



Motivacije in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela

NELEKTORIRANO

Strokovni sodelavci: mag. Jasmina Mirčeva (nosilka naloge), Natalija Žalec, MAEd/UK, dr. Marko Radovan (zunanji sodelavec)

Redakcija: mag. Margerita Zagmajster

Tehnično oblikovanje: Katarina Šešet

Financer projekta: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Andragoški center R. Slovenije
Ljubljana, 2014

Kazalo

1. Uvod in aktualnost.....	4
1.1. Mednarodna izhodišča in podlage.....	4
1.2. Nacionalna izhodišča in usmeritve.....	7
1.3. Opredelitev izhodišč, ciljev in metodološka zasnova naloge	11
1.4. Struktura naloge	15
2. Problemi, strategije in ukrepi na področju usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva za trg dela v dokumentih Evropske unije	17
2.1. Uvod	17
2.2. Problemi in izzivi za IO in umeščenost področja v političnih dokumentih EU	19
2.2.1. Demografski izzivi in potreba po ohranjanju človeških potencialov ter zviševanju ravni usposobljenosti delovne sile	19
2.3. Potrebe po poklicnih in temeljnih zmožnostih	23
2.4. Usposobljenost aktivnega prebivalstva za trg dela – neskladje ponudbe in povpraševanja	26
2.5. Inovativnost.....	28
2.6. Nova delovna mesta.....	29
2.7. Izobraževanje izobraževalcev in socialni dialog pri ustvarjanju ustreznega učnega okolja.....	32
3. Spodbude in ukrepi na poti iskanja rešitev za izboljšanje usposobljenosti aktivnega prebivalstva v državah članicah EU.....	36
3.1. Primer 1: Skandinavska mreža za IO (SMIO)	36
3.2. Primer 2: Dualni model poklicnega usposabljanja za srednja in mala podjetja v državah ob Baltičkem morju (angl. Dual Vocational Training for SMES in the Baltic Sea Region)	38
3.3. Primer 3: Promoviranje prednosti učenja odraslih za pismenost: Skupaj za boljše delovanje (angl. To Gather to Act Better)	39
3.4. Sklepne ugotovitve	41
4. Zaznavanje problemov in ukrepi za doseganje izobraževalnih in učnih ciljev za potrebe trga dela v nacionalnih dokumentih	43

5. Evropski vidiki vključenosti odraslih v izobraževanje: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela	60
5.1. Nekatera izhodišča.....	60
5.2. Vključenost aktivne populacije v formalnem in neformalnem izobraževanju: komparativni vidiki	61
5.3. Socio-demografski in nekateri drugi dejavniki, ki spodbujajo ali ovirajo aktivne prebivalce pri izobraževanju: komparativni vidiki.....	65
5.4. Značilnosti dela in vpliv na izobraževanje in usposabljanje aktivne populacije od 15 do 65 leta: komparativni vidiki.....	71
5.5. Sklepne ugotovitve	73
6. Značilnosti vključevanja aktivnega prebivalstva v Sloveniji v izobraževanje: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela.....	75
6.1. Uvodna pojasnila	75
6.2. Značilnosti aktivnega prebivalstva v Sloveniji in udeležba v izobraževanju odraslih	76
6.3. Dejavnji odrasli v neformalnem izobraževanju	78
6.4. Delovno dejavnji odrasli v formalnem izobraževanju.....	83
6.5. Sklepne ugotovitve	86
7. Izobraževalna udeležba in ovire odraslih – primerjava in logistična analiza	91
7.1. Uvod	91
7.2. Raziskovanje izobraževalnih ovir	94
7.3. Rezultati analize	96
7.3.1. Ovire in socio-demografske značilnosti.....	96
7.4. Model logistične regresije: vključenost populacije v programe formalnega in neformalnega izobraževanja	103
7.5. Model logistične regresije: Izobraževalne ovire aktivne populacije.....	110
7.6. Sklepne ugotovitve	113
8. Sklepne ugotovitve in predlogi.....	116
9. Viri in literatura	124

1. Uvod in aktualnost

Po podatkih poročila Evropske unije (EU) Employment and Social Situation Quarterly Review (2012) so trendi na trgu dela v evropskih državah izrazito negativni in kažejo znake družbene polarizacije. Gospodarska rast v večini evropskih držav stagnira ali upada. Niža se tudi kakovost življenja. Stopnja brezposelnosti je bila v prvi polovici leta 2012 v državah EU okoli 12 %. Kljub mnogim ukrepom za zmanjševanje negativnih posledic gospodarske krize in recesije se je zmanjšalo število delovnih mest za določen in nedoločen čas ter samozaposlovanje. Stopnja brezposelnosti mladih je ostala visoka – mnogi se uvrstijo kot dolgotrajno brezposelni oziroma preidejo v kategorijo, ki ne dela, se ne izobražuje in se ne usposablja (angl. NEET-not in employment, education and training).

Zaradi izrazito slabih razmer predvsem v državah južne Evrope se je intenziviral migracijski val, preseljujejo se predvsem mlajše in visoko usposobljene generacije. Evropski kazalniki kažejo, da so se v primerjavi s prvim valom negativne gospodarske rasti še bolj povečali revščina, materialna prikrajšanost in brezdomstvo – pričakovano, največ v državah, kjer je finančna kriza najbolj eskalirala. Položaj delovno aktivnega prebivalstva se je bistveno poslabšal; zaradi turbulenc v okolju in manjše varnosti zaposlitve se je povečal pritisk na posameznika, pogosto prihaja do upada dohodkov in občutka neperspektivnosti.

Tudi kazalniki za Slovenijo indicirajo večletni upad gospodarske dejavnosti, kar se kaže pri delovanju vseh družbenih področij (Krajnc, 2009). Stopnja brezposelnosti, ki je bila leta 2008 6,7 % je konec leta 2011 dosegla 11,8 %. Javni dolg države se je iz 23 % leta 2008 povzpел na 42,9 %, leta 2011. V istem letu so družbeni izdatki, ki so znašali 23.52 milijard EUR, presegli prihodke, ki so znašali 21.3 milijard EUR (CIA, World Factbook, 2012). Po poročilu UMARja o konkurenčnosti držav za leto 2012 je Slovenija ostala na dnu lestvice (51. mesto med 59 – imi) (Ekonomsko ogledalo, 2012). Vsi ti podatki opozarjajo na šibko gospodarsko aktivnost, tako v evropskem območju kot tudi v Sloveniji.

1.1. Mednarodna izhodišča in podlage

V dokumentu 'Evropa 2020', ki predstavlja novo strategijo EU in je nadgradila Lizbonsko strategijo, so zasnovani za različna politična, gospodarska in družbena področja bolj realni cilji. Ti

cilji so v skladu s sedanjim družbenim razvojem in položajem, v katerem so se znašle države članice EU, njihov namen pa je doseči čimbolj inkluzivno, razumno in trajnostno gospodarsko rast¹ (European Commission, 2010, str. 21). Za doseganje inkluzivne in trajnostne rasti bi moral temeljiti trg dela na širši participaciji zaposlovanja in ustvarjanja pogojev za pridobivanje čim več profesionalnih/poklicnih priložnosti. Ob tem si je treba prizadevati za zniževanje stopnje revščine, ki je prizadela precejšen del populacije EU.

Izhajajoč iz tega izhodišča so operativni cilji omenjenega in drugih evropskih dokumentov na trgu dela, ki so bili sprejeti v zadnjih petih letih:

- a. ohranitev obstoječih delovnih mest in zaposlitev tudi s pomočjo prožnih pogodbenih oblik zaposlovanja ter sprejemanje zaposlitev s krajšim delovnim časom;
- b. v skladu z načeli prožne varnosti je treba zagotoviti pomoč, podporo in socialno zaščito prebivalcev, ki jih je gospodarska kriza zelo prizadela;
- c. vlagati v izobraževanje z namenom razviti spretnosti in zmožnosti, ki jih zahtevajo spremembe na trgu dela;
- d. zmanjšati segmentacijo še posebej skozi zagotavljanje varnosti zaposlenih za določen in nedoločen čas.

Evropske smernice in cilji v strategiji 'Evropa 2020' predstavljajo glavni inštrument za koordinacijo zaposlovalskih in izobraževalnih politik v EU. Države EU si prizadevajo za spremljanje, implementacijo in ovrednotenje strukturnih reform na nacionalni ravni z namenom, da se bistveno zmanjša brezposelnost in tudi podpre gospodarska rast. Z vidika izobraževanja to pomeni oblikovanje politik, ki spodbujajo ustrezno izobraženost, kvalificiranost in usposobljenost aktivne populacije in tako pripomorejo h kakovosti in učinkovitosti dela in delovnega življenja.

Izhajajoč iz tega lahko predpostavljamo, da je položaj posameznih držav znotraj evropskega trga dela v veliki meri odvisen od specifičnih politik trga dela in sprejetih ukrepov na področju izobraževanja in usposabljanja z namenom, da se bistveno zmanjša brezposelnost in spodbudi gospodarska rast.

Usmeritve dokumenta 'Evropa 2020' in drugih gradiv so pomembne za posamezne države, ki si prizadevajo spremljati položaj na nacionalni ravni, predvsem skozi implementacije raznovrstnih

¹ Razumna rast temelji na znanju, inovacijah, izobraževanju in delovanju v digitalni družbi. Bistveno vlogo pri tem imajo doseganje čim večje učinkovitosti v proizvodnji, doseganje večje konkurenčnosti in trajnostne rasti.

ukrepov. Z drugimi besedami - s spremljanjem, implementacijo in ovrednotenjem strukturnih reform se lahko ugotovi napredek pri uresničevanju ciljev. Ta pa je odvisen od specifičnih politik trga dela in sprejetih ukrepov z namenom, da se bistveno zmanjša brezposelnost in tudi podpre gospodarska rast.

Izobraževanje in usposabljanje populacije sploh pa aktivne populacije ima poseben pomen. Politike EU za izobraževanje in usposabljanje so postale gonilne sile že leta 2000, po sprejetju Lisbonske strategije, ki je prepoznala znanje in inovacije, ki mu sledijo, kot najpomembnejšo pridobitev še posebej v luči naraščajoče globalne tekmovalnosti. Države članice EU in Evropska komisija so poudarile sodelovanje v letu 2009, v Strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), ki sledi predhodnemu dokumentu Education and Training 2010 Work Programme, ki je bil zasnovan leta 2001. Ta naj bi bil nadgradnja tega programa z namenom odgovoriti na izzive Evrope, ki naj bi temeljila na znanju in omogočila, da postane vseživljenjsko učenje realnost za vse. Temeljni cilj okvirja ET 2020 je ponuditi podporo državam članicam pri nadaljnjem razvoju sistemov izobraževanja in usposabljanja. Ti sistemi naj bi bili boljši pri zagotavljanju sredstev in podpore vsem državljanom za uresničevanje njihovih potencialov kot tudi pri doseganju trajnostne gospodarske rasti in zaposljivosti. Politika vsake države bi morala upoštevati vse vidike izobraževanja in usposabljanja upoštevajoč vseživljenjske perspektive, izobraževanja in učenja vseh stopenj in kontekstov, tako formalnega kot neformalnega.

Strateški cilji tega okvirja so:

- *Omogočiti, da vseživljenjsko učenje in mobilnost postaneta realnost.* Večji razvoj naj bi bil dosežen pri uresničevanju strategij vseživljenjskosti učenja, pri razvoju nacionalnih kvalifikacijskih okvirjev in prožnejših učnih poti.
- *Izboljševanje kakovosti in učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja* – vsi državljani naj bi imeli priložnost za pridobivanje ključnih kompetenc in različnih stopenj izobraženosti in usposobljenosti. Učni proces naj bi postal bolj atraktiven in učinkovit.
- *Promocija enakopravnosti, socialne kohezivnosti in aktivnega državljanstva.* Ta ukrep se nanaša na priložnosti, ki naj bi bili zagotovljeni vsem državljanom zato, da bi pridobili in razvili spretnosti, ki so potrebne za njihovo zaposljivost in motiviranje pri vseživljenjskem učenju, aktivnega državljanstva in medkulturnega dialoga.
- *Razvijanje kreativnosti, inovativnosti in podjetništva na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.* Bistveno je pri tem razvijati prečne kompetence, ki edino lahko spodbujajo uresničevanje

trikotnika znanja (izobraževanje, raziskovanje, inovativnost). Ob tem naj bi se spodbujalo partnerstvo med podjetništvom, izobraževalnimi ustanovami kot tudi partnerstvo med učnimi skupnostmi, civilno družbo ter drugimi deležniki.

Ob upoštevanju vseh teh vidikov je eden temeljnih ciljev naloge analiza politik evropskega trga dela, ki spodbujajo oziroma usmerjajo izobraževanje in usposabljanje aktivne, predvsem pa delovno aktivne populacije.

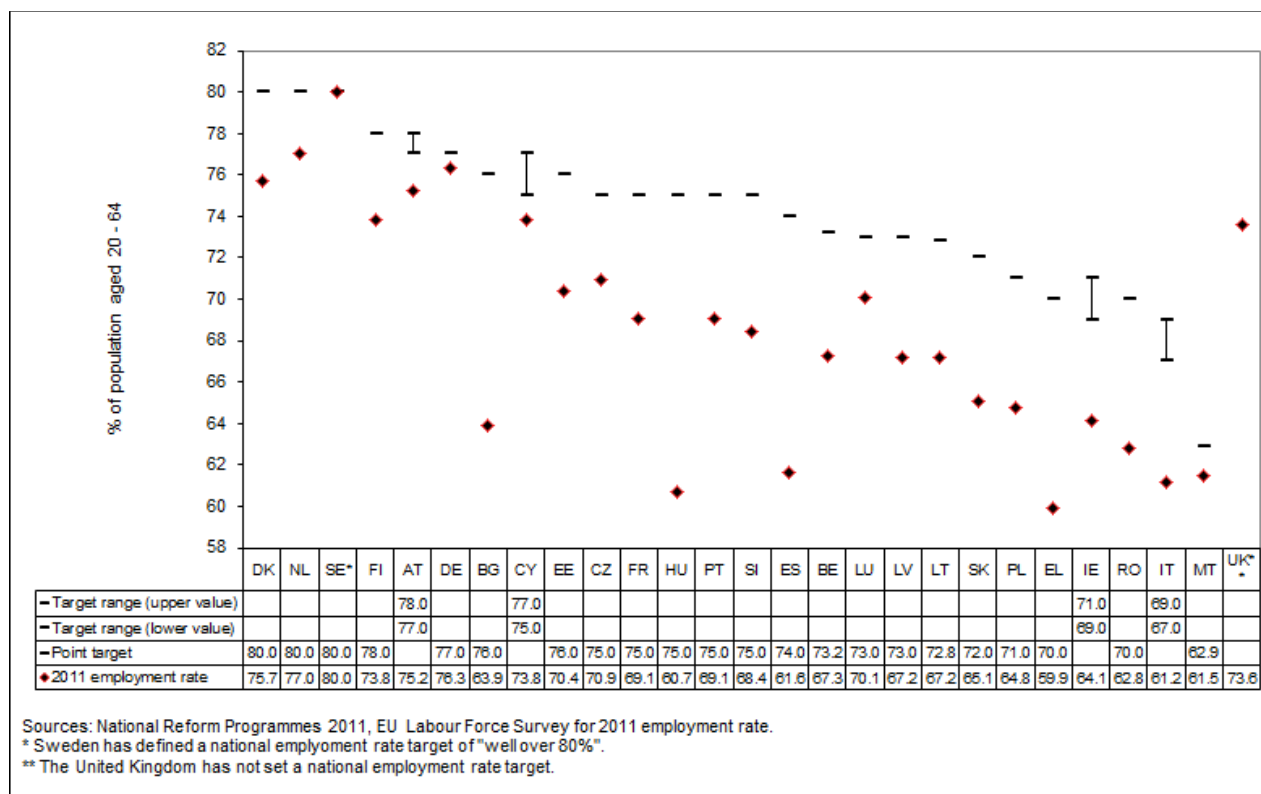
Na podlagi analize gospodarske situacije in indikatorjev razvoja držav članic EU je Evropska komisija pripravila priporočila oziroma smernice, ki naj bi jih vsaka država upoštevala in vgradila v svoj sistem in zakonodajo. Pri oblikovanju priporočil so bili upoštevani in analizirani vsi vidiki gospodarskega in družbenega razvoja, ki segajo od javnih financ, reform pokojninskega sistema, ukrepov za odpiranje novih delovnih mest in zmanjševanje brezposelnosti, sprememb sistemov izobraževanja in usposabljanja itn. (Europa 2020 in Slovenia, 2012).

Nekatere države članice so že sprejele vrsto dokumentov in strategij za doseganje široko zastavljenih evropskih ciljev. Med temi so vsekakor skandinavske države-nordijska strategija na področju trga dela, Francija-javno zasebno partnerstvo, Nemčija-dualni sistem in dr. To so strategije, ki so prikazane v okviru nordijskega modela – ta vključuje Švedsko, Norveško, Islandijo, Dansko, Finsko, celinskega (Nemčijo, Avstrijo), mediteranskega (Italija, Grčija, Ciper, Malta) in anglosaškega modela (Velika Britanija, Irska).

1.2. Nacionalna izhodišča in usmeritve

V nadaljevanju so ilustrativno prikazani nekateri podatki, ki primerjalno prikazujejo položaj Slovenije glede nekaterih parametrov razvoja s področja trga dela v evropskem prostoru.

Slika 1: Evropa 2020: Cilji evropskega zaposlovanja v letu 2011

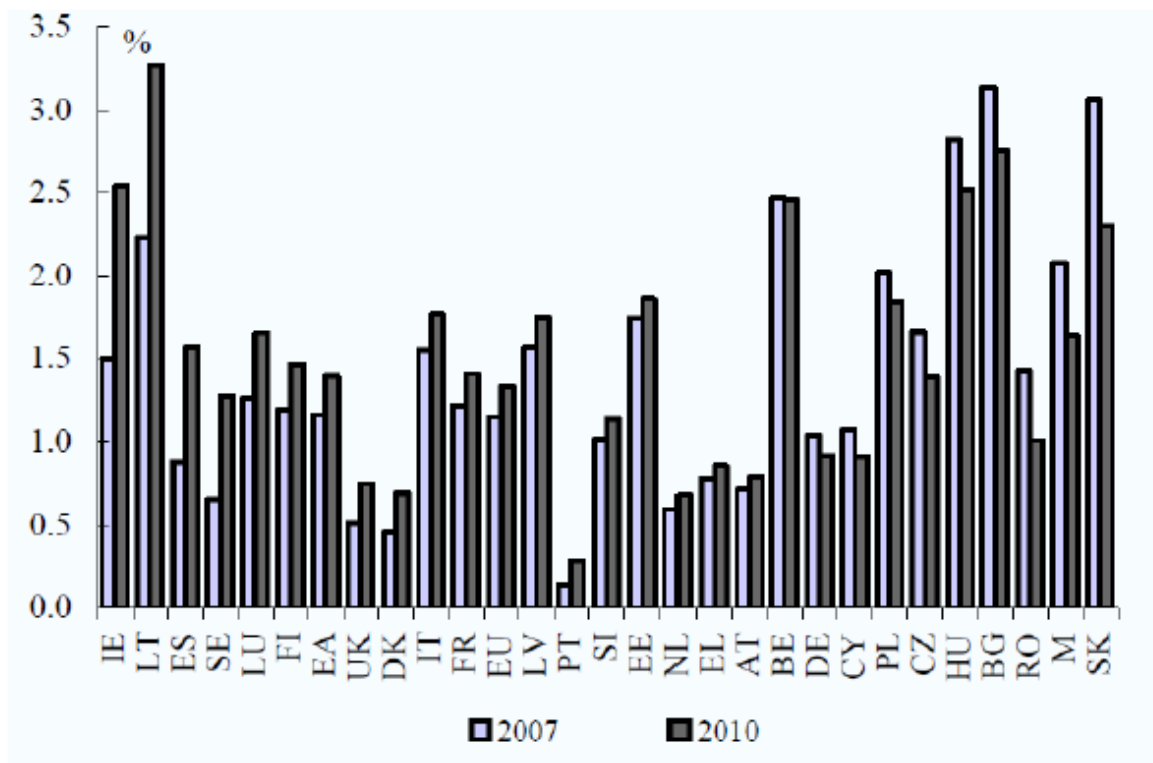


Vir: National Reform Programmes, Labour Force Survey, 2011

K nacionalnim ciljem, ki se nanašajo na povečevanje celotne ravni zaposlovanja so nekatere države dodale tudi izobraževalne cilje in sofinanciranje izobraževalnega procesa specifičnih skupin na trgu dela, kot so ženske, starejši delavci, odrasli posamezniki, ki niso državljani držav članic EU, mlajši odrasli in taki, ki niso zaposleni ter se ne izobražujejo ali usposablajo.

Analize v evropskih državah so opozorile na neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanju in spretnosti aktivnega prebivalstva, v obdobju 2007 do 2010 v večini evropskih držav (na Irskem, v Latviji, Španiji, na Švedskem, v Luksemburgu, na Finskem, v Veliki Britaniji, na Danskem, v Italiji, Franciji, Litvi, Sloveniji, Estoniji, Grčiji, Avstriji, na Portugalskem in Nizozemskem). Neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem po znanju in spretnostih je najizrazitejša v državah, ki so se soočile s tem problemom že pred pojavom gospodarske in finančne krize (na Irskem in v Španiji).

Slika 2: Indeks neuskklajenosti glede znanja in spretnosti v državah članicah EU.



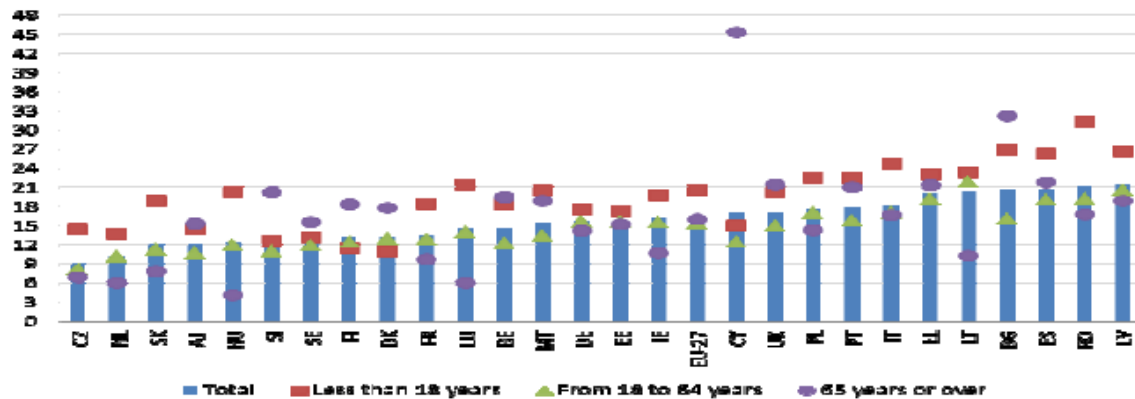
Source: *European Economic Forecast, Autumn 2011.*

Vir: European Economic Forecast, 2011

Glede neuskklajenosti v kvalificiranosti aktivnega prebivalstva postaja očitno, da je neuskklajenost med deležem preveč in premalo kvalificiranih delavcev visoka v sedemnajstih evropskih državah. Po podatkih CEDEFOPa je za svoje delovno mesto prekvalificiranih 30 % evropske populacije. V obdobju 2007 do 2010 se je bistveno povečala brezposelnost najbolj izobraženih in kvalificiranih aktivnih prebivalcev v skoraj vseh evropskih državah, razen v Avstriji, kjer stagnira in v Nemčiji, kjer se je celo zmanjšala.

Povečala se je tudi stopnja revščine. Slika 3 prikazuje, da 16,4 % evropske populacije živi pod pragom revščine. Revščini so najbolj izpostavljene Latvija (21.3 %), Romunija (21.1 %), Bolgarija (20.7 %) in Španija (20.7 %), najnižja pa je na Češkem (9 %), na Nizozemskem (10.3 %), na Slovaškem (12 %), v Avstriji (12.1 %) in na Madžarskem (12.3 %).

