SMERNICE STRATEGIJE RAZVOJA TEMELJNIH SPRETNOSTI ZAPOSLENIH

SMERNICE STRATEGIJE RAZVOJA TEMELJNIH SPRETNOSTI ZAPOSLENIH

Predlog

Avgust 2007

Predlog je pripravila in za publikacijo dopolnila delovna skupina v Andragoškem centru Slovenije: dr. Angela Ivančič, Olga Drofenik, mag. Estera Možina.

Uredila: Olga Drofenik

Lektorirala: Marjana Kunej

Oblikovanje: Nina Špolar
Irena Hlede, Pro anima, d.o.o.

Tisk: Bograf tiskarna, d.o.o.

Naklada: 1000 izvodov

Publikacija je brezplačna.

Smernice je podprl Strokovni svet za izobraževanje odraslih na seji dne 13. septembra 2007.

Predlagal je, da jih obravnavajo sindikati in izoblikujejo svoje stališče. Pristojnim resorjem in socialnim partnerjem je priporočil, da upoštevajo Smernice pri pripravi ukrepov za večjo dostopnost vseh izobrazbeno prikrajšanih zaposlenih do izobraževanja in usposabljanja.

Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve pa je predlagal, da Smernice predloži v obravnavo in potrditev Ekonomsko socialnemu svetu.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374.7(497.4)

IVANČIČ, Angela
Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih : predlog / [pripravile Angela Ivančič, Olga Drofenik, Estera Možina]. - Ljubljana : Andragoški center Slovenije, 2007

ISBN 978-961-6130-70-7
1. Gl. stv. nasl. 2. Drofenik, Olga 3. Možina, Estera
236523520

VSEBINA

SMERNICAM NA POT 6

Marjeta Cotman, ministrica za delo, družino in socialne zadeve 6

Mag. Samo Hribar Milič, generalni direktor Gospodarske zbornice Slovenije 7

Dušan Semolič, generalni sekretar Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije 8

I UVOD 9

II IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE SMERNIC 11

1 Pomen vlaganja v razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih 11

2 Ukrepi in dejavnosti za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih 12

3 Opredelitev nekaterih pojmov 13

4 Izobrazbena sestava in pismenost delovno aktivnega prebivalstva 15

4.1 Izobrazbena sestava delovno aktivnega prebivalstva 15

4.2 Dosežki pismenosti delovno aktivnega prebivalstva 21

4.3 Priložnosti za rabo branja, pisanja in računanja na delovnem mestu 26

4.4 Vlaganja v nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje delovno aktivnega prebivalstva 27

5 Dozdajšnji ukrepi za razvoj pismenosti v Sloveniji 28

III SMERNICE 31

1 Cilji 31

2 Pravno formalna podlaga 32

3 Institucije, postopki in pristojnosti 32

4 Ciljne skupine 33

5 Ukrepi 34

5.1 Promocija 34

5.2 Razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev 35

5.3 Dostopnost 37

5.4 Razvijanje in izpeljevanje programov ter dejavnosti 38

5.5 Vpeljevanje spodbud 38

6 Financiranje 38

7 Spremljanje in vrednotenje doseganja ciljev 39

8 Prikaz dejavnosti in ukrepov za uresničevanje Smernic 41

9 Priloga Preglednice 1 – 6 44

10 Viri in literatura 49

SMERNICAM NA POT

Marjeta Cotman, ministrica za delo, družino in socialne zadeve

Analize podatkov o gibanjih na trgu dela, o strukturnih značilnostih aktivnega prebivalstva, še posebej zaposlenih, ter podatki o individualnih dosežkih pismenosti in priložnostih za ohranjanje in izboljševanje individualnih dosežkov pismenosti na delovnem mestu, opozarjajo, da se na slovenskem trgu dela oblikujejo segmenti zaposlenih z lastnostmi, ki ne nudijo dovolj potenciala za nadaljnje razvijanje, ohranjanje in dopolnjevanje temeljnih spretnosti . Omenjena značilnost se nanaša tudi na področje pismenosti na delovnem mestu. V tem segmentu so opazni zlasti:

- nizki izobrazbeni dosežki (okoli tretjina oseb brez srednješolske izobrazbe),
- nizki dosežki v pismenosti (prevladujejo najnižji dosežki v branju, pisanju in računanju),
- dokaj omejene možnosti dostopa do dejavnosti, ki vključujejo branje, pisanje in računanje pri delu (delež oseb, ki največ enkrat na teden berejo ali računajo pri delu, se povzpne tudi nad 70 odstotkov),
- prikrajšanost zaposlenih z nizkimi dosežki v pismenosti in z nižjo izobrazbo, kar se kaže v omejenem dostopu do izobraževanja, ki ga podpira delodajalec.

V mednarodnem merilu sodi Slovenija med države, kjer se ljudje srečujejo tudi s problemom dostopa do razvoja temeljnih spretnosti, med katere sodi tudi pismenost pri delu. Zato se v Smernicah kot rdeča nit prepleta izhodišče, da lahko gospodarsko rast dosegamo le, če je vlaganje v razvoj znanja pravično porazdeljeno med vse skupine zaposlenih.

Da bi presegli dosedanjo prakso - to pa je vlaganje predvsem v spretnosti in veščine najbolj izobraženih v podjetjih - je zelo pomembno usklajeno delovanje vlade in socialnih partnerjev pri ustvarjanju okolja, v katerem bodo tudi nizkokvalificirani in drugače prikrajšani zaposleni lahko razvijali svoje temeljne spretnosti.

Članice Evropske unije so že dosegle soglasje o tem, da sta pismenost in računanje kompetenci, ki sodita med temeljne spretnosti. V Sloveniji je strokovni svet za izobraževanje odraslih s sprejetjem programov usposabljanja za življenjsko uspešnost za različne ciljne skupine opredelil še druge temeljne spretnosti, ki jih ljudje potrebujemo za uspešno delovanje in ohranjanje kakovosti življenja v družbi znanja; mednje sodijo tudi zmožnost vseživljenjskega učenja, aktivno državljanstvo in socialne veščine.

Pri tem je naloga vlade, da zagotovi prikrajšanim skupinam zaposlenih razvijanje teh temeljnih spretnosti in tako povečuje mobilnost in konkurenčnost posameznikov, pa tudi podjetij. Med naloge delodajalcev pa sodijo ustvarjanje takšnega delovnega okolja, v katerem bodo zaposleni lahko razvijali spretnosti za specifične poklice, kariere ali položaje, ter razvijanje kakovostni delovnih mest, na katerih bodo zaposleni temeljne in specifične spretnosti lahko ohranjali in razvijali.

Mag. Samo Hribar Milič, generalni direktor Gospodarske zbornice Slovenije

V Sloveniji se, tako kot še v mnogih državah Evropske unije, srečujemo z vse močnejšo strukturno brezposelnostjo. Na eni strani še vedno brezposelni, ki čedalje dlje ne morejo dobiti zaposlitve, na drugi izjemne težave delodajalcev, da bi dobili ustrezne delavce. Pogosto delodajalci tudi kritično ugotavljamo, da imamo neustrezen šolski sistem, ki daje ljudi s kompetencami, po katerih ni povpraševanja, ne uspe pa mu zagotoviti osebja, ki bi lahko zadostilo resničnim potrebam.

Vendar tudi med zaposlenimi vse pogosteje opažamo vse večje pomanjkanje kompetenc – tako temeljnih spretnosti zaposlenih kot posebnih, povezanih s procesi v podjetjih. Na eni strani globalizacija in tehnološki razvoj nenehno porajata potrebo po prilagajanju, spreminjanju in pridobivanju novih spretnosti, na drugi pa tudi tekmovalnost na trgu dela narekuje vsem zaposlenim, da se sami odločijo za različne oblike usposabljanja in vseživljenjskega učenja.

Pospešeno vlaganje v znanje in nove kompetence ljudi je nujno, saj Slovenija še vedno večji del svojega bruto domačega proizvoda ustvari z izdelki in storitvami z nizko dodano vrednostjo. Vendar pa bo pri tem neogibno najtesnejše sodelovanje med vlado, sindikati in delodajalci. Tudi breme stroškov in organizacije teh procesov si bodo naštete organizacije morale razdeliti. Zgolj ob upoštevanju trga bodo delodajalci v te procese vlagali le zelo malo; to pomeni, da bodo zaposleni še naprej obsojeni na sorazmerno ozek krog kompetenc ali temeljnih spretnosti. Zaposleni bodo morali prevzeti večjo odgovornost za sodelovanje v različnih programih in pri njihovi pripravi, država pa bo morala, ob sprejetju same strategije razvoja temeljnih spretnosti zagotoviti ustvarjanje programov in njihovo upoštevanje v finančnih načrtih. Več denarja bo morala nameniti za ta projekt, sicer bomo, kar zadeva izobraževanje, še naprej v brezizhodnem položaju, saj bomo morali uvažati delavce iz držav zunaj Evropske unije.

Ob vsem tem moramo biti pozorni tudi na izide meritev, ki kažejo, da je Slovenija po dosežkih pismenosti med najslabše razvitimi državami. Izide moramo vzeti kot skrajno opozorilo, da potrebujemo ne le novo strategijo, temveč tudi konkreten in čim hitrejši akcijski načrt, ki ga bomo hoteli in znali tudi uresničiti. Pri tem so smernice dobra podlaga, predlagani ukrepi, usmerjeni v posamezne skupine, predlagane spodbude in viri financiranja pa omogočajo hitro uresničitev. Še posebno pomembni pa sta dostopnost do programov in njihova promocija – tako med zaposlenimi kot med delodajalci. Pri tem je zelo pomembna vloga socialnih partnerjev, sindikatov in delodajalcev, ki morajo prevzeti odgovornost za to, da se programi v Sloveniji razvijejo in oblikujejo v skladu s tržnimi potrebami in razvojnimi ambicijami Slovenije.

mag. Dušan Semolič, predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Izobraževanje in usposabljanje vseh zaposlenih sta kritična dejavnika za ohranjanje socialnega modela razvoja Slovenije. To velja še posebno za zaposlene, ki se že dalj časa niso izobraževali in usposabljali ter praviloma delajo na delovnih mestih, ki jim ne omogočajo niti učenja niti napredovanja na zahtevnejša delovna mesta. Pogosto je njihova zaposlitev tudi ogrožena, zaradi odpravljanja ali spreminjanja proizvodnje in organizacije dela. Da bi se to lahko spremenilo, je treba predvsem spodbuditi posameznike, lastnike kapitala in sindikalne organizacije k načrtnemu vlaganju v razvijanje temeljnih spretnosti zaposlenih na manj zahtevnih delovnih mestih. Gre za spretnosti interaktivne uporabe orodja (tehnologije, informacij, jezika, simbolov), spretnosti vzajemnega delovanja v heterogenih skupinah in zmožnosti neodvisnega delovanja. Te spretnosti so najpomembnejše za vsakega od nas ne glede na to, kje in kaj dela, so temelj, brez katerega ne moremo uresničevati niti osebnih ciljev – donosne zaposlitve, primerne plače, osebnega zdravja, niti družbenih - ekonomske produktivnosti, demokratičnih procesov, socialnih omrežij in povezanosti, človekovih pravic, ekološkega ravnovesja.

Z razvijanjem temeljnih spretnosti si delavci lahko izboljšajo položaj, delodajalci pa povečajo uspešnost in tekmovalnost podjetja. To seveda ni lahko naloga, niti za zaposlene, niti za delodajalce. Zaposlenim učenje pogosto ne pomeni priložnosti za lastni napredek – osebni in na trgu dela, delodajalci pa so usmerjeni predvsem v izobraževanje svojih najpomembnejših kadrov. Zato je tudi država v socialnem sporazumu sprejela obveznost za razvijanje spodbud za delodajalce in zaposlene, da bodo več vlagali v izobraževanje in usposabljanje. V Smernicah je ta obveznost že operacionalizirana – z ukrepi, namenjenimi zaposlenim na ogroženih delovnih mestih in tistim, ki želijo svoje temeljne spretnosti izboljšati.

V Smernicah strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih je poudarjena vloga sindikatov in zdaj imamo priložnost, da te deklarativne zaveze osmislimo z dejanji. S tem, ko pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev konkretiziramo in vključimo v kolektivne pogodbe za posamezno dejavnost in za posameznega delodajalca, imamo sindikati možnost uveljaviti te pravice v praksi.

Še pomembnejša naloga, ki jo imamo sindikati z uveljavljanjem Smernic, pa je ustvariti med člani sindikatov in vsemi zaposlenimi ustrezno vzdušje za izobraževanje in usposabljanje, graditi miselnost, da je stalno izobraževanje, spopolnjevanje in usposabljanje nujen pogoj za poklicni in osebnostni razvoj ter kariero vsakega posameznika ter da mora k temu nekaj prispevati tudi sam.

Za skupno uresničevanje Smernic od države pričakujemo, da bo zagotovila določena sredstva za delovanje sindikatov na tem področju.

UVOD

Predlog Smernic strategije razvoja temeljnih spretnosti in pismenosti zaposlenih (v nadaljevanju Smernice) je bil pripravljen na podlagi izsledkov raziskovalnega projekta Delovno mesto kot dejavnik razvoja temeljnih spretnosti (Ivančič, Andragoška spoznanja, 2004), ki sta ga sofinancirala Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. V projektu so bili posebej obdelani podatki o zaposlenih, njihovih dosežkih na področju pismenosti, priložnostih, ki jih imajo na delovnih mestih za ohranjanje in razvijanje pismenosti ter vplivu na njihovo konkurenčnost na trgu dela iz mednarodne raziskave o pismenosti odraslih (Možina, 2001). Leta 2007 je Andragoški center Slovenije s finančno podporo Evropskega socialnega sklada Smernice in Ministrstva za šolstvo in šport vsebinsko dopolnil in pripravil za objavo v publikaciji.

Smernice so eden od instrumentov, s katerim lahko država pospeši uresničevanje strateških in operativnih ciljev Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih (Re NPIO, 2004) in pripomore k razvoju temeljne infrastrukture na tem področju (Re NPIO, poglavji 3.2 in 3.4).

S Smernicami prispeva slovenska andragoška stroka tudi k uresničevanju evropskih priporočil[1] za razvoj ključnih kompetenc, zagotavljanje pravičnosti ter povečevanje dostopa do izobraževanja izobrazbeno in drugače prikrajšanim skupinam odraslih. Priporočila so bila sprejeta po letu 2004 v skladu s programom in poročili Evropske unije o uresničevanju programa Izobraževanje in usposabljanje 2010.

[1] EU Program Izobraževanje in usposabljanje 2010 (2002), Sklepi Sveta in predstavnikov držav članic o vlogi razvoja spretnosti in veščin pri spodbujanju ciljev Lizbonske strategije (UL EU, 24. 11. 2005, C202/3-4) in Priporočila evropskega parlamenta in sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenja (UL EU, 30. 12. 2006, 194/10-18), Sporočilo svetu in Evropskemu parlamentu učinkovitost in pravičnost evropskih sistemov izobraževanja in usposabljanja SEC (2006)1091.

