljana, 2007.
- *Poročilo o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti* (2007/2209 (INI)), Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=SL&reference=A6-0446/2007> (19. 3. 2011).
- *Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*. Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, COM (2008) 865 konč., Bruselj.
- *Predlog zasnove izobraževanja odraslih v Beli Knjigi o vzgoji in izobraževanju v R Sloveniji* (februar, 2011), področna strokovna skupina za izobraževanje odraslih (delovno gradivo).
- *Program izobraževanja za brezposelne osebe za šolsko leto 2010/2011*, 2010, <http://www.mddsz.si/si/splošno/cns/novica/article1939/6411/4770527797/> (8. 3. 2011).
- *Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Indicators and Benchmarks*, 2009, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report09/report_en.pdf (15. 3. 2011).
- *Prožna varnost – vprašanja in izzivi*, Evropska fundacija za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer, Dublin, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/sl/1/EF0790SL.pdf> (3. 4. 2010).
- *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. marca 2009 o evropskem načrtu za oživitve gospodarstva* (2008/2334 (INI)), http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2283:resolucija-evropskega-parlamenta-z-dne-11-marca-2009-o-evropskem-nartu-za-oivitev-gospodarstva&catid=96:zadnje-novice&Itemid=342 (1. 3. 2011).

- *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010*. Ur. l. RS, št. 70/2004.
- Romih, D., *Razprava o inštitucijah trga dela in prožne varnosti*, Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.
- O'Leary, C., Nesporova, A., Samorogov, A., *Manuel on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economics*, Mednarodna organizacija dela, Ženeva, 2001.
- Senge, P., M., in dr. *The fifth discipline Fieldbook*, Currency Doubleday, New York, 1994.
- *Sklepi sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se 12. maja 2009 sestali v okviru Sveta o okrepitevi partnerstev med izobraževalnimi ustanovami in ustanovami za usposabljanje ter socialnimi partnerji, zlasti delodajalci na področju vseživljenjskega učenja* (2010/C, 135/03), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0008:0011:SL:PDF> (12. 3. 2010).
- *Slovenska izhodna strategija 2010–2013*, 2010, http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/izhod_iz_krize/IZHODNA_STRATEGIJA.pdf (10. 6. 2010).
- Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, Bruselj, 16.12.2008: *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta – Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti*, Komisija evropskih skupnosti (com(2008)868 konč.), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_sl.pdf (8. 6. 2010).
- Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij: *Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*, 2008, COM (2008) 865 konč., http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com865_sl.pdf (13. 5. 2010).
- *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*, Ministrstvo za šolstvo in šport R Slovenije, Ljubljana, 2007.
- »Stemming the Crisis: World Leaders Forge 'Global Jobs Pact'«, *World of Work – The Magazine of ILO*, št. 66, 4.–7. avgust 2009.
- SURS, »Bruto domači proizvod, četrtletni podatki«, <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=12> (19. 10. 2010).

- SURS, »Anketa o delovni sili, metodološka pojasnila«, http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm (19. 10. 2010).
- SURS, podatki izobraževanju odraslih iz ankete o delovni sili, pridobljeni neposredno od SURS (2010).
- SURS, »Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah prebivališča, Slovenija, mesečno«, http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700950S&ti=Delovno+aktivno+prebivalstvo%2C+registrirane+brezposelne+osebe+in+stopnje+registrirane+brezposelnosti+po+statisti%28nih+regijah+prebivali%29A%28a%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2 (17. 11. 2010).
- Štiblar, F., *Svetovna kriza in Slovenci: Kako jo preživeti*, Založba ZRC, Ljubljana, 2008.
- UMAR, »Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010«, http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/spoml2010/PNGG_2010_01.pdf (17. 11. 2010).
- Zakon o delnem povračilu nadomestila plače, Ur. l. RS, št. 42/2009.
- Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa ZDSPDČ, Ur. l. RS, št. 5/2009.
- Zakon o malem delu – Strokovne podlage in izhodišča, MDDSZ, Ljubljana, http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/15122009_podlage_in_izhodica_ZMD_dec09.pdf (10. 6. 2010).
- Zakon o posebnem dodatku za socialno ogrožene ZPDSO, Ur. l. RS, št. 57/2009.
- Zavod za zaposlovanje, »Letno poročilo ZRSZ«, http://www.ess.gov.si/files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf (19. 10. 2010).
- Zbirnik ukrepov ministrstev z vplivom na premagovanje krize in oživitev gospodarstva (pregled po resorjih), http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/izhod_iz_krize/zbirnik_ukrepov.pdf (30. 8. 2010).