Slika 3: Delež prebivalcev pod pragom revščine leta 2010 – tveganje



Source: Eurostat, SILC — ilc_li02

Vir: Eurostat, SILC – ilc_li02, 2010

Po ocenah Evropske komisije naj bi v Sloveniji prišlo do upada gospodarske rasti konca leta 2012, rast brezposelnosti pa se bo ravno tako nadaljevala. Evropska komisija je bila kritična do tega, da slovenska vlada v preteklem obdobju ni sprejela radikalnejših ukrepov za zmanjševanje negotovosti ter negativne gospodarske rasti. Očitek je bil, da v državi obstaja visoka segmentacija na trgu dela, neusklajenost med potrebnimi znanji, spretnostmi in kompetencami delovne sile in potrebami trga dela, opozorjeno je pa tudi na tveganje, da preide začasna brezposelnost v dolgotrajno pri večini sedaj nezaposlenih prebivalcev. Tudi poslovno okolje naj ne bi bilo zadosti atraktivno za tuje investitorje, konkurenčnost gospodarstva in morebitno gospodarsko rast pa lahko ogrozi rast plač. Zato mora država najprej sprejeti nujne strukturne reforme, ki se nanašajo na dodatne spremembe finančnega, fiskalnega in bančnega sistema, reforme pokojninskega sistema, upoštevanje evropskih priporočil, ki se nanašajo na fleksibilnost in varnost evropskega trga dela, evropskega strateškega okvira na področju izobraževanja in usposabljanja, reforme na področju storitvenih dejavnosti, sistema plač in stroškov dela (Council Recommendation on Slovenia's 2012 National Reform Programme and Delivering a Council Opinion on Slovenia's Stability Programme, 2012).

Na področju ravnanja s človeškimi potenciali sta v dokumentu predlagana dva ukrepa:

- doseganje večje fleksibilnosti in varnosti², ki omogoča večjo odprtost sistemov in zmanjševanje segmentacije na trgu dela. Ključni cilj koncepta je ohranitev varne zaposlitve in zagotovitev priložnosti za poklicni razvoj;
- zmanjšati nesorazmerje med ponudbo znanj, spretnosti, kvalifikacij na trgu dela in potrebami delodajalcev. Posebna pozornost pri pridobivanju novih znanj naj bi bila namenjena z vidika zaposlovanja najbolj problematičnim kategorijam, to pa so nekvalificirani in nizko izobraženi delavci. Predlog je, da naj se nadaljuje z reformami poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

1.3. Oprelitev izhodišč, ciljev in metodološka zasnova naloge

Tudi v Sloveniji je bila pripravljena oziroma se pripravlja vrsta dokumentov, ki izhajajo iz evropskih smernic razvoja predstavljajo podlago za premagovanje obstoječih ovir in ustvarjanje izhodišč za nov razvoj. V nadaljevanju so posebej predstavljeni dokumenti, ki so bili sprejeti v zadnjih letih na področju delovanja trga dela in zaposlovanja. Ključno sporočilo teh dokumentov je zmanjševanje neskladja med ponudbo in povpraševanjem po ustreznih znanjih in kompetencah. Analiza dokumentov, sprejetih ravno v zadnjem razvojnem obdobju, kaže zelo očiten trend in usmeritev trga dela - vlaganje v krajše programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja za pridobivanje specifičnih kompetenc. Pri tem gre predvsem za krajše programe neformalnega značaja, ki ponujajo znanja, spretnosti in kompetence za potrebe specifičnega delovnega mesta.

² Države članice so bile pozvane k uresničevanju temeljnih načel prožne varnosti že leta 2008. Cilji tega koncepta so:

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

Eden ciljev te naloge je preučevanje nacionalnih politik in usmeritev, ki spodbujajo oziroma determinirajo izobraževanje in usposabljanje aktivne, predvsem pa delovno aktivne populacije v državi.

Naše izhodišče je, da ponudba izobraževanja in usposabljanja tudi za potrebe trga dela ne sme biti reducirana zgolj na ponudbo programov, ki zadostijo kratkoročnim potrebam delodajalcev.

Evropski dokumenti poudarjajo nujnost pridobivanja ključnih kompetenc. V priporočilih Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. december 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje pozivajo države članice, da zagotovijo, da ima vsak državljan ključne kompetence, ki mu bodo omogočile, da se bo ustrezno prilagodil spreminjajočemu se in medsebojno povezanemu svetu. Ključne kompetence so osnova za kritično razmišljanje, reševanje problemov, ustvarjalnost, dajanje pobud in sprejemanje odločitev, vse pa so ključnega pomena za doseg ciljev (2006). V gradivu Sklepi sveta z dne 11. maja 2010 o socialni razsežnosti izobraževanja in usposabljanja pa se izpostavlja, da sta izboljšanje ravni pridobljene izobrazbe ter zagotavljanje ključnih kompetenc za vse ključnega pomena ne le za gospodarsko rast in konkurenčnost, temveč tudi za zmanjševanje revščine in krepitev socialne vključenosti (2010).

Predmetni okvir te naloge je preučevanje motivacije in ovir, ki ustvarjajo pogoje ali onemogočajo / preprečujejo pridobivanje in uporabo znanja, spretnosti in kompetenc aktivnega, predvsem pa delovno aktivnega prebivalstva.

Leta 2003 je bila na Andragoškem centru Slovenije izvedena *naloga Motivacija zaposlenih za izobraževanje: Aplikacija TpV v izobraževanju odraslih* (Radovan 2003). V poročilu so prikazani razlogi, ki spodbujajo oziroma ovirajo zaposlene, da bi se izobraževali. Naloga se osredotoča na elaboriranje spodbud in ovir na individualni ravni. Temeljni vir pridobivanja podatkov pa so bili zaposleni v podjetjih. Tokratna naloga ima širši domet in analizira motivacije in ovire na makro (državni, nacionalni) ravni. Ta okvir zajema več pojmov in kategorij, ki jih je nujno določiti in pojasniti.

Opredelitve **motivacije** v izobraževanju odraslih so raznolike. V literaturi se najpogosteje navaja Rubensonova opredelitev treh pristopov. Prvi pristop se nanaša na individualne (kognitivne) razloge za vključevanje v izobraževanje. Drugi obravnava izobraževanje odraslih kot posledico societalnih procesov, ki vplivajo na posameznika. Tretji pristop postavlja v središče pozornosti interakcijo med posameznikom in družbenimi procesi (Deshler, str. 570). Medtem, ko se pri razlagi učne motivacije postavlja v Združenih državah Amerike v središče pozornosti vloga

individuuma, se v Evropi, predvsem pa v skandinavskih državah obravnavajo kot ključni societalni vplivi, še posebej vplivi javne politike (Nordhaug, 1991). Tudi v nalogi pri uresničevanju operativnih ciljev namenjamo posebno pozornost societalnim dejavnikom. Pri tem obravnavamo dejavnike, ki spodbujajo izobraževanje in usposabljanje aktivne populacije tako na najvišji, sistemski, nacionalni ravni, na ravni regije in panoge, kot na ravni podjetij oziroma organizacij.

Podobna so tudi izhodišča pri preučevanju **ovir**. Avtorji, ki so bili najpogosteje referirani pri pojasnjevanju ovir v preteklosti so: Carp, Paterson in Roelfs, Johnstone in Rivera, 1965 (Radovan, 2011, 161-178). Danes se pri preučevanju ovir najpogosteje omenja Cross (1981). Avtorica je ovire uvrstila v tri skupine: situacijske, institucijske in dispozicijske ter pri njihovem pojasnjevanju izpostavlja vlogo posameznikove samopodobe.

V tem kontekstu pri preučevanju ovir izhajamo iz širšega zornega kota in analiziramo relacijo – posameznik (zaposlen) - regionalna raven – nacionalna raven. Gre za razumevanje, ki ga v svojih teorijah obravnavajo Esping Anderson (1990), Bourdieu (po Haralambosu, Holbornu, 2001, str. 764-765) in drugi. Glede interakcije med individualnim konceptualnim aparatom in širšim okoljem omenja Esping Anderson tri različne modele (režime) države blaginje: 'liberalni', 'konzervativni oziroma korporativistični' in 'socialno-demokratski', ki spodbujajo oziroma ovirajo izobraževanje in v tem kontekstu pojasnjuje večjo ali manjšo podporo izobraževanju. Medtem ko prvi režim zagotavlja minimalno enakopravnost, omogoča zadnji enakost in enakopravnost na mnogo višji ravni.

Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo ter brezposelne osebe. K **delovno aktivnemu prebivalstvu** sodijo zaposlene in samozaposlene osebe.

Iz splošne opredelitve pristopa izhaja naša **poglavitna hipoteza**, da je proces izobraževanja in pridobivanja znanja, spretnosti in kompetenc funkcionalno vezan in utemeljen v spodbudah in ovirah, ki jih ponujajo različne ravni na trgu dela. Glede na to, da je izvajanje izobraževalne dejavnosti predmet kritike in nezadovoljstva, bomo v nalogi preučili ovire in identificirali spodbude, ki so v prid izobraževalnemu procesu za potrebe zaposlenih, delodajalcev in širšega družbenega okolja.

Poglavitni cilji naloge so torej:

- Preučiti usmeritve v izbranih državah EU,

- Preučiti primere dobre prakse v nekaterih državah članicah EU,
- Preučiti zakonodajo, ukrepe in usmeritve, ki usmerjajo in spodbujajo izobraževalno dejavnost zaposlenih (Program za Novo perspektivo 2013-2015; zakonodaja, ki regulira trg dela; Predlog Aktivne politike zaposlovanja),
- Identificirati ovire, zaradi katerih se aktivni predvsem pa delovno aktivni ne odločajo za izobraževanje in usposabljanje,
- Preučiti značilnosti slovenskega konteksta in ugotoviti podobnosti in razlike na tem področju v primerjavi z izbranimi državami EU.

Naloga je nadaljevanje nekaterih že obstoječih raziskav: Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju (angl. A Review on the Participation of Employees of Small and Medium Size Enterprises in Formal Education: The Case of Slovenia – Mirčeva, Ivančič, Mohorčič Špolar, 2009), Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije (Mirčeva, Dobnikar 2011), Vpliv recesije na izobrazbeno strukturo brezposelnih in predlagani ukrepi, (Kompnej, Čelebič, 2010), Motivacija zaposlenih za izobraževanje: Aplikacija TpV v izobraževanju odraslih, (Radovan, 2003) idr.

Metodološka zasnova in vzorčenje

Za preučevanje motivov in ovir pri usposabljanju za potrebe trga dela so uporabljeni sekundarni viri, tako teoretični kot empirični. V konceptualno teoretični in primerjalni analizi smo se opirali na metodo analize vsebine dokumentov in virov.

V empiričnem delu sta bili najprej uporabljeni deskriptivna in kavzalno-neeksperimentalna metoda raziskovanja. S prvo se preučujejo pojavi na ravni vprašanj, z drugo pa se iščejo in dokazujejo vzorčne zveze med pojavi (Sagadin, 2004).

Vzorec sestavljajo odrasli, ki so bili vključeni v raziskavo »Anketa o delovni sili« (ADS), ki jo koordinira Statistični urad EU (Eurostat), v posamezni državi EU pa izvajajo nacionalni statistični uradi. Enota opazovanja v ADS so posamezniki, ki pretežno živijo v izbranem gospodinjstvu, razen posameznikov, ki že daljši čas živijo v institucijah (bolniki, zaporniki ipd.) in tisti, ki ne živijo doma (študenti, delo v tujini ipd.). Podatki pridobljeni z ADS so bili obdelani na nivoju deskriptivne statistike (frekvenčna distribucija in korelacije) in na nivoju multivariatne statistike

(ANOVA, logistična regresija, klaster analize oziroma metoda razvrščanja), s katero bomo ugotavljali skupne značilnosti posameznih skupin odraslih, pa tudi nacionalnih sistemov.

1.4. Struktura naloge

Vsebino naloge smo razčlenili tako, da po kratki uvodni predstavitvi koncepta motivov in ovir pri usposabljanju za potrebe trga dela, opredelitvi temeljnih pojmov in kategorij, njihove družbene pogojenosti in aktualnosti, sledi drugi del.

V njem so predstavljeni ključni mednarodni dokumenti, ki določajo mednarodne, predvsem evropske smernice izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela ter predstavljajo izhodišče nacionalnim usmeritvam. V nadaljevanju (tretjem delu) sledi primerjalna obravnava modelov za premostitev ovir, predvsem v novonastalih, manj ugodnih gospodarskih razmerah in iztočnice za razvoj v nekaterih drugih evropskih državah. Cilj komparativnega pristopa je ugotoviti podobnosti in razlike sistemov, po katerih se Slovenija zgleduje ter prikaz rešitev, ki jih predlagajo posamezni sistemi za doseganje večje kakovosti in učinkovitosti izobraževalne (učne prakse) v evropskem prostoru.

Analiza nacionalnih dokumentov, gradiv in smernic je vsebina četrtega vsebinskega sklopa. Prikazane so novosti, ki določajo razvoj izobraževanja in usposabljanja, predvsem delovno aktivne populacije v zadnjih treh letih³.

Vlada si je v tem obdobju za enega izmed pomembnejših ciljev zadala ustvariti pogoje, ki bodo odpravljali ovire ter bodo temelj za oživitev gospodarstva in spodbuda za gospodarsko rast. Pri tem je pripravila dva paketa ukrepov za spodbujanje gospodarske rasti. V nalogi bodo kritično analizirane spodbude in ukrepi za odpravljanje ovir v izobraževanju in usposabljanju na področju trga dela ter spodbujanje gospodarskega razvoja in rast na nacionalni ravni.

V petem in šestem vsebinskem sklopu bodo preučevane spodbude in ovire aktivne populacije pri njihovem vključevanju v formalno ali neformalno izobraževanje. Ugotavljali bomo razlike v omenjenih značilnostih glede na spol, starost, izobrazbo in druge demografske značilnosti. Tokrat

³ Leta 2011 je bila na Andragoškem centru Slovenije izvedena raziskava 'Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije'. V gradivu so prikazani ključni nacionalni dokumenti, ki določajo izobraževalno dejavnost delovno aktivne populacije v obdobju 2008 – 2010. Naloga predstavlja nadaljevanje tega preučevanja, v tretjem vsebinskem sklopu osvetli podlage po tem obdobju.

se bomo posebej osredotočili na zaposlitvene značilnosti vzorca in značilnosti dela, ki ga opravljajo. Poleg primerjave med značilnostmi odraslega bomo opravili tudi mednarodno primerjavo in ugotovili, kako značilnosti izobraževalnega in zaposlitvenega sistema v posamezni državi ovirajo oz. spodbujajo udeležbo odraslih v izobraževanju.

V sedmem delu so bili na podlagi logistične regresije oblikovani modeli vključenosti populacije v programih formalnega in neformalnega izobraževanja ter modeli napovedovanja ovir pri izobraževanju.

Prvotno je bil v nalogi predviden kvalitativni del. Cilj kvalitativnega pristopa je bil, da bi se na podlagi kvalitativne analize mnenj in stališč najbolj kompetentnih oseb pri kreiranju izobraževalne politike na makro, mezo in mikro ravni oblikovali predlogi in rešitve pri odpravljanju ovir in za učinkovitejše urejanje izobraževanja in usposabljanja aktivne, predvsem delovno aktivne populacije. Zaradi zmanjševanja sredstev in časa je bila, v dogovoru s financerjem – Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ta faza naloge izločena.

V zaključnem (osmem delu) delu so povzete sklepne ugotovitve in so oblikovani nekateri predlogi za nadaljnje raziskovanje.

2. Problemi, strategije in ukrepi na področju usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva za trg dela v dokumentih Evropske unije

2.1. Uvod

Ob tem, ko premišljujemo o trgu dela znotraj EU in z njim povezanim izobraževanjem in usposabljanjem, se zavedamo, da gre za večdimenzionalni problem, v katerem se odraža delovanje različnih dejavnikov. V njem se zrcalijo problemi, ki so povezani z recesijo finančnih trgov, s tehnološkim napredkom in inovativnostjo, multikulturalnostjo, staranjem prebivalstva in odnosi med generacijami, pa tudi problemi, ki so posledica (ne)učinkovitosti izobraževalnih sistemov in njihove slabe primerljivosti med državami članicami. Vse naštetu lahko razumemo kot izziv, ali pa kot ovire pri zaposlovanju in pokrivanju potreb po delovni sili. To velja tako na ravni posameznih držav, kot na ravni EU. Žal moramo ugotoviti, da so omenjeni dejavniki, ki delujejo na trg dela v EU, v primerjavi z razvitimi deli sveta, manj ugodni. Ob tem si moramo zastaviti dve pomembni vprašanji: prvič, kako bodo ti trendi dolgoročno vplivali na razvoj trga dela v EU in drugič, kaj bi bilo potrebno ukreniti, da bi omilili negativne posledice njihovega delovanja? V tem delu poročila bomo analizirali omenjene probleme in prikazali ukrepe na področju izobraževanja in trga dela, ki jih v povezavi s temi problemi v svojih dokumentih opredeljujejo pristojna politična telesa EU.

Prva težava, s katero se sooča EU, je povezana z veliko raznolikostjo posameznih držav članic in posledično relativno nizko kompatibilnostjo pri gospodarskem in drugem sodelovanju. To velja za trg dela, pa tudi za druge sisteme, ki so z njim povezani. Del tega gotovo predstavlja izobraževalni sistem, ki vzročno ali posledično te razlike lahko spodbuja, ali jih zmanjšuje. Za kratkoročno kot tudi za trajno zmanjšanje razlik je odločilno predvsem izobraževanje odraslih (v nadaljevanju IO), saj je povezano z usposabljanjem in izobraževanjem aktivnega prebivalstva – tako zaposlenih, kot brezposelnih. Da bi osvetlili položaj IO v EU, smo se posvetili dokumentom, ki so jih sprejeli pristojni organi EU z namenom, da bi države članice dobile skupne smernice za razvoj, sodelovanje in medsebojno povezovanje pri reševanju vprašanj v zvezi z izobraževanjem za trg dela. V besedilu obravnavamo predvsem dokumente, ki so nastali v zadnjih treh letih, manj pa tiste, ki so bili pripravljeni prej, čeprav se sklicujemo tudi na te, ko gre

za kontinuiteto in je to potrebno za razumevanje zadnjih dokumentov. K takemu izboru je prispevalo predvsem dejstvo, je bila večina starejših dokumentov že obravnavana v nekaterih drugih analizah in raziskavah, ki so se dotikale področja IO in trga dela (Možina, v tisku; Mirčeva in Dobnikar, 2011; Mirčeva in Dobnikar, 2009).

IO kot tako je v političnih dokumentih EU največkrat obravnavano implicitno. Manj je dokumentov, ki bi prvenstveno, ali neposredno, ali na splošno govorili o IO. Po drugi strani pa ugotavljamo, da je IO (zaposlenih in brezposelnih) kot ukrep poudarjeno v vseh pomembnih dokumentih, ki zadevajo trg dela. Zaradi njihove relativne številčnosti je bilo kar težko izbrati tiste, skozi katere bi lahko optimalno prikazali ovire, na drugi strani pa spodbude za razvoj IO v povezavi s trgom dela.

Iz dokumentov EU je mogoče izluščiti pomembno sporočilo, da je potrebno povečati vlaganja v razvoj ne le poklicnih, temveč tudi temeljnih zmožnosti pri zaposlenih in brezposelnih odraslih. Drugo pomembno sporočilo, ki veje iz obravnavanih dokumentov je, da je navkljub gospodarski recesiji in globalni krizi nujno dodatno vlagati v izobraževalne sisteme, pri čemer je posebej poudarjena vseživljenjskost učenja. To pomeni, da je potrebno zagotoviti notranjo koherentnost izobraževalnih sistemov, ki se izraža predvsem v dobri povezanosti elementov⁴, ki jih tvorijo in prehodnosti ter dopolnjevanju med njimi. Izobraževalni sistem, ki temelji na teh načelih omogoča razvoj in realizacijo človeških potencialov, kar edino lahko ustvari tudi presežno produkcijsko vrednost. Tretje pomembno sporočilo dokumentov EU pa govori o tem, da je izobraževanje in usposabljanje za trg dela interdisciplinarno oz. medsektorsko vprašanje. Povezanost izobraževanja z drugimi sistemi šele omogoča, da si posameznik pridobi aktualno znanje. To pomeni, da se morajo v snovanje in izvajanje izobraževanja vključevati različni sektorji in socialni partnerji, skratka, vsi tisti, ki so tako ali drugače dejavni ali povezani s trgom dela; razen agencij za zaposlovanje, izobraževalnih ustanov in posameznikov še podjetja oz. delodajalci, znanstvene razvojno-raziskovalne ustanove; razen izobraževalnega, tudi drugi politični sektorji, lokalne oblasti in socialni partnerji (npr. sindikati). S tem se ustvari sinergija, ki omogoča oblikovanje celostnih izobraževalnih programov in strategij izobraževanja.

V zadnjem delu tega poglavja predstavljamo odzive in konkretne ukrepe nekaterih držav na pozive in sporočila obravnavanih političnih dokumentov. Te primere smo izbrali, ker

⁴ Tako med tistim izobraževanjem, ki se začne v otroštvu in tistim skozi odraslost in starost, pa tudi med izobraževanjem na različnih področjih življenja (angl. »life long« and »life wide« learning).

predstavljajo konkretizacijo tistega, kar je v političnih dokumentih zapisano načelno, hkrati pa menimo, da lahko služijo tudi kot zgled.

Tako prvo, kot drugo lahko razumemo predvsem kot spodbude za načrtovanje (v) IO, ki lahko s svojo dejavnostjo evropskemu gospodarstvu oz. družbi pomaga skozi krizne čase in omogoči realizacijo ciljev, ki si jih je EU zastavila do leta 2020⁵.

2.2. Problemi in izzivi za IO in umeščenost področja v političnih dokumentih EU

2.2.1. Demografski izzivi in potreba po ohranjanju človeških potencialov ter zviševanju ravni usposobljenosti delovne sile

V primerjavi z drugimi deli sveta EU posebej bremeni nizka rodnost in posledično neugodna demografska struktura, ki izraža porušeno razmerje med delovno aktivnim in delovno pasivnim prebivalstvom. To, med drugim, pomeni, da EU kmalu ne bo več zmogla pokriti vseh potreb na trgu dela, ki se skladno z razvojem vseskozi spreminjajo. Projekcije (Europa Press Reales, 2005) kažejo, da bo Evropa prvi demografski upad doživela že v načrtovanem obdobju pred letom 2020, ko se bodo upokojile prve povojne (baby-boom) generacije, glavnega pa okrog leta 2030, ko bo v Evropi premalo skoraj 21 milijonov delovno aktivnih (6,8 %) in bosta dva aktivna prebivalca (v starosti 15-65 let) morala poskrbeti za enega starejšega od 65 let. Takrat se bo v sedanjih članicah EU, upoštevajoč demografske trende, rodilo 18 milijonov otrok manj, kot se jih danes. Že danes pa poprečna evropska ženska rodi manj kot 1,5 otroka, čeprav bi za pomladitev prebivalstva potrebovali 2,1 otroka na žensko (ibid.). Med poglavitne družbene dejavnike nizke

⁵ Dokument Evropa 2020 predlaga sedem vodilnih pobud, za katere se določijo cilj in evropska raven delovanja pa tudi dolžnosti držav članic. Vodilne pobude so: Inovativna Evropa, Mladi v gibanju, Digitalno poslovanje, Učinkovita raba virov, Nova industrijska politika, Novo znanje za nova delovna mesta, Evropski boj proti revščini. Evropski svet, ki je potrdil sedem vodilnih pobud, se je tudi dogovoril o petih glavnih ciljih, h katerim bodo Evropska komisija in države članice usmerjale svoje dejavnosti:

- zagotoviti 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20. in 64. letom, tudi z večjo udeležbo mladih, starejših in manj kvalificiranih delavcev ter z boljšim vključevanjem zakonitih priseljencev;
- izboljšati možnosti za raziskave in razvoj, zlasti povečati celoten delež javnih in zasebnih naložb v tem sektorju na 3 % BDP;
- zmanjšati izpuste toplogrednih plinov za 20 % v primerjavi z vrednostmi iz leta 1990, povečati delež obnovljivih virov v porabi energije na 20 % in izboljšati energetske učinkovitost za 20 %;
- izboljšati stopnjo izobrazbe prebivalstva, zlasti z zmanjšanjem stopnje osipa v šolah in povečanjem deleža prebivalstva s terciarno ali enakovredno izobrazbo;
- spodbujati socialno vključenost, zlasti z zmanjšanjem revščine.