Rdečo nit v priporočilih Evropske unije pomenijo razvijanje partnerstva, povečanje vlaganja, kakovosti in učinkovitosti v izobraževanju – ta pa ne sme ogrožati pravičnosti izobraževalnih sistemov. Priporočila o vlogi razvoja ključnih kompetenc dajejo »ministrom za izobraževanje ključno vlogo pri zagotavljanju učinkovitih strategij za razvoj spretnosti in veščin in poudarjajo pomen tesnega sodelovanja med vsemi ustreznimi ministrstvi«, ker »gospodarske rasti ni mogoče doseči, če je vlaganje v spretnosti in veščine omejeno na visoko izobražene. Znaten gospodarski napredek se lahko doseže tudi z izboljšanjem ključnih veščin in z ureditvijo potreb nizko kvalificiranih in prikrajšanih skupin« (Sklepi sveta in predstavnikov vlad 2005).

V Evropi so tudi sindikati in delodajalci sprejeli Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj spretnosti in kvalifikacij (marec 2002), da bi pospešili razvijanje učečih se organizacij, ki so sposobne opredeliti in hitro mobilizirati ključne spretnosti svojih zaposlenih, prepoznati te spretnosti in spodbujati njihov razvoj. Opredelili so vlogo socialnih partnerjev in prioritete na državni in podjetniški/panožni ravni. Uresničevanje okvirja zagotavljajo s promocijo ključnih spretnosti in spremljajo z letnimi poročili (2003, 2004, 2005, 2006) o spremembah in napredku ter z evalvacijo učinkov na podjetniški in individualni ravni.

Smernice sestavljata dva dela: Izhodišča in Predlog.

V Izhodiščih so predstavljene utemeljitve in razlogi za pripravo Smernic (pomen vlaganja v zviševanje temeljnih spretnosti zaposlenih, ukrepi nekaterih držav na tem področju) in opredeljeni pojmi, ki se uporabljajo za temeljne spretnosti. S kvantitativnimi in kvalitativnimi kazalci so ponazorjeni izobrazbena sestava delovno aktivnega prebivalstva in potrebe delodajalcev po delavcih, problem pismenosti zaposlenih v Sloveniji, njihovi dosežki v pismenosti, njihove priložnosti za rabo branja, pisanja in računanja na delovnem mestu ter vlaganje v nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje. Posebej so predstavljeni dozdajšnji ukrepi za razvoj pismenosti pri nas.

Predlog Smernic sestavljajo cilji, pravno formalna podlaga, ciljne skupine, institucije, postopki in pristojnosti. Kot prednostne ciljne skupine so opredeljeni:

- nekvalificirani in polkvalificirani delavci v primarnih dejavnostih, gradbeništvu in predelovalni industriji,
- zaposlene osebe v kvalificiranih kmetijskih, industrijskih in obrtnih poklicih.

Zaposleni, starejši od 40 let, so obravnavani prednostno.

Ukrepi za razvoj pismenosti so razvrščeni v 5 področij:

1. promocija,
2. strategije in prijemi za prepoznavanje primanjkljajev,
3. izboljševanje dostopnosti,
4. razvoj in implementacija programov in aktivnosti za odpravljanje primanjkljajev,
5. spodbude za vlaganje v razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu za posameznike in podjetja.

Predlog Smernic daje tudi priporočila za financiranje razvijanja temeljnih spretnosti zaposlenih ter določa kazalce za spremljanje in vrednotenje doseganja ciljev Smernic. Kazalci so razvrščeni v dve skupini: v kazalce o udeležbi zaposlenih v programih za zviševanje ravni pismenosti ter v ukrepe/spodbude delodajalcev in vlade za razvijanje pismenosti zaposlenih.

I

IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE SMERNIC

1 Pomen vlaganja v razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih

Potreba po bolje izobraženi delovni sili z razvitim kognitivnim znanjem in spretnostmi se praviloma utemeljuje z dvema med seboj povezanima dejavnikoma sprememb v sodobnih poindustrijskih družbah. Prvi dejavnik pomeni širjenje informacijske tehnologije, ki pelje k novim oblikam organizacije dela, povezanim s postfordizmom in novimi upravljavskimi strategijami (»ploska organizacija«, »visoko učinkovito delovno mesto«). Te spremembe zahtevajo multikvalificiranost zaposlenih in njihovo vse večjo prožnost. Spremenjene strukture dela, prakse zagotavljanja kakovosti, razvoj tehnologije, diverzifikacija za tržne niše, vse to zahteva bolj razvite pisne spretnosti tudi sicer dobro usposobljene delovne sile. Drugi dejavnik je naraščajoča internacionalizacija svetovne proizvodnje, vlaganja in trgovine. Ker so nacionalna gospodarstva vse bolj odvisna od mednarodnih naložb in mednarodnih trgov, morata tudi izobraževanje in usposabljanje zaposlenih potekati po mednarodnih standardih. Nacionalna konkurenčna prednost pomeni tekmovanje z novimi industrializiranimi državami z nižjimi plačnimi strukturami in stroški poslovanja. Za razvita industrijska gospodarstva je izbirna konkurenčna strategija vlaganje v razvoj spretnosti na višjih ravneh, ki proizvajajo za mednarodni trg blago z visoko dodano vrednostjo. Utemeljitev je pogosto zajeta v formuli: *visoke kvalifikacije = visoka dodana vrednost = ekonomska rast = visoke plače in življenjski standard*. Vse bolj se poudarja, da je ta pot »skoraj gotovo edina dolgoročna preživetvena strategija v visoko razvitih gospodarstvih«.

Drouin (1990, str. 52) poudarja, da resnična poindustrijska revolucija ni storitvena revolucija temveč možganska, v kateri se vrednost ustvarja »predvsem z izurjenimi možgani in manj z izurjenimi rokami«. Pod temi pogoji postaja razvoj pismenosti sredstvo za vzgajanje delavcev, ki so zavezani podjetniškim ciljem, ali, kot pravi Drucker: *»Na znanju temelječa organizacija zato zahteva od vsakega [člana], da prevzame odgovornost za organizacijske cilje, prispevek in ravnanje« (Drucker 1993, str. 108).*

Na splošno se privzema, da je pismenost kritični dejavnik v podjetniški in individualni uspešnosti. Pismenost je pomembna, ker vpliva na sposobnosti človeških potencialov, kar delodajalci postopno ugotavljajo šele v zadnjem času. En razlog za ta premik je to, kar ekonomisti imenujejo »paradoks produktivnosti«. Kljub velikim naložbam v opremo, stroje in orodje, posebno high-tech, produktivnost ni na pričakovani ravni. Po večletnih analizah se je v nekaterih državah (Kanada) začela oblikovati evidenca, ki del odgovornosti za to pripisuje neustreznim spretnostim in usposobljenosti zaposlenih. Še tako velike naložbe v tehnologijo brez ustreznega izobraževanja in usposabljanja delodajalcev in zaposlenih ne bodo omogočile izrabe vseh potencialov.

Nekatere industrijske države priznavajo, da imajo precejšen primanjkljaj v temeljnih spretnostih. Odpravljanje tega primanjkljaja z izobraževanjem in usposabljanjem bo izboljšalo produktivnost in gospodarsko konkurenčnost. Primeren ukrep za to vidijo v promociji razvijanja temeljnih spretnosti in zviševanju njihove ravni pri trenutni in prihodnji delovni sili. Proučevanje OECD dokazuje, da zviševanje povprečne usposobljenosti bolj vpliva na ekonomsko rast kakor osredotočenost na zelo usposobljene posameznike.

Na individualni ravni so razlike v spretnostih pismenosti pomembno povezane z značilnostmi, kot so stabilna zaposlitev, dohodki, tveganje brezposelnosti in prejemanje socialnih pomoči. Pismenost pomembno vpliva na dohodke tudi neodvisno od izobrazbe. V številnih državah, med katere sodi tudi Slovenija, je pojavnost brezposelnosti pri populaciji z nizkimi dosežki pismenosti skoraj dvakrat tolikšna kot pri populaciji s srednjimi, višjimi in visokimi dosežki (OECD, 2000).

2 Ukrepi in dejavnosti za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih

Posamezne države so na podlagi rezultatov izsledkov analiziranja dosežkov pismenosti že oblikovale izhodišča za različne dejavnosti, namenjene razvoju pismenosti izbranih ciljnih skupin. Irska Nacionalna agencija za pismenost odraslih (NALA) je leta 2002 izoblikovala strategijo o temeljnem izobraževanju na delovnem mestu (Workplace Basic Education Strategy). Temu vprašanju namenjajo veliko pozornosti tudi v Veliki Britaniji, nekaterih skandinavskih državah, Združenih državah Amerike in Kanadi. Ne ukvarjajo se zgolj z razvijanjem in implementacijo dejavnosti za razvoj pismenosti na delovnem mestu, marveč tudi s proučevanjem učinkov pomanjkljivih temeljnih spretnosti na produktivnost in uspešnost podjetij in na individualne dosežke posameznikov.

O pomenu vlaganja v razvoj temeljnih spretnosti za izboljšanje konkurenčnosti na nacionalni in podjetniški ravni govorijo tudi dokumenti Evropske unije, ki poudarjajo pomen uresničevanja koncepta vseživljenjskega učenja za izboljševanje evropske konkurenčnosti[2]. Tudi slovenski nacionalni strateški in razvojni dokumenti za preteklo[3] in novo obdobje[4], izhajajoč iz problemov neustrezne izobraženosti aktivnega prebivalstva, poudarjajo, da je nujno več

[2] Program Usposabljanje in izobraževanje 2010 (2002), v katerem so združeni programi in priporočila s področja izobraževanja odraslih, poklicnega in visokošolskega izobraževanja in na podlagi katerega sta komisija in Evropski parlament sprejela vrsto priporočil, pomembnih za razvijanje temeljnih spretnosti in pismenosti odraslih (glej opombo v Uvodu).

[3] Strokovne podlage za Strategijo gospodarskega razvoja do leta 2006, Strokovne podlage za Strategijo razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006.

vlagati v razvoj človeških virov. Med ukrepi so posebno v ospredju izboljševanje dosežkov pismenosti in povečevanje udeležbe odraslih v izobraževanju ter mehanizmi za povečanje odgovornosti in motivacije delodajalcev za vlaganje v izobraževanje in razvoj zaposlenih.

Kot eden od bistvenih problemov konkurenčnosti slovenskega gospodarstva se omenja proizvodnja s premajhno dodano vrednostjo. Še vedno se ohranjajo manj zahtevne proizvodnje, ki temeljijo na nizkokvalificiranem delu, prehod h gospodarstvu, ki temelji na znanju in kompleksnih spretnostih, poteka prepočasi. Odprava ali selitev preprostih proizvodenj v regije z nižjimi stroški dela bosta sprostila delovno silo, ki se zaradi primanjkljajev v temeljnih spretnostih ne bo sposobna pravočasno opremiti s spretnostmi in kvalifikacijami za drugo zaposlitev in bo obsojena na brezposelnost. Izboljševanje konkurenčnosti po eni strani, po drugi strani pa zagotavljanje zaposljivosti slabše usposobljenih delavcev zahteva večje in načrtnejše vlaganje tudi v zaposlene s pomanjkljivimi kvalifikacijami. Navsezadnje je treba upoštevati tudi povečevanje medgeneracijskega neskladja v znanju in spretnostih delovno aktivnega prebivalstva, ki ga je treba odpraviti z večjim vlaganjem v skupine zaposlenih, ki so navadno od teh priložnosti odrinjene. Optimalni razvoj in izrabo obstoječih kadrovskih virov zahteva tudi manjši priliv mladih rodov iz izobraževanja.

Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih (ReNPIO 2004) skladno s konceptom vseživljenjskega učenja kot sestavino prvega strateškega cilja do leta 2010 (povečevanje udeležbe v splošnem neformalnem izobraževanju) posebej omenja razvoj temeljnih spretnosti in pridobivanje novih.

3 Opredelitev nekaterih pojmov

Definiranje in umeščanje temeljnih spretnosti v strokovni literaturi ni enopomensko. Obstajajo številne definicije in tudi zelo različna poimenovanja. Temeljna podlaga za evropsko in nacionalne izobraževalne politike in politike trgov dela so izsledki študije DeSeCo (1999 – 2002) in opredelitve v mednarodni raziskavi o pismenosti odraslih (OECD 2000).

Na podlagi izsledkov študije DeSeCo je evropski parlament v svojem Priporočilu (2006) opredelil ključne kompetence kot kompetence, nujne za vse vloge, ki jih opravljajo odrasli. Ključne kompetence morajo izpolnjevati tri temeljna merila:

1. Prispevajo naj k razvijanju merljivih ekonomskih, socialnih in družbenih koristi za posameznika, podjetje in družbo;
2. So instrument, ki pomaga posameznikom, da se spoprijemajo s pomembnimi zahtevami in izzivi v širokem spektru raznolikih okolij; to pomeni, da morajo ključne kompetence koristiti posameznikom na različnih področjih v življenju – na trgu dela, v osebnem življenju in političnem angažiranju;
3. So pomembne za vse posameznike, ne samo za specialiste (poudarek za vse posameznike), zato, da bi pripomogle k zmanjševanju enostranskega poudarka na kompetencah, ki so potrebne v nekaterih specifičnih poklicih, karierah ali socialnih položajih.

[4] Resolucija o Nacionalnem programu za izobraževanje odraslih do leta 2010 (Ur. l. RS, št. 70/04, Državni razvojni program 2007 – 2013 (maj 2006), Strategija razvoja Slovenije 2007 – 2013, Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji (november 2005); Strategija vseživljenjskosti učenja (julij, 2007).

Ključne kompetence so razvrščene v tri širše kategorije, tako da omogočajo posameznikom interaktivno uporabo orodij, vzajemno delovanje v heterogenih skupinah in neodvisno delovanje. Ključne kompetence določajo na eni strani zahteve sodobnega življenja (tehnologija, globalizacija, kompleksnost družbe, staranje) in na drugi strani narava osebnih in družbenih ciljev. Osebni cilji so opredeljeni s kazalci: donosna zaposlitev, osebno zdravje, varnost, politična udeležba in socialna omrežja. Družbeni uspeh pa določajo: ekonomska produktivnost, demokratični procesi, pravičnost, človekove pravice in ekološko ravnotežje.

Glede na potrebe gospodarstva ločijo avtorji tri tipe pismenosti:

- temeljna, funkcionalna in dopolnjevalna pismenost;
- nove temeljne spretnosti: uporabnost jezikovnega znanja, kritično mišljenje, reševanje problemov, informacijska pismenost;
- elitna pismenost – visoka raven obvladovanja pismenosti predmetov ali disciplin, s čimer razumemo obvladovanje rabe ustreznega strokovnega jezika in literature.

V predlogu Smernic sta uporabljena dva pojma – 'pismenost na delovnem mestu' in 'temeljne spretnosti', ki sta zelo podobno opredeljena, le da pismenost na delovnem mestu povezuje temeljne spretnosti z opravljanjem specifičnega dela ali nalog, pojem temeljne spretnosti pa je uporabljen v pomenu, kot je opredeljen v Priporočilih evropskega parlamenta in sveta (2006). Kot pismenost na delovnem mestu razumemo obvladovanje pisanega in govorjenega jezika, matematike in kognitivnih spretnosti, ki jih delavci uporabljajo pri opravljanju specifičnega dela. Čeprav se pojma 'pismenost na delovnem mestu' in 'temeljne spretnosti' pogosto uporabljata kot sinonima, je razlika med njima pomembna, posebno pri uporabi v poslovnih in industrijskih programih.