Pet ciljev zadeva področja, ki so med seboj povezana in na katerih je skupno ukrepanje držav članic EU nujno. Uresničitev teh ciljev bo pomagala meriti napredek pri izvajanju strategije.

rodnosti, poleg drugih (npr. neugodna stanovanjska politika), analitiki prištevajo neugoden položaj staršev, predvsem mater na trgu dela oz. nezdržljivost kariere in starševstva (ibd.).

Ob pomanjkanju delovne sile se EU sooča tudi s segmentacijo trga dela, ko na eni strani primanjkuje ustrezno usposobljenih delavcev, na drugi strani pa je vse več brezposelnih, tudi zato, ker niso zmožni zavzeti prostih delovnih mest. Nezasedenost delovnih mest je največkrat povezana z odsotnostjo potrebnega znanja in usposobljenosti oz. z nizko stopnjo izobraženosti delovno aktivnega prebivalstva. V času gospodarske krize je slaba usposobljenost delovne sile lahko tudi dejavnik, ki še pospešuje histerezo brezposelnosti ali trdovratne visoke brezposelnosti, ki ima za posledico izgubljanje človeškega kapitala (Kajzer, 2011) oz. človeških potencialov. Vključenost v izobraževanje in usposabljanje lahko pripomore k ohranjanju posameznikove učljivosti, predvsem pa k razvijanju posameznikovega znanja in zmožnosti skladno z zahtevami na trgu dela in dejavnega sodelovanja v družbi. To lahko, ob ustreznih finančnih vlaganjih, z medsektorskim povezovanjem in ob sodelovanju socialnih partnerjev prispeva k ustvarjanju novih – tudi zahtevnejših, ekološko čistejših in naprednejših delovnih mest. Prav to je tudi ključno sporočilo, ki ga v zvezi z zviševanjem zaposlenosti v Evropi Evropska komisija posreduje državam članicam v Programu za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta iz 2010 (New Skills for New Jobs, 2010).

Na tem mestu Evropska komisija ugotavlja, da je potrebno glavna vlaganja usmeriti v »zelenaa« znanja in spretnosti, če želi EU do leta 2020 doseči cilj, da bo 3 milijone delavcev v EU usposobljenih za zaposlitev na zelenih delovnih mestih (ibd., str 10). Hkrati ugotavlja, da bo že v letu 2015 od 300.000 do 700.000 delovnih mest nezasedenih, ker bo primanjkovalo strokovnjakov s področja informacijsko komunikacijskih tehnologij. 15% premalo ustrezno usposobljenih kadrov bo tudi na področju zdravstva (tako zdravnikov kot pomožnega osebja). Po napovedih (ibd.) pa bo potrebnih tudi približno 1 milijon več raziskovalcev, kot jih bo dejansko na voljo.

Čeprav politike EU rešitve vidijo v spodbujanju priseljevanja in izboljševanju položaja priseljencev pa hkrati s tem opozarjajo, da bo za uspeh predvidenih rešitev ključnega pomena tudi IO. EU v svojih dokumentih (ibd.) posebej opozarja na delovni potencial odraslih iz ranljivih socialnih kategorij, v katere razen priseljencev uvrščajo tudi ženske in manj izobražene odrasle, mlade iskalce zaposlitve in starejše zaposlene, ki so po zadnjih analizah še posebej ranljivi in podvrženi nevarnostim socialne izključenosti, ki jo prinaša dolgotrajna brezposelnost. Te kategorije odraslih je brezposelnost – predvsem dolgotrajna, prizadela občutno bolj kot odrasle iz drugih kategorij.

Ovire za vključevanje so različne. S političnega vidika je mogoče vplivati predvsem na sistemske ovire, kot denimo pri priseljencih, ki običajno zaradi neprimerljivosti izobraževalnih sistemov in certifikatnega sistema med posameznimi državami, ne dobijo zaposlitve ali pa zasedajo nižja delovna mesta, kot bi jih lahko glede na pridobljeno izobrazbo. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo (ibid.), da so prav te kategorije aktivnega prebivalstva slabše zastopane v usposabljanju in spopolnjevanju. Manj izobraženi se sedemkrat redkeje udeležujejo različnih oblik usposabljanja in izobraževanja, kot izobraženi (ibid.). Največkrat zato, ker primanjkuje ustreznih integrativnih programov, v katerih bi si pridobili tiste kompetence (npr. jezik okolja), ki bi jim omogočile tudi izkazovanje in uveljavljanje drugega znanja. Ovire, na katere v veliki meri lahko vplivajo podjetja, so tudi situacijske – npr., ko se delavci ne udeležujejo spopolnjevanja zaradi omejitev na delovnem mestu. V poročilu o uresničevanju ukrepov povezanih s strategijo prožne varnosti⁶ ugotavljajo (ibid.), da veliko težav pri izpeljevanju prožne varnosti izhaja iz necelovitosti izvajanja njenih načel. Tako podjetja, ki zaradi pomanjkanja dela, skrajšajo delovni čas, pogosto ne poskrbijo, da bi se zaposleni v obdobju, ko ni dela, dejavno usposabljali in izobraževali skladno z načrti razvoja podjetja. Mnoga podjetja strategiji razvoja ne posvečajo načrtnih in poglobljene skrbi in posledično tudi ne ustvarjajo novih delovnih mest. Seveda ovire izhajajo tudi iz zaposlenih in brezposelnih samih. Izobraževanja in usposabljanja ne prepoznavajo kot dejavnika, ki bi jim lahko pomagal pri napredovanju ali jim pomagal ohraniti ali pridobiti zaposlitev, zaradi česar je njihova motivacija za izobraževanje zelo šibka, ali pa je sploh nimajo.

V povezavi s konceptom varne prožnosti (Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti, 2007), Evropa v novejših dokumentih (New Skills for New Jobs, 2010) predvideva tudi nove ukrepe. Velik poudarek je dan izboljšanju svetovalno-izobraževalnega sistema, ki bo omogočal tako mladim kot odraslim, da v danem trenutku prepoznajo svoje izobraževalne potrebe in se vključijo v ustrezne oblike spopolnjevanja, usposabljanja ali izobraževanja. Glavno vlogo pri tem procesu Komisija namenja agencijam za zaposlovanje. Sedanjo dejavnost, ki je danes usmerjena predvsem v iskanje zaposlitve, naj bi agencije razširile na karierno svetovanje tako odraslim, kot mladim.

⁶ Prožna varnost (SOC 476 ECOFIN 483, 2007) je evropska strategija, ki namerava združiti potrebe po prožnosti na trgu dela in socialno varnost zaposlenih. Prožnost se nanaša na fleksibilno organizacijo dela, s katero je možno hitro in učinkovito obvladovati nove proizvodne potrebe (sklepanje različnih – novih oblik pogodb, zaposlovanje delavcev s posebnim znanjem za določeno obdobje, tudi hitrejši postopki odpuščenja; prožnejši delovni čas, ki si ga načrtujejo zaposleni lahko tudi sami – npr. delo na domu in tako lažje uskladijo delovne in družinske ter druge življenjske obveznosti, tudi izobraževanje, ipd.). Varnost pa obsega razen nadomestil za čas brezposelnosti, tudi večjo dostopnost svetovanja, usposabljanja in učenja na/ob delu, ki delavcem omogoča, da svoje znanje posodablajo in si pridobijo kompetence, ki jim omogočajo napredovanje pri njihovem delu in uspešnejše iskanje zaposlitve. Gre tudi za omogočanje primernih nadomestil za brezposelnost, štipendij in usposabljanje v času brezposelnosti, ki pripomorejo k realizaciji tega prehoda. Komisija poudarja, da gre za usposabljanje vseh delavcev, tudi nizko kvalificiranih in starejših delavcev ter žensk. Glavni elementi prožne varnosti torej so: prožne in zanesljive pogodbenne ureditve, aktivne politike trga dela, vseživljenjsko učenje in sodobni sistemi socialne varnosti.

Zato naj bi se bolj intenzivno povezale tudi z izobraževalnimi organizacijami in drugimi socialnimi partnerji.

Če ob demografskih posebnostih EU, upoštevamo tudi druge dejavnike (kulturna raznolikost, globalizacija in globalna kriza idr.), ki danes pomembno vplivajo na podobo trga dela, pa tudi na podobo evropske družbe, smemo sklepati, da bo IO za trg dela in aktivno državljanstvo ključni dejavnik pri doseganju vseh ciljev, ki si jih je Evropa zastavila v obdobju do leta 2020. Ob neugodni demografski strukturi bo potrebno ob podaljševanju delovne dobe, odraslim zagotoviti ustrezne pogoje in priložnosti za spopolnjevanje znanja in dodatno usposabljanje. Upoštevajoč migracije med državami članicami, bo potrebno poskrbeti za usposabljanje priseljencev. V tej zvezi naj bi Evropa v letu 2012 zaključila proces uvajanja evropskega ogrodja kvalifikacij (Evropsko ogrodje kvalifikacij, 2009), s katerim naj bi članice uskladile tudi nacionalno ogrodje kvalifikacij, in tako olajšale prehajanje in zaposlovanje državljanov ene članice v drugo državo članico. To pa je šele začetek. Poskrbeti bo potrebno tudi za drugo spopolnjevanje priseljencev v smislu razvijanja temeljnih oz. transverzalnih zmožnosti: učenje jezika države sprejema, komunikacijskih in medkulturnih zmožnosti, pisnih in računskih spretnosti, učenje učenja in podobno. Poskrbeti bo potrebno ne le za izobraževanje in usposabljanje priseljencev iz Evrope, temveč tudi za tiste iz drugih delov sveta, ker bo demografski primanjkljaj v EU mogoče rešiti le na tak način. Po drugi strani pa bo potrebno poskrbeti tudi za izobraževanje in spopolnjevanje domačega prebivalstva, ki si bo prav tako moralo pridobiti ustrezne kompetence, če naj bi tvorno sodelovalo pri reševanju problemov, ki so povezani s tem. V prvi vrsti so to ključne kompetence oz. temeljne zmožnosti⁷, ki posamezniku omogočajo, da se dejavno vključi v (večkulturno) družbo.

Navkljub ugotovljenim demografskim trendom pa mladi težko pridobijo zaposlitev. Brezposelnost med mladimi je štirikrat večja kot med drugimi kategorijami iskalcev zaposlitve (New Skills for New Jobs, 2010). Njihovo znanje in usposobljenost ne ustreza izraženim zahtevam na trgu dela. Poseben problem predstavljajo mladi, ki opustijo šolanje, ne da bi si pridobili kakršnokoli izobrazbo ali poklic. Strategija Evrope 2020 in iz nje izhajajoči dokumenti EU tem vprašanju namenjajo osrednjo pozornost. Eksplicitno poudarjajo potrebo po reformi

⁷ Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje (UL L 394, 30.12.2006, str. 10.) opredeljuje osem ključnih kompetenc, potrebnih za osebno izpolnitev, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposljivost v družbi znanja: 1) sporazumevanje v maternem jeziku, 2) sporazumevanje v tujih jezikih, 3) matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji, 4) digitalna pismenost, 5) učenje učenja, 6) socialne in državljanske kompetence, 7) samoiniciativnost in podjetnost ter 8) kulturna zavest in izražanje.

izobraževalnih sistemov, ki bi morali biti bolj odzivni na spreminjajoče se potrebe na trgu dela oz. v družbi. Prav tako pa pozivajo podjetja in druge subjekte v družbi, da sodelujejo pri oblikovanju izobraževalnega sistema, predvsem tako, da spremljajo in beležijo potrebe po usposabljanju zaposlenih in tako prispevajo tudi k posodabljanju kompetenčnih okvirjev, na katerih potem nastajajo izobraževalni programi in programi usposabljanja. Posebno skrb pri reševanju demografskih izzivov dokumenti EU namenjajo tudi dolgotrajno brezposelnim, ki so brez poklicnih kvalifikacij, imajo slabo razvite temeljne zmožnosti, a imajo delovni potencial. Zanje bo potrebno oblikovati ustrezne programe usposabljanja in izobraževanja, s katerimi bodo te primanjkljaje v znanju in usposobljenosti lahko presegli. Dodamo pa lahko, da je ob tem potrebno tudi premisliti o učinkovitih strategijah in načinih animiranja teh kategorij odraslih za njihovo vključitev v izobraževanje.

2.3. Potrebe po poklicnih in temeljnih zmožnostih

Resolucija Sveta EU z dne 15. novembra 2007 o novih znanjih in spretnostih za nova delovna mesta (Resolucija, 2007), na kateri temelji tudi Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta iz 2010 (New Skills for New Jobs, 2010), poudarja, da je treba predvideti potrebe po strokovni usposobljenosti ter dvigniti skupno raven usposobljenosti z dajanjem prednosti izobraževanju in usposabljanju oseb z malo znanji ter drugih ljudi, ki so najbolj izpostavljeni gospodarski in socialni izključenosti. Sklep št. 1098/2008/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti (Sklep, 2008, str.20) pa navaja, da je pomanjkanje temeljnih zmožnosti in usposobljenosti, prilagojenih spreminjajočim se potrebam trga dela, glavna ovira za vključitev v družbo. Podobno tudi Sklepi Sveta EU z dne 11. maja 2010 o socialni razsežnosti izobraževanja in usposabljanja izražajo v povezavi z IO mnenje, da le to predstavlja odločilni dejavnik pri premagovanju socialne izključenosti, tako v pogledu usposabljanja za trg dela kot socialnega opolnomočenja.

Projekcije (New Skills for New Jobs, 2010) o potrebah po novih znanjih in spretnostih za nova delovna mesta sicer govorijo o različnih scenarijih razvoja, a vse opozarjajo na to, da se bo potreba po boljši usposobljenosti zaposlenih kazala, ne le skozi zahtevo po višji izobrazbi, temveč tudi skozi njihovo usposobljenost na področju temeljnih oz. transverzalnih (medpodročnih) kompetenc – teh, ki so skupne vsem zaposlenim, ne glede na izobrazbo ali njihovo odgovornost v delovnem procesu. CEDEFOP ocenjuje (ibid.), da se bo do leta 2020 delež vseh delovnih mest,

na katerih sta potrebni visoka stopnja usposobljenosti ter zmožnost prilagajanja in inovativnosti, z današnjih 29 % povečal na 35 %. To pomeni 16 milijonov več delovnih mest, za katera je potrebna visoka stopnja usposobljenosti, medtem ko naj bi število delovnih mest, ki zahtevajo nizko kvalificiranost, upadlo za 12 milijonov. V vseh sektorjih, predvsem pa storitvenem (še posebej poslovne storitve), ki se bo v primerjavi z drugimi še bolj strmo povečeval, bodo vse bolj prevladovala nerutinske naloge, za katere si morajo vsi zaposleni razviti skupne transverzalne oz. medpodročne temeljne zmožnosti. To so zmožnosti za reševanje problemov, razčlenjevanje problemov in zmožnosti presojanja in odločanja, zmožnost sodelovanja z drugimi, zmožnosti sporazumevanja, uporabe različnih jezikov, skratka zmožnosti, ki jim omogočajo opravljanje nalog, ki po svoji naravi niso rutinske in največkrat zahtevajo dejavno timsko delo. Ugotavljajo (ibid.) tudi, da je delež ljudi, ki nima ustrezno razvitih temeljnih zmožnosti prevelik. Te zmožnosti predstavljajo namreč trajnostni vidik posameznikovega znanja, saj mu omogočajo, da svoje znanje in spretnosti vseskozi spopolnjuje in jim omogočajo, da so na trgu dela uspešni.

O izobraževanju in usposobljenosti, ki nista povezana le s trgom dela in zaposlovanjem, pač pa državljanom omogočata dejavno udeležbo v družbi in prilagajanje nenehnim spremembam, govori tudi skupno poročilo Komisije Evropskih skupnosti in Sveta EU (Key Competences for a Changing world, 2009) kjer ugotavljata, da je ustrezna raven pismenosti eden od ključnih pogojev za razvoj kakršnihkoli zmožnosti (poklicnih in transverzalnih kompetenc) in tudi osnova vseživljenjskega učenja. V tem dokumentu izražata zaskrbljenost nad vse slabšo pismenostjo, predvsem nad slabimi bralnimi spretnostmi, ki se najbolj kaže pri fantih vključenih v izobraževanje, pri migrantih, pri manj izobraženih odraslih in pri brezposelnih (ibid.). Čeprav naj bi do leta 2010 število 15-letnikov, ki dosegajo slabe rezultate v bralni pismenosti zmanjšali za 20 %, se je njihov delež v resnici povečal z 21,3 % v letu 2000 na 24,1 % v letu 2006 (ibid.). Raziskava PISA 2006 (ibid.) je opozorila, da so uspehi otrok priseljencev v branju, matematiki in naravoslovju slabši od tistih, ki jih dosegajo domači učenci.

Vedoč, da je pismenost socialno pogojena (Javrh, 2011) se je ob teh podatkih potrebno vprašati tudi o pismenosti staršev oz. odraslih. Dejansko (ibid.) se podobna slika odpre pri manj kvalificiranih delavcih, brezposelnih in priseljencih. Kljub ukrepom, ki so jih na področju IO v okviru Akcijskega načrta za IO za učenje je vedno pravi čas (2007) sprejele države članice, Komisija EU in Svet EU v poročilu (Ključne kompetence za spreminjajoči se svet, 2009) ugotavljata, »da je bil pri povečevanju vključenosti odraslih v izobraževanje in usposabljanje dosežen le delni napredek, ki pa je premajhen, da bi dosegli merilo uspešnosti za 2010 v višini 12,5 %. Leta 2008 je bilo v štirih

tednih pred raziskavo v izobraževanje in usposabljanje vključenih 9,5 % Evropejcev v starosti od 25 do 64 let, pri čemer je bilo petkrat bolj verjetno, da bodo vključeni visoko usposobljeni posamezniki kot tisti z nizkimi kvalifikacijami. 77 milijonov Evropejcev v starosti 25–64 let (skoraj 30 %) ima še vedno samo nižjo srednješolsko izobrazbo».

Odrasli iz ranljivih skupin (manj izobraženi, starejši, priseljenci) si morajo okrepiti predvsem bralne, pisne in računske spretnosti, ter kompetence povezane z uporabo digitalne tehnologije oz. IKT, ter znanje tujih jezikov. Poročilo (ibid.) še opozarja, da je nujno temeljne zmožnosti v procesu učenja obravnavati povezano med seboj (ne ločeno – vsako posebej) in tudi v povezavi s poklicnimi in drugimi kompetencami (skratka v povezavi z namenom in okoliščinami učenja), ki jih človek potrebuje za reševanje problemov na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju. V tem duhu bi morali biti sestavljeni tudi programi usposabljanja, ki so namenjeni razvijanju teh kompetenc oz. morajo biti temeljne kompetence element vsakega izobraževalnega kurikula.

S pomočjo dokumentov, ki jih je za spodbujanje vključevanja ljudi v izobraževanje in usposabljanja sprejela EU se je, kot so pokazale evalvacije (Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju, 2008), od lizbonske strategije od leta veliko stvari obrnilo na bolje, a ne za vse. Kriza je poglobila razkorak med bolj in manj izobraženimi, med skupinami na obrobju in skupinami v središču. Segmentacija trga se je še poglobila. Razvoj med državami članicami na tem področju se sicer razlikuje, a, če bi poprečje EU primerjali z drugimi celinami in državami, bi ugotovili, da tudi na teh področjih EU pomembno zaostaja tako za Japonsko, kot za ZDA, tako pri stopnji pismenosti prebivalstva, kot pri deležu visoko izobraženih. V EU ima visokošolsko izobrazbo manj kot ena oseba od treh (31,1 %), v primerjavi z več kot 40 % v ZDA in več kot 50 % na Japonskem (ibid.). Povečuje se tudi število delovnih mest, na katerih so potrebna e-znanja, gospodarstvo EU pa ovira pomanjkanje usposobljenih strokovnjakov s področja informacijskih in komunikacijskih tehnologij (ibid.).

V svojih novejših dokumentih Evropska komisija opozarja države članice, da morajo navkljub recesiji in globalni krizi biti pozorne prav na segment izobraževanja in usposabljanja ter njunega usklajevanja s potrebami trga dela in aktivnega državljanstva.

2.4. Usposobljenost aktivnega prebivalstva za trg dela – neskladje ponudbe in povpraševanja

V zvezi s trgom dela Evropska komisija v Sporočilu evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij z dne 23.11.2010 (Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta, 2010, str. 2) piše takole :

»V skladu s cilji strategije Evropa 2020 je kvalificirana delovna sila ključna za razvoj konkurenčnega, trajnostnega in inovativnega gospodarstva. V času proračunskih omejitev in brezprimernih globalnih konkurenčnih pritiskov je treba kot prednostne naloge obravnavati politike EU na področju zaposlovanja ter znanj in spretnosti, ki prispevajo k oblikovanju prehoda v zeleno, pametno in inovativno gospodarstvo.«

V sklepih o vlogi izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju strategije „Evropa 2020“ (Uradni list EU, 2011/C 70/01, 4. odstavek) pa Svet EU poudarja, *»da sta izobraževanje in usposabljanje bistvena za doseganje ciljev pametne, trajnostne in vključujoče rasti iz strategije „Evropa 2020“, predvsem zato, ker spodbujata socialno kohezijo in vključevanje, državljani pa pridobijo znanje in spretnosti ter kompetence, ki so potrebne, da bosta lahko evropsko gospodarstvo in evropska družba še naprej konkurenčna in inovativna.«*

Tako Evropska komisija kot Svet EU še posebej izpostavljata dve pobudi iz Strategije Evrope 2020, to sta pobudi Mobilnost mladih (SEC(2010) 1047) in Program za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta (COM(2010) 682 konč.).

Pobuda za mobilnost mladih izpostavlja dva cilja in sicer zmanjševanje osipa oz. zgodnjega opuščanja šolanja in zmanjšanje deleža mladih, ki na trg dela vstopa brez izobrazbe ali pridobljene kvalifikacije. Predlagane so nove oblike usposabljanja na delovnem mestu - predvsem visokokakovostno pripravništvo in vajeništvo, ki mladim omogoča pridobiti delovne izkušnje. Prav tako je potrebno izboljšati visokošolski sistem, v katerega se mora vključiti vsaj 40% mladih. Hkrati s tem pa je potrebno izboljšati preglednost in mobilnost študentov med evropskimi univerzami in spodbujati študij zunaj matične države. Obe pobudi poudarjata kakovost izobraževanja v smislu zagotavljanja višje uporabnosti znanja in povezovanja raziskovalne in izobraževalne dejavnosti ter dela. V tem duhu Evropska komisija in Svet EU (COM, 2010, 682 konč.) pozivata k boljšemu sodelovanju med izobraževalnimi in delovnimi organizacijami, pa tudi k snovanju kurikulumov, ki temelji na učnih dosežkih. Menita namreč, da vključenost v izobraževanje ni dovolj, pač pa mora izobraževalni sistem zagotoviti, da si udeleženci pridobijo uporabno znanje, ki je skladno s potrebami v družbi in na trgu dela. Tako naj bi vzpostavili trg

dela, ki je bolj odziven in vključujoč ter bo omogočal več boljših zaposlitev. Pridevnik boljše se nanaša predvsem na varnejše in prožnejše zaposlitve, pri katerih imajo zaposleni med drugim tudi možnost svoje znanje in spretnosti vseživljenjsko razvijati in jih oblikovati skladno s potrebami na trgu dela in potrebami aktivnega državljanstva. Z doseganjem tega cilja se izboljšujejo tudi možnosti za doseganje drugih ciljev, ki so zapisani v strategiji Evropa 2020, in sicer zmanjšanje revščine in izboljšanje socialne vključenosti (predvsem ranljivih kategorij - mladi, priseljenci, starejši, manj izobraženi), saj se razume, da je zaposlitev eden od ključnih virov, ki ljudem omogoča dostojno življenje in vključenost v družbo.

Ob jasnem sporočilu Komisije, pa tudi Sveta EU (Ur.l. EU 2011/C 70/01), da bo imelo vseživljenjsko učenje, posebej še IO ključno vlogo pri uravnavanju trga dela, pa lahko razberemo tudi, da dosedanje izobraževanje, usposabljanje in spopolnjevanje za trg dela ni dajalo potrebnih rezultatov. V evalvacijah (primerjaj Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (COM (2008) 865 konč.)) je bilo ugotovljeno, da je ena od glavnih slabosti tudi slabo ujemanje med potrebnim znanjem in spretnostmi, ki jih potrebuje trg dela in usposobljenostjo, ki si jo posamezniki pridobijo v izobraževanju in usposabljanju.⁸

⁸ To potrjuje tudi raziskava Danskega tehnološkega inštituta (Danish Technological Institute&GHK, 2012), kjer se je nekdo od respondentov slikovito izrazil, da »šole izobražujejo prihodnje generacije delovne sile za industrijo preteklosti«. V raziskavi, ki so jo opravili na vzorcu 93 najbolj razvitih evropskih podjetij in poslovnih združenj v letu 2011, prav tako ugotavljajo razkorak med poklicno usposobljenostjo in transverzalnimi zmožnostmi zaposlenih. Če so podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, načeloma zadovoljna s specifičnimi poklicnimi oz. področnimi kompetencami pri svojih zaposlenih, je slika povsem obrnjena pri temeljnih transverzalnih kompetencah, ki se kaže pri zaposlenih na vseh ravneh delovnega procesa. Transverzalne kompetence so povezane z vodenjem in upravljanjem, medosebnimi odnosi, poslovnimi spretnostmi in prilagodljivostjo, jezikovnimi in komunikacijskimi spretnostmi. Rezultati raziskave (ibid.) še posebej kažejo na odsotnost komunikacijskih veščin. Medosebni odnosi in spretnosti povezane s tem so poseben izziv za podjetja in so najtesneje povezane z zmožnostjo timskega dela in učinkovitostjo dela. Te kompetence so za uspešnost delovnega procesa enako pomembne kot poklicne, vendar pa največkrat predstavljajo velik izziv za sodelujoče v timih. Na potrebo po teh kompetencah so še posebej opozarjala podjetja iz vzhodne in južne Evrope. Posebej pomembne so kompetence, povezane s poslovanjem in vključujejo: dobro poznavanje organizacije (strukture, vizije, izdelkov, storitev), okolja in trgov na katerih deluje podjetje, vključuje tudi delo s strankami, zmožnost predvidevanja in prilagajanja novim zahtevam in razmeram, inovativnega razmišljanja tako o izdelku ali storitvi pa tudi načinih trženja. Prilagajati se je potrebno tako zakonodaji kot razmeram na trgu. To zahteva veliko prožnosti in odprtosti, ki sta po mnenju respondentov ključni vrline, ki jo v izhodišču pričakujejo pri vsakem zaposlenem. Podobno je tudi s spretnostmi oz. veščinami komuniciranja in z znanjem jezikov. V mednarodnem poslovanju je znanje različnih jezikov nujen pogoj, razen tega pa tudi poznavanje kulture dežel s katerimi poslujejo in ustrezno prilagajanje le tej. Veščine komuniciranja so povezane tudi z ustreznim predstavljanjem, reševanjem problemov in konfliktnih situacij. Splošna ugotovitev je, da so transverzalne kompetence enako pomembne kot poklicne, vendar predstavljajo podjetjem velik izziv. Opažajo težave tako s kvantitativnega vidika (ima jih premalo ljudi), kot s kvalitativnega (niso dovolj razvite) vidika. Opozorili so tudi na mlade ali pa nove delavce, ki vstopajo v delovni proces, ne da bi imeli razvite transverzalne kompetence, oz. si jih sčasoma pridobijo šele na delovnem mestu. Pridobivanju teh morajo podjetja posvečati posebno skrb, a ugotavljajo, da jih ne morejo zagotoviti sami, ampak pri tem večinoma sodelujejo z zunanjimi izobraževalnimi organizacijami, medtem, ko na področju spopolnjevanja poklicnih kompetenc za izobraževanje in usposabljanje večinoma poskrbijo sami. To usposabljanje organizirajo v podjetju (bodisi s pomočjo izobraževalnih oddelkov ali kako drugače), razen v primerih, ko si morajo zaposleni pridobiti vrhunsko ali ekskluzivno strokovno znanje, pri čemer pa večinoma sodelujejo z uglednimi univerzami in znanstvenimi ustanovami. Respondentom so zastavili tudi vprašanje, čemu prihaja do takega razkoraka v usposobljenosti med poklicnimi in transverzalnimi kompetencami. Večina meni, da njihovo podjetje zaradi naglega tehnološkega razvoja bdi nad novostmi in so pri izbiranju kadra že v naprej pozorni na poklicno usposobljenost oz. je potreba po spopolnjevanju zaposlenih evidentna, če želijo ostati konkurenčni, medtem ko so na transverzalne kompetence manj pozorni in se o njih sprašujejo šele, ko pride do vrzeli oz. do težav v delovnem procesu oz. pri poslovanju. Menijo tudi, da izobraževalne ustanove, predvsem poklicno izobraževanje, tem zmožnostim posvečajo premalo pozornosti. V zvezi z izobraževanjem v podjetjih v raziskavi (ibid.) še ugotavljajo, da se navkljub porastu internega usposabljanja, podjetja še vedno povezujejo z izobraževalnimi ustanovami, a le redkeje načrtno sodelujejo pri načrtovanju in oblikovanju nacionalnega kurikula poklicnega izobraževanja. Podjetja, ki so tehnološko najbolj napredna navajajo sodelovanje z univerzami in znanstvenimi ustanovami, kjer sodelujejo pri vpeljevanju novih tehnologij, ali pa jih podjetje povabi k razvojnim projektom ali kot evlavorje in svetovalce pri njihovem delu. Raziskava je tudi pokazala, da podjetja na področju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih slabše sodelujejo z drugimi podjetji (npr. na regionalni ali na ravni grozda (cluster)), deloma zaradi administrativnih in logističnih ovir, pa tudi zato, ker se bojijo izgubiti konkurenčno prednost, kar potrjuje, da podjetja razumejo znanje zaposlenih kot konkurenčno prednost in dejavnik ustvarjanja dodane vrednosti. Raziskovalna skupina ob teh zaključkih

Vse navedeno lahko razumemo kot znamenje, da bo na področju usposabljanja za trg dela potrebno razmišljati inovativno in poiskati ustreznejše rešitve, predvsem v sodelovanju med državo, razvojno-raziskovalnimi, izobraževalnimi ustanovami, agencijami za zaposlovanje, delodajalci in posamezniki.

2.5. Inovativnost

Inovacije in novo znanje lahko nastanejo le tam, kjer se združijo delo, raziskovanje in ustvarjalnost. EU je v primerjavi z gospodarsko bolj uspešnimi državami manj inovativna in tudi manj vlaga v raziskave in razvoj. Že v letu 2006 je Evropska komisija v svojem Sporočilu Evropskemu svetu o izvajanju prenovljenega partnerstva za rast in delovna mesta (KOM(2006) 77 končno, str 5-6) zapisala naslednje ugotovitve:

*»Glede na pregled stanja na področju inovacij za leto 2005 se vrzel v zvezi z inovacijami med Evropo, Japonsko in ZDA veča. EU bi potrebovala več kot 50 let, da bi na področju inovacij dosegla raven ZDA. Leta 2004 je bila v EU intenzivnost raziskav in razvoja 1,90 % (izdatki raziskav in razvoja/BDP), kar je precej manj kot v ZDA (2003: 2,59 %) in na Japonskem (2003: 3,15%)... Hkrati pa v Evropi ni dovolj povpraševanja po rezultatih raziskav. Četudi bi bili na voljo izrazitejši raziskovalni dosežki ali zmogljivosti, njihova tržna vrednost verjetno ne bi bila izkoriščena. Eden glavnih razlogov za to slabost je **kulturna in intelektualna vrzel med raziskovalci in podjetniki**. To vrzel odraža razlika med številom raziskovalcev, ki so zaposleni v poslovnem sektorju v EU in drugod. V ZDA štirje od petih raziskovalcev delajo v poslovnem sektorju; prav tako v poslovnem sektorju delata dva od treh raziskovalcev na Japonskem. V EU malo manj kot pol vseh raziskovalcev dela v poslovnem sektorju. /.../ Za inovacije je potreben **skupen izobraževalni postopek**, ki temelji na zaupanju, in **ne zgolj prenos znanja** ob koncu raziskovalnega prizadevanja. V zvezi s tem morajo podjetniki zlasti v malih in srednjih podjetjih pridobiti raziskovalno/inovacijsko kulturo in spodbuditi jih je treba k tveganju; akademiki in raziskovalci pa morajo osvojiti in razviti podjetniško znanje.«*

Da bi izboljšali stanje na tem področju je Komisija predlagala ustanovitev Evropskega tehnološkega inštituta, ki naj bi skrbel za združevanje treh strani trikotnika znanja: izobraževanja, raziskav in inovacij in omogočal mednarodno povezanost in sodelovanje. Prav tako naj bi se v

opozarja, da so odgovarjala najbolj razvita evropska podjetja, zato te slike ne moremo posplošiti oz. lahko pričakujemo, da se podjetja, če govorimo na splošno tudi po tem verjetno zelo razlikujejo med seboj. Ta raziskava je bila opravljena kot del priprav za prvi Evropski gospodarski (poslovni) forum, ki je potekal od 7.-8. junija 2012 v Bruslju pod naslovom »Izzivi in trendi v spopolnjevanju in kariernem razvoju evropske delovne sile«.

njem združevali najbolj inovativni strokovnjaki iz različnih držav. Skrbel naj bi tudi za povezovanje na tem področju z drugimi, tehnološko bolj razvitimi gospodarstvi. Tri stranice trikotnika znanja, ki se oblikujejo znotraj gospodarskih in negospodarskih organizacij ali v povezovanju teh organizacij z zunanjimi raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami, so ključ do družbe znanja, tako tudi do novih in boljših delovnih mest oz. zaposlitev.⁹

2.6. Nova delovna mesta

Ključni dokument, ki smo ga že večkrat omenili v zvezi z usposabljanjem za trg dela in ustvarjanje novih zaposlitev je Program za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta (COM, 2010, 682 konč.), ki je hkrati ena od sedmih vodilnih pobud, ki jih predlaga strateški dokument Evropa 2020. Konkretno želi Komisija s tem programom uresničiti cilj EU na področju zaposlovanja do leta 2020, to je 75-odstotna stopnja zaposlenosti delovno sposobnega prebivalstva (20–64 let – posebej izpostavi mlade, starejše delavce in manj kvalificirane delavce), s čemer želi EU v naslednjih desetih letih doseči pametno, trajnostno in vključujočo gospodarsko rast.

⁹ V zvezi z inovativnostjo je raziskava Danskega tehnološkega inštituta (Danish Technological Institute and GHK, 2011) pokazala, da je tehnološki napredek tudi v podjetjih gibal napredka. Uvajanje novih in zahtevnejših tehnologij je pogoj, da podjetja ostajajo konkurenčna na trgu, pa tudi za njihovo rast. To že samo po sebi zahteva tudi usposabljanje ljudi, ki tehnologije uporabljajo oz. z njimi upravljajo. Vendar se pri tem srečujejo tudi s težavami. Opažajo, da izobraževanje ne sledi napredku z enako dinamiko, oz. pri tem zaostaja, zato si morajo pomagati, tako da sami organizirajo usposabljanje za zaposlene oz. rekrutirajo ustrezno usposobljeno osebje iz vrst tistih, ki poznajo tehnologijo. V času krize opažajo, da je še posebej pomembno, da zaposleni dobro razumejo poslovni proces – razumevanje njegovih zakonitosti, po drugi strani pa je pomembno, da so inovativni pri iskanju novih proizvodnih oblik in organizacije dela, ki privede do izboljšanja poslovnega rezultata. Ovine, ki zavirajo inovativnost in slabijo usposabljanje za razvoj kompetenc, ki so za to potrebne največkrat izhajajo iz ukrepov, ki so povezani z varčevanjem. Odločitev za varčevanje, namesto za vlaganje v razvoj, navadno – tako ugotavljajo podjetja, prinese negativne učinke tudi pri usposobljenosti in inovativnosti zaposlenih, saj se v takem položaju ne srečujejo z novimi izzivi, ki bi od njih terjali oblikovanje in razvijanje novih kompetenc, veščin ali znanja. Razen tega so te situacije nevarne za podjetje, ker prihaja do »bega možganov«, kar je v času krize še posebej prizadelo južna in vzhodnoevropska podjetja, ki vrhunskemu kadru ne morejo zagotoviti niti ustreznega plačila, niti ustreznih pogojev za delo. Pomemben vidik, ki tudi ovira inovativnost, kot ugotavljajo v raziskavi, je starajoča se delovna sila: podjetja se soočajo s staranjem delovne sile in pojavom kohortnega menjavanja generacij – val mladih nadomesti val starih. To ima posledice za delo, kajti poznavanje delovnega procesa in izkušnje starejšim omogočajo, da so pri delu tudi inovativni. Mladi pa teh izkušenj nimajo, prav tako ne kompetenc potrebnih za odločanje, presojanje položajev. Vendar pa imajo mladi bolj razvite digitalne zmožnosti, ki pa so pogosto slabše razvite pri starejših. Digitalne kompetence so vse bolj potrebne pri izvajanju tehnološko zahtevnejših oblik gospodarstva pa tudi poslovanja. Zaradi teh razlik med generacijami občasno prihaja do komunikacijskih šumov, po drugi strani pa to povzroča težave pri uvajanju mladih – predvsem pri načinih in oblikah učenja (npr. e-gradiva). Izzivi so torej v povezovanju in skupnem ustvarjanju novega znanja med starejšimi in mlajšimi generacijami zaposlenih v podjetju. Večina respondentov v raziskavi (ibid.) meni, da bi se morali bolj povezovati z univerzami in drugimi izobraževalnimi ustanovami predvsem na področju poklicnega izobraževanja in da bi jih te morale bolj dejavno vključevati v načrtovanje kurikulumov, pa tudi poskrbeti, da bi študentje in drugi udeleženci izobraževanja pridobili ustrezne delovne izkušnje že v času izobraževanja. Menijo tudi, da bi morale izobraževalne organizacije bolje poskrbeti za izobraževanje in inovativnost učiteljev, kajti oni so odločilni dejavnik pri usposabljanju in spodbujanju inovativnosti pri udeležencih.

Program v zvezi z ustvarjanjem novih in varnejših delovnih mest obravnava tudi koncept prožne varnosti - izboljšanje delovnih pogojev in kakovosti delovnih mest ter ustvarjanje novih delovnih mest. Razvoj znanj in spretnosti je eno od štirih prednostnih področij programa, vendar pa za znatno zvišanje stopnje zaposlenosti (zlasti za ženske in mlade ter starejše delavce) predvideva tudi druge ukrepe in se v tej smer osredotoča na štiri ključne prednostne naloge:

- Nov zagon prožne varnosti, kakor ga imenuje Evropska komisija (ibid.) predvideva zmanjšanje segmentacije in podpiranje prehodov, kjer Komisija opozarja predvsem na škodljive učinke strukturne in trajno visoke stopnje brezposelnosti, saj ta vodi v nesprejemljivo izgubo človeških potencialov, demotiviraje delavcev za izobraževanje, v predčasno upokojevanje in v družbeno izključenost. V času visoke brezposelnosti je potrebno ohranjati delovni potencial in usposobljenost ljudi, zato v reformah predvidevajo razen različnih oblik delovnih pogodb in prilagodljivih nadomestil za brezposelnost, predvsem boljšo svetovalno pomoč za iskalce zaposlitve (svetovanje) ter spodbude za nadaljnje usposabljanje in izobraževanje tako zaposlenih, kot z brezposelnostjo ogroženih in brezposelnih.
- Zagotavljanje možnosti za pridobitev pravih znanj in razvoj temeljnih kompetenc, ki povečuje možnosti za ohranjanje zaposlitev. Pri tem so pričakovanja usmerjena tudi v podjetja in njihovo sodelovanje z drugimi partnerji na trgu dela. Najpomembnejše naloge pri tem so ugotavljanje potreb po znanju, vlaganje v sisteme izobraževanja in usposabljanja, razen tega pa tudi seznanjenost s ponudbo dela, posredovanje dela in svetovanje za kariero in izobraževanje. Pri tem naj bi imela podjetja intenzivnejšo vlogo kot v preteklosti. Tako naj bi izboljšali tudi mobilnost delavcev znotraj EU in olajšali prihod priseljencev iz tretjih držav. V tej smeri si skupna evropska politika prizadeva olajšati prehode delavcev skozi priznavanje že pridobljene izobrazbe, kvalifikacij oz. znanja in spretnosti. Pri tem je še posebej pomembno nastajanje enotnega Evropskega ogrodja kvalifikacij, s katerim naj bi do konca leta 2012 vse države članice uskladile tudi nacionalno ogrodje kvalifikacij. Pomemben je tudi certifikatni sistem, ki posamezniku omogoča potrditev že pridobljenega znanja in izkušenj. K večji prehodnosti delovne sile na trgu dela naj bi prispevala tudi reforma višjega in visokega šolstva, ki naj bi med drugim (skladno z pobudo o mobilnosti mladih) olajšala tudi prehajanje študentov po evropskih univerzah in usklajevanje standardov znanja na tem področju izobraževanja. Pri ustreznem usposabljanju delovne sile imajo pomembno vlogo podjetja, ki naj bi se povezala z izobraževalnimi ustanovami in skupaj z njimi tudi ustvarjala ustrezna učna okolja. Ključno

je, da podjetja znajo prepoznati, predvideti in artikulirati potrebe po znanju in spretnostih in jih v sodelovanju z izobraževalnimi organizacijami, pa tudi znotraj lastne organizacije oblikovati v ustrezne izobraževalne oblike in programe.¹⁰

- Izboljšanje kakovosti dela in delovnih razmer, ki sta tesno povezani: visoke ravni kakovosti zaposlitev v EU so povezane s prav tako visoko delovno storilnostjo (ta je v tesni povezanosti z ustrezno usposobljenostjo za delovno mesto) in zaposlenostjo. V tem delu EU posveča skrb predvsem razvoju tako imenovanih mehkih orodij, ki delavcem in delodajalcem omogočajo boljše razumevanje in izvajanje predpisane zakonodaje in lažje prehajanje iz manj v bolj razvita delovna mesta. Razen ukrepov na organizacijski ravni (npr. prilagajanje delovnega časa) in spopolnjevanja zakonodaje, je te prehode mogoče olajšati tako, da se upošteva delovne razmere ter fizično in duševno zdravje delavcev, po drugi strani pa jim je potrebno omogočiti svetovanje za karierni razvoj in ustvariti ustrezne priložnosti za učenje. Vse to omogoča bolj gladko prehajanje iz ene oblike v drugo obliko produkcije – iz manj zahtevne v bolj zahtevno, iz analogne v digitalno, iz ekološko oporečne v ekološko neoporečno.
- Spodbujanje ustvarjanja delovnih mest je mogoče doseči le z vzpostavljanjem povezav med raziskavami, razvojem in inovacijami ter podjetništvom. Ključna pri tem so podjetja, ki temeljijo na poslovnih modelih visoke usposobljenosti, intenzivnih raziskavah in razvoju. Posebno skrb je potrebno nameniti malim in srednje velikim podjetjem, ki v EU predstavljajo 99% vseh in ustvarjajo eno tretjino vseh delovnih mest ter samozaposlovanju. Ugotavljajo (ibid.), da se premalo malih in srednjih podjetij razvije v velika podjetja ter, da je še zmeraj premalo samozaposlenih. V tem smislu je z vidika izobraževanja pomembno razvijati podjetnost in samoiniciativnost, hkrati pa na področju zakonodaje ustvarjati in zmanjševati ovire za zaposlovanje – fleksibilnejše pogodbe,

¹⁰ Raziskava Danskega tehnološkega inštituta (Danish Technological Institute and GHK, 2011) pokazala, da dobro stoječa podjetja menijo, da je ugotavljanje potreb po usposobljenosti in načrtno usposabljanje zaposlenih ključno za razvoj podjetja. Kvantitativni vidik je največkrat povezan z nadomeščanjem delavcev, ki se upokojijo z mlajšimi delavci. To vprašanje, upoštevajoč demografsko strukturo Evrope, postaja vse bolj aktualno, ponekod v nekaterih sektorjih pa tudi že prihaja do »bitk« za ustrezno usposobljene kadre na področju tehnologije, matematike in naravoslovja, računalništva oz. IKT, saj je interes za študij teh predmetov med mladimi manjši. Raziskava potrjuje, da je ugotavljanje potreb po usposobljenosti pomembno na vseh ravneh – od najmanj zahtevnih do najbolj zahtevnih ravni dela. Vendar pa so v postopkih ugotavljanja potreb med posameznimi ravni tudi očitne razlike. Razlike so vidne tako med sektorji – npr. industrija, svetovanje, bančništvo, pa tudi med panogami. Načeloma velja, da je delavcem v proizvodnji oz. modrim ovrtnikom posvečeno manj pozornosti in se potrebe po njihovi usposobljenosti presoja predvsem skozi vidik učinkovitosti in trenutnih potreb na določenem delovnem mestu, ne pa tudi za več delovnih mest, tudi ni osebnega kariernega načrtovanja, kar bi povečalo njihovo mobilnost v delovnem procesu, pa tudi njihovo ustvarjalnost.

hitrejšje zaposlovanje in odpuščanje; zmanjševanje stroškov dela, vendar ne na račun plačila za delo; zmanjšanje neformalnih in povečanje formalnih zaposlitev. Subvencioniranje novih zaposlitev mora biti ciljno naravnano in mora spodbujati delodajalce k razvoju novih delovnih mest, ki pa so v končni posledici poplačana z dodatno ustvarjeno vrednostjo (rezultat novih tehnologij in znanja). Pri tem je še posebej pomembno, da ta delovna mesta omogočajo in spodbujajo zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. Pri povečevanju stopnje zaposlenosti so pomembni tudi ukrepi, ki spodbujajo podjetništvo in samozaposlitev ter inovacije. Ti cilji so v veliki meri povezani tudi s prehajanjem na zelene tehnologije oz. z odpiranjem bolj zahtevnih in s tem razvijajočih se delovnih mest. Pri vseh procesih, povezanih z usmerjanjem, svetovanjem in usposabljanjem delovno aktivnega prebivalstva (torej odraslih) je treba ob tem premišljevati in posodabljati tudi same oblike in metode andragoškega dela. Ob tem je posebno skrb potrebno nameniti prav izobraževanju izobraževalcev.¹¹

2.7. Izobraževanje izobraževalcev in socialni dialog pri ustvarjanju ustreznega učnega okolja

Da je potrebno nameniti posebno skrb izobraževanju izobraževalcev odraslih ugotavlja Evropska komisija tudi v Akcijskem načrtu za IO: dosežki in rezultati 2008-2010 (SEC (2011) 271 final), kjer razen tega, poudarja tudi potrebo po boljšem spremljanju in vrednotenju na področju izobraževanja odraslih ter zagotavljanje boljše kakovosti učne storitve. Slednje bi morale temeljiti predvsem na ustvarjanju povezav in ustvarjanju bolj odprtih učnih okolij (sinergija izobraževanje, delodajalci in socialni partnerji), pospeševanju procesov in postopkov ugotavljanja in priznavanja že pridobljenega znanja odraslih, povečanju udeležbe v vseživljenjskem učenju. Pri tem naj bi spodbudili in olajšali dostop odraslim tudi v formalno poklicno izobraževanje, višje in univerzitetno izobraževanje. Posebno skrb je potrebno nameniti animiranju in vključevanju ranljivih skupin v izobraževanje – manj izobraženi, slabo pismeni, zaporniki, priseljenci. Skozi učinkovitejše pristope v svetovanju in izobraževanju so ukrepi usmerjeni predvsem na učenje na

¹¹ Raziskava (Danish Technological Institute&GHK, 2012) v zvezi s financiranjem in spodbujanjem razvijanja kompetenc zaposlenih s sredstvi Evropskih strukturnih skladov (ESS) ugotavlja, da podjetja ESS doživljajo kot priložnost in podporo za zviševanje usposobljenosti v podjetjih. Vendar pa so bili nekateri tudi kritični oz. so predlagali, da bi morali pri razpisovanju sredstev posvetiti več pozornosti: zagotavljanju boljše usposobljenosti izobraževalcev v Evropi, izboljšanju uporabnosti učnih vsebin, opredelitvi skupnih kazalnikov izražanja kompetenc skozi prakso, ustvarjanju boljših priložnosti za sodelovanje med univerzo in sektorji, promoviranju učenja angleščine in nadaljnemu razvijanju priložnosti za višje izobraževanje, razvijanju IKT orodij za bolj prefinjeno, prožno in organizirano učenje.

delovnem mestu in v lokalnem okolju, k spodbujanju manj izobraženih, da dosežejo vsaj za eno stopnjo višjo izobrazbo, boljši promociji in zagotavljanju programov opismenjevanja in ustvarjanju nacionalnih in mednarodnih mrež na teh področjih. Dokument (ibid.) poudarja potrebo po razvoju novih oblik in metod dela z odraslimi, ob tem pa med ukrepi predvideva tudi učinkovitejše mednarodno sodelovanje na tem področju: raziskovanje in izmenjava dobre prakse, oblikovanje skupnih standardov (npr. na področju dela izobraževalcev odraslih), vzpostavljanju formalnih okvirjev za postopke ugotavljanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, med-kolegialnega učenja ipd.¹²

Ključno vlogo za uresničitev teh ciljev Komisija EU pripisuje kontinuiranemu socialnemu dialogu med deležniki v teh procesih, ki ga podpira tudi skozi financiranje različnih projektov predvsem v okviru Evropskih strukturnih skladov, predvsem Evropski socialni sklad, ki za obdobje 2007-2013 zagotavlja neposredno finančno podporo za izgradnjo zmogljivosti partnerjev v tem dialogu.