Temeljne spretnosti, najtesneje povezane z zaposlitvijo, obravnava Študija o razvoju temeljnih spretnosti (Shaw, 1998). Posebno poudarja štiri temeljne spretnosti:

- ključne spretnosti: komunikacija, računanje, informacijska tehnologija, zboljšanje lastnega učenja in delovanja, reševanje problemov, delo z drugimi;
- spretnosti za zaposlovanje: komunikacija, procesiranje informacij, prilagodljivost, neodvisno odločanje, pravice in dolžnosti, učenje za svoj razvoj, jeziki, iniciativnost in ustvarjalnost, kritičnost, upravljanje delovnih procesov;
- podjetništvo: nekatere spretnosti se prepletajo s prej navedenimi (npr. komunikacije, procesiranje informacij, učenje, računanje, delovanje z drugimi), druge v tej skupini pa so: obvladovanje negotovosti, etičnost, sprejemanje napak in njihovo popravljanje, uporaba osebnih zvez in socialnih mrež;
- upravljavske spretnosti: analitično razmišljanje, razvijanje delovnih skupin, vodenje, svetovanje, ustvarjalnost, osredotočenost na dosežke, obvladovanje sprememb, stresa, pogajanje in prepričevanje, samozaupanje, komunikacija, svetovanje[5].

[5] Druge štiri pa so: temeljne spretnosti (branje, pisanje, govorjenje, računanje); življenjske spretnosti (t.im. life skills – osebnostna rast, odnosi z drugimi, obvladovanje posebnih položajev v izobraževanju, pri delu, doma, v prostem času v skupnosti); socialne spretnosti in aktivno državljanstvo (družbena aktivnost, komunikacija, sodelovanje z drugimi, poznavanje skupnosti, vloge in odnosi v demokratični družbi, dolžnosti, odgovornosti, pravice, moralni kodi in vrednote, načela reprezentativne demokracije, vladavina prava, socialna pravičnosti, človekove pravice).

Študija je tudi pokazala, da pripisujejo strokovnjaki odgovornost za razvoj teh spretnosti ustanovam v sistemu izobraževanja mladine (osnovne in poklicne šole) in odraslih ter podjetjem.

Vprašanja o razvitosti temeljnih spretnostih pri delovni sili, podatki o povpraševanju po teh spretnostih na trgu dela in njihovo merjenje so izjemno pomembni tudi za politiko izobraževanja in zaposlovanja, nacionalno in evropsko. V evropskih politiki so na seznam teh spretnosti navadno uvrščene: timsko delo, aktivno poslušanje, prepričevanje, horizontalna komunikacija, komunikacija s strankami, reševanje problemov, obvladovanje konfliktov, medkulturne kompetence, pogajalske spretnosti v različnih okoliščinah, spretnosti za samozaposlitev, spretnosti iskanja dela itn. Članice Evropske unije so že dosegle soglasje o tem, da sta pismenost in računanje[6] kompetenci, ki sodita med temeljne spretnosti, o drugih skupinah pa se še pogajajo ob pripravah na novo raziskavo OECD.

4 Izobrazbena sestava in pismenost delovno aktivnega prebivalstva

4.1 Izobrazbena sestava delovno aktivnega prebivalstva

V Sloveniji se je izobrazbena sestava prebivalstva, starega 15 let in več, v 11-letnem obdobju (popis 1991 in 2002) vidno izboljšala. Delež odraslih brez izobrazbe, odraslih z nepopolno osnovno šolo in s končano osnovno šolo se je s 47,2 odstotka znižal na 33,1 odstotka; s srednjo izobrazbo se je od 43,1 odstotka povzpel na 54,1 odstotka; z višjo in visoko izobrazbo pa z 8,9 odstotka na 13 odstotkov (slika 1).

Slika 1

Primerjava izobrazbene sestave prebivalcev, starih 15 in več let, leta 1991 in 2002 v odstotkih

Vir: SURS. Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, preglednica 1 v prilogi

Po podatkih popisa prebivalstva je v Sloveniji leta 2002 znašal delež odraslih prebivalcev, starih od 25 do 64 let, z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo, 75,9 odstotka (slika 2).

[6] Program testiranja generičnih spretnosti za delo (Job related assessment research programme) (OECD, 2006).

Slika 2

Prebivalstvo Slovenije, staro od 25 do 64 let, po izobrazbi in starostnih kategorijah v letu 2002, v odstotkih

Vir: SURS. Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, 2002; preglednica 2 v prilogi

Sestava v srednji izobrazbi, katere delež dosega skupaj 58,8 odstotka, je manj ugodna, kot bi sklepali na podlagi tega deleža: od tega ima 31 odstotkov prebivalstva, starega od 25 do 64 let, le nižjo in srednjo poklicno izobrazbo in le 27,8 odstotka srednjo splošno ali strokovno izobrazbo, ki je pogoj za vključitev v terciarno izobraževanje in po mnenju strokovnjakov zagotavlja dosežke pismenosti, ki omogočajo normalno delovanje v »družbah znanja«. Pri deležu prebivalstva s pridobljeno terciarno izobrazbo pa precej zaostajamo za razvitejšimi državami (17,1 odstotka v primerjavi s 34 odstotki Norveška, 32 odstotki Finska, 25 odstotki Irska, 22 odstotki Nemčija ipd.)[7].

Delež odraslega prebivalstva z doseženo najmanj srednjo izobrazbo je v Sloveniji višji kot v povprečju v državah članicah OECD, je pa nižji kakor v skandinavskih državah, Nemčiji, Češki, Slovaški in Poljski[8] (preglednica 1).

[7] Eurostat, Statistics in Focus, Theme 3, 19/2002, 29/2002, 15/2003, 16/2003.

[8] Mednarodna klasifikacija izobraževanja Isced 1997 pojmuje stopnje izobraževanja kot široke kategorije, ki v vseh izobraževalnih sistemih, niso prepoznavne tako, kot so definirane. Najmanj srednješolska izobrazba po Iscedovi lestvici 1997 obsega tele stopnje: višje sekundarno izobraževanje (3 A, 3 B, 3 C), posekundarno neterciarno izobraževanje (4 A, 4 B), prvo in drugo obdobje terciarnega izobraževanja (5 A, 5 B), drugo obdobje terciarnega izobraževanja. (ReNPIO (2004) : 14).

Preglednica 1

Prebivalci z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v izbranih državah Evropske unije (starost 25 – 64 let) v odstotkih

Država	2002	2004	2006	Država	2002	2004	2006
EU27	65,8	68,3	70,0	Madžarska	71,4	75,3	78,1
EU25	65,5	68,1	69,7	Irska	60,3	63,0	66,2
EU15	62,4	65,1	66,7	Italija	44,1	49,3	51,3
				Nizozemska	67,8	70,9	72,4
Avstrija	78,3	80,2	80,3	Norveška	85,8	87,4	88,4
Bolgarija	71,6	71,7	75,5	Poljska	80,9	83,6	85,8
Češka	87,9	89,1	90,3	Slovaška	86,0	87,0	88,8
Danska	81,1	81,2	81,6	Slovenija	77,0	79,7	81,6
Finska	75,0	77,6	79,6	Švedska	81,4	82,9	84,1
Francija	64,1	65,4	66,9	Švica	86,9	86,8	
Nemčija	83,0	83,9	83,3	Velika Britanija	66,2	70,6	72,6

Vir: Eurostat, Labour Force Survey

Izobrazbeni dosežki delovno aktivnega prebivalstva so nekoliko ugodnejši od dosežkov aktivnega prebivalstva, saj niso zajeti brezposelni, ki imajo praviloma manj ugodno izobrazbeno sestavo, in prav tako tudi ne osebe zunaj trga delovne sile. Ne glede na to nacionalni statistični podatki za konec leta 2005 kažejo, da je v sestavi tega prebivalstva še vedno 123.348 oseb (18,3 odstotka) brez srednješolske izobrazbe, nadaljnjih 179.687 (27 odstotkov) pa jih ima končano srednjo poklicno šolo. V strukturi zaposlenih torej 303.000 (45 odstotkov) zaposlenih nima dosežene izobrazbe, ki je pogoj za nadaljevanje šolanja na terciarni ravni in kazalnik dosežkov pismenosti, potrebnih za uspešno delovanje v sodobnih informacijskih družbah.

Različne dejavnosti so glede izobrazbene sestave v dokaj različnem položaju. Po deležu zaposlenih, ki nimajo srednješolskega spričevala, so posebno kritične dejavnosti: gradbeništvo (35,2 odstotka), kmetijstvo, lov in gozdarstvo (31,3 odstotka), predelovalna industrija (31,5 odstotka). Tudi gostinstvo je s 25 odstotki precej nad povprečjem. Če upoštevamo deleže s poklicno izobrazbo, imajo te dejavnosti precej nad polovico zaposlenih s strokovno izobrazbo, ki ne omogoča vključevanja v terciarno izobraževanje. Več kot polovica vseh zaposlenih brez srednješolskega spričevala je v predelovalni industriji (slika 3).

Slika 3
Zaposlene osebe po stopnjah strokovne izobrazbe po dejavnostih, stanje 31. 12. 2005 v odstotkih

Vir: SURS, Anketa o delovni sili, preglednica 3 v prilogi

Tudi med panogami predelovalne industrije so precejšnje razlike glede na doseženo strokovno izobrazbo: največji delež, več kot 39 odstotkov – brez srednje izobrazbe izkazuje proizvodnja pohištva in lesa, sledijo proizvodnja tekstila z 38,6 odstotka, proizvodnja usnja in usnjenih izdelkov 38 odstotkov, proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih – mas 33,9 odstotka ter proizvodnja električne in optične opreme in kemikalij z 32 odstotki. Ostale dejavnosti imajo 30 odstotkov in manj, vendar je število oseb zaradi velikosti teh panog dokaj visoko (slika 4).

Slika 4

Zaposlene osebe po stopnjah strokovne izobrazbe v predelovalni industriji, stanje 31. 12. 2005 v odstotkih

Vir: SURS, Anketa o delovni sili, preglednica 4 v prilogi

Izobrazbena sestava zaposlenih se je v zadnjih dveh desetletjih izboljševala z odlivom slabše izobražene delovne sile in zaposlovanjem bolje izobražene, kakršno zahteva prestrukturiranje gospodarstva. Podatki o sprotnih potrebah delodajalcev po delovni sili za obdobje od 1999 do 2005 pa ne kažejo takšnega gibanja. Delež potreb po prvi in drugi stopnji izobrazbe se je sicer znižal z 31,6 odstotka v letu 1999 na 30,3 odstotka v letu 2005, vendar so nekoliko narasle potrebe po nižji in srednji poklicni izobrazbi, tako da sestavlja povpraševanje po izobrazbi, nižji od štiriletne srednje izobrazbe, skoraj dve tretjini celotnega letnega povpraševanja po delavcih (preglednica 5). Dejavnosti z manj ugodno izobrazbeno sestavo izkazujejo tudi velike potrebe po slabše izobraženi delovni sili. Največ pozornosti zbujajo gradbeništvo, kjer povpraševanje po manj izobraženi delovni sili dosega 51 odstotkov vsega povpraševanja, sledi kmetijstvo (49 odstotkov), oskrba z elektriko, plinom in vodo (44 odstotkov) predelovalna industrija pa izkazuje nekaj manj kot 40 odstotkov. S 33 odstotki letnih potreb po manj izobraženih delavcih se uvršča med takšne dejavnosti tudi gostinstvo (slika 5).

Slika 5

Deleži potreb po delavcih z manj kot V. stopnjo izobrazbe v izbranih dejavnostih po letih v odstotkih

Vir: ZRSZ, Letna poročila, preglednica 5 v prilogi.

Slika 6

Prijavljene potrebe po delavcih z manj kot V. stopnjo izobrazbe v predelovalnih dejavnostih z več kot 2500 zaposlenimi v odstotkih

Vir: ZRSZ, Letna poročila, preglednica 6 v prilogi

Med panogami predelovalne industrije, v katerih je zaposlenih več kot 2.500 oseb, so po tem kazalcu problematične predvsem proizvodnja električne opreme (59 odstotkov), obdelava lesa (43 odstotkov) ter proizvodnja pohištva (39 odstotkov) (slika 6).

Med panogami predelovalne industrije z manj kot 2.500 zaposlenimi so po tem kazalcu problematične predvsem proizvodnja usnja (65,5 odstotka), gumarska industrija (55 odstotkov), proizvodnja nekovinskih materialov (51,6 odstotka), koksa in naftnih derivatov (45,5 odstotka) in proizvodnja vozil (44,2 odstotka) (preglednica 6).

Manj ugodna izobrazbena sestava povpraševanja po delavcih kaže tudi slabšo tehnološko razvitost teh dejavnosti, to pa navadno pomeni tudi bolj omejene možnosti za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

4.2 Dosežki v pismenosti delovno aktivnega prebivalstva

Pismenost zaposlenih je predstavljena z izsledki Mednarodne raziskave pismenosti. Pismenost je bila v raziskavi opredeljena kot

> *»sposobnost razumevanja in uporabe tiskanih informacij pri vsakodnevnih dejavnostih doma, na delu in v skupnosti – da bi dosegli cilj in razvijali svoje znanje in potenciale« (OECD, 2000).*

Poudarjamo, da raziskava ne ugotavlja pomanjkljivosti ljudi v pismenosti kot nesposobnost branja, marveč kot sposobnost, ki ni dovolj prožna ali raznolika, da bi omogočala obvladovanje branja potrebnega v vsakdanjem življenju; gre torej prej za probleme pismenosti kakor za probleme nepismenosti. Dosežki v pismenosti se na numerični lestvici prikazujejo kot točke, ki so razdeljene na štiri ali pet težavnostnih ravni. V konceptualizaciji ravni sposobnosti in težavnosti je uporabljen model, po katerem je pismenost sposobnost za procesiranje informacij. Bralne spretnosti omogočajo, da se opravijo kognitivne sposobnosti procesiranja informacij. Število dimenzij procesiranja informacij določa težavnost nalog. Da lahko osebo uvrstimo na posamezno raven pismenosti, mora pravilno rešiti 80 odstotkov nalog na določeni ravni.

Izsledki nacionalne raziskave o pismenosti odraslih, opravljeni v sklopu Mednarodne raziskave o pismenosti odraslih (OECD, 2000) kažejo, da Slovenci, stari od 16 do 65 let, po svojem mnenju nimajo težav z nobeno od treh proučevanih dimenzij pismenosti (besedilno, dokumentacijsko in računsko). Delež tistih, ki menijo, da so skromno ali slabo pismeni, je nizek in se giblje od 11 odstotkov (besedilna pismenost) do 17 odstotkov (računska pismenost), drugi ocenjujejo te svoje spretnosti kot dobre ali odlične. Povsem drugačno sliko pa dajejo izidi te-

stiranja, opravljenega v isti raziskavi. Po dosežkih pismenosti smo se med dvajsetimi sodelujočimi državami uvrstili na dno lestvice – slabše so se izkazale samo še Poljska, Portugalska in Čile. Prevladuje populacija z dosežki na prvi in drugi ravni pismenosti (slika 7).