Na potrebo po dialogu in boljšim sodelovanjem med poslovnim sektorjem in izobraževalnimi ustanovami in politikami pa so opozorili tudi decembra 2010 na petem srečanju ministrov za izobraževanje, socialnih partnerjev in Evropske komisije v Brugesu (Sporočilo iz Bruggeja, 2010), kjer so razen pobude za kontinuiran dialog med industrijo in izobraževanjem, socialnimi partnerji in Evropsko komisijo, v zvezi s poklicnim izobraževanjem posebej poudarili potrebo po kompetenčni zasnovanosti poklicnega izobraževanja in boljšim sodelovanjem z industrijo, potrebo po izboljšanju svetovanja in usmerjanja udeležencev poklicnega izobraževanja na višje ravni izobraževanja, ter razvoju oblik in orodij za svetovanje, ki bodo udeležencem omogočili (dijakom, brezposelnim in zaposlenim) pridobiti informacije o potrebah po znanju in kompetencah na trgu dela na eni strani, na drugi strani pa jim nudili svetovanje za vključitev na trg dela (in v ustrezne oblike usposabljanja). Tu so tudi sklenili, da bo Evropska komisija vzpostavila vseevropski forum poklicnega izobraževanja in poslovnega sektorja, ki je bil kasneje preimenovan v Evropski poslovni forum o poklicnem izobraževanju, ki naj bi zagotavljal dovolj široko platformo (izobraževalcev, relevantnih politik in delodajalcev) za izmenjavo pogledov in

¹² V raziskavi (Danish Technological Institute&GHK, 2012) se je pokazalo, da je dobro usposobljena delovna sila oziroma pravo razmerje med poklicnimi in splošnimi zmožnostmi ključna in odločilna za razvoj in konkurenčnost evropskih podjetij. To tudi pomeni, da so zaposleni zmožni konstantno skrbeti za svoje znanje. Tudi v času morebitne brezposelnosti in recesije z izobraževanjem ohranjajo učljivost in prožnost za hitrejšo vključevanje v delo. Odgovarjajoči v raziskavi tudi menijo, da je tem vprašanjem v prihodnje potrebno nameniti posebno pozornost. Prav tako vprašanju, kako je to mogoče izboljšati vzdolž vseh resorjev oz. sektorjev med vsemi članicami EU.

skupno iskanje ustreznih rešitev v zvezi z odličnostjo, privlačnostjo in relevantnostjo spretnosti in znanja, ki ga potrebuje trg dela. Srečanje v Brugesu je ob tem poudarilo dvojni namen poklicnega izobraževanja – zadovoljiti potrebe na trgu dela, po drugi strani pa posamezniku omogočiti, da se usposobi za sodelovanje v družbi znanja – aktivno državljanstvo in vseživljenjsko učenje, kar edino omogoča trajnostni razvoj in povezanost v družbi.

Prvi Evropski Poslovni forum o poklicnem usposabljanju je potekal junija 2012 v Bruslju. Na njem so sodelovali različni deležniki pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju, trgu dela: predstavniki evropskih teles, nacionalnih politik na področju zaposlovanja, predstavniki podjetij, delodajalcev in izvajalci izobraževanja in usposabljanja, skupaj 350 udeležencev. Fokus posveta so tvorila vprašanja v zvezi s sodelovanjem podjetij pri oblikovanju in izvajanju izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela, tako z vidika evropske in nacionalnih politik, kot z vidika globalnih trendov, ugotovitev raziskav na tem področju in dobrih praks. Obravnavani problemi so se dotikali tem, o katerih smo razpravljali zgoraj: položaj EU na svetovnih trgih, ugotavljanje izobraževalnih trenutnih in prihodnjih potreb zaposlenih v podjetju in skladnost ponudbe in povpraševanja po znanju in spretnostih na trgu dela, učinkovitosti usposabljanja pri razvijanju poklicnih in transverzalnih kompetenc, oblike in metode učenja na delovnem mestu in njihova uporabnost, o vlogi podjetij pri promoviranju zaposlovanja mladih, kako pridobiti podjetja za sodelovanje v evropskih akcijah podpiranja in promoviranja poklicnega in strokovnega izobraževanja, pomenu raziskovanja in razvojnih dejavnosti za gospodarstvo in povezanosti z izobraževanjem.

V izogib segmentaciji na trgu dela in za boljše vključevanje odraslih v izobraževanje in usposabljanje, so poudarili, da je potrebno spodbujati socialni dialog in sodelovanje med vsemi deležniki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. To naj bi obogatilo in izboljšalo poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje oz. spodbudilo oblikovanje prožnih, odzivnih in privlačnih sistemov poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja v vseh državah članicah EU. Poleg že omenjenega so posebej izpostavili tudi vlogo podjetij, ki skozi ustrezno organizacijo dela lahko podprejo učenje na delovnem mestu (npr. vajeništvo in druge alternativne oblike poklicnega izobraževanja in usposabljanja). Posebno pozornost so namenili tudi promociji:

- partnerstva na področju izobraževanja med velikimi in majhnimi podjetji, med zasebnim in javnim sektorjem,

- sodelovanja med učitelji poklicnih in strokovnih šolah in mentorji v podjetjih, centrih za poklicno usposabljanje pri zagotavljanju višje kakovosti učnega procesa,
- partnerstva med različnimi ponudniki in podjetji pri zagotavljanju najsodobnejše opreme v poklicnem izobraževanju in usposabljanju,
- partnerstva med ustanovami ki izvajajo poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje ter podjetji za spodbujanje novih znanj, potrebnih za odličnost, ustvarjalnost, inovativnost ter podjetništvo.

Poudarili so tudi potrebo po izmenjavi najboljših praks in izkušenj, pridobljenih s spodbujanjem sodelovanja in partnerstva med vladami, socialnimi partnerji, izvajalci poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja ter podjetji.

Izrazili so potrebo in pripravljenost za sodelovanje obenem pa tudi potrebo po organiziranju skupne platforme, ki bi jim omogočala, da se sestajajo, EU pa so videli kot primerno, ki bi to zanje lahko pripravila. Na to se je EU tudi že odzvala in pozvala izvajalce poklicnega izobraževanja, predstavnike podjetij, socialne partnerje in načrtovalce politik, da združijo moči pri snovanju in izvajanju skupnega kurikula z metodami, ki učencem omogočajo, da si pridobijo kompetence, ki jih zahteva trg dela.

3. Spodbude in ukrepi na poti iskanja rešitev za izboljšanje usposobljenosti aktivnega prebivalstva v državah članicah EU

V nadaljevanju predstavljamo tri primere, v katerih so se povezali različni deležniki na trgu dela, da bi izboljšali delovanje trga in tako prispevali k uresničitvi ciljev, ki so si jih zadali. V teh primerih se uresničujejo sklepi, pobude in ukrepi organov EU, ki naj bi pomagali zmanjšati ovire za udeležbo odraslih v izobraževanju in usposabljanju za trg dela in tako prispevati, k boljšemu delovanju trga in k uresničevanju vizije Evropa 2020. Te povezave so različne – od sodelovanja med regijami in politikami in izobraževanjem, sodelovanje med podjetji in regijami in izobraževalnimi organizacijami in podobno. Ključen dejavnik pri vseh se zdi socialni dialog in v tej zvezi izmenjava pogledov, izkušenj, znanja, vrednot ter posledično iskanje skupnih - univerzalnih načel izobraževanja in delovanja ter tako bogatenje vseh, ki v tem procesu sodelujejo. Vse to načeloma podpirajo tudi dokumenti in ukrepi, ki jih predlagajo evropske inštitucije in smo jih predstavili zgoraj. Ti primeri lahko predstavljajo tudi modele za druge države, pri katerih te oblike še niso razvite.

3.1. Primer 1: Skandinavska mreža za IO (SMIO)

(Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande (NVL) (angl. Nordic Network for Adult Learning))

Mrežo je ustanovil Skandinavski svet ministrov, upravlja pa ga norveška agencija za vseživljenjsko učenje - VOX. SMIO je stičišče skandinavskega IO, ki podpira sodelovanje med skandinavskimi državami (Norveška, Švedska, Finska, Islandija, Danska in njihove tri avtonomne pokrajine) na tem področju. Glavni namen novo ustanovljene mreže je, da sistematično in kontinuirano skrbi za prenos izkušenj in novosti med državami članicami in tako izpostavlja skupno znanje, ustvarja pa tudi nove modele sodelovanja v skandinavskih državah.

Poudarek je na spodbujanju medsektorskega dialoga in sodelovanja na področjih, ki jih opredeli Skandinavski svet ministrov v povezavi z IO. Pomembno poslanstvo mreže je širjenje skandinavske prakse IO in izkušenj ter usposabljanja izven meja skandinavskih držav in njihovih avtonomnih pokrajin, predvsem v države ob baltiskem morju in v sevrozahodno Rusijo.

Mreža spodbuja socialni dialog skozi dve spletni glasili Novice (angl. Newsletter) in Dialog mreže (angl. Dialog Web). Obe glasili sta prevedeni v vseh pet skandinavskih jezikov, članki in drugo gradivo pa je z uporabo ključnih besed v precejšnji meri dostopno tudi v angleščini.

Novice izidejo enajstkrat letno. Poleg informacij o skandinavski izobraževalni politiki, strukturnih reformah in pobudah, glasilo prinaša tudi informacije o konkretnih primerih usposabljanja in izobraževanja odraslih. Novice pripravljajo koordinatorji mreže iz posameznih držav in avtonomnih pokrajin. Glasilo posreduje tudi informacije v zvezi z IO v EU in drugod po svetu.

Dialog mreže izide osemkrat letno. To glasilo je namenjeno animiranju in informiranju različnih ciljnih skupin, ki so za področje IO še posebej pomembne : učitelji in drugo strokovno osebje v formalnem in neformalnem izobraževanju, gospodarske in druge poslovne organizacije, nevladne organizacije, različne politike na različnih ravneh, izvršne oblasti in uradniki, in drugi. Osrednji namen je ustvariti zelo širok krog bralcev in jih pridobiti za delo v IO, hkrati pa tudi opozoriti na pomen IO pri reševanju ključnih družbenih problemov in tako dvigniti zavest in pripravljenost ciljne skupine za sodelovanje v IO.¹³ Razen internih mrež SMIO, ki prek svojega portala NVL's internal networks skrbijo za informiranje in diseminacijo izkušenj in rezultatov skandinavskega sodelovanja na področju IO, delujejo še strokovne mreže (angl. Expert networks) in tematsko/profesionalne mreže (angl. Thematic/professional networks). Prve so bile vzpostavljene na področjih, ki so prioriteta za skandinavsko IO. Zadolžene so za pripravo različnih poročil, političnih predlogov in opredelitev ter razvoj kompetenc na področju IO. Tematsko profesionalne mreže pa temeljijo na pobudah z različnih področij (sektorjev) v izobraževanju odraslih ali pa skupnih skandinavskih temah, povezanih z izobraževanjem odraslih (npr. usposabljanje izobraževalcev odraslih). Te mreže delujejo na celotnem skandinavskem območju. Posebno skrb pa namenjajo iskanju in spodbujanju skupnih modelov in praks med državami in krepitvi sodelovanja. Tudi te mreže širijo informacije in diseminirajo svojo dejavnost skozi različna poročila, članke in objave na spletnem portalu SMIO (www.nordvux.net).

¹³ Glasilo pošiljajo na osebne elektronske naslove taksj, ko je pripravljeno. Dostopno je tudi na spletnem naslovu mreže - www.dialogweb oz. www.nordvux.net. Obseg in vrsta gradiva, ki ga ponuja mreža je obsežna in zelo raznolika (članki, intervjuji, razprave, poročila in drugo). Uredniški odbor, ki ga sestavljajo predstavniki skandinavskih držav in avtonomnih pokrajin, pa tudi predstavniki baltičskih držav opravi obsežen izbor tematsko aktualnih (npr. aktivno državljanstvo, inovativnost in mobilnost), in visokokakovostnih gradiv povezanih z IO (npr. izgovorna poročila raziskovalnih skupin, priročniki), ki jih posreduje mreža. Odbor se odloča na podlagi aktualnosti oz. univerzalnosti prispevka ali pa zato, ker lahko prispeva k višji kakovosti izobraževanja odraslih v državah članicah mreže. Člani uredniškega odbora so tudi zadalženi, da pripravijo nabor prispevkov iz držav od koder prihajajo (pa tudi iz drugih držav) med katerimi v drugem koraku izbira celoten uredniški odbor in jih objavi v glasilu.

3.2. Primer 2: Dualni model poklicnega usposabljanja za srednja in mala podjetja v državah ob Baltiškem morju (angl. Dual Vocational Training for SMES in the Baltic Sea Region)

Projekt je nastal na pobudo Hanzeatskega parlamenta (angl. Hanseatic Parliament). V njem sodeluje 12 partnerjev iz 4 držav baltske regije.

S projektom poskušajo pomagati malim in srednjim podjetjem do bolj usposobljenih delavcev in menedžerjev. Zaradi staranja prebivalstva in kohortnega menjavanja generacij mala in srednja podjetja že čutijo primanjkljaj pri zaposlovanju ustrezno usposobljenih, predvsem specializiranih delavcev. Hanzeatski parlament je v sodelovanju s partnerji opravil obsežene analize o potrebah delovne sile in ugotovil, da sedanji trg dela ne more zagotoviti dovolj ustrezno usposobljenih delavcev, v upadu pa je tudi število malih in srednjih podjetij, na katerih sicer temelji gospodarstvo večine baltskih držav. Projekcije kažejo, da se bo ta problem v naslednjih letih še poglobil in, da se bo s pomanjkanjem ustrezno usposobljenih delavcev soočalo več kot 40 odstotkov vseh podjetij v tej regiji. Trenutno so te razmere najbolj očitne v Nemčiji, Danski, Finski, Švedski in Norveški. Podobno pa je tudi v drugih državah – npr. v Litvi, kjer ugotavljajo, da kar 70 odstotkov podjetij potrebuje bolj specializirano osebje, vsa podjetja (100 odstotkov) pa se soočajo s težavami pri pridobivanju ustrezno usposobljenih delavcev. Napovedi za srednjeročno obdobje kažejo, da bo 78 odstotkov podjetij potrebovalo tudi nove menedžerje, 48 odstotkov pa tudi naslednike podjetij.

Tudi kvalitativne analize so pokazale zaskrbljujočo sliko, saj ugotavljajo, da je razkorak med vedno višjo usposobljenostjo, ki jo pričakujejo podjetja in dejansko ponudbo trga dela, vse večji. Države ob Baltiškem morju večinoma ugotavljajo, da sedanji izobraževalni sistem ne more zagotoviti dovolj in ustrezno usposobljenih delavcev. Manko se kaže tako pri strokovni usposobljenosti, kot tudi pri transverzalnih kompetencah – predvsem v smislu mednarodnega, globalnega sodelovanja (znanja jezikov, poznavanja kulturnih in drugih posebnosti trgov), podjetnosti in poznavanja poslov, vsem pa primanjkuje tudi neposrednih izkušenj.

Jedro projekta predstavlja program dualnega izobraževanja na univerzitetni ravni (angl. bachelor degree), kjer se povezujejo univerze in podjetja pri usposabljanju, ki sta ga na pobudo in ob podpori nemškega Federalnega ministrstva za izobraževanje in raziskave v okviru programa Učečih se regij (angl. Learning Regions) v sodelovanju s partnerji pripravili Univerza kooperativnega izobraževanja v Hamburgu in Univerza 21 iz Buxtehuda. Izhodiščno je bil model

pripravljen za severno nemško regijo, kasneje pa so ga razširili tudi v druge regije. Oblikovali so več študijskih javno veljavnih programov (angl. courses), ki izpolnjujejo Bolonjske standarde znanja. Ker so programi priznani v okviru Bolonjske reforme, jih je mogoče implementirati tudi v drugih baltiških državah. Gre za kombinirano obliko učenja, ki se začne z uvodnim usposabljanjem v podjetjih, nadaljuje pa s študijem na univerzi. Zaposlenim omogoča, da si pridobijo vedno višje ravni znanja in izobrazbe. Program v dogovorjenem razmerju sestavljajo obvezne in izbirne vsebine. Vse dejavnosti so ovrednotene s kreditnimi točkami. V poprečju traja izobraževanje 8 semestrov (en semester v poprečju 20 tednov, skupaj približno tri leta).

Znotraj te sheme si udeleženci, ki opravijo predvidene obveznosti, lahko pridobijo različne nazive, ki izražajo stopnjo in vrsto usposobljenosti, ki si jo je nekdo v danem programu pridobil. Po usposabljanju v podjetjih si npr. pridobijo naziv »Pomočnik oz. usposobljeni delavec« (angl. journeyman/skilled worker), po študiju na univerzi pa tudi diplomo in pripadajoči naziv (angl. bachelor degree). Udeležencem se v procesu izobraževanja skladno z Kvalifikacijskim okvirom držav ob Baltiku priznajo tudi že pridobljeno znanje in spretnosti.

Celoten projekt je od samega začetka spremljan in vrednoten. Ob koncu bodo rezultati projekta posredovani 32 zbornicam, ki so tudi članice Hanzeatskega parlamenta in 10. do 12. univerzam, ki so članice Baltiške Akademije (ki je bila ustanovljena vzporedno s tem projektom) in prihajajo iz vseh devetih držav baltske regije z namenom, da bi okrepili sodelovanje znotraj baltske regije.

3.3. Primer 3: Promoviranje prednosti učenja odraslih za pismenost: Skupaj za boljše delovanje (angl. To Gather to Act Better)

Projekt francoske Nacionalne agencije za boj proti nepismenosti (ANLCI) se je pričel v letu 2001 z opredeljevanjem problema pismenosti, postavljanjem izhodišč za raziskavo in načrtovanjem strategije za mobiliziranje različnih deležnikov, ki bi lahko prispevali k izboljšanju pismenosti v Franciji. V naslednjih letih so opravili raziskavo o nacionalni pismenosti. Pokazalo se je, da ima več kot 3 milijone francoskih državljanov, ki so končali šolanje v Franciji, težave s pismenostjo. To je bilo izhodišče za oblikovanje strateškega partnerstva med izobraževalnimi organizacijami, nacionalnimi in lokalnimi politikami ter industrijo oz. podjetji pri animiranju in vključevanju ciljne skupine slabo pisanih odraslih (predvsem zaposlenih) v programe opismenjevanja.

V skupnem dogovoru so:

- Oblikovali definicijo (ne)pismenosti » izraz nepismenost opisuje pojave, ko se oseba, ki je stara več kot 16 let in, ki je bila vključena v šolanje sooča s težavami z branjem, pisanjem, računanjem, ali zaradi pomanjkanja teh spretnosti ne zmore reševati problemov povezanih z vsakdanjim življenjem in delom, ali se zaradi pomanjkanja teh spretnosti ne more sporazumeti v vsakdanjih življenjskih položajih.« (Geffroy, 2012, str.8);
- Opredelili sveženj orodja in ukrepov za izboljšanje pismenosti;
- Naredili pa so tudi prvi korak h evropskemu kompetenčnemu okvirju.

Na nivoju nacionalne politike so sklenili dolgoročno strukturirano partnerstvo in ustanovili tudi Odbor direktorjev, v katerem sodelujejo predstavniki domala vseh ministrstev v državi pa tudi nekaterih drugih pomembnih organizacij: Ministrstvo za pravosodje, Ministrstvo za delo, zaposlovanje in zdravje, Ministrstvo za obrambo in vojne veterane, Ministrstvo za narodno izobraževanje, mladino in prostovoljska združenja, Ministrstvo za hrano, kmetijstvo in ribištvo, Ministrstvo za kulturo in komuniciranje, Ministrstvo za zunanje zadeve in imigracije, Ministrstvo za gospodarstvo, finance in industrijo, Nacionalna agencija za družbeno povezanost in enake možnosti, Zveza francoskih regij, Nacionalna agencija za zaposlovanje, Nacionalna agencija za poklicno IO, Francoski inštitut za izobraževanje in finančni skladi za usposabljanje zaposlenih v nekaterih branžah (npr. prehrambna industrija, čistilna industrija).

Ustanovili so tudi Posvetovalni odbor (angl. The Advisory Committee), ki šteje 85 članov, med katerimi so tudi organizacije kot sta OECD in UNESCO.

S sindikati, gospodarskimi družbami in strokovnimi službami so podpisali Listino o dobrih praksah – dokument, s katerim se te zavežejo, da bodo sledile smernicam, ki jih je ANLCI oblikovala za poklicno usposabljanje na delovnem mestu, ki spodbuja in omogoča opismenjevanje nepismenih ali slabo pismenih delavcev.

Podjetja, lokalne skupnosti in organizacije, ki se pridružijo temu projektu, se obvežejo, da skozi širjenje dobrih izkušenj in prakse pomagajo tudi drugim podjetjem, organizacijam in lokalnim skupnostim, ki se soočajo s podobnimi problemi. V to dejavnost so vključeni vsi, od udeležencev usposabljanja, tima izobraževalcev do predstavnikov podjetja.

Glavno orodje pri tem je socialni dialog, ki poteka kot Permanentni forum o dobri praksi (angl. The Permanent Forum of Good Practices), za katerega pridobivajo sredstva iz Evropskega socialnega sklada (ESS).

Skozi to delovanje se je v projekt vključilo 24 regij, 5 regij je podpisalo sporazum že za drugo generacijo udeležencev, 7 regij čaka na podpis za izvedbo druge generacije, ena regija čaka na podpis prve generacije, 4 regije so v fazi priprave, v eni regiji pa poteka diagnosticiranje potreb po opismenjevanju.