Slika 7
Dosežki na prvi in drugi ravni besedilne pismenosti, mednarodna primerjava v odstotkih, 1996 in 1998

Vir: Možina, 2001

Dosežke pismenosti najbolje pojasnjujejo štirje ključni dejavniki: dosežena izobrazba, izobrazba staršev, starost, zaposlitveni položaj. Kot kažejo podatki, se boljši dosežki v pismenosti pomembno povezujejo z boljšimi izobrazbenimi dosežki. Štiriletna srednješolska izobrazba deluje kot ločnica, ki loči prebivalce s slabšimi dosežki na področju pismenosti od tistih z boljšimi. Višje ravni pismenosti izkazujejo zaposleni v primerjavi z drugimi zaposlitvenimi položaji. Zaposleni dosegajo višje ravni pismenosti kakor ljudje v drugačnem položaju: brezposelni, upokojenci, gospodinje in kmetje (preglednici 2 in 3).

Preglednica 2

Dosežki v pismenosti in izobrazba – Slovenija, 1998

	Raven 1 %	Raven 2 %	Raven 3 %	Raven 4/5 %	Število
BESEDILNA PISMENOST					
Nedokončana OŠ	92,5	7,1	0,4	-	272
Končana OŠ	59,0	29,8	10,2	0,9	687
Eno ali dvoletna poklicna SŠ	62,8	34,1	3,1	-	159
Triletna SŠ	49,4	38,7	11,6	0,3	632
Srednja šola	20,8	43,1	30,1	5,9	837
Višja šola in več	7,0	36,2	47,9	8,9	375
SKUPAJ	42,1	34,6	20,1	3,2	2962
DOKUMENTACIJSKA PISMENOST					
Nedokončana OŠ	92,6	7,4	-	-	272
Končana OŠ	55,5	28,2	14,6	1,7	687
Eno ali dvoletna poklicna SŠ	64,4	27,2	7,9	0,5	159
Triletna SŠ	46,9	37,3	14,7	1,1	632
Srednja šola	19,8	39,6	31,3	9,2	837
Višja šola in več	8,3	30,6	46,2	15,0	375
SKUPAJ	40,8	31,8	22,1	5,3	2962
RAČUNSKA PISMENOST					
Nedokončana OŠ	85,8	13,3	0,9	-	272
Končana OŠ	51,0	30,7	15,5	2,7	687
Eno ali dvoletna poklicna SŠ	57,3	30,9	11,2	0,6	159
Triletna SŠ	37,2	36,8	22,6	3,4	632
Srednja šola	14,8	34,2	38,1	12,9	837
Višja šola in več	5,1	23,3	45,6	26,0	375
SKUPAJ	34,9	30,4	26,1	8,6	2962

Vir: Možina, 1998

Preglednica 3

Dosežki v pismenosti in zaposlitveni položaj – Slovenija, 1998

	Raven 1 %	Raven 2 %	Raven 3 %	Raven 4/5 %	Število
BESEDILNA PISMENOST					
Zaposlen *	35,6	38,3	23,3	2,8	1683
Dela na kmetiji	78,9	17,3	3,9	-	100
Upokojen	71,8	23,7	4,3	0,2	431
Brezposeln/išče delo	50,9	34,6	13,6	0,9	247
Učenec/študent	11,0	39,2	38,1	11,8	95
Gospodinja	78,1	18,1	3,8	-	102
SKUPAJ	42,2	34,6	20,1	3,2	2958
DOKUMENTACIJSKA PISMENOST					
Zaposlen *	33,6	35,0	26,2	5,3	1683
Dela na kmetiji	81,4	12,3	5,2	1,1	100
Upokojen	73,2	21,2	5,3	0,3	431
Brezposeln/išče delo	45,8	40,6	10,8	2,8	247
Učenec/študent	10,9	32,2	41,5	15,4	95
Gospodinja	77,0	20,6	0,8	1,6	102
SKUPAJ	40,8	31,8	22,1	5,3	2958
RAČUNSKA PISMENOST					
Zaposlen *	27,8	32,0	29,7	10,4	1683
Dela na kmetiji	80,5	14,1	4,4	1,1	100
Upokojen	60,7	26,9	10,7	1,6	431
Brezposeln/išče delo	41,9	34,1	20,1	3,9	247
Učenec/študent	10,9	30,2	43,1	15,8	95
Gospodinja	68,1	23,6	6,7	1,6	102
SKUPAJ	35,0	30,4	26,1	8,6	2958

* Zaposlen pri delodajalcu, v lastnem podjetju ali svobodnem poklicu

Vir: Možina, 1998

Tudi zaposleni so glede na dosežke pismenosti zelo heterogena kategorija. Poleg že omenjenih značilnosti nastajajo precejšnje razlike tudi glede na poklic, položaj pri delu in dejavnost zaposlitve.

Razlike v ravneh pismenosti po poklicnih skupinah so zelo podobne razlikam glede na doseženo stopnjo izobrazbe in dejavnost (preglednica 4).

Preglednica 4

Dosežki v pismenosti in poklic, 1998

	Raven 1 %	Raven 2 %	Raven 3 %	Raven 4/5 %	število
BESEDILNA PISMENOST					
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	23	33	41	3	123
Strokovnjaki	6	37	46	11	164
Tehniki, sorodni poklici	15	40	38	8	257
Uradniki	22	43	31	4	256
Storitveni poklici, trgovci	30	47	21	3	297
Kmetje, gozdarji, ribiči	73	22	5	-	123
Obrtniški in rokodelski poklici	55	35	10	-	223
Upravljavci strojev in naprav	53	37	10	0	453
Poklici za preprosta dela	66	21	9	3	102
Skupaj	37	37	23	3	1998
DOKUMENTACIJSKA PISMENOST					
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	20	26	46	8	123
Strokovnjaki	10	29	48	14	164
Tehniki in drugi sorodni poklici	12	39	35	15	257
Uradniki	22	35	35	8	256
Storitveni poklici, trgovci	30	39	26	5	297
Kmetje, gozdarji, ribiči	74	19	6	1	123
Obrtniški in rokodelski poklici	47	36	16	0	223
Upravljavci strojev in naprav	51	35	13	1	453
Poklici za preprosta dela	58	30	9	3	102
Skupaj	35	34	26	6	1998
RAČUNSKA PISMENOST					
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	14	20	43	24	123
Strokovnjaki	4	24	45	26	164
Tehniki in drugi sorodni poklici	7	32	42	20	257
Uradniki	18	34	37	11	256
Storitveni poklici, trgovci	21	39	30	10	297
Kmetje, gozdarji, ribiči	75	17	7	1	123
Obrtniški in rokodelski poklici	45	33	20	2	223
Upravljavci strojev in naprav	45	34	18	3	453
Poklici za preprosta dela	55	28	13	4	102
Skupaj	30	31	29	11	1998

Vir: Možina, 1998

Najslabši dosežki v besedilni pismenosti so značilni za poklice v spodnji polovici poklicne lestvice, za katere se zahteva manj kot štiriletna srednja šola. Glede na to so posebno problematični kmetijski poklici: pri teh so kar tri četrtine anketirancev uvrščene na prvo raven besedilne, dokumentacijske in računske pismenosti. Pri poklicih za preprosta dela dosega zgolj prvo raven besedilne pismenosti 66 odstotkov zaposlenih, dokumentacijske pismenosti 58 odstotkov in računske pismenosti 55 odstotkov. Tudi pri obrtniških poklicih ter upravljavcih in sestavljavcih strojev se jih pri vsaki od treh dimenzij pismenosti uvršča od 45 odstotkov in 55 odstotkov na prvo raven, dobra tretjina pa na drugo.

4.3 Priložnosti za rabo branja, pisanja in računanja na delovnem mestu

Podobno kot velja za znanje in spretnosti nasploh, si tudi spretnosti pismenosti ne pridobimo enkrat za vselej, marveč se v življenju spreminjajo. Spremembe so pomembno povezane s priložnostmi za njihovo uporabo, ohranjanje in razvijanje. Okolje, v katerem ljudje najpogosteje in največ uporabljajo pisne spretnosti, je delovno mesto ali delovno okolje. Povezanost med profili spretnosti pismenosti in kazalniki sveta dela je zelo kompleksna. Boljša delovna mesta navadno zahtevajo obvladovanje pismenosti na višjih ravneh, zato se na teh delovnih mestih precej pogosteje zaposlujejo ljudje z zelo razvitimi spretnostmi. Vendar je delovno mesto hkrati tudi dejavnik pridobivanja in ohranjanja pismenosti. Ti dve dimenziji pogosto druga drugo krepita: temeljne spretnosti, ki jih prinesemo iz šole, omogočajo več priložnosti za kompleksnejše delo, le-to pa potem pomaga ohranjati in nadalje razvijati pismenosti.

Glede na podatke raziskave o pismenosti (Možina, 1998) ima večina zaposlenih vsaj kakšno priložnost za uporabo branja, pisanja in računanja pri delu, vendar se obseg in raznovrstnost teh priložnosti pomembno razlikujeta po dejavnostih, poklicih, položaju pri delu, doseženi izobrazbi, vrsti zaposlitvenega razmerja. Po omejenosti dostopa do raznovrstnih bralnih virov so na prvem mestu kmetijstvo, gozdarstvo, lov in ribolov; več kot 68 odstotkov zaposlenih v teh poklicih lahko enkrat na teden bere iz največ enega vira. Sledita rudarstvo in predelovalna industrija s 57 odstotki zaposlenih, uvrščenih v to kategorijo, ter gradbeništvo z 52 odstotki zaposlenih. V teh dejavnostih je tudi najbolj omejen dostop do različnih praks pisanja pri delu. Dostop do različnih računskih praks pri delu pa je med dejavnostmi porazdeljen nekoliko enakomerneje.

Še opaznejše so razlike v dostopnosti do branja in pisanja pri delu po poklicnih skupinah. Največji deleži zaposlenih, ki imajo pri svojem delu vsaj enkrat na teden dostop do največ enega bralnega vira, so v poklicnih skupinah na spodnji polovici poklicne hierarhije. Gibljejo se od 55 odstotkov (obrtni in podobni poklici) pa do 84 odstotkov (poklici za preprosta dela). Delo v teh poklicnih skupinah tudi redko omogoča zaposlenim dostop do več kot ene izkušnje pisanja pri delu na teden.

Pri zaposlenih z nižjimi stopnjami izobrazbe (ISCED 0 – 2) doseže delež oseb, ki pri svojem delu niti enkrat na teden ne izkusijo kake bralne priložnosti, dobrih 57 odstotkov, pri kategoriji ISCED 3 še dobrih 17 odstotkov, pri najbolj izobraženih (ISCED 5 – 7) pa le še 2,5 odstotka. V kategoriji z najnižjo izobrazbo ima skoraj 88 odstotkov zaposlenih enkrat na teden dostop do največ dveh različnih bralnih izkušenj, dobrih 60 odstotkov uvrščenih v ISCED 5 – 7 pa si lahko pridobi najmanj 4 različne bralne izkušnje na teden.

Še bolj so za dostop do različnih praks pisanja pri delu prikrajšane nižje izobrazbene kategorije: 69 odstotkov jih nima priložnosti izkusiti niti ene prakse pisanja pri delu na teden, le približno štirje odstotki pa izkusijo tri ali štiri različne prakse. Nasprotno pa 24 odstot-

kov zaposlenih z doseženo izobrazbo na ravni ISCED 5 – 7 enkrat na teden izkusi tri, 21 odstotkov pa štiri različne prakse pisanja pri delu.

Pri rabi bralnih spretnosti in spretnosti pisanja pri delu so najbolj prikrajšani zaposleni z doseženo prvo ravnjo pismenosti. Delež tistih, ki so se znašli pod povprečjem, je pri prvi ravni praviloma dokaj visok, pri drugi pa je precej manjši. Tudi primerjava razlik med drugo in tretjo ravnjo ter prvo in drugo ravnjo v pogostosti in raznolikosti rabe bralnih in pisnih praks pri delu kaže, da gre pri prvi ravni za izrazito prikrajšanost pri dostopu do priložnosti za branje pri delu.

V mednarodnem merilu sodi Slovenija med države s poudarjeno neenakostjo – veliko ljudi nima priložnosti za rabo pisnih praks pri delu glede na dosežene ravni pismenosti. Hkrati sodi tudi med države, kjer ljudje svoje spretnosti branja, pisanja in računanja glede na potrebe po teh spretnostih pri delu ocenjujejo najugodneje. Osebe, ki svojo pismenost pri delu ocenjujejo kritično, so po poklicih in dejavnostih porazdeljene zelo podobno, kot so porazdeljene možnosti za rabo spretnosti branja, pisanja in računanja pri delu. Največji deleži imajo nizko izobrazbo in nizko raven besedilne, dokumentacijske in računske pismenosti.

Čim nižja je izobrazbena raven, tem večje je tudi nezaupanje v lastne spretnosti branja, pisanja in računanja pri delu.

Podobno nizek je tudi delež zaposlenih, ki menijo, da njihovo obvladovanje branja, pisanja in računanja pri delu lahko kakor koli ogrozi njihovo zaposlitveno kariero. Pri najmanj izobraženi skupini znaša od 15 odstotkov (branje) do 18 odstotkov (pisanje in računanje pri delu), pri bolje izobraženih pa je skoraj zanemarljiv. Zaposleni so najbolj kritični do svojih sposobnosti računanja pri delu, najmanj pa do sposobnosti branja pri delu.

4.4 Vlaganja v nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje delovno aktivnega prebivalstva

Izsledki dozdajšnjega proučevanja udeležbe odraslih v izobraževanju opozarjajo na težave, ki jih ima skupina z manj kot štiriletno srednjo šolo, saj ima slabše možnosti za izobraževanje, kakor jih sicer zagotavlja izobraževanje odraslih. Ugotovitve raziskave o pismenosti odraslih pa kažejo tudi negativno povezanost udeležbe v izobraževanju odraslih z doseženimi ravnmi pismenosti. Te kategorije sestavljajo tudi velik delež skupine, ki jo označujemo kot »izobraževalno nedejavni«, torej tisti del prebivalstva, ki se ne vključuje v izobraževanje in se tudi v prihodnje ni pripravljen vključevati (Mohorčič Špolar idr., 2001, str. 35).

Po podatkih nacionalne raziskave o pismenosti iz leta 1998 je stopnja participacije odraslih, starih od 16 do 65 let, dosegla 33 odstotkov, skupine z dosežki dokumentacijske pismenosti na prvi ravni pa le 15 odstotkov. Povedano drugače: tej skupini ne povzročajo težav samo slabo razvite pisne spretnosti, temveč tudi bistveno manjše možnosti za izboljševanje le-teh z ukrepi izobraževanja odraslih. V državah z najvišjo udeležbo v izobraževanju odraslih (skandinavske države, Nova Zelandija) se stopnja udeležbe pri tej kategoriji giblje od 25 odstotkov do 30 odstotkov, v drugih, ki so po stopnji udeležbe v izobraževanju pred Slovenijo, pa znaša okoli 20 odstotkov (slika 8).

Slika 8
Pismenost in udeležba v izobraževanju odraslih v odstotkih, 1998

Vir: OECD (2000), Literacy in the Information Age, str. 43

Vsi dostopni podatki tudi potrjujejo, da so slabše izobraženi zaposleni in zaposleni v nizkokvalificiranih poklicih prikrajšani pri vključevanju v izobraževanje, ki ga financira delodajalec. Kot je bilo že opozorjeno, imajo ti tudi najbolj omejen dostop do raznovrstne prakse branja, pisanja in računanja pri delu. Čim bolj je omejena uporaba spretnosti pisanja in branja na delovnem mestu, tem manj je tudi verjetno, da se bodo zaposleni udeleževali izobraževanja in usposabljanja, ki ga podpira delodajalec, in nasprotno: čim manjša je delodajalčeva podpora pri izobraževanju in usposabljanju, tem verjetnejše je, da bo uporaba spretnosti branja in pisanja na delovnem mestu omejena. Mednarodna primerjava sicer kaže, da Slovenija zbuja pozornost zaradi večje enakosti dostopa do izobraževanja, ki ga podpira delodajalec, vendar pa je na splošno delež vključenosti v izobraževanje bistveno manjši.

5 Dozdajšnji ukrepi za razvoj pismenosti v Sloveniji

V nasprotju z več drugimi državami, kjer je jasno vidno neskladje med izobrazbo in dosežki pismenosti, za Slovenijo ugotavljamo, da sta dosežena izobrazba in izobrazba staršev najpomembnejša dejavnika doseženih ravni pismenosti. To tudi pojasnjuje, da je skrb za sistemske ukrepe za razvoj pismenosti mladine in odraslih naložena predvsem ministrstvu, pristojnemu za izobraževanje in, da so prizadevanja usmerjena predvsem na predšolsko in šolsko izobraževanje, bolj malo pa se s tem za zdaj ukvarjajo predstavniki drugih učnih okolij. Izboljševanja nizkih dosežkov pismenosti odraslega prebivalstva, tudi zaposlenih, se lotevajo v praksi precej ad hoc, največkrat posredno, z ukrepi za zvišanje izobrazbene ravni prebivalstva, vendar ti največkrat ne dosežejo izobrazbeno najbolj prikrajšanih skupin. Zaposleni imajo dostop le, če so opredeljeni kot presežni delavci ali pa jim grozi nevarnost, da bodo zaradi neustrezne izobrazbe med takšne delavce uvrščeni. Usposabljanje, ki ga slabše izobraženim zaposlenim zagotavljajo delodajalci, je praviloma namenjeno pridobivanju specifičnih spretnosti, ki jih zahteva delovno mesto; to ni nepričakovano, saj se zdi samoumevno, da si izobraževanci v osnovni šoli pridobijo temeljne spretnosti, potrebne v vsakdanjem življenju.

K prvim korakom za zboljševanje ravni pismenosti odraslih sodi program Usposabljanje za življenjsko uspešnost, namenjen mlajšim odraslim brezposelnim, ki ga je razvil ACS v za-

četku devetdesetih let. Uporabljen je bil kot podlaga za nove programe za razvoj pismenosti odraslih, namenjene različnim ciljnim skupinam.

1. UŽU MI – Most do izobrazbe, za mlade, da bi se vrnili v izobraževanje,
2. UŽU BIPS – Beremo in pišemo skupaj, za starše šoloobveznih otrok v prvem triletju osnovne šole,
3. UŽU MK – Moj korak, za odrasle s posebnimi potrebami,
4. UŽU IP – Izzivi podeželja, za prebivalce podeželja,
5. UŽU MDM – Jaz in moje delovno mesto, za zaposlene.

Vse te programe je sprejel Strokovni svet za izobraževanje odraslih in imajo javno veljavo. V prvem programu UŽU je bilo 900 udeležencev (1993/94 – 1999), v novih programih UŽU (od 1 – 4) pa v letih 2003 – 2006 1700. Leta 2007 se prvič izpeljuje tudi program UŽU – MDM v sedmih izobraževalnih organizacijah.

Poleg omenjenih programov potekajo še različni drugi neformalni programi in dejavnosti, katerih cilj je med drugim razvoj temeljnih spretnosti. Tudi ti so namenjeni predvsem mlajšim odraslim (npr. program PUM) in brezposelnim.

Izboljševanju temeljnih spretnosti zaposlenih doslej na nacionalni ravni ni bila namenjena posebna pozornost. Podjetja vlagajo predvsem v izobraževanje bolje izobraženega in najpomembnejšega osebja, zato se ta problematika ureja predvsem naključno, kadar v podjetjih ugotovijo, da pomanjkljivo obvladovanje temeljnih spretnosti ovira vključevanje v usposabljanje, ki izhaja iz zahtev dela.

Problem pismenosti odraslih je bil uvrščen na dnevni red izobraževalne politike kot vprašanje, ki mu je treba namenjati načrtno pozornost, šele potem, ko so bili objavljeni izsledki Mednarodne raziskave o pismenosti odraslih (OECD, 2000). Pri Ministrstvu za šolstvo, znanost in šport je bila leta 2002 ustanovljena strokovna komisija za pripravo smernic za razvoj pismenosti. V razširjeni sestavi je začela delovati leta 2004 s podporo sredstev Evropskega socialnega sklada, ukvarjala pa se je s pismenostjo za otroke, mladino in odrasle. Vendar so tudi to strokovno komisijo sestavljali strokovnjaki iz izobraževanja in niso bili upoštevani interesi iz drugih učnih okolij niti socialnih partnerjev. Komisija je pripravila Nacionalno strategijo za razvoj pismenosti – sprejel jo je minister za šolstvo in šport (decembra 2006) – in sestavila predlog Akcijskega načrta za razvoj pismenosti za obdobje 2007 – 2013.

Aprila 2003 je bil na ACS pripravljen predlog Strategije za zviševanje ravni pismenosti odraslih v Sloveniji, vendar ga pristojne institucije doslej še niso obravnavale. Predlog določa kot (globalni) cilj, naj bi se delež aktivnih prebivalcev, starih od 16 do 65 let, ki ne dosegajo tretje ravni pismenosti, do leta 2010 zmanjšal za 40 odstotkov. To pomeni, naj bi bilo okrog 25 tisoč oseb iz te kategorije vključenih v različne programe in dejavnosti, ki pripomorejo k izboljševanju dosežkov pismenosti. Sestavni del teh ukrepov naj bi bile dejavnosti na ravni delovnih organizacij in socialnih partnerjev. Med ciljnimi skupinami, navedenimi v predlogu Strategije, so kot posebna ciljna skupina opredeljeni tudi zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih. Predlog je bil podlaga za pripravo predloga Akcijskega načrta 2004 – 2006, ki je prav tako nastal v ACS. Uporabljen je bil za pripravo konkretnih ukrepov, s katerimi naj bi se izboljšala raven pismenosti prebivalstva, financirajo pa se iz evropskih strukturnih skladov. V tem okviru je bilo zviševanje ravni pismenosti na delovnem mestu predvideno kot razvojna naloga in kot priprava izobraževalnega programa za učitelje in zaposlene. Izobraževalni program UŽU – MDM – Jaz in moje delovno mesto je

pripravila delovna skupina na ACS. Svet za izobraževanje odraslih ga je sprejel kot neformalni javnoveljavni program. Program vpeljuje novost na Slovenskem – vsebuje standarde, ki so primerljivi in enakovredni s standardi v programih za pridobitev izobrazbe. Postopek potrjevanja enakovrednosti poteka v Strokovnem svetu za splošno izobraževanje[9]. Zaposlenim, ki bodo uspešno končali program, bodo priznani učni dosežki pri nadaljevanju v formalnem izobraževanju.

[9] Standardi UŽU – MDM, za katere so strokovne skupine že potrdile enakovrednost, so: sporazumevanje v slovenskem jeziku v osnovnem, nižjem in srednjem poklicnem izobraževanju, matematika in fizika v osnovnem izobraževanju, usklajevanje pa poteka še za naravoslovje v vseh treh programih in za matematiko v nižjem in srednjem poklicnem izobraževanju.

III

SMERNICE

Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih in pismenosti na delovnem mestu so priloga k Nacionalni strategiji za razvoj pismenosti v Sloveniji (december 2006) in podrobneje opredeljujejo cilje, dejavnosti in ukrepe, namenjene ciljni skupini zaposlenih z nizkimi dosežki pismenosti in omejenim dostopom do priložnosti za njihovo izboljševanje. Pri opredeljevanju le-teh so upoštevani tudi zgledi dobre prakse iz tujine. Smernice Strategije izhajajo iz:

- Ugotovitev analize izobrazbene sestave zaposlenih, dosežkov pismenosti zaposlenih, možnosti za izboljševanje dosežkov pismenosti na delovnem mestu, značilnosti udeležbe zaposlenih v izobraževanju in usposabljanju;
- Značilnosti gibanj zaposlovanja, zakonske ureditve delovnih razmerij, stanja na trgu dela;
- Opredelitev v nacionalnih strateških dokumentih – v Resoluciji o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih (ReNPIO, 2004), Državnem razvojnem programu 2007 – 2013, Strategiji razvoja Slovenije in Okvirju gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji ter Strategiji vseživljenjskosti učenja (Ministrstvo za šolstvo in šport, julij, 2007).

Smernice so tudi nacionalni prispevek k uresničevanju programa Evropske unije Izobraževanje in usposabljanje 2010, Sklepov Sveta in predstavnikov držav članic o vlogi razvoja spretnosti in veščin pri spodbujanju ciljev Lizbonske strategije (UL EU, 24. 11. 2005, C202/3 – 4) ter Priporočil evropskega parlamenta in sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (UL EU, 30. 12. 2006, 194/10 – 18).

1 Cilji

1 Znižanje deleža zaposlenih z manj kot tretjo ravnjo pismenosti (OECD, 2000) pod 50 odstotkov, pri čemer se delež zaposlenih s prvo ravnjo pismenosti zniža pod 20 odstotkov.

2 Vsaj 15 odstotkov zaposlenih v panogi oziroma dejavnosti z manj kot triletno poklicno šolo, vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja, ki so razširjeni z nacionalnimi standardi temeljnih spretnosti.
3 Vsaj ena ura delovnega časa na teden namenjena za izobraževanje zaposlenih z najnižjimi stopnjami izobrazbe.
4 Ustvariti delovno okolje, ki bo podpiralo trajno skrb za razvoj in ohranjanje temeljne spretnosti zaposlenih z izobraževalnimi in organizacijskimi ukrepi.

2 Pravno formalna podlaga

Pravno formalno podlago za sprejetje Strategije za razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti zaposlenih (v nadaljevanju Strategija) vsebujeta Zakon o delovnih razmerjih in socialni sporazum za preteklo (2003 – 2005) in novo obdobje (2007 – 2009).

Po 172. členu Zakona o delovnih razmerjih (UL RS 42/2002) je stalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, zato da se ohranijo oziroma širijo sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohrani zaposlitev, delavčeva pravica in dolžnost. Ta člen tudi določa, da mora delodajalec zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem mogoče ohraniti zaposlitev (ta člen ostaja nespremenjen tudi v Predlogu zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (EVA 2006 – 2611-0018). Iz Socialnega sporazuma za obdobje 2003 – 2005 pa izhaja, da bo vlada v izobraževanju odraslih poskrbela za razvoj temeljne ravni znanja in usposobljenosti do ravni štiriletne šolske izobrazbe. Poskrbela bo za ukrepe, ki bodo spodbujali povpraševanje po izobraževanju pri vseh in predvsem pri tistih, ki nimajo temeljnega znanja ali imajo neustrezno znanje, ter za finančne spodbude za izobraževanje odraslih. V parafiranem Socialnem sporazumu 2007 – 2009 (26. 7. 2007) je določena obveznost vlade, da oblikuje spodbude za podjetja, ki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih ter spodbuja izobraževanje in usposabljanje zlasti tistih zaposlenih, katerih delovna mesta bodo ogrožena.

3 Institucije, postopki in pristojnosti

1 Strategijo sprejme vlada kot sestavni del Nacionalne strategije za razvoj pismenosti na predlog in po poprejšnjem mnenju Ekonomsko socialnega sveta, Strokovnega sveta za izobraževanje odraslih in Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje.

   Alternativa

   Strategijo sprejme Ekonomsko socialni svet na predlog Strokovnega sveta za izobraževanje odraslih in Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje. S tem postane Strategija sestavni del Nacionalne strategije za razvoj pismenosti v Sloveniji.
2 Za spremljanje uresničevanja Strategije se zadolži »Usmerjevalna skupina za spremljanje izvajanja Nacionalnega programa izobraževanja odraslih« (VIII. točka, 4. odstavek Re NPIO). Usmerjevalna skupina usklajuje naloge in pristojnosti posameznih akterjev in spremlja njihovo uresničevanje ter enkrat na leto poroča omenjenima strokovnima svetoma in Ekonomsko socialnemu svetu. Poročilo je sestavni del poročila o uresničevanju Nacionalne strategije za razvoj pismenosti v Sloveniji.

   Alternativa

   Pri organu, pristojnem za spremljanje uresničevanja Nacionalne strategije za razvoj pismenosti v Sloveniji, se oblikuje posebna komisija, sestavljena iz socialnih partnerjev, ki usklajuje naloge in pristojnosti posameznih akterjev in spremlja njihovo uresničevanje

ter enkrat na leto poroča pristojnima strokovnima svetoma in Ekonomsko socialnemu svetu. Poročilo je sestavni del poročila o uresničevanju Nacionalne strategije za razvoj pismenosti v Sloveniji.

3 Center za poklicno in strokovno izobraževanje ima v sodelovanju s pristojnimi zbornicami in sindikati nalogo ugotavljati in spremljati potrebe ter pripravljati ukrepe in aktivnosti za odpravljanje primanjkljajev. Vsako leto/vsaki dve leti pripravi akcijski načrt, v katerem so opredeljeni konkretni cilji, ukrepi in sredstva po posameznih nosilcih. Akcijski načrt predloži komisiji za spremljanje in ta ga skupaj z mnenjem Strokovnega sveta za izobraževanje odraslih in Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje predloži pristojnemu nacionalnemu organu za spremljanje uresničevanja Nacionalne strategije za razvoj pismenosti v Sloveniji kot sestavni del nacionalnega akcijskega načrta.

4 Ciljne skupine

Analiza podatkov o gibanjih na trgu dela, o strukturnih značilnostih aktivnega prebivalstva in posebej zaposlenih ter podatki o individualnih dosežkih v pismenosti in priložnostih za ohranjanje in izboljševanje individualnih dosežkov v pismenosti na delovnem mestu opozarjajo, da se na slovenskem trgu dela oblikujejo segmenti zaposlenih; v njih pa se kopičijo značilnosti, ki ovirajo razvijanje, ohranjanje in dopolnjevanje temeljnih spretnosti nasploh, in tudi pismenosti na delovnem mestu. Med temi značilnostmi so opazni zlasti nizki izobrazbeni dosežki (okoli tretjina oseb brez srednješolske izobrazbe), nizki dosežki v pismenosti (prevladuje prva raven besedilne, dokumentacijske in računske pismenosti), dokaj omejene možnosti dostopa do raznovrstne prakse branja, pisanja in računanja pri delu (delež oseb, ki nimajo niti enkrat na teden priložnosti, da bi pri delu izkusili katero od teh praks, ali pa največ eno, močno presega povprečje in se včasih povzpne tudi nad 70 odstotkov), prikrajšanost zaposlenih z nizkimi dosežki v pismenosti in omejenim dostopom do praks pismenosti pri delu ob vključevanju v izobraževanje, ki ga podpira delodajalec.