3.4. Sklepne ugotovitve

EU izgublja nekdanji položaj visoko razvitega gospodarstva na svetovnem trgu. Veliko razlogov lahko med drugim poiščemo tudi v neskladju med ponudbo in povpraševanjem znanja in spretnosti na trgu dela. K temu v veliki meri, razen demografskih okoliščin, prispeva tudi neustrezen izobraževalni sistem - predvsem poklicnega in strokovnega izobraževanja, za katerega ugotavljajo, da ne sledi tehnološkemu napredku, ne spodbuja razvoja transverzalnih oz. temeljnih kompetenc pri udeležencih, prav tako pa ne spodbuja ustvarjalnosti in inovativnosti. Pogosto je očitna tudi nezainteresiranost podjetij, da bi se dejavno vključevala v proces oblikovanja in izvajanja učnih programov. V obdobju zadnje krize pomembno oviro za usposabljanje predstavljajo tudi omejitve finančnih sredstev, ki jih podjetja, organizacije ali države namenjajo izobraževanju in usposabljanju aktivnega prebivalstva. V svojih novejših dokumentih EU opozarja države članice, da morajo navkljub recesiji in globalni krizi biti pozorne prav na segment izobraževanja in usposabljanja ter njunega usklajevanja s potrebami trga dela in aktivnega državljanstva. Skupni imenovalac vseh dokumentov je poziv k sodelovanju med različnimi deležniki, ki vplivajo na usposobljenost delovne sile v Evropi. Sodelovanje naj poteka med delodajalci, izobraževalnimi organizacijami, izobraževalnimi in zaposlitvenimi politikami, znanstveno raziskovalnimi ustanovami, regijami, civilno družbo in drugimi. EU je v zadnjih štirih letih sprejela vrsto dokumentov, ki bolj ali manj neposredno obravnavajo področje usposabljanja za trg dela in aktivnega državljanstva. Razumemo jih lahko predvsem kot spodbude za uvajanje celovitih politik na področju zaposlovanja, izobraževanja in družbene vključenosti. Vse to naj bi spodbudilo države članice k nacionalnim reformam na tem področju in jim pomagalo izluščiti in prepoznati dejavnike, ki spodbujajo ali ovirajo izobraževanje in usposabljanje za trg dela, tako pri posamezniku, kot pri drugih deležnikih v tem procesu in jih upoštevati pri oblikovanju vizije na

tem področju, posebej še odraslih za trg dela in snovanju strategije za njeno uresničitev. S tem namenom je bila med drugim vzpostavljena tudi platforma – Evropski gospodarski (poslovni) forum o poklicnem izobraževanju, načrtujejo pa tudi on-line obliko takega sodelovanja. Sodelovanje predvideva boljšo vseevropsko povezanost med vsemi akterji na področju pripravljanih izobraževalnih in programov usposabljanja, pa tudi neposrednega sodelovanja ali zagotavljanja učnega okolja s strani podjetij za učenje. S temi ukrepi naj bi izboljšali primerljivost in sodelovanje med državami članicami (in kandidatkami) in mobilno ter ustrezno usposobljeno delovno silo. Primeri dobre prakse v nekaterih državah, ki so prikazani zgoraj potrjujejo, da je povezovanje in sodelovanje na različnih ravneh (mednarodni, narodni, lokalni, na ravni organizacije) in med različnimi deležniki (politika, raziskovanje, izobraževanje, podjetja...) ključno pri oblikovanju ustrezne strategije za preseganje različnih ovir povezanih z izobraževanjem in usposobljenostjo delovno aktivnega prebivalstva za trg dela in dejavno participacijo v družbi.

mag. Jasmina Mirčeva

4. Zaznavanje problemov in ukrepi za doseganje izobraževalnih in učnih ciljev za potrebe trga dela v nacionalnih dokumentih

V tem vsebinskem sklopu so prikazani nekateri ključni dokumenti in gradiva, ki usmerjajo izobraževanje / usposabljanje za potrebe trga dela. Obravnavani so predvsem dokumenti, sprejeti na nacionalni ravni, ne pa tudi tisti, ki veljajo za posamezne panoge in za nižje ravni odločanja (npr. v podjetjih). Analiza vključuje najnovejša gradiva na področju trga dela in izobraževanja, sprejeta od leta 2009 do 2013¹⁴. Gradiva so selektivno obravnavana. V središču obravnave je izobraževalna problematika. Posebej so izpostavljene težave, ki se v dokumentih izpostavljajo, in predlogi ter ukrepi za njihovo odpravljanje in doseganje čim večjih izobraževalnih učinkov.

Slovenska zakonodaja sledi smernicam EU (prikazane v vsebinskem sklopu Problemi, strategije in ukrepi na področju usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva za trg dela), predvsem pa dvema pobudama *Strategije 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast*, in sicer:

- *Programa za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta* (prva pobuda Strategije 2020). V pobudi se države članice poziva da omogočijo, da bodo ljudje pridobivali ustrezna znanja in spretnosti za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in učenje in za trg dela v okviru splošnega, poklicnega, visokošolskega in izobraževanja odraslih. Pri reševanju težav, povezanih s segmentacijo trga dela, se v dokumentu priporoča izboljševanje sposobnosti za predvidevanje potreb na trgu dela, potrebnih znanj in spretnosti ter doseganje večje fleksibilnosti posameznikov.
- Glavno sporočilo naslednje pobude Strategije 2020 '*Mladi in mobilnost*' je, da se skozi izobraževanje in usposabljanje izboljšajo zaposlitvene možnosti mladih. Vsem mladim, neodvisno od tega, ali so v sistemu rednega ali izrednega izobraževanja, naj bi bilo omogočeno pridobivanje temeljnih znanj in spretnosti za nadaljevanje izobraževanja in učenja, bodisi takoj po končanem izobraževanju, bodisi pozneje v življenju.

Pri analizi izhajamo iz cikličnega modela, po katerem je potrebno za doseganje optimalnih učinkov upoštevati vse elemente, ki sestavljajo izobraževalni proces. To so: proučevanje,

¹⁴ Gradiva do leta 2009 so bila analizirana v poročilih Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne (Možina, T., Klemenčič, S., 2009).

razvijanje ustreznih prijemov, strategij in konceptov, načrtovanje, zagotavljanje možnosti za izpeljavo, implementacija v prakso, spremljanje in vrednotenje učinkov (Pastuovič, 1978). Konkretnije, učinkovita politika na tem področju mora zagotoviti načrtno raziskovalno delo o sistemih, strategijah, konceptih, metodah in dejavnikih, ki vplivajo na procese in dosežke. Temu sledi razvojno delo, ki povezuje teorijo in prakso. Cikel se zaključi z izobraževalnim in svetovalnim delom, ki razvojne novosti vpelje v prakso. Model je uveljavljen in preizkušen v večini razvitih držav.

Pričakovano je, da so nekateri dokumenti kompleksnejši z vidika urejanja izobraževanja odraslih in celovito vključujejo vse ali večino elementov cikličnega dela. Drugi se osredotočajo na nekatere vidike ali ciljne skupine.

Med najpomembnejše dokumente, ki usmerjajo delovanje trga dela, so: *Strategija razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020* (2013)¹⁵ *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD, 2010), *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela* (2013), *Zakon o delovnih razmerjih* (2013), *Slovenska izhodna strategija za obdobje 2010–2013* (2010)¹⁶ in *Nacionalni reformni program 2013 – 2014* (2013).

Bistvo teh ukrepov je prizadevanje za izboljševanje učinkovitosti ukrepov Aktivne politike zaposlovanja (APZ), ki so pričakovani in zapisani v gradivih EU. Usmeritve teh ukrepov so: doseči višjo zaposlenost in zaposljivost starejših, predvsem tistih v starostnem obdobju 55 do 64 let; z izboljševanjem sposobnosti aktivnega prebivalstva zvišati njihove možnosti, da zasedajo bolj produktivna delovna mesta; ustvarjanje priložnosti za večje sodelovanje ranljivih skupin na trgu dela ter s spodbujanjem zaposlovanja mladih zmanjšanje segmentacije na trgu dela (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012 – 2015, 2011).

Izobraževanje in usposabljanje za potrebe trga dela je pomembna sestavina dokumenta *Izhodišča za pripravo Strategije razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020* (2013). Dokument opredeljuje razvojna izhodišča države, scenarij gospodarske rasti do leta 2020, predpogoje za uresničitev ciljev strategije, potencialne v državi in prioritete razvoja do leta 2020.

V dokumentu je najprej opisano stanje razvoja države in težave, s katerimi se je ta soočila v času gospodarske krize. Izpostavlja se, da se je kljub visoki gospodarski rasti, ki jo je Slovenija dosegla v obdobju 2005 – 2008, z začetkom gospodarske krize soočila z enim najvišjih padcev

¹⁵ V gradivu so prikazana Izhodišča Strategije razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020 (2013).

¹⁶ Slovenska izhodna strategija za obdobje 2010 - 2013 je bila temeljito predstavljena v poročilu *Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije*, 2011.

gospodarske aktivnosti med državami EU. Nazadovanje gospodarske aktivnosti je bilo pripisano premalo učinkovitim izboljševanjem dejavnikov konkurenčnosti in strukturnim slabostim slovenskega gospodarstva. Nazadovanje se je odrazilo v poslabšanju življenjskega standarda, zaostajanju slovenskih regij za evropskim povprečjem in zaostrovanju razmer na trgu dela. Zanj so značilni slabša delovna aktivnost in naraščanje brezposelnosti v primerjavi s stanjem pred letom 2005, kot tudi nizka fleksibilnost na trgu dela. Kot ovire pri razvoju so bile navedene tudi težave v financiranju sistemov socialne zaščite. Izdatki za socialno zaščito so se v zadnjem obdobju povečali zaradi naraščanja števila upokojencev, brezposelnosti in naraščanja izdatkov za zdravstvo.

Glede na slabosti razvojnega modela in spremenjene razmere v mednarodnem in domačem okolju je bilo v novi strategiji zastavljenih 13 prioritetenih ciljev¹⁷. Z vidika izobraževanja in usposabljanja prebivalstva so posebej pomembni: doseganje blaginje prebivalstva kot najvišji razvojni cilj, doseganje gospodarske rasti, ki bo temeljila na znanju in ustvarjanju višje dodane vrednosti, krepitev inovativnosti in kreativnosti na vseh področjih ter zagotavljanje kakovostnega in ustreznega izobraževanja ter usposabljanja, povečevanje stopnje zaposlenosti delovno sposobnega prebivalstva in sprememba institucionalnega okvira, ki bo omogočila izvedbo nujnih in razvojno naravnanih sprememb.

Izziva, ki se izpostavljata v dokumentih/gradivih EU (spodbujanje starejših h kasnejšemu izstopu iz trga dela ter omogočanje njihove čim večje vključenosti pri delu in v družbi) ter 'zmanjševanje brezposelnosti mladih oziroma doseganje čim večje aktivnosti mladih na trgu dela' sta za Slovenijo zelo aktualna, kar je evidentno v obravnavanem dokumentu. V središču scenarija gospodarske rasti je ravno spodbujanje delovne aktivnosti starejših ob zagotavljanju ustrezne kakovosti bivanja. Temu sledijo spodbude, ki se nanašajo na hitrejšo in uspešnejšo osamosvajanje mladih. To sloni na učinkoviti povezanosti med gospodarstvom (svetom dela) in izobraževalnim sistemom. Predlagana ključna teza Strategije razvoja Slovenije je, da je za družbeno in okoljsko odgovoren razvoj potrebna večja konkurenčnost in produktivnost. Ta cilj naj bi dosegli s

¹⁷ Cilji Strategije razvoja Slovenije do leta 2010 so: povečati blaginjo prebivalstva in usmeriti vse spremembe k večanju blaginje sedanje in prihodnih generacij; omogočiti gospodarsko rast, ki bo upoštevala ekonomski, družbeni in okoljski vidik razvoja in bo temeljila na znanju in ustvarjanju višje dodane vrednosti; krepitev inovativnosti in kreativnosti na vseh področjih ter zagotavljanje kakovosti in ustreznosti izobraževanja in usposabljanja; povečanje stopnje zaposlenosti delovno sposobnega prebivalstva; sprememba institucionalnega okvira, tako da bo omogočil izvedbo nujnih in razvojno naravnanih sprememb; Zagotavljanje delovanja pravne države ter učinkovitih regulatornih in nadzornih funkcij, zmanjševanje neposrednega poseganja države v odločitve ekonomskih subjektov; reforma sistema socialne zaščite, ki bo bolj prilagojena bodoči demografski sliki in spremenjenim razmeram v družbi; vzpostavitev zakonodajnega okvira in sistema spodbud, ki bo omogočil zmanjšanje pritiskov na okolje; učinkovito upravljanje s prostorskimi potenciali; aktiviranje prednosti slovenskih regij in ustvarjanje pogojev za učinkovito promocijo Slovenije in njenega gospodarstva (Izhodišča za pripravo Strategije razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020 (2014).

spodbujanjem raziskovanja, razvoja in inoviranjem, ustvarjanjem boljših pogojev za delo malih in srednje velikih podjetij in z zaposlovanjem in usposabljanjem mladih ter starejših.

V tem kontekstu se pridobivanje ustreznih znanj, spretnosti in kompetenc ter razvoj človeških virov¹⁸ omenjata tako kot predpogoj za uresničevanje ciljev Strategije kot potencial države. V okviru prvega se ugotavlja, da ima Slovenija med državami EU najnižji delež zaposlenega prebivalstva v starosti med 55 in 64 let. Zato se tudi sugerira vlaganje v znanje in kompetence te populacije. K temu se navaja tudi oblikovanje novih delovnih mest, ki upoštevajo specifične populacije in potrebe gospodarstva; usposobljenost za opravljanje tako oblikovanih delovnih mest ter dovzetnost izobraževalnega sistema in dela pri načrtovanju in upravljanju kompetenc.

Prva prioriteta pri povezovanju sektorske politike so znanje, spretnosti in kompetence. To so temeljni dejavniki, ki omogočajo, da se raziskovalni, razvojni in tržni potenciali izkoristijo in prispevajo k povečevanju produktivnosti in inovativnosti. Pri uresničevanju te prioritete se nato definirajo temeljne usmeritve (npr. spodbujanje vseživljenjskega učenja, dvigovanje ravni bralne pismenosti za vse ciljne skupine, ustvarjanje prožnejše učne poti, usposabljanje učiteljev in drugih akterjev v izobraževalnem procesu, vključevanje ranljivih skupin v različne oblike vzgoje, izobraževanja in trga dela...).

Leta 2013 je bil sprejet *Nacionalni reformni program 2013-2014* (2013), ki predstavlja srednjeročni načrt Vlade o prioritetnih ukrepih za uresničevanje ciljev Strategije Evropa 2020. V dokumentu se poudarja, da je država v letu 2012 sprejela reforme in ukrepe, s katerimi je pokazala zavezanost skupnim ciljem EU in ob tem upoštevala nacionalne specifičnosti in okoliščine. Med štirimi ključnimi je reforma trga dela, ki je usmerjena k zmanjševanju segmentacije trga dela in večji prilagodljivosti zaposlovanja.

Razmere na trgu dela so v gradivu ocenjeni kot manj ugodni. Zaradi padca gospodarskih aktivnosti leta 2012 se je zaposlenost zmanjšala. Stopnja registrirane brezposelnosti se je povečala na 12 %, negativni trend se napoveduje tudi za leto 2013. Kljub negativnemu stanju je izhodišče dokumenta, da je neravnovesje v gospodarstvu obvladljivo in da ga je moč odpraviti s pravo kombinacijo in s časovnim zaporedjem ukrepanja. Med načrtovanimi ukrepi v letih 2013 in 2014 in v okviru tretjega stebra 'Izboljševanje konkurenčnosti za dolgoročno vzdržno rast' se navaja povečanje prožnosti trga dela. Omenjajo se ukrepi nove delovnopravne zakonodaje za

¹⁸ V gradivu se uporablja izraz človeški viri (ang. human resources), ki je manj primeren, ker smo ljudje človeška bitja in ne viri. Na področju izobraževanja odraslih je bolj običajno, da se uporablja izraz 'človeški potenciali'.

vpeljevanje koncepta varne prožnosti, zmanjševanje segmentacije trga dela in povečevanje učinkovitosti delovno pravnega varstva.

V okviru ukrepa spodbujanje podjetništva se navaja, da so v pripravi operativni programi za črpanje sredstev za obdobje 2014 – 2020. Pri tem se navaja, da bodo na področju izobraževanja ukrepi usmerjeni v:

- uvajanje oblik in načinov dela za dvig ključnih in poklicnih kompetenc ter različnih vrst pismenosti;
- večjo odprtost šol v lokalno skupnost ter spodbujanje inovativnosti in podjetnosti mladih;
- prožnejše prehode med izobraževanjem in zaposlitvijo ter krepitev mobilnosti učencev;
- razvoj in spodbujanje ključnih kompetenc;
- dvig kulturnega in socialnega kapitala v deprivilegiranih regijah;
- uspešnejše vključevanje ranljivih skupin v sistem vzgoje in izobraževanja;
- izboljševanje sodelovanja visokošolskih ustanov z javnimi raziskovalnimi zavodi;
- usposabljanje podjetnikov in zaposlenih ter razvoj in spodbujanje ključnih poklicnih kompetenc.

Po predlogih gradiva naj bi bili delodajalci deležni posebnih spodbud, če bodo zaposlene vključevali v javnodeljavne programe Usposabljanje za življenjsko uspešnost, katerih cilj je razvijanje temeljnih zmožnosti za kakovostno opravljanje dela.

V petem poglavju dokumenta so prikazana specifična priporočila Evropske komisije iz leta 2012. Med pomembnimi cilji, ki jih zastavlja Evropska komisija, so tudi izobraževalni cilji. Prvi je ta, da se delež zgodnjih osipnikov omeji na največ 5 %, drugi pa, da bo 40 % mladih med 30 in 34 letom dosegalo terciarno izobrazbo (Nacionalni reformni program 2013 – 2014).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, 2010) je podlaga za izvajanje ukrepov države na trgu dela, opredeljuje izvajalce ukrepov države ter podaja pravno podlago za ustanovitev fundacije za izboljševanje zaposlitvenih možnosti. Poleg tega opredeljuje pogoje in postopke za uveljavljanje pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in za vključevanje v druge ukrepe na trgu dela, določa uradne evidence, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje, način financiranja ukrepov ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad njihovim izvajanjem, kot tudi pogoje za opravljanje

dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Namen in cilj zakona sta, da s hitrejšim ukrepanjem države poveča varnost iskalcev zaposlitve.

Cilj je vzpostaviti mrežo izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, ki bo omogočilo svobodno izbiro zaposlitve oziroma poklica, skladno s posameznikovimi kompetencami in možnostmi zaposlitve, ter z doseganjem čim višje stopnje zaposlenosti' (3. člen).

Ob tako zastavljenem namenu in cilju zakona imata izobraževanje in usposabljanje populacije zaposlenih in brezposelnih ključno vlogo. Že sama opredelitev vseživljenjske karijerne orientacije, ki je novost tega zakona, temelji na aktivnostih, ki omogočajo identifikacijo sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica, ter omogoča vodenje življenjskih poti tako, da se posamezniki teh sposobnosti in kompetenc naučijo in uporabljajo (18. člen).

Drugo poglavje Zakona (ZUTD) je namenjeno Aktivni politiki zaposlovanja (APZ) in predvsem opredelitvi ukrepov APZ. Prvi je usposabljanje in izobraževanje. V 30. členu tega zakona je podrobneje definirano izobraževanje, ki se izvaja kot formalno in neformalno. Formalno naj bi bilo namenjeno večanju zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe. Neformalno izobraževanje pa naj bi omogočilo pridobivanje novih znanj in kompetenc za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere. Podrobneje so pojasnjeni tudi termini usposabljanja oziroma usposabljanje na delovnem mestu, ter izpopolnjevanje. V učni proces se lahko vključujejo brezposelne osebe, zaposlene, vodilni in drugi iskalci zaposlitve.

V členih, ki sledijo, so določene spodbude in pravice na področju izobraževanja in usposabljanja posameznih ciljnih skupin. Denimo 33. člen (kreiranje delovnih mest) opredeli izboljševanje usposobljenosti ranljivih skupin brezposelnih oseb. 50. člen obravnava možnosti za vključevanje v programe usposabljanja in izobraževanja brezposelnih, vključenih v javna dela. V 37. členu pa so opredeljeni denarni prejemki in stroški v času vključenosti v ukrepe APZ. Med temi je tudi dodatek za stroške izobraževanja.

K urejanju razmerij na trgu dela sodi tudi *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela* (2013). Ta predvsem opredeli inštitut začasnega in občasnega dela ter status upravičencev do tega dela. Zakon spodbuja predvsem prehod iz pasivnih v aktivne oblike pomoči dolgotrajno brezposelnih in ureja opravljanje dela v omejenem časovnem obdobju. Njihovo izobraževanje in usposabljanje pa se ureja v Katalogu ukrepov APZ.

Novost, ki jo prinaša ta zakon, je tudi znižanje dajatve iz občasnega dela upokoјencev, ki s tem omogoča večje vključevanje starejših na trg dela (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela, 2013).

Vlada R. Slovenije je eno leto po sprejemu Zakona o urejanju trga dela potrdila Smernice za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2012-2015 (2011). To je strateški dokument, ki določa temeljne cilje aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2015. Izvedbeni dokument, pripravljen na podlagi smernic za izvajanje ukrepov APZ, pa je *Načrt za izvajanje ukrepov APZ za leti 2013 in 2014*. V dokumentu so podrobneje operacionalizirani ukrepi APZ. Gre za skupino petih ukrepov: 1. Usposabljanje in izobraževanje; 2. Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta; 3. Spodbude za zaposlovanje; 4. Kreiranje delovnih mest in 5. Spodbujanje samozaposlovanja. Vsi ukrepi bolj ali manj vključujejo usposabljanje in izobraževanje odraslih (za potrebe trga dela) ter aktivnosti za uresničevanje teh ukrepov. Ciljne skupine, katerim so namenjeni ukrepi, so: brezposelne osebe, drugi iskalci zaposlitve, iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, ranljive ciljne skupine brezposelnih oseb na trgu dela, med katere spadajo vsi prikrajšani delavci in invalidi po uredbi komisije (ES) št. 800/2008, zaposleni in delodajalci.

Nabor programov, ki so namenjeni doseganju ciljev znotraj posameznih ukrepov APZ, je podan v *Katalogu ukrepov APZ* (2013). V preglednici 1 so prikazani ukrepi, najpomembnejši programi na področju izobraževanja in usposabljanja, ter ciljne skupine.

Preglednica 1: Prikaz ukrepov, najpomembnejših programov s področja izobraževanja in usposabljanja in ciljne skupine

Ukrepi	Programi za izvajanje ukrepov	Ciljne skupine
Usposabljanje in izobraževanje		
Povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb, dvig kvalifikacijske ravni ter zmanjšanje strukturnega neskladja na trgu dela	Nacionalne poklicne kvalifikacije – Priprave na NPK in TPK	Brezposelne osebe
Povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb, dvig kvalifikacijske ravni ter zmanjšanje strukturnega neskladja na trgu dela	Nacionalne poklicne kvalifikacije – Potrjevanje NPK in TPK	Brezposelne osebe
Pridobitev spretnosti in znanj, ki bodo brezposelnim povečale zaposlitvene možnosti	Institucionalno usposabljanje	Brezposelne osebe, predvsem brez ustrezne izobrazbe, brez delovnih izkušenj in s suficitarnimi poklici
Spodbujanje mlajših odraslih, da si pridobijo veščine, ki olajšajo pot do zaposlitve, ali se vrnejo v izobraževanje ter povečanje njihove splošne	PUM Projektno učenje za mlajše odrasle	Brezposelne osebe, mlajše od 26 let, ki so opustile šolanje in drugi iskalci

izobraženosti, formiranje poklicne identitete in socialno-kulturnega delovanja		zaposlitve, mlajši od 26 let
Vključitev brezposelnih oseb v podporne in razvojne programe, z namenom izboljševanja zaposlitvenih možnosti, odpravljanja ovir pri iskanju zaposlitve, pridobivanja dodatnih znanj, veščin in spretnosti.	Vključitev brezposelnih oseb v podporne in razvojne programe	Brezposelne osebe
Motiviranje, izobraževanje, usposabljanje in spodbujanje zaposlovanja tistih, katerih zaposlitev je ogrožena, s stalnim prebivališčem na območju Pokolpja in identifikacija in aktivacija brezposelnih	Za Pokolpje – aktivno in dejavno	Brezposelne osebe in iskalci zaposlitve s stalnim prebivališčem na območju Pokolpja.
Zviševanje ravni pismenosti odraslih	UŽU – programi za življenjsko uspešnost	Manj izobražene brezposelne osebe, ki želijo nadaljevati šolanje; Manj izobražene brezposelne osebe za izvajanje dejavnosti na podeželju, brezposelni, ki potrebujejo pomoč za bolj samostojno in kakovostno življenje, iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.
Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih za večjo konkurenčnost in zaposljivost, večjo mobilnost delavcev ter krepitve konkurenčnosti delodajalcev ter vzpostavljanja sistema spodbud za povezovanje usposabljanja in potreb na trgu dela, ki bodo odpravile strukturna neskladja, izboljšale kvalifikacijsko strukturo in povečale zaposljivost.	Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih 2011	Pravne in fizične osebe, ki so registrirane za opravljanje dejavnosti in drugi subjekti zasebnega prava ter njihovi zaposleni
Izboljšanje zaposlitvenih možnosti vključenih brezposelnih in povečevanje njihove konkurenčnosti na trgu dela ter pridobitev in krepitev sposobnosti znanj, veščin in spretnosti.	Usposabljanje na delovnem mestu	Brezposelne osebe, prijavljene v evidenci brezposelnih oseb na ZRSZ najmanj 3 mesece.
Povečanje zaposljivosti in fleksibilnosti brezposelnih oseb na trgu dela, zmanjševanje strukturnega neskladja na trgu dela ter dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni brezposelnih oseb.	Programi formalnega izobraževanja v šolskem letu 2012/2013	Brezposelne osebe, ki nadaljujejo oziroma se vključujejo v programe osnovnih šol.
Spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve za obdobje 12 mesecev z namenom pridobivanja in krepitev sposobnosti, znanj, veščin in spretnosti iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva.	Spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva	Pripravniki, iskalci prve zaposlitve za stopnjo in vrsto izobrazbe, ki je določena v 69. členu zakona o socialnem varstvu.
Spodbujanje zaposlovanja brezposelnih s subvencijami za zaposlitev in hkratno zagotavljanje delovne sile delodajalcem iz tržnega sektorja.	Zaposli me 2012/2013	Prikrajšani in resno prikrajšani delavci, opredeljeni v Uredbi 800/2008ES.