Pri dejavnostih so takšni segmenti: kmetijstvo, gozdarstvo, lov in ribolov, gradbeništvo ter rudarstvo in predelovalna industrija, pri poklicnih skupinah pa: kmetijski poklici, poklici za enostavna dela ter industrijski poklici (upravljavci strojev in sestavljavci), v nekoliko manjšem obsegu pa tudi obrtni poklici. Glede na to se ukrepi usmerijo predvsem na:

- nekvalificirane in polkvalificirane delavce v primarnih dejavnostih, gradbeništvu in predelovalni industriji, v predelovalni industriji pa na živilsko industrijo, tekstilno in usnjarsko industrijo, elektro in kovinskopredelovalno industrijo ter lesno industrijo;
- nekvalificirane in polkvalificirane delavce v gostinstvu;
- zaposlene v kvalificiranih kmetijskih, industrijskih in obrtnih poklicih. Prednost imajo starostne kategorije nad 40 let.

5 Ukrepi

Ukrepi za razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu zadevajo:

1. promocijo, ki obsega predvsem ozaveščanje in spodbujanje najpomembnejših dejavnikov (delodajalcev in predstavnikov zaposlenih, javnih služb na področju zaposlovanja in socialnega varstva) o pomenu prepoznavanja primanjkljajev pri obvladovanju temeljnih spretnosti in njihovega odpravljanja za organizacijo, posameznika in tudi širše za celotno gospodarstvo in družbeni razvoj;
2. razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev;
3. izboljševanje dostopnosti do programov, predvsem z zagotavljanjem informacijsko-svetovalne dejavnosti v podjetju ali pri drugih pooblaščenih izvajalcih (službe za zaposlovanje, lokalna informacijsko-svetovalna središča, sindikati);
4. razvoj in implementacija programov in dejavnosti za odpravljanje primanjkljajev;
5. vpeljevanje spodbud za vlaganje v razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu za posameznike in delodajalce.

5.1 Promocija

Ozaveščanje

Ugotovitve raziskave o pismenosti kažejo, da se zaposleni večinoma ne zavedajo svojih primanjkljajev, ki se kažejo v branju, pisanju in računanju pri delu. Le od 12 odstotkov (branje) do 17 odstotkov (računanje) jih ugotavlja, da so njihove zmožnosti na tem področju skromne ali slabe. Prav tako malo jih tudi meni, da bi obvladovanje temeljnih spretnosti pri delu lahko vplivalo na njihovo kariero. Takšno individualno (ne)zavedanje problema – glede na objektivne dosežke – nakazuje dve možnosti: prvič, da delovno mesto še ni organizirano tako, da bi zaposleni lahko dobili ustrezno povratno informacijo o resničnem obvladovanju teh spretnosti. In drugič: da so zaposleni razvili strategije, ki jim pomagajo premagovati zadrege, v katere zaidejo zaradi teh primanjkljajev, ne da bi se jim bilo treba s problemom spoprijeti (npr. zavrnitev razporeditve na drugo zahtevnejše delo, nepripravljenost za prevzemanje novih nalog, nepripravljenost za vključevanje v izobraževanje in usposabljanje ipd.). Trenutno se ta problematika še vedno obravnava predvsem kot zadeva izobraževalnega sistema, saj institucije in telesa, ki se z njo ukvarjajo operativno, sestavljajo strokovnjaki iz področja izobraževanja in šolstva. Vendar spoznanje, da so za razvijanje in ohranjanje pismenosti poleg šolskega okolja pomembna tudi druga okolja, predvsem delovno mesto, opozarja, da je takšen prijem pomanjkljiv. Delodajalci in predstavniki delavcev se morajo začeti zavedati razsežnosti in pomembnosti tega problema. Da bi to dosegli, je treba izrabiti vse medijske in druge možnosti, ki so dostopne na ravni delodajalskih in delavskih organizacij in združenj. Ni dovolj, da so z razsežnostjo in aktualnostjo problematike seznanjeni le strokovnjaki, ki skrbijo za razvoj ljudi v delovnih organizacijah, zavedati se je morajo tudi vodilni uslužbenci. Prav tako pomembno je, da se je zavedajo zastopniki delavskih interesov, ki sodelujejo v pogajanjih za uzakonjanje in uresničevanje pravic delavcev na ravni organizacije na panožni in nacionalni ravni. V kampanjo je treba poleg nacionalnih združenj delodajalcev pritegniti tudi regionalne ravni (medobčinske zbornice) ter panožna združenja, pri zastopnikih delavcev pa panožne in poklicne sindikate. V okoljih, kjer delujejo lokalne razvojne koalicije, bi morale te postati nosilke in gibalo promocijskih dejavnosti.

Priporočilo

- Načrtovanje in izpeljevanje promocijskih dejavnosti sodita med naloge komisije, socialnih

partnerjev za spremljanje uresničevanja strategije, sodelujejo pa tudi komisije na ravni panog in dejavnosti. Komisija poskrbi, da so te dejavnosti usmerjene na vse tiste akterje v zaposlovanju in delu, ki lahko pripomorejo k izboljševanju razmer. Poleg seznanjanja z razmerami in njihovimi posledicami je potrebno tudi seznanjanje z vlogo in s pomenom delovnega mesta pri odpravljanju primanjkljajev pismenosti zaposlenih. Najpomembnejša vloga pri promociji se zaupa delodajalskim in sindikalnim organizacijam na ravni panog in dejavnosti in na regionalni/lokalni ravni.

Spodbujanje

Delodajalci vlagajo ponavadi v razvoj znanja in spretnosti tistih kategorij zaposlenih, od katerih pričakujejo večji prispevek k uspešnosti organizacije, najmanj pa v razvoj spretnosti najslabše izobraženih. Najbolj so prikrajšani slabše izobraženi starejši delavci. Tudi osebe z nizkimi izobrazbenimi dosežki in dosežki v pismenosti niso motivirane za vlaganje v razvoj svojih spretnosti. Za to je več razlogov: menijo, da jim to tako ali tako ne bi koristilo; nočejo, da bi za njihovo težavo zvedeli sodelavci; bojijo se, da ne bi bili uspešni; nimajo potrebnih informacij ipd. Zato je treba pri načrtovanju dejavnosti za zviševanje ravni pismenosti na delovnem mestu nameniti posebno pozornost prav tem zadevam.

Spodbujevalni ukrepi morajo biti usmerjeni na delodajalce in na zaposlene.

Priporočila

- Delodajalce je treba seznanjati s spoznanji o neposrednih (večja produktivnost in tekmovalnost) in posrednih (zmanjšanje odsotnosti z dela, števila nesreč pri delu, povečanjem zadovoljstva zaposlenih) pozitivnih učinkih izboljševanja temeljnih spretnosti zaposlenih; ta spoznanja naj ne izvirajo samo iz tujih zgledov dobre prakse, temveč tudi iz domačih razmer.
- Pri ukrepih za razvoj pismenosti naj bodo čimbolj upoštevane zahteve in posebnosti dela. Povezani naj bodo s siceršnjimi ukrepi okolja (organizacije/panoge/regije) za izboljševanje spretnosti zaposlenih. Tudi izvajalci dejavnosti morajo poznati razmere na delovnem mestu in jih upoštevati.
- Vključevanje v ukrepe za razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu naj tudi omogoča prehod na zahtevnejše delo ali širjenje delovnega mesta s kompleksnejšimi nalogami, pri katerih bodo te spretnosti bolj raznovrstno uporabljene. To je skrb sindikatov v podjetju, v okoljih, kjer delujejo sveti delavcev, pa tudi njihova skrb in ne zgolj skrb strokovnjakov za razvoj osebja v organizaciji.
- Delodajalci naj odobrijo svojim kadrovskim službam ustrezen čas za spodbujanje zaposlenih za vključitev v programe opismenjevanja (250 – 300 ur na leto).

5.2 Razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev

Ugotavljanje primanjkljajev in razvijanje strategij za njihovo odpravljanje sta tesno povezana tudi s poznavanjem potreb po obvladovanju pismenosti na delovnem mestu in sposobnostjo napovedovanja teh potreb. Proučevanju navedenih vprašanj namenjajo razvite države veliko pozornost, od izsledkov pa veliko pričakujejo tudi evropski načrtovalci politik razvoja in trga dela. Gre predvsem za vprašanja, katere so tiste temeljne spretnosti, ki so prenosljive v vsa delovna okolja in so hkrati podlaga za razvijanje novih spretnosti, kako so umeščene v nacionalne izobraževalne sisteme in sisteme kvalifikacij in kako zagotoviti povezovanje socialnih partnerjev.

Priporočila

- Razvijanje ustreznih strategij na nacionalni, panožni/podjetniški in individualni ravni mora zagotavljati: celostnost (partnerstvo, povezanost s kvalifikacijami), financiranje (pravičnost, spodbude), privlačnost (resnične potrebe odraslih), dostopnost (krajevna, svetovanje), učinkovitost (spremljanje, upoštevanje potreb na trgu dela) in kakovost (evalvacija, kazalniki, standardi).
- Okrepljeno sodelovanje raziskovalcev, kadrovskih delavcev, tehnologov in izobraževalcev pri proučevanju in napovedovanju potreb ter merjenju dosežkov.
- Sodelovanje Slovenije v mednarodnih raziskavah o temeljnih spretnostih in ključnih kompetencah za delovno mesto.
- Usposabljanje kadrovskih služb za prepoznavanje potreb zaposlenih po višjih temeljnih spretnostih.

5.3 Dostopnost

Pri zagotavljanju dostopnosti do ukrepov za razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu sta pomembni dve ugotovitvi:

- Zaposleni s slabimi dosežki v pismenosti imajo tudi malo možnosti za pridobivanje izkušenj pri rabi teh spretnosti pri delu, saj opravljajo malo zahtevna dela in naloge.
- Verjetnost, da bodo te kategorije vključene v izobraževanje, ki ga financira delodajalec, je precej manjša kot pri zaposlenih z boljšimi dosežki. To pomeni, da je treba poskrbeti tako za dostopnost do ukrepov za razvoj temeljnih spretnosti kakor tudi za delovno okolje, ki bo spodbujalo ohranjanje in razvijanje teh spretnosti.

Upoštevamo dostop do ukrepov, ki že obstajajo (npr. vključevanje v programe za pridobitev formalne izobrazbe, vključevanje v programe izobraževanja in usposabljanja v organizacijah), in dostop do posebnih namensko oblikovanih programov in dejavnosti v okoljih, kjer zakonsko predpisani ukrepi ne zadevajo te problematike. Z dostopnostjo razumemo fizično bližino takšnih ukrepov (delovno mesto, lokalna skupnost), časovne in denarne možnosti ciljnih skupin in seznanjenost z možnostmi. Upoštevati je treba, da se matične organizacije zelo razlikujejo po priložnostih, ki jih dajejo tem ciljnim skupinam. Večje in uspešnejše organizacije imajo organizirano razvejeno strokovno podporo za razvoj in izobraževanje zaposlenih, v manjših organizacijah pa je podpora šibka ali pa je sploh ni.

Priporočila

- Poleg tega, da so vsem na voljo splošne informacijsko-svetovalne točke (lokalna središča za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih), za seznanjanje zaposlenih posebej poskrbijo kadrovskoizobraževalne službe v delovnih organizacijah. Kjer takih možnosti ni (majhna in srednja podjetja), je to naloga lokalnih uradov za zaposlovanje, ki imajo za to ustrezno usposobljenega vsaj enega sodelavca, in območnih združenj delodajalcev. Del teh obveznosti naj bi prevzele tudi lokalne sindikalne organizacije v sklopu svetovalnih dejavnosti. V okoljih, kjer delujejo ali nastajajo razvojna partnerstva, naj uvrstijo med svoje prednostne naloge tudi razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih.
- Hkrati z uresničevanjem ukrepov za razvoj temeljnih spretnosti naj razvijajo v podjetjih tudi druge podsisteme, ki spodbujajo zaposlene k izobraževanju (npr. sistem nagrajevanja in napredovanja, motivacijske ukrepe), država in socialni partnerji pa vpeljujejo različne spodbude za delodajalce: davčne spodbude, priznanja za dosežke na področju vlaganja v ljudi, sovlaganje socialnih partnerjev ipd. Pobudniki teh ukrepov so praviloma sindikati.

5.4 Razvijanje in izpeljevanje programov ter dejavnosti

Socialni partnerji so se v parafiranem Socialnem sporazumu 2007 – 2009 dogovorili, da je skrb za splošno in temeljno izobraževanje odraslih naloga vlade. Vlada je odgovorna tudi za spodbujanje podjetij, da vlagajo v izobraževanje zaposlenih in še posebno za izobraževanje zaposlenih, katerih delovna mesta so ogrožena. To pomeni, da je naloga vlade tudi skrb za razvoj temeljnih spretnosti. Glede na to so programi za izboljševanje pismenosti prebivalstva, ki so sestavni del mreže nacionalno pomembnih programov, tudi podlaga za pripravo ukrepov za razvoj temeljnih spretnosti in pismenosti na delovnem mestu. Morebitni posebni programi za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih pa so sestavni del mreže nacionalno pomembnih programov.

Najpomembnejše je torej strokovno osebje (sestavljalci programov in učitelji). Analize problematike izpeljevanja programov pismenosti na delovnem mestu v nekaterih državah (Amerika, Kanada, ZDA) so pokazale, da so ti programi kljub precejšnjim vložkom pogosto neučinkoviti. Poglavitni vzrok neučinkovitosti je v tem, da programi ne nastajajo v delovnem okolju in se ne izpeljujejo v povezavi z njim; zato tudi ne pripomorejo niti k spreminjanju posameznikovega položaja, niti k izboljšanju razmer v tem okolju. Izvajalci pogosto ne poznajo niti značilnosti delovnega okolja, v katerem se uporabljajo temeljne spretnosti niti posebnosti ciljnih skupin. Zato naj bi bila posebna pozornost namenjena ustreznemu usposabljanju učiteljev.

Priporočila

- Izhodišče za pripravo programov za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih in pismenosti na delovnem mestu so nacionalni standardi za posamezne dimenzije pismenosti, ki jih sprejmeta Strokovni svet za izobraževanje odraslih in Strokovni svet za poklicno izobraževanje.
- Nacionalni standardi se upoštevajo v programih izobraževanja in usposabljanja, ki jih v delovnih organizacijah organizirajo za zaposlene na manj zahtevnih delovnih mestih, ter v standardih znanja in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, kvalifikacij socialnih partnerjev in internih kvalifikacij. To velja tudi za programe usposabljanja za presežne delavce, ki se (so)financirajo po programih aktivne politike zaposlovanja.
- Za osebe z nizkimi dosežki v pismenosti, zaposlene v organizacijah, kjer ne zagotavljajo izobraževanja zaposlenih, ter v srednjih in majhnih organizacijah se pripravijo posebni programi usposabljanja, ki temeljijo na obstoječih programih za razvoj pismenosti, vendar se ti prilagodijo glede na posebnosti ciljne skupine in značilnosti dela, ki ga oseba opravlja.
- Na ravni podjetij/panog se pripravijo standardi kompetenc, specifičnih za panogo/podjetje/delovno mesto; ti standardi se nato dopolnijo s standardi temeljnih spretnosti.
- Pripravijo se osnovni instrumenti za prepoznavanje primanjkljajev temeljnih spretnosti zaposlenih in pismenosti na delovnem mestu, neposredni vodje pa se usposobijo za njihovo uporabo.
- Poleg splošnih programov usposabljanja za učitelje temeljnih spretnosti je treba razviti tudi posebne izobraževalne module za izvajalce programov za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih. Ti izvajalci se morajo seznaniti tako z značilnostmi delovnih mest kakor tudi z vprašanji, ki izhajajo iz socialnih razmerij v delovnih organizacijah. Pri delu morajo upoštevati, da ne gre za vprašanje pismenosti kot abstraktne kognitivne spretnosti, temveč za socialno prakso, ki se konstruira in je umeščena v socialni kontekst. V organizacijah ta kontekst sestavljajo delovna razmerja, organizacijska sestava in organizacijska kultura.