Priprava oseb iz ciljne skupine na samozaposlitev v obliki delavnice	Delavnice za samozaposlitev	Brezposelne osebe in iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, ki so pridobili mnenje o možnosti realizacije samozaposlitve in smiselnosti vključitve delavnico in so prijavljeni v evidenci pri ZRSZ najmanj 3 mesece.
Priprava oseb iz ciljne skupine na samozaposlitev v obliki delavnice	Delavnice 'Priprava na samozaposlitev'	Brezposelne osebe, prijavljene v evidenci brezposelnih oseb najmanj 3 mesece; iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.
Sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, ki temelji na partnerstvu med podjetji in drugimi podpornimi organizacijami znotraj različnih gospodarskih dejavnosti, v katerih se zapolnjuje manjko znanj, veščin in kompetenc v dejavnosti.	Kompetenčni centri za razvoj kadrov	Partnerstva malih in srednje velikih podjetij
Zagotavljanje in krepitev aktivnosti vseživljenjske karijerne orientacije za brezposelne osebe, druge iskalce zaposlitve in neaktivne ter spodbujanje posameznikov za aktiven pristop k reševanju lastne brezposelnosti	Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov vseživljenjske karijerne orientacije	Brezposelni, drugi iskalci zaposlitve in neaktivni
Razvoj novih in širitev obstoječih tržnih dejavnosti, usposabljanje oseb iz ranljive ciljne skupine in ustvarjanje novih delovnih mest za zaposlitev oseb iz ranljive ciljne skupine.	Spodbujanje razvoja socialnega podjetništva II.	Ranljive ciljne skupine, v skladu z razpisom 'Spodbujanje razvoja socialnega podjetništva II'.

Vir: Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja, 2013

Evidentno je, da se skoraj vse spodbude APZ neposredno ali posredno dotikajo problematike izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja aktivnega prebivalstva.

Zakon o delovnih razmerjih (2013) je del celovite reforme trga dela, oblikovan pa je bil v času poslabšanja kazalcev makroekonomskega položaja v Sloveniji. Središčna smernica, ki ji zelo evidentno sledi skozi večino členov, je ustvarjanje pogojev za uresničevanje koncepta prožne varnosti. Gre za pristop politike, ki skuša združiti prožnost trgov dela za delodajalce in varnost zaposlitve za zaposlene 'flexicurity' (*Action Plan on Adult Learning: Achievements and results*, 2010). Cilj reforme je zmanjševanje segmentacije trga dela. Nižjo razdrobljenost na trgu dela naj bi dosegli z zmanjševanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas in s finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas. Cilj je tudi poenostavljanje postopkov v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem delovnega razmerja ter zmanjševanje administrativnih ovir, ki bi

olajšale prehajanje med delovnimi mesti oziroma pri delodajalcu in med delodajalci. Za preprečevanje zlorab in povečevanje pravne varnosti so predvideni posebni ukrepi za zaposlene.

Izobraževanje je v novem Zakonu o delovnih razmerjih urejeno v členih 170 (izobraževanje delavcev) in 171 (pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja). Ta dva člena sta identična kot člena 172. in 173. v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002.

Po navedbah tega zakona ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanje zaposljivosti. Delodajalec je tudi dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali, če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi zaposlitve iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delavec ima tudi pravico, da sam kandidira za izobraževanje. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank v zvezi z izobraževanjem pa naj bi se določili s pogodbo o izobraževanju in s kolektivno pogodbo. V 171. členu zakona pa je opredeljeno, da ima delavec, ki se izobražuje in usposablja za potrebe dela in tudi v lasnem interesu, pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov, do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, in pravico do plačane odsotnosti z dela.

V nekaterih členih (122, 141, 195) so opredeljene specifične izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja posameznih ciljnih skupin, denimo pripravnikov, delavcev, ki se jim začasno ne more zagotoviti delo iz poslovnega razloga, invalidov itn.

Edina novost zakona iz leta 2013 na področju izobraževanja je navedba, da če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov zaradi potrebe dela, nosi stroške tega izobraževanja.

Glede na to, da gre za kompleksno reformo Zakona o delovnih razmerjih, ki se je zgodila na podlagi predlogov evropskih dokumentov (ki usmerjajo delovanje nacionalnih trgov dela), je neobičajno, da je bilo področje izobraževanja in usposabljanja delavcev povsem nespremenjeno, neposodobljeno in premalo usklajeno z evropskimi usmeritvami. Toliko bolj, ker se v usmeritvah na področju prožne varnosti, ki je središčno prizadevanje tega dokumenta, izpostavlja, da se mora v času gospodarske krize dati več poudarka APZ in vseživljenjskemu izobraževanju. Dejstvo je, da je učinkovitost pri delu tesno povezana z učinkovitim sistemom izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja. Nekateri strokovnjaki (Vodovnik, 2013) namreč ugotavljajo, da v obstoječem

sistemu pravne ureditve delovnih razmer, pri plačilu in drugih pravicah, stopnja izobrazbe in kompetence še nimajo zadostnega poudarka, kar odvrča zaposlene, da bi se izobraževali iz dela ali pri delu. To je razlog, da se cilj, da Slovenija postane '*učeca se dežela*', vse bolj oddaljuje. Avtor tudi opozarja, da zakon ne regulira sodelovanja izobraževalnega sistema z uporabniško sfero, kar bi moralo biti ključno za izvedbo bolonjske reforme visokošolskega izobraževanja. To lahko dolgoročno vodi v slabo pripravljenost mladih in posledično v brezposelnost te skupine na trgu dela.

Leta 2011 je bila objavljena *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju*. Dokument prikazuje razmere v posameznih segmentih sistema vzgoje in izobraževanja ter predlaga nove rešitve. Skupni imenoalec posameznih vsebinskih sklopov je prizadevanje za višjo kakovost in vzpostavljanje visokih izobraževalnih in učnih standardov. Posamezni segmenti Bele knjige prikazujejo stanje na določenem izobraževalnem področju ali ravni, podajajo primerjalne analize in ponujajo rešitve za izboljševanje stanja. Pri vseh pa je očitna vseživljenjska orientacija z namenom omogočiti vsem ljudem učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih na različnih področjih življenja in v vseh okoljih. Izobraževanje in usposabljanje za potrebe trga dela je sestavina skoraj vseh vsebinskih sklopov. Ključno načelo, na katerem temelji dokument, je načelo vseživljenjskosti izobraževanja in učenja, kar pomeni, da je celotno izobraževanje oziroma učenje temeljni dejavnik pri razvijanju države blaginje, delovanja trga dela in za osebni razvoj. Na učenje, izobraževanje, in usposabljanje pa poleg izobraževalne politike vplivajo tudi ekonomska politika, politika trga delovne sile, socialna in kulturna politika.

Kot problematična področja z vidika delovanja trga delovne sile so bila v segmentu o izobraževanju odraslih izpostavljena:

- *Izobrazbena sestava prebivalstva*, še posebej delež tistih (4,8 %) brez končane osnovne šole in delež (19,4 %) oseb po 25. letu s končano osnovno šolo. Opozarja se tudi, da ima zaradi kvalifikacijskih potreb gospodarstva srednja poklicna izobrazba pomembno mesto, toda analize kažejo, da znanje, spretnosti in kompetence, ki jih ta zagotavlja, ne zadoščajo potrebam sodobne informacijske družbe. V gradivu se izpostavlja tudi visok razkorak glede izobrazbene stopnje med delovno aktivnim in aktivnim prebivalstvom, višjimi in nižjimi starostnimi kategorijami, ter velike regionalne razlike. V zadnjih letih je opazna tudi manjša vključenost odraslih v programih osnovne šole in srednjega izobraževanja.
- *Ponudba izobraževalnih programov* je, po ocenah strokovnjakov, enaka (podobna) za odrasle in mladino, le izvedba se prilagaja potrebam odrasle populacije. Očitek je tudi, da se le

redko ponujajo rešitve za povečevanje fleksibilnosti in izbire različnih poti ter nizka ponudba programov neformalnega izobraževanja za slabše izobražene.

- Z vidika *mreže ponudnikov izobraževalnih programov* so bili avtorji najbolj kritični do neenakomerne regionalne distribucije in pomanjkanja jasne opredelitve mreže organizacij za izvajanje javnega interesa.
- Z vidika razvoja *podpornih dejavnosti* sta se kot najbolj problematična izkazala vrednotenje in priznavanje znanja, pridobljenega z neformalnim izobraževanjem, priložnostnim učenjem in z izkušnjami. Očitek je, da ni razvitih metodoloških orodij in postopkov, ki bi omogočili implementacijo na ravni izobraževalnih ustanov.
- Podobno velja tudi za področje *razvoja kakovosti*. Model kakovosti naj bi se na področju izobraževanja odraslih razvijal 10 let, toda je na začetku glede implementacije.
- Nekaj ovir je bilo navedenih tudi na področju *sistemskega urejanja izobraževanja odraslih*. Pri upravljanju so kot nezadostno regulirana nekatera ključna področja izobraževanja odraslih, šibka koordinacija in nezadostna povezanost med vladnimi resorji pri načrtovanju uresničevanja politike izobraževanja odraslih ter prenizka vključenost lokalne ravni pri načrtovanju politike in implementaciji ukrepov. Medtem ko je financiranje na nekaterih področjih nezadostno regulirano, je temeljni problem profesionalnega razvoja osebja v izobraževanju odraslih ta, da napredovanje v strokovne nazive poteka na enak način kot pri osebju v rednem izobraževanju.

Za področja, ki so bila identificirana kot problematična, premalo zakonsko regulirana in nezadostno povezana s prakso, so bile v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju v R. Sloveniji predlagane rešitve¹⁹. Povzemamo nekaj bistvenih:

- Pri *spodbujanju formalnega in neformalnega izobraževanja* odraslih se za področje formalnega izobraževanja predlaga večjo pozornost zagotavljanju možnosti za pridobivanje enakovrednega standarda po različnih poteh pri spodbujanju neformalnega izobraževanja pa priložnost za pridobitev kvalifikacij. Vključevanje ranljivih skupin je prioriteta tako v formalnem kot neformalnem izobraževanju odraslih.

¹⁹ Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v R. Sloveniji (2011) je strateški dokument, ki ponuja natančne smernice in rešitve na vsem področju izobraževanja odraslih. Za potrebe poročila Motivacije in ovire pri usposabljanju za potrebe trga dela smo povzeli le ključne usmeritve in ne vseh predlogov.

- Z vidika *učinkovitejšega delovanja mreže ustanov* za izvajanje izobraževanja odraslih se predlaga enakomernejša regionalna pokritost, ki bo zagotovila dostop do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja vsem prebivalcem. Enakomernejša distribucija izobraževalnih ustanov bi pripomogla k upoštevanju potreb lokalnega okolja.
- Predlogi na *področju razvoja podpornih dejavnosti* se dotikajo informiranja in svetovanja, vrednotenja in priznavanja znanja, pridobljenega v neformalnem izobraževanju, priložnostnem učenju in z izkušnjami, razvoju raziskovalne dejavnosti ter razvoju sistema kakovosti. Tudi rešitve pri razvoju podpornih dejavnosti so usmerjene k temu, da bi bilo izobraževanje odraslih čim bolj dostopno vsem odraslim, posebno pozornost je treba nameniti ranljivim ciljnim skupinam. Ravno tako se izpostavlja sodelovanje vseh socialnih partnerjev pri načrtovanju in izpeljavi formalnega in neformalnega izobraževanja, tako za potrebe trga dela kot za karierni razvoj ljudi.
- Pri *upravljanju* je bistveno to, da se s konsistentno zakonsko ureditvijo ključnih sestavin doseže, da bo področje izobraževanja odraslih postalo enakopravno in enakovredno mladinskemu izobraževanju. S tem bi bilo omogočeno ustvarjanje okoliščin za uresničevanje javnega interesa na tem področju.
- Z vidika *financiranja* je bistveno, da se zagotovi stabilno financiranje javnih izobraževalnih organizacij, raziskovanje kakovosti in učinkovitosti sistema ter politike izobraževanja odraslih in pomoč vsem vključenim, predvsem prikrajšanim udeležencem izobraževalnih aktivnosti. Izpostavlja se tudi, da se mora povečati vloga občin in s tem tudi njihova odgovornost. Spodbujalo naj bi se tudi povečevanje zasebnih vlaganj.
- V središču *strokovnega razvoja* naj bi bilo začetno, nadaljnje izobraževanje ter usposabljanje, ki bi temeljilo na permanentnem preučevanju izobraževalnih potreb ne glede na vrsto zaposlitve (Krek, 2011).

Bela knjiga daje vpogled v delovanje celotnega sistema vzgoje in izobraževanja ter ponuja nekatere analize stanja v evropskih državah. Temu sledijo konkretne rešitve, ki se posredno ali neposredno dotikajo trga dela. V tem segmentu so bile predvsem predstavljene tiste, ki se najbolj neposredno dotikajo delovanja trga dela.

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih (ReNPIO) je temeljni dokument, ki celovito in sistematično ureja področje IO v državi, s tem pa posredno tudi področje izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela. ReNPIO je sodoben strateški dokument, ki sledi konceptu in strategiji vseživljenjskosti učenja. Za določeno obdobje opredeljuje ključne cilje izobraževanja

odraslih. V gradivu se analizirajo dosežki v preteklem obdobju in ugotavljajo pomanjkljivosti in ovire pri doseganju nacionalnih in evropsko zastavljenih kazalnikov. V skladu z gospodarskim razvojem in družbenimi trendi se predlagajo prednostna področja, operativni cilji in spodbude ter ukrepi za njihovo doseganje. V dokumentu RENPIO za obdobje 2013 -2020 se kot glavne pomanjkljivosti oziroma ovire pri razvoju in uresničevanju nacionalno zastavljenih ciljev omenjajo:

- neenakomerna vključenost odraslih v programih splošnega izobraževanja, predvsem pa nezadostna participacija najmanj izobraženih;
- nizka uspešnost odraslih v programih osnovne šole;
- pomanjkanje stabilnih virov financiranja programov za ranljive skupine, nereguliran status učiteljev in položaj izvajalskih organizacij, ki izvajajo programe splošnega izobraževanja odraslih;
- šibko sodelovanje socialnih partnerjev pri ugotavljanju in potrjevanju pridobljenih znanj ter slaba implementacija zakonskih možnosti na tem področju;
- neusklajenost med potrebami in ponudbo izobraževalnih programov glede na izobraževalne potrebe in razvitosti regij;
- nizka usklajenost drugih ministrstev pri oblikovanju letnih programov izobraževanja odraslih.

Te ovire in pomanjkljivosti so razlog za nedoseganje nekaterih krovnih kazalnikov, značilnih za države, po katerih se Slovenija zgleduje pri razvoju izobraževanja odraslih, npr. Švedsko, Finsko, in Nemčijo. Kot zelo problematična je ocenjena kakovost znanja odrasle populacije, ki uvršča Slovenijo na dno evropskih držav (OECD & Statistics Canada; Literacy in the information age, 2000). V tem oziru se lahko razlaga ne/doseganje operativnih ciljev po prednostnih področjih. Tako se je npr. udeležba odraslih v programih splošnega izobraževanja in učenja v obdobju 2005 – 2010 najprej povečala, nato pa upadla. Opazen je tudi zastoj pri izobraževanju za dvig izobrazbene ravni in uresničevanju potreb trga dela zaradi visoke rasti brezposelnosti.

Temeljni poudarki pri oblikovanju prednostnih nalog ReNPIO za obdobje 2013 – 2020 so povezani s povečanjem deleža prebivalstva z višjo izobrazbeno ravno na osnovni, štiriletni srednji splošni in poklicni izobrazbi, z dvigovanjem splošne izobrazbe in z doseganjem večje usklajenosti in podpore pri izobraževanju in usposabljanju za potrebe trga dela.

Pri snovanju prednostnih področij in globalnih ciljev sledi ReNPIO cikličnemu modelu raziskovalno-razvojne, izobraževalne in svetovalne dejavnosti. Podlaga modela je načrtno raziskovalno delo o politiki, sistemih, strategijah in konceptih, o metodah in dejavnostih, ki vplivajo na procese in dosežke celotnega sistema.

V gradivu se poudarja, da so temeljne sistemske pomanjkljivosti: nestabilno financiranje javnoveljavnih programov splošnega izobraževanja ter podpornih dejavnosti; neuresničevanje sistema ugotavljanja vrednotenja priznavanja na različne načine pridobljenih znanj in veščin; nestabilno sofinanciranje srednješolskega in višješolskega izobraževanja odraslih; pomanjkanje medsektorskega sodelovanja na nacionalni in lokalni ravni pri zagotavljanju materialnih pogojev za delovanje organizacij za IO.

Sistemske spodbude v tem oziru (kontekstu) so:

- *Ustvarjanje pogojev za raziskovalno in razvojno dejavnost.* Ta spodbuda predvideva, da se IO kot raziskovalno področje enakopravno upošteva pri dolgoročnem in kratkoročnem načrtovanju nacionalnih in mednarodnih raziskav.
- *Sistemsko spodbujanje razvoja strokovnih delavcev v IO.* Spodbuda se nanaša na usposabljanje in izpopolnjevanje andragoškega kadra in strokovnih delavcev ter oblikovanje kakovostnega učnega gradiva.
- *Vlaganje v razvoj kakovosti* je spodbuda, ki vključuje pripravo normativnih podlag za presojanje in razvijanje kakovosti na vseh ravneh v IO.
- Temu sledi *boljša kakovost in dostopnost programov splošnega in poklicnega izobraževanja.* K spodbudam se navezuje *ugotavljanje in priznavanje neformalno pridobljenega znanja ter razvoj in implementacija nacionalno kvalifikacijskega ogrodja, ki bo vključevalo kvalifikacije, pridobljene v formalnem sistemu izobraževanja in zunaj njega.*
- Nenazadnje je pomembna spodbuda tudi *promocija vseživljenjskega učenja*, ki se razvija skozi različne informativno promocijske dejavnosti.

Za uresničevanje teh spodbud so v ReNPIO predvidena sredstva državnega proračuna, viri ESS in mednarodna sredstva za projekte.

V letnih programih izobraževanja odraslih so določene kratkoročne prioritete na tem področju. Ti naj bi bili financirani iz državnega proračuna in iz sredstev ESS. *Letni program za leto 2013* (2013) sledi ciljem *Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005 – 2010* (2004), in sicer:

- izboljšati splošno izobrazbo odraslih;
- dvigniti izobrazbeno raven, pri čemer je 12 let uspešno dokončanega šolanja temeljni izobrazbeni standard;
- povečanje zaposlitvene možnosti;
- vključenost v izobraževanje.

Pomembna dokumenta, ki v državi regulirata dejavnosti izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela, sta tudi *Socialni sporazum* in *Operativni program za izvajanje Evropske koezijske politike za obdobje od 2014 do 2020*. Prvi je namenjen doseganju najvišjega soglasja o ciljih skupnega razvoja, nujnih korakih za izhod iz krize ter rešitvah, ki vodijo k državi blaginji za vse²⁰. Drugi predstavlja podlago za črpanje sredstev iz ESS. Program je usmerjen h krepitvi človeškega kapitala, ustvarjanju delovnih mest, spodbujanju zaposlenosti in zaposlivosti, krepitvi inovativnosti in konkurenčnosti gospodarstva. Oba dokumenta sta v fazi priprave²¹. Nekateri avtorji (Vodovnik, 2013) svarijo pred tem, da se je pri sprejemanju dokumentov treba izogniti temu, da bodo ogrožene nekatere pravice in standardi, ki so se uveljavili v preteklosti. Opozarjajo tudi, da mnoge predlagane reforme obravnavajo posameznika le kot strošek, človeštvo pa celo kot blago, kar je v nasprotju z uveljavljenimi civilizacijskimi standardi, navedenimi v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah OZN, 1948.

Z vidika nacionalnih posebnosti obravnavane problematike je treba izpostaviti:

²⁰ V izhodiščih socialnega sporazuma 2012 – 2017 je napisano, da je ena od največjih težav v Sloveniji prevelik razkorak med rezultati izobraževalnega sistema, zlasti visokošolskega, ki v veliki meri proizvaja težko zaposljive kadre, ter potrebami družbe in gospodarstva. V Sloveniji je zdaj 28.000 mladih brez redne zaposlitve, mnogi z univerzitetno izobrazbo. V zadnjih letih je bil prvič dosežen višji odstotek brezposelnih mladih, kot je povprečje EU. Ugotovljeno je, da so mladi v najbolj nezavidljivem položaju v času krize in zahtevajo posebno pozornost in vključenost v medgeneracijski dialog.

²¹ Marca 2012 so socialni partnerji obravnavali predlog dogovora o izhodiščih za pripravo socialnega sporazuma za obdobje 2012 – 2017. Izhodišče so poimenovali 'pogodba za Slovenijo'.

- Nekatere dosedanje raziskave, npr. *'Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih'* (2006) so pokazale, da se marginaliziranost ranljivih skupin z leti ne zmanjšuje, temveč povečuje.
- Zaradi dolgotrajnih procesov oblikovanja gradiv (Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike *za obdobje 2014 do 2020, Socialni sporazum*) in usklajevanja socialnih partnerjev so zelo pomembna področja neregulirana.
- Slovenska praksa iz preteklosti opozarja, da je kljub relativno dobri zakonski osnovi implementacija teh dokumentov prešibka.

5. Evropski vidiki vključenosti odraslih v izobraževanje: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela

5.1. Nekatera izhodišča

Pri preučevanju ovir in spodbud za izobraževanje odraslih sta Rubenson in Desjardins ugotovila pomembne podobnosti /različnosti med državami. EU države uvrščata v štiri kategorije:

1. Skandinavske države in Islandija, države z najvišjo stopnjo izobraževalne vključenosti, ki presega 50 %;
2. Skupina anglosaških držav, z nekoliko nižjo stopnjo vključenosti, med 35 in 50 %;
3. Pretežno zahodno – evropske države, kjer je vključenost odraslih v izobraževanju med 20 in 35 %, denimo Belgija, Nemčija, Francija, Španija, Italija, Slovenija in
4. Južno – evropske države (Portugalska, Grčija in nekatere vzhodno – evropske države: Poljska, Madžarska), z ravno vključenosti, ki ne presega 20 % (Desjardins, R., Rubenson, K., Milana, M. (2006))²².