5.5 Vpeljevanje spodbud

Tako kakor na splošno nizka pismenost tudi pomanjkljive temeljne spretnosti pri delu nastajajo pod vplivom začaranega kroga družine, šole in okolja, ki je v tem primeru konkretno delovno okolje. Z uresničevanjem posebnih programov in ukrepov za dvig pismenosti lahko začasno odpravimo trenutno zaznane primanjkljaje, ki so posledica izobraževanja v preteklosti in nespodbudnega okolja, ne moremo pa preprečiti, da bi te spretnosti zastarevale in odmirale, ker ne bi bile uporabljene. Zato so poleg programov za zviševanje ravni pismenosti potrebni tudi ukrepi za oblikovanje takšnega delovnega okolja, ki bo ustvarjalo priložnosti za rabo temeljnih spretnosti in spodbujalo učenje.

Priporočila

- Delodajalci in predstavniki delavcev bodo ustvarjali priložnosti za uporabo temeljnih spretnosti na delovnem mestu z bogatenjem dela na obstoječem delovnem mestu, z bolj kompleksno zasnovanimi deli in nalogami, z vpeljevanjem skupinskega/timskega dela ali s kroženjem med različnimi delovnimi mesti.
- K dejavnostim za razvoj kariere na ravni podjetij bodo delodajalci pritegniti tudi izobrazbeno prikrajšane kategorije zaposlenih. Zaposlenim pri delodajalcih, ki ne organizirajo storitev za razvoj osebja, naj se te storitve omogočijo v lokalnih uradih za zaposlovanje ali lokalnih informacijsko-svetovalnih središčih. Sestavni del dejavnosti je oblikovanje individualnega izobraževalnega načrta.
- V programu aktivne politike zaposlovanja naj se opredelijo med ukrepi za zagotavljanje zaposljivosti ranljivih skupin na trgu dela tudi ukrepi za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih z manj kot triletno/s končano poklicno šolo v starostni kategoriji 40 let in več.
- Socialni partnerji naj v kolektivnih pogodbah uredijo pravico do vključevanja zaposlenih v izobraževanje za razvoj temeljnih spretnosti.
- Vlada naj sprejme ukrepe za spodbujanje delodajalcev za uresničevanje priporočil.

6 Financiranje

Izpeljevanje programov za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih se financira iz javnih sredstev. Vlada in delodajalci se dogovorijo o delitvi stroškov za plačano odsotnost z dela za čas udeležbe zaposlenih v programih. Kadar poteka usposabljanje za zaposlene v podjetjih v stečaju ali zaposlene, katerih delovna mesta so ogrožena, se vsi stroški krijejo iz javnih virov.

Priporočila

- Vpelje naj se vavčer, namensko opredeljen za razvoj temeljnih spretnosti zaposlenih. Vavčerji se dodelijo posameznikom, ki lahko izbirajo med izvajalci. Posebna merila za izvajalce postavi minister za šolstvo in šport na podlagi priporočil Strokovnega sveta za izobraževanje odraslih.
- Po zgledu Sklada za izobraževanje zaposlenih v obrti naj se v skladu s pobudo v parafiranem Socialnem sporazumu 2007 – 2099 oblikuje sklad za izobraževanje zaposlenih. Sklad se sofinancira iz javnih sredstev in sredstev delodajalcev, upravljajo ga socialni partnerji. V tem skladu se posebej določi obseg sredstev, namenjen temeljnemu usposabljanju zaposlenih, kamor sodi tudi razvijanje temeljnih spretnosti branja, pisanja in računanja.
- V letnem programu izobraževanja odraslih Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve posebej določi obseg sredstev za razvoj pismenosti zaposlenih na ogroženih delovnih mestih in v dejavnostih v prestrukturiranju.
- Pokrajine v svojih letnih programih izobraževanja odraslih zagotavljajo lastne finančne vire za razvijanje temeljnih spretnosti in pismenosti zaposlenih v skladu s temi Smernicami, akcijskimi načrti institucij na nacionalni ravni in določili letnega programa izobraževanja odraslih, ki ga sprejema vlada. (Izhodišča za pripravo zakonskih sprememb na področju vzgoje in izobraževanja zaradi ustanovitve pokrajin, 23. avgust 2007, določajo obveznost sprejemanje letnih programov izobraževanja odraslih tudi na ravni pokrajine).

7 Spremljanje in vrednotenje doseganja ciljev

Uresničevanje Strategije spremlja telo, določeno za to vlogo (glej poglavje III: Institucije, postopki, in pristojnosti, točki 2. in 3.), in to na podlagi letnih/dveletnih poročil ter na podlagi ugotovitev sprotnega spremljanja vpeljanih ukrepov, ki ga opravljajo izvajalci ukrepov, sami delodajalci ali pooblaščene ekspertne agencije. Končni učinki (spremembe v dosežkih pismenosti) se vrednotijo v določenih časovnih obdobjih (8 let) z enotno nacionalno raziskavo, ki bo zagotavljala nacionalno in mednarodno primerljivost.

Kazalci

Kazalci zadevajo tako število vključenih v ukrepe po panogah kakor tudi obseg javnega in zasebnega vlaganja ter spodbude, vpeljane na posameznih ravneh (zakoni in drugi državni predpisi, kolektivne pogodbe, podjetniški akti) kot tudi merjenje končnega učinka (spremembe v dosežkih pismenosti).

Predlagani kazalci:

1 delež zaposlenih z manj kot triletno/s končano triletno poklicno šolo po panogah;
2 delež zaposlenih v panogi ali dejavnosti z manj kot triletno/s končano triletno poklicno šolo, vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja, ki zajemajo tudi nacionalne standarde temeljnih spretnosti;
3 število ur na teden, namenjenih za izobraževanje in razvijanje splošnih spretnosti izobrazbeno prikrajšanih;
4 obseg in vrste ukrepov delodajalcev za povečevanje kompleksnosti dela zaposlenih z najnižjimi dosežki izobrazbe in pismenosti;
5 obseg in vrste ukrepov vlade za spodbujanje delodajalcev za večje vlaganje v zviševanje pismenosti zaposlenih in starejših zaposlenih;
6 spremembe v dosežkih pismenosti (raziskava vsakih 8 let).

8 Prikaz dejavnosti in ukrepov za uresničevanje Smernic

Podlage[10]	Postopki/dejavnosti	Odgovorne ustanove
Sprejem Strategije	Obravnava na pristojnih strokovnih svetih in v ESS Sprejem v vladi/ESS	MŠŠ, MDDSZ Sindikati ESS
Spremljanje izpeljevanja	Usklajevanje nalog in pristojnosti med socialnimi partnerji in vlado Poročanje odgovornim ustanovam, pristojnim strokovnim svetom, ESS (letno) Poročanje vladi (dveletno)	Komisija za spremljanje ReNPIO/ organ, odgovoren za spremljanje NSRP
Potrebe	Ugotavljanje, spremljanje in napovedovanje potreb: ▸ Individualna in podjetniška raven ▸ Lokalna/regionalna/nacionalna raven Priprava akcijskih načrtov Umestitev v LPIO (nacionalna in regionalne ravni)	CPI ZRSZ Delodajalci in sindikati – panožne, reg., nacion. ravni Razvojni partnerji lokalne in reg. ravni Vlada, regionalne oblasti
Financiranje	Vavčerji za zaposlene Opredelitev meril za izvajalce programov Oblikovanje sklada za izobraževanje zaposlenih Posebna postavka za razvoj pismenosti in ključnih kompetenc zaposlenih Lastni finančni viri regij za razvoj temeljnih spretnosti in ključnih kompetenc zaposlenih	Vlada in socialni partnerji Pristojni strokovni sveti Socialni partnerji v SS MDDSZ Regionalne oblasti
Učinki	Opredelitev in spremljanje kazalcev Posredno in neposredno merjenje učinkov	Vlada, ESS RR-ustanove, kadrovskorazvojni oddelki v podjetjih

Legenda: CPI Center za poklicno izobraževanje, DM delovno mesto ESS ekonomsko socialni svet, IS informacijsko svetovalne dejavnosti/službe, LPIO letni program izobraževanja odraslih, MSP majhna in srednja podjetja, MDDSZ ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, MŠŠ ministrstvo za šolstvo in šport, NPK nacionalne poklicne kvalifikacije, NSRP Nacionalna strategija za razvoj pismenosti, ReNPIO Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, RR razvojno raziskovalne ustanove, SS socialni sporazum, TS temeljne spretnosti, ZRSZ Zavod RS za zaposlovanje

10 Pravne podlage: Zakon o delovnih razmerjih in Socialni sporazum (glej stran 32)

Ukre-pi	Naloge	Odgovorne ustanove
Promocija	▸ Načrtovanje promocije v letnih programih odgovornih ustanov ▸ Izpeljevanje promocije	Sindikati in delodajalci na vseh ravneh in po panogah Komisija za spremljanje Re NPIO/komisija NSRP Nac. izobr. razv. ustanove ZRSZ – vse ravni
	Ozaveščanje ▸ Delodajalcev/zaposlenih s posledicami »nevlaganja« v razvijanje TS ▸ Delodajalcev/zaposlenih o vlogi DM pri odpravljanju primanjkljajev pismenosti	Delod./sind na vseh ravneh in po panogah Nacionalne RR ustanove Lokalne razvojne agencije
	Spodbujanje ▸ Delodajalcev/zaposlenih z neposrednimi in posrednimi učinki izboljševanja TS; povezovanje razvoja pismenosti z zahtevami in posebnostmi dela ▸ Priložnosti za prehode na zahtevnejša dela, širjenje delovnega mesta s kompleksnejšimi nalogami ▸ 250 do 300 ur na leto v kadrovskih službah za spodbujanje zaposlenih za vključevanje v iz. prog. TS	Sindikati v podjetjih Sveti delavcev Načrtovalci in izvajalci izobraževalnih programov Kadrovske službe in vodstva v podjetjih
Strategije, prepoznav. primanjkljajev	▸ Poznavanje potreb po TS za DM, sposobnost njihovega napovedovanja - na vseh ravneh in po panogah ▸ Okrepljeno sodelovanje raziskovalcev, kadrovskih delavcev, tehnologov in izobraževalcev pri proučevanju in napovedovanju potreb ter merjenju dosežkov ▸ Sodelovanje Slovenije v mednarodnih raziskavah o TS za potrebe DM ▸ Usposabljanje kadrovskih služb za prepoznavanje potreb zaposlenih po višjih TS	Načrtovalci politik razvoja izobr., razisk., TD Nacionalne razvojne agencije (zavodi) Raziskovalne ustanove Delodajalci na vseh ravneh in po panogah) Kadrovske službe v podjetjih CPI (glej Podlage – Potrebe)

Ukrepi	Naloge	Odgovorne ustanove
Dostopnost do ukrepov za razvoj TS	▸ Razvijanje splošnih IS točk ▸ Usposabljanje kadrovsko izobraževalnih služb v podjetjih za IS ▸ Organiziranost IS dejavnosti in usposabljanje svetovalca za MSP (v uradih za zaposlovanje, lokalnih sindikalnih organizacijah in območnih združenjih) ▸ Razvijanje drugih podsistemov (nagrajevanja, motiviranja) ▸ Nac. spodbude za delodajalce in zaposlene - davčne, priznanja za dosežke na področju vlaganja v ljudi	Vlada MŠŠ in MDDSZ Delodajalci in sindikati ZRSZ – vse ravni Lokalna središča za IS Kadrovsko izobraževalne službe/vodstva v podjetjih
Razvoj in izpeljevanje programov/dejavnosti	▸ Postavitev nacionalnih standardov pismenosti za DM ▸ Vključitev nacionalnih standardov v izobraževalne programe v podjetjih, v internih kvalifikacijah, v prog. usposab. za presežne delavce, v standarde znanja in spretnosti za pridobitev NPK ▸ Za MSP, ki ne zagotavljajo izobraževanja zaposlenih, se pripravijo posebni programi usposabljanja za osebe z nizkimi dosežki v pismenosti ▸ Na ravni podjetij/panog priprava standardov kompetenc, specifičnih za DM, ti standardi se dopolnijo z nacionalnimi standardi ▸ Priprava osnovnih instrumentov za prepoznavanje primanjkljajev ▸ Usposabljanje vodij za uporabo instrumentov	Vlada: zagotavljanje infrastrukture programov usposabljanja za osebe z nizkimi dosežki v pismenosti, omrežje učiteljev za izpeljevanje programov Pristojni strokovni sveti Raziskovalne ustanove v sodelovanju z delodajalci Delodajalci na vseh ravneh in po panogah
Vpeljevanje spodbud	▸ Razvijanje priložnosti za uporabo TS na DM – kompleksno zasnovane naloge, timsko delo, kroženje ▸ Razvijanje dejavnosti za razvoj kariere tudi za izobrazbeno prikrajšane skupine zaposlenih ▸ Razvijanje ukrepov za razvoj temeljnih spretnosti za ranljivo skupino zaposlenih z manj kot triletno/končano triletno poklicno izobrazbo, v starostni kategoriji 40 let in več, ▸ Ureditev pravice do izobraževanja za razvoj temeljnih spretnosti v kolektivnih pogodbah ▸ Oblikovanje osebnega izobraževalnega načrta	Vlada v programu ukrepov APZ Socialni partnerji Lokalni uradi za zaposlovanje, Lokalna IS

Legenda: CPI Center za poklicno izobraževanje, DM delovno mesto ESS ekonomsko socialni svet, IS informacijsko svetovalne dejavnosti/službe, LPIO letni program izobraževanja odraslih, MSP majhna in srednja podjetja, MDDSZ ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, MŠŠ ministrstvo za šolstvo in šport, NPK nacionalne poklicne kvalifikacije, NSRP Nacionalna strategija za razvoj pismenosti, ReNPIO Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, RR razvojno raziskovalne ustanove, SS socialni sporazum, TS temeljne spretnosti, ZRSZ Zavod RS za zaposlovanje

9 Priloga Preglednice 1 – 6

Preglednica 1

Primerjava izobrazbene sestave prebivalcev, starih 15 let in več, leta 1991 in 2002

	1991		2002	
SKUPAJ	1.514.722	100	1.663.869	100
Brez izobrazbe	9.848	0,7	11.337	0,7
Nepopolna osnovna šola	253.640	16,7	104.219	6,3
Osnovna	451.222	29,8	433.910	26,1
Srednja	652.292	43,1	899.341	54,1
Višja	69.509	4,6	84.044	5,1
Visoka	65.240	4,3	131.018	7,9
Neznano	12.971	0,9	-	-

Vir: SURS. Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj

Preglednica 2

Prebivalstvo Slovenije, staro 25 – 64 let, po izobrazbi in starostnih kategorijah v letu 2002 v odstotkih

Starost	Število skupaj	Izobrazba – odstotni deleži								
		Brez iz.	Nep. OŠ	OŠ	Srednja			Višja	Visoka	
					Sk.	NPI, SPI	4 l.		Dodip.	Po-dip.
25-29	144.977	0,3	1	10,7	68	30	38	4,6	14,6	0,8
30-34	140.612	0,4	1	15,6	62,1	30,6	31,5	6,3	12,9	1,6
35-39	153.518	0,4	1,2	15,3	64,8	33	31,8	7,2	9,4	1,6
40-44	152.142	0,4	2,8	18,7	60,2	32,6	27,6	7,6	8,8	1,5
45-49	158.611	0,6	4,8	22,8	56,5	32,4	24,1	6,6	7,6	1,2
50-54	138.542	0,6	6,1	23,6	54	29,7	24,3	7,2	7,1	1,4
55-59	105.161	0,7	8,2	23,4	52,9	30,2	22,7	7,4	6,1	1,2
60-64	103.609	0,9	12,5	28	46,5	28	18,5	5,6	5,4	1
SKUPAJ	1.097.172	0,5	4,3	19,3	58,8	31,0	27,8	6,6	9,2	1,3

Vir: SURS. Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj

Preglednica 3

Zaposlene osebe po stopnjah strokovne izobrazbe po dejavnostih, stanje 31. 12. 2005 v odstotkih

Dejavnost	Število	Visoka	Višja	Srednja	Nižja	Visokokvalificirani	Kvalificirani	Polkvalificirani	Nekvalificirani	Neznano
Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	5.936	7,6	5,32	25,47	0,27	0,51	29,53	5,36	25,77	0,17
Ribištvo	147	8,84	3,4	31,29	0,68	0	29,93	0	25,85	0
Rudarstvo	3.916	6,59	4,29	24,44	1,07	0,38	47,4	4,7	11,01	0,13
Predelovalne dejavnosti	204.323	7,38	4,12	21,68	0,58	0,66	34,49	5,12	25,84	0,14
Oskrba z elektriko, plinom, vodo	11.282	14,74	8,58	27,73	0,38	2,53	32,56	2,68	10,41	0,39
Gradbeništvo	42.861	4,12	3,47	19,7	0,16	1,35	35,67	2,95	32,3	0,28
Trgovina; popravila motornih vozil	90.533	8,76	4,98	35,21	0,21	1,47	40,63	0,51	8,14	0,09
Gostinstvo	17.976	4,75	3,52	24,68	0,59	0,68	40,58	2,02	23,04	0,15
Promet, skladiščenje, zveze	38.236	8,96	6,29	35,67	0,78	1,61	34,62	1,91	9,92	0,24
Finančno posredništvo	20.939	28,1	11,42	52,36	0,3	0,4	5,5	0,32	1,43	0,17
Nepremičnine, najem, poslovne storitve	56.026	26,41	7,31	31,75	0,28	0,3	16,6	0,76	16,48	0,12
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	49.789	36,23	10,88	38,67	0,54	0,31	8,6	0,16	2,68	1,93
Izobraževanje	57.862	42,89	18,26	22,37	0,33	0,27	8,23	0,5	6,9	0,25
Zdravstvo, socialno varstvo	47.182	25,43	9,55	39,27	0,35	0,39	12,07	2,42	10,05	0,48
Druge javne, skupne in osebne storitve	19.698	22,71	7,64	33,24	1,03	1,13	20,78	0,95	11,99	0,53
SKUPAJ	666.706	16,72	7,11	29,15	0,45	0,79	26,95	2,44	16,06	0,33

Vir: SURS. Anketa o delovni sili

Preglednica 4

Zaposlene osebe po stopnjah strokovne izobrazbe v predelovalni industriji, stanje 31. 12. 2005 v odstotkih

Dejavnost	Število	Visoka	Višja	Srednja	Nižja	Visokokvalificirani	Kvalificirani	Polkvalificirani	Nekvalificirani	Neznano
Proizvodnja hrane, pijač, tobačnih izdelkov	16.172	6,98	3,74	20,87	0,52	0,83	34,88	3,27	28,74	0,17
Proizvodnja tekstilij; tekstilnih, krznenih izdelkov	18.838	3,74	3	17,89	2,04	0,38	36,09	10,83	25,93	0,1
Proizvodnja usnja, usnjenih izdelkov	4.972	3,2	2,51	21,06	0,18	0,4	34,63	1,93	35,9	0,18
Obdelava in predelava lesa	8.815	3,82	3,03	18,76	0,49	0,57	34,6	5,99	32,64	0,1
Proizvodnja vlaknin, papirja; založništvo, tiskarstvo	13.512	11,77	5,11	29,83	1,87	0,47	27,89	4,48	18,56	0,03
Proizvodnja koksa, naftnih derivatov, jedrskega goriva	87	17,24	4,6	35,63	0	0	36,78	1,15	4,6	0
Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vlaknin	12.441	18,54	4,94	27,59	0,13	0,42	27,48	6,76	14	0,15
Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	12.209	6,47	3,86	21,07	0,41	0,48	34,16	1,44	32,03	0,08
Proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	9.507	5,59	3,79	18,64	0,25	1,18	33,63	5,92	30,55	0,46
Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov	33.026	5,64	3,95	20,36	0,39	0,76	41,27	4,51	22,97	0,15
Proizvodnja strojev in naprav	24.456	6,84	4,78	21,79	0,2	0,92	37,47	3,44	24,35	0,2
Proizvodnja električne, optične opreme	26.479	10,2	4,75	23,45	0,31	0,62	28,64	5,99	25,97	0,07
Proizvodnja vozil in plovil	11.138	6,69	4,8	19,45	0,33	0,57	38,13	6,23	23,73	0,06
Proizvodnja pohištva, druge predelovalne dejavnosti, reciklaža	12.671	4,17	3,5	20,47	0,15	0,62	31,99	3,71	35,29	0,1
SKUPAJ	204.323	7,38	4,12	21,68	0,58	0,66	34,49	5,12	25,84	0,14

Vir: SURS. Anketa o delovni sili

Preglednica 5

Deleži potreb po delavcih z manj kot V. stopnjo izobrazbe po dejavnostih in po letih v odstotkih

Dejavnost	1999			2001			2003			2005		
	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.
Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	1.477	39,3	34,3	1.656	42,4	34,4	2.059	57,3	24,9	2.013	48,8	30,5
Ribištvo	45	35,6	40	30	50	33,3	41	29,3	36,6	40	55	37,5
Rudarstvo	380	42,9	38,9	174	40,2	64,4	231	31,2	43,7	202	24,8	49,5
Predelovalne dejavnosti	36.933	38,7	38,5	34.452	41,9	38,8	35.713	39	37,2	45.951	39,7	38,2
Oskrba z elektriko, plinom, vodo	634	25,4	29,7	649	24,8	29	742	24,7	22,9	1.521	44,2	35,3
Gradbeništvo	26.212	57,9	31,4	20.385	74,4	40,4	21.722	51,6	37,1	29.969	51	38,7
Trgovina, popravila motornih vozil	27.097	17,1	51,2	24.767	18,7	56,1	23.352	16,4	52,6	28.968	11,4	57,7
Gostinstvo	8.839	34	54	9.368	32,1	51	8.804	32	54	12.483	33,2	52,5
Promet, skladišča, zveze	6.288	21,3	55,6	6.941	19,3	50,3	7.618	20,3	58,9	12.146	18,4	61,2
Finančno posredništvo	2.758	3,4	5	2.984	3,2	4,6	2.895	1,3	3,9	5.127	1,8	4,1
Promet z nepremičninami, poslovne storitve	14.112	30,9	19,4	14.430	30,2	19	15.952	32,7	20,3	30.725	39	24,1
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	3.919	2	9,2	3.500	2,3	10,3	2.896	2	3,6	3.879	2,4	3,6
Izobraževanje	10.166	8	5	10.365	7,9	4,9	11.359	6,9	4,4	13.593	6,6	3,8
Zdravstvo, socialno varstvo	5.407	18,1	16,2	7.433	13,1	11,8	7.220	19,4	16,9	6.647	13,5	11,4
Druge javne, skupne in osebne storitve	3.783	27,5	33,9	3.668	28,4	35	3.687	23,9	35,1	4.843	20,8	31,6
Zaposelni v zasebnih gospodinjstvih	370	70,3	13,2	482	53,9	10,2	161	64	18	152	65,8	12,5
Nerazvrščeni	66	30,3	28,8	39	12,8	35,9	582	14,8	40,4	21	19	14,3
SKUPAJ	148.486	31,6	34,7	141.323	30,5	34,4	145.034	29,9	34,7	198.280	30,3	36,2

Vir: ZRSZ. Letna poročila

Preglednica 6

Prijavljene potrebe po delavcih z manj kot V. stopnjo izobrazbe v predelovalnih dejavnostih (%)

Panoga	1999			2001			2003			2005		
	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.	Število	I. in II. st.	Poklic. izobr.
Proizvodnja hrane, pijače, tobaka	3.481	35,4	42,4	3.390	41,6	39,8	3.300	36,8	42,3	3.311	35,9	46,3
Proizvodnja tekstilij	3.927	23,6	54,4	3.107	23,4	54,5	3.709	22,5	56,4	3.423	15,6	61,7
Proizvodnja usnja in us. izdelkov	500	38,4	38	732	62,4	20,2	652	56	26,2	1.945	65,5	26,3
Obdelava in predelava lesa	2.508	44	40,6	2.139	50,2	32,8	1.722	49	33,6	2.410	43,3	40,2
Proizvodnja vlaknin, papirja, založ., tisk	2.011	26,4	27,5	1.734	24	2,5	1.850	27,7	29	2.738	23,8	26,4
Proizvodnja koksa, naftnih derivatov	32	9,4	9,4	23	8,7	8,7	22	9,1	0	11	45,5	18,2
Proizvodnja kemičnih izdelkov	799	29,4	20,9	1.019	31,8	19,8	877	28,6	18,1	1.170	31	32,6
Proizvodnja izd. iz gume, plast. mas	2.301	50,3	31,1	1.976	44,4	35,9	2.278	56,2	24,8	3.415	54	27,8
Proizvodnja drugih nekovinskih mineral. izdelkov	1.703	64	21,1	1.407	77,5	25,6	1.185	46,1	32,1	1.761	51,6	30,6
Proizvodnja kovin in kovin izdelkov	7.956	38,3	45,7	8.601	35,4	42,3	8.265	34,7	46,4	10.629	33,4	49
Proizvodnja strojev in naprav	3.009	28	46,1	3.075	27,4	45,1	3.868	44,1	32,4	4.402	34,1	41,8
Proizvodnja električne, optične opreme	4.612	52,5	18,1	4.424	54,7	18,4	4.326	49,7	20	5.476	58,8	15,4
Proizvodnja vozil in plovil	1.440	32,7	41,5	2.230	21,1	26,8	1.438	34,4	38,2	2.490	44,2	35,3
Proiz. pohištva itd.	2.654	38,6	43,9	2.340	43,8	49,8	2.221	39,2	40,3	2.770	39	37,9
SKUPAJ predelovalna industrija	36.933	38,7	38,6	36.197	39,2	35,4	35.713	39	37,2	45.951	39,7	38,2

Vir: ZRSZ. Letna poročila

10 VIRI IN LITERATURA

- DeSeCo Strategy Paper. (Autumn 2002). Conclusions and recommendations put forward for consideration by the OECD, and most specifically its Education Committee, the Employment, Labour and Social Affairs Committee and the Governing Board of its Centre for Educational Research and Innovation.
- Drouin, M.J. (1990). Workforce Literacy: An Economic Challenge for Canada. Montreal: Hudson institute.
- Drucker, P. (1993). Post Capitalist Society. New York: Harper Collins.
- Eurostat Labour Force Survey. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/
- Eurostat, Statistics in Focus, Theme 3, 19/2002, 29/2002, 15/2003, 16/2003.
- Ivančič, A. (2004). Pismenost na delovnem mestu. Andragoška spoznanja 3/2004: 6 – 17
- Mohorčič Špolar, V. idr. (2001). Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih. Študije in raziskave 10. Ljubljana. Andragoški center Slovenije.
- Možina, E. (1998). Raziskava Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju, ACS. Interno poročilo.
- Možina, E. (2001). Pismenost odraslih v Sloveniji – pozabljeni kapital. V pismenost, participacija in družba znanja. Ljubljana. Andragoški center Slovenije.
- Nacionalna strategija za razvoj pismenosti. (december 2005). Minister za šolstvo in šport. http://npp.acs.si.
- OECD (2000). Literacy in the Information Age. Pariz.
- Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji (november 2005). http://www.vlada.si/index.php?vie=cnt&gr1=dloVld&gr2=vlaPro
- Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj spretnosti in kvalifikacij (European Trade Union Confederation, Union of Idustrial and Employers Confederations of Europe UNICE/UEPME, European centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest).
- Parafiran socialni sporazum 2007 – 2009 (26. 7. 2007). http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_sporazum_izhodisca_vlada_jul05.pdf
- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih IEVA 2006 – 2611-0018.
- Priporočila evropskega parlamenta in sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenja. UL EU, 30. 12. 2006, 194/10 – 18.
- Program testiranja generičnih spretnosti za delo (Job Related Assessment Research Programme). OECD, 2006.
- Program usposabljanje in izobraževanje 2010. http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/izobrazevanje_in_usposabljanje_2010/
- Programme for the International Assessment of Adult Competences (PIAAC). 2007.
- ReNPIO (2004). Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010, Ur. l. RS, št. 70/04.
- Rychen D. S. & Salganik L. H. (Eds.) (2001). Defining and Selecting Key Competencies. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Rychen D.S. & Salganik L. H. (Eds.) (2003). Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers. Summary.

- Rychen, D. S., Salganik, L. H., & McLaughlin, M. E. (Eds.) (2003). Contributions to the
- Second DeSeCo Symposium. Neuchâtel, Switzerland: Swiss Federal Statistical Office.
- Shaw, S. (1998) Development of Core Skills Training in the Partner Countries. Final report. European Training Foundation.
- Sklepi Sveta in predstavnikov držav članic o vlogi razvoja spretnosti in veščin pri spodbujanju ciljev Lizbonske strategije. UL EU, 24. 11. 2005, C202/3 – 4.
- Socialni sporazum za obdobje 2003 – 2005. http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_DRUG1692.html
- Sporočilo svetu in Evropskemu parlamentu o učinkovitosti in pravičnosti evropskih sistemov izobraževanja in usposabljanja SEC (2006)1091.
- Strategija razvoja Slovenije 2007 – 2013. (junij 2005). http://www.umar.gov.si/projekti/srs/srs.pdf
- Strategija vseživljenjskosti učenja (julij, 2007). Ministrstvo za šolstvo in šport z javnim zavodom Pedagoški inštitut iz Ljubljane. Ljubljana.
- Strokovne podlage za Strategijo razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nacionalni_program_razvoja_trga_dela_in_zaposlovanja_do_leta.pdf
- SURS. Anketa o delovni sili, 2005. http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp
- SURS. Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, 2002. http://www.stat.si/popis2002/si/default.htm
- ZRSZ. Letna poročila. http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT

Evropski
Socialni
Sklad

Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

Pripravo in izdajo sta sofinancirala Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije in Evropski socialni sklad.