Tudi Esping Andreson (1990) opozarja na nekatere podobnosti evropskih držav, pri čemer postavlja v središče preučevanja blaginjske sisteme. Države, ki po stopnji izobraževalne vključenosti sodijo v isto skupino, imajo ne le podobne kulturne in zgodovinske razvojne usmeritve, temveč so tudi primerljive z vidika politik na trgu dela, imajo podobno izobraževalno politiko, socialno varnost in ekonomski sistem. Boeren, Nicaise in Baert (2010) k temu dodajajo, da tudi značilnosti izobraževalnih sistemov neposredno vplivajo na stopnjo vključenosti. Države z višjo kompleksnostjo izobraževalnih sistemov kažejo višjo raven uveljavljenosti vseživljenjskosti učenja. Izobraževalni osip v teh državah je nižji, prebivalci pogosteje razvijajo pozitivni odnos do učenja in imajo ustrezne učne vrednote. Z vidika spodbujanja vključevanja heterogenih skupin v proces izobraževanja / usposabljanja imajo v teh državah pomemben vpliv vladne intervence in politike trga dela. Avtorji so pokazali, da je manj razlik glede izobraževalne vključenosti v državah, ki imajo kompleksnejši izobraževalni sistem in bolj vlagajo v programe znotraj aktivne

²² Raven izobraževalne vključenosti v prikazu je bistveno višja, kot tista, ki bo prikazana v nadaljevanju. Razlog za to je, da prispevek Desjardins, R., Rubenson, K., Milana, M. (2006). *Unequal Chances to Participate in Adult Learning: International Perspectives* temelji na prikazovanju podatkov Ankete o izobraževanju odraslih, in je merjena v časovnem razponu enega leta, medtem ko ADS zajema obdobje izobraževalne vključenosti zadnjih štirih tednov.

politike trga dela. Tudi naša predpostavka v tem segmentu je, da nacionalni sistemi pomembno vplivajo na odločitve odraslih, da participirajo v izobraževalne aktivnosti in da so lahko spodbuda / ovira pri izobraževanju.

Dejstvo je, da je delo pomemben razlog za vključevanje v izobraževanje. Nekatere dosedanje raziskave so pokazale, da posameznik lahko pridobi podporo za izobraževanje / usposabljanje s strani delodajalcev, toda to odvisno od poklicnega statusa, položaja in nalog, značilnosti dela, tipa zaposlitve in časa dela. Pri tem je treba prepoznati neenakost v podpori delodajalcev za izobraževanje / usposabljanje. Hkrati je treba ugotoviti, do katere mere delo odpira priložnosti za učenje ter vpliva na pripravljenost za udeležbo posameznika v izobraževanju, ki ga ne sofinancirajo delodajalci.

V tem vsebinskem sklopu so prikazane samo temeljne spremenljivke, ki so zanimive s primerjalnega zornega kota. To so: vključenost v formalnem in neformalnem izobraževanju, spol, starost, državljanstvo, izobrazba, zakonski stan, vrste zaposlitve, delo, delovni položaj in čas dela. Podrobnejše spremenljivke, ki se nanašajo na nacionalne posebnosti (regionalna distribucija, urbaniziranost in neurbaniziranost krajev bivanja) in podrobneje opredeljujejo delovne statute, so prikazane v poglavju *Slovenski vidiki vključenosti odraslih v izobraževanje: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela*. Deskriptivna analiza, ki je prikazana v nadaljevanju, opredeljuje torej komparativno stanje med Slovenijo in izbranimi EU državami. Logistična regresija pa bo omogočila oblikovanje modelov, ki imajo lastnosti predvidevanja in določajo intenzivnost vpliva na posamezni dogodek.

5.2. Vključenost aktivne populacije v formalnem in neformalnem izobraževanju: komparativni vidiki

Analizo začnemo s prikazom podatkov o vključenosti prebivalstva med 16 in 65 let v formalno in neformalno izobraževanje. Raziskave v EU so indicirale povečano zanimanje po pridobivanju višje izobrazbene ravni, kar je posledica tehnoloških, organizacijskih sprememb in porasta izobrazbenih dosežkov prebivalstva (ILO: World Employment, 1999). Višja izobrazbena raven je torej pomembna pri pridobivanju posameznikove zaposlitve. Je obrambna nujnost pred brezposelnostjo, saj premik k višjim izobrazbenim zahtevam vodi k naraščanju brezposelnosti izobrazbeno prikrajšane populacije. Po oceni Ivančič, Mohorčič Špolar, Radovan (2010) je

formalno izobraževanje v Sloveniji dokaj jasno opredeljeno, kar velja za vse ravni odločanja na področju izobraževanja.

Neformalno izobraževanje nudi specifična znanja, spretnosti in kompetence za potrebe posameznega delovnega mesta in je mehanizem za dopolnjevanje in posodabljanje znanj, pridobljenih v formalnem izobraževanju. Neformalno izobraževanje je manj regulirano, v povprečju je krajše, dostop praviloma ni omejen z vstopnimi zahtevami. Neformalno izobraževanje je tudi pomembna sestavina delovanja internih trgov dela.

Preglednica 1: Udeležba prebivalcev od 15 do 65 leta v programih formalnega izobraževanja²³, 2011

Država	Da (%)	Ne (%)	N
Belgija	1,9	98,1	69059
Švica	3,4	96,6	68232
Česka	1,4	98,6	29612
Nemčija	-	-	
Danska	5,2	94,8	77320
Španija	2,5	97,5	81335
Finska	3,4	96,6	27847
Madžarska	1,0	99,0	195427
Irska	2,3	97,7	154175
Italija	0,8	99,2	524848
Nizozemska	6,9	93,1	59926
Norveška	-	-	-
Švedska	3,0	97,0	221476
Slovenija	4,7	95,3	47207

Vir: EUROSTAT, 2011

Glede vključenosti v programe formalnega izobraževanja kažejo nacionalni podatki na višjo vrednost kot v večini drugih evropskih držav. Na vprašanje, ali ste v zadnjih štirih tednih redno ali ob delu obiskali šolo oziroma bili vpisani na fakulteto, sta boljše rezultate kot Slovenija dosegli le Nizozemska in Danska. Pri tem je treba opozoriti, da za Norveško in Nemčijo, državi, ki praviloma kažeta visoko stopnjo izobraževalne vključenosti v programe formalnega izobraževanja, ni bilo dosegljivih podatkov. Ostale države EU izkazujejo nižjo vrednost na tem področju. Dejstvo je, da višja formalna izobrazba omogoča pridobivanje široko prenosljivih kvalifikacij, višjo stabilnost dela in tudi zaposljivost osebe.

²³ V vprašalniku ADS je to vprašanje 2.4. Ali ste v zadnjih štirih tednih redno ali ob delu obiskali šolo oziroma bili vpisani na fakulteti. Iz baze podatkov in nadaljnjih statističnih analiz so bili naknadno izločeni anketiranci, ki so na vprašanje o glavnem statusu odgovorili z "učenec, dijak, študent" (vprašanje 13.3A) ali so imeli v formalnem izobraževanju status rednega študenta (vprašanje 2.4).

Eden od razlogov za dokaj pogosto izbiro programov formalnega izobraževanja v primerjavi s stanjem v nekaterih drugih državah je ta, da delodajalci v javnem sektorju pogostokrat premalo upoštevajo spretnosti in kompetence zaposlenih, pridobljene po neformalni poti, bodisi pri zaposlovanju, napredovanju in nagrajevanju. Glede na to, da sta formalno in neformalno izobraževanje kompatibilna, je tudi v javnem sektorju pomembno ustvariti možnosti za priznavanje, vrednotenje, potrjevanje znanj, spretnosti in kompetenc, ki so jih posamezniki pridobili zunaj sistema formalnega izobraževanja.

Preglednica 2: Udeležba v neformalnem izobraževanju, 2011 (%)

Država	2011	2008
Belgija	4,2	4,1
Švica	20,8	18,5
Češka	7,4	4,5
Nemčija*	-	4,0
Danska	24,6	23,3
Španija	7,5	9,5
Finska	15,1	14,2
Madžarska	0,8	1,0
Irska	2,6	4,5
Italija	2,3	2,5
Nizozemska	9,3	7,3
Norveška*	-	11,9
Švedska	19,0	18,8
Slovenija	8,1	7,3
Velika Britanija*	-	16,2

Vir: EUROSTAT, 2011

($N^{2011} = 1.506.479$; $N^{2008} = 1.823.846$)

*Za Nemčijo, Norveško in Veliko Britanijo manjkajo podatki za leto 2011.

Po EUROSTAT-ovih podatkih sodi Slovenija med države s povprečno vključenostjo odraslih v neformalno izobraževanje. Dva oziroma trikrat višjo udeležbo v programih neformalnega izobraževanja dosegajo Danska, Švica, Avstrija in Švedska. To so države, za katere je sicer značilna višja stopnja izobraževalne vključenosti in v katerih je koncept vseživljenjskosti učenja sprejet med večinskim delom prebivalstva (OECD, Statistics, Canada, Literacy in the Information Age, 2000). Višjo udeležbo v programih beleži tudi Nizozemska. Nižjo izobraževalno vključenost kot Slovenija dosegajo Španija, Češka, Belgija, Irska, Italija in Madžarska.

Zanimivo je, da se je kljub gospodarski krizi v večini evropskih držav delež vključenosti odraslih v programih neformalnega izobraževanja leta 2011 v primerjavi z letom 2008 povečal. Med te države sodi tudi Slovenija, kjer se je delež izobraževalne vključenosti v programe neformalnega

izobraževanja zvišal za 0,8 odstotne točke. Države, ki so leta 2011 kazale nižjo stopnjo izobraževalne vključenosti prebivalstva v programih neformalnega izobraževanja, so Španija, Madžarska, Irska in Italija. Opozoriti je treba, da so bile to države, ki so bile v tem času v precejšnji gospodarski krizi in bile tudi med prvimi, ki so sprejele varčevalne ukrepe. Znižalo se je tudi vlaganje v izobraževalno dejavnost in s tem tudi dostop aktivnega prebivalstva do izobraževalnih priložnosti.

5.3. Socio-demografski in nekateri drugi dejavniki, ki spodbujajo ali ovirajo aktivne prebivalce pri izobraževanju: komparativni vidiki

Socio-demografski dejavniki so pomembna spodbuda / ovira, ki vpliva na stopnjo vključenosti populacije od 15 do 65 leta v programe izobraževanja.

Preglednica 3: Sociodemografske in druge značilnosti populacije, od 15. do 65. leta, vključene v programe neformalnega izobraževanja in usposabljanja, vprašanih v izbranih evropskih državah in v Sloveniji

		Evropa	Slovenija
Spol			
	Moški	6,4	6,7
	Ženski	8,5	9,5
		n = 112.591	n = 3.827
Starost			
	15 – 24 let	10,3	7,4
	25 – 39 let	9,7	11,3
	40 – 54 let	9,3	10,1
	55 – 65 let	6,9	6,7
		n = 105.015	n = 3.500
Končana izobrazba			
	ISCED 1 (primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja)	1,1	0,8
	ISCED 2 (nižje sekundarno ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja)	3,8	1,9
	ISCED 3 (višje sekundarno izobraževanje)	7,6	6,5
	ISCED 4 (posekundarno predterciarno izobraževanje)	10,6	/
	ISCED 5 (prvo obdobje terciarnega izobraževanja, ki se ne konča z najzahtevnejšo visokošolsko kvalifikacijo)	15,8	18,4
	ISCED 6 (drugo obdobje terciarnega izobraževanja, ki se konča z najzahtevnejšo visokošolsko kvalifikacijo).	22,4	21,6
		n = 112.100	n = 3.827
Zakonski stan			
	Samski	10,2	9,4
	Poročen	6,8	8,1
	Vdovec, razvezan, zunajzakonska skupnost	5,1	4,8
		n = 112.532	n = 3.827
Država rojstva			
	Lastna država	7,4	8,5
	Država EU15	11,3	5,7
	Evropska država zunaj EU	6,7	4,8
		n = 106.410	n = 3827

Opomba. $p < 0,001$

Glede na *spol* so tako v Sloveniji kot v Evropi razlike majhne, toda statistično pomembne. Ženske se v večjem obsegu kakor moški udeležujejo izobraževalnih programov. Podobno so pokazali tudi rezultati Programa za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC). Ženske se v isti starostni skupini v enakem ali ponekod tudi v večjem obsegu kot moški vključujejo v izobraževalne programe²⁴. Toda ugotovljeno je bilo, da enake spretnosti ne pomenijo vedno tudi enakih možnosti. Izidi raziskave so namreč pokazali, da imajo ženske in moški podobno raven spretnosti in kompetenc, a vseeno različne delovne statuse. Rezultati so tudi potrdili, da ženske in moški uporabljajo spretnosti in kompetence na različne načine zaradi različnih delovnih mest.

Glede povezanosti med *starostjo* in vzorci izobraževalne dejavnosti populacije od 15 do 65 leta se lahko ugotovi pomembna statistična povezanost. Z leti linearno upada izobraževalna dejavnost aktivne populacije v izobraževanju. V starostnih kategorijah od 15 do 24 let in 25 do 39 let je dejavnost odrasle populacije nekoliko višja kot v drugih dveh starostnih kategorijah. Ta ugotovitev velja tako za Slovenijo kot tudi za povprečje evropskih držav. Dinamika izobraževanja glede na starost se povezuje z delovno aktivnim obdobjem, saj se delovna aktivnost po 55 letu starosti znižuje. Očitno je, da je v Sloveniji ta upad oziroma razlika med različnimi starostnimi kategorijami v primerjavi z drugimi državami EU izrazitejši. Tako je izobraževalna aktivnost najnižje starostne kategorije v Sloveniji višja kot v drugih evropskih državah in nižja od povprečja pri višjih starostnih kategorijah²⁵.

Visoka izobraževalna vključenost populacije najmlajših je v veliki meri posledica tega, da je del populacije te starostne kategorije še vedno vključen v sistem rednega izobraževanja. Če izhajamo iz predpostavke, da je izobraževanje primarno namenjeno izboljševanju priložnosti na trgu dela ter da je usmerjenost ukrepov na izobraževalnem področju predvsem v mlajšo populacijo, se kaže, da se čedalje bolj niža dostopnost izobraževanja starejšim skupinam prebivalstva. Z vidika preučevanja ovir / spodbud je treba potemtakem izpostaviti, da je starost pomembna izobraževalna ovira, kar je za Slovenijo bolj izrazito kot za povprečje evropskih držav.

Že dosedanje raziskave so pokazale, da je dosežena *izobrazba* dejavnik, ki vodi k najizrazitejšim razlikam v vzorcih izobraževalne vključenosti populacije odraslih in znotraj tega aktivne

²⁴ V besedilu so prikazani izidi držav, ki so sodelovale v prvem krogu raziskave PIAAC: Avstralija, Avstrija, Belgija, Kanada, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, francija, Nemčija, Irska, Italija, Japonska, Koreja, Norveška, Poljska, Rusija, Slovaška, Švedska, Nizozemska, ZDA.

²⁵ Zaradi primerljivosti s podatki iz drugih nacionalnih raziskav so bile oblikovane sledeče starostne kategorije:

- Od 15 do 24 let
- Od 25 do 39 let
- Od 40 do 54 let
- Od 55 do 65 let

populacije (Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, 2001, Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere, 2004, Nacionalna raziskava Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju, 1999). Tako kot pri spremenljivki 'starost' je tudi pri 'končani izobrazbi' v Sloveniji razlika med najbolj in najmanj izobraženo populacijo izrazitejša kot v izbranih državah EU. V večini držav EU je delež vključenosti odraslih z zaključeno nižjo sekundarno izobrazbo (ISCED 2) višji kot na isti izobrazbeni stopnji v Sloveniji. V izbranih evropskih državah je razkorak v izobraževalni vključenosti med bolj in manj izobraženimi kategorijami manjši kot v Sloveniji.

Glede na *zakonski stan* obstajajo razlike med povprečnimi evropskimi rezultati in Slovenijo. V Sloveniji imajo prednost glede izobraževanja 'samski', sledita kategoriji 'poročen in vdovec, razvezan in posameznik, ki živi v zunajzakonski skupnosti'. V izbranih državah EU si po padajočem vrstnem redu sledijo statusi 'poročen', 'samski', 'vdovec, razvezan, zunajzakonska skupnost'. Ponovno je treba poudariti, da so razlike med statusi pri kategoriji 'zakonski stan' v izbranih evropskih državah nižje kot v Sloveniji. Prevlada samskih v izobraževalnih dejavnostih v Sloveniji je verjetno tudi posledica večjega deleža mladih, ki se še vedno redno izobražuje. Dejstvo pa je, da tudi v evropskih državah med samskimi prevladujejo nižje starostne kategorije. Zato lahko predvidevamo, da je boljši dostop do izobraževalnih priložnosti, ki jo ima kategorija 'poročeni', v izbranih državah EU v veliki meri posledica ustrežnejše ponudbe in dostopa do podpornih dejavnosti (otroško varstvo, organizacija prevoza, večji delež izobraževanja in usposabljanja v delovnem času).

Biti tujec je v državah EU pomembna ovira pri napovedovanju izobraževalne vključenosti. Najbolj prikrajšani so prebivalci, rojeni v državah zunaj EU. Tako kot v izbranih državah EU tudi slovenski podatki kažejo na to, da imajo prednost pri izobraževanju rojeni v Sloveniji.

Nižja aktivnost migrantov je še posebej pomembna ovira v času manj ugodnih gospodarskih razmer in naraščajoče brezposelnosti. Po navedbah Vrečerjeve (2008) je minister za delo, družino in socialne zadeve v Sloveniji že konec leta 2008 napovedal, da bo zmanjšal število delovnih dovoljenj za tujce. Z vidika zaposlovanja in ohranjanja delovnih mest so v najslabšem položaju migranti, ki opravljajo sezonsko delo, delo za določen čas, manj izobraženi in manj izobraževalno aktivni migranti.

Doslej smo velikokrat pisali o povezanosti med delom oziroma njegovimi značilnostmi, organiziranostjo in stopnjo vključenosti v izobraževanje, znanjem in kompetencami populacije od 15 do 65 leta. V mednarodni raziskavi o pismenosti odraslih (OECD & Statistics Canada,

Literacy in the Information Age, 2000) je bila izpostavljena visoka povezanost med podporo delodajalcev za izobraževanje in uporabo pisnih spretnosti pri delu. Višja pričakovanja delavcev po uporabi pisnih spretnosti zaposlenih pomenijo večjo verjetnost, da bodo imeli zaposleni priložnost za izobraževanje.

V tem kontekstu je Rubenson (2005) pisal o 'podaljšani roki dela' (angl. long arm of the job) ter poudaril, da je verjetnost, da bo zaposlen pri izobraževanju / usposabljanju dobil podporo delodajalca, odvisna od narave dela, velikosti organizacije, v kateri je zaposlen, poklicnega statusa in razporeditve delovnih obveznosti.

Po *Zakonu o delovnih razmerjih* (2013), ki med drugim opredeli minimalne pogoje izobraževanja / usposabljanja, ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti. A delavec nima samo dolžnosti, temveč tudi pravico do izobraževanja zaradi doseganja ciljev in namenov izobraževanja, določenih v zakonu, delodajalec pa je dolžan zagotoviti to izobraževanje. Po navedenem zakonu se čas izobraževanja upošteva v delovni čas, kadar gre za izobraževanje v interesu delovnega procesa in na katerega je delavca napotil delodajalec. Toda v primeru, ko izobraževanje poteka v interesu delavca, ali v primeru, če izobraževanje poteka v skupnem interesu delavca in delovnega procesa lahko delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju natančno določita pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

Naše dosedanje analize kažejo, da so nekatera podjetja bolj fleksibilna in znanje, usposobljenosti in spretnosti zaposlenih obravnavajo kot vitalni del delovnega procesa, ki pomembno vpliva na njihovo učinkovitost in kakovost. Zato ustvarjajo boljše pogoje in priložnosti za uresničevanje tudi širših izobraževalnih potreb in ne le tistih, ki so striktno vezane na uresničevanje posameznih delovnih nalog. Druga podjetja pa izobraževanje zaposlenih obravnavajo kot strošek. Zmanjševanje financiranja v izobraževanje je tam prvi ukrep, ki ga sprejmejo delodajalci v kontekstu politike varčevanja (Mirčeva, Dobnikar, 2011).

V nadaljevanju je prikazana vključenost aktivne populacije v programih neformalnega izobraževanja za potrebe dela in osebnega razvoja ter čas organiziranosti programov neformalnega izobraževanja v Sloveniji in Evropi.

Preglednica 4: Izobraževalna dejavnost odraslih od 15 do 65 let glede na namen izobraževanja in čas, ko je izobraževanje potekalo v izbranih državah EU.

		Slovenija	Evropa
Obiskovanje tečaja zaradi			
	Potreb dela	62,5	72,3
	Osebnega razvoja interesa	37,5	27,7
		n = 3827	n = 42.893
Izobraževanje je potekalo			
	Samo med delovnim časom	30,4	35,6
	Večinoma med delovnim časom	7,0	7,3
	Samo zunaj delovnega časa	9,4	4,8
	Večinoma zunaj delovnega časa	26,7	32,8
	V tem času nisem bil zaposlen	26,5	19,5
		n = 3827	n = 42.893

Pri analizi delovnega statusa smo upoštevali kategorije, zasnovane na Eurostatu²⁶, ki se nekoliko razlikujejo od tistih, ki jih ponuja ADS.

Izobraževanje odraslih je kompleksno in heterogeno področje, ki obsega različne izobraževalne in poklicne potrebe, potrebe po osebni rasti, kulturnem zavedanju in uresničevanju splošnih družbenih potreb (Krek, J., Metljak, M. (ur.) 2011). Predpostavka je, da je izobraževanje / učenje v odraslosti učinkovito, če obstaja usklajenost med poklicnimi afinitetami, potrebami po pridobivanju splošnih znanj spretnosti in kompetenc oziroma tistimi po osebni razvoju in lastni satisfakciji posameznikov.

Podatki kažejo, da na evropski ravni, pri aktivni populaciji pri izbiri izobraževalnih programov prevladujejo potrebe dela, tiste po uresničevanju osebnega razvoja pa so v ozadju oziroma predstavljajo dobro četrtino programov neformalnega izobraževanja. Ta trend je značilen tudi za Slovenijo, s tem, da je razlika med potrebami dela in osebnim razvojem nekoliko manjša. Izobraževanje, namenjeno osebni razvoju, predstavlja v Sloveniji dobro tretjino vseh programov neformalnega izobraževanja.

²⁶ Eurostatove kategorije so: zaposlen, brezposeln, (začasno) nezmožen za opravljanje dela, obvezno služenje vojaškega roka (kategorija ni aktualna za Slovenijo) ter druge neaktivne osebe.

Prevlada poklicno usmerjenih motivov za izobraževanje je bila zaznana tudi v preteklosti (Mohorčič Špolar, Ivančič, Mirčeva, idr. 2001). V pogojih zaostrenih razmer na trgu dela je ta kontrast tudi precej izrazit, saj znanje, spretnosti in kompetence posameznika postajajo vse bolj obrambna nujnost in glavni kriterij odločanja pri zaposlovanju (Mirčeva, Dobnikar, 2011).

Z vidika časovne organiziranosti izobraževanja so bili povprečni evropski podatki bolj ugodni za uresničevanje izobraževalnih potreb delavcev kot slovenski. Slaba polovica delodajalcev v evropskih državah ustvarja možnosti za izobraževanje samo ali večinoma med delovnim časom, delež tistih delavcev, ki se izobražuje izključno zunaj delovnega časa, pa ne presega 5 %. V Sloveniji ni tako. Delež zaposlenih, ki se je izobraževal samo ali večinoma med delovnim časom, dosega nekoliko nižjo vrednost kot povprečje evropskih držav. Delež tistih, ki so se izobraževali samo zunaj delavnega časa, je skoraj dvakrat višji kot v večini evropskih držav.

5.4. Značilnosti dela in vpliv na izobraževanje in usposabljanje aktivne populacije od 15 do 65 leta: komparativni vidiki

V nadaljevanju predstavljamo, koliko zaposlitveni status aktivnega prebivalstva, vrsta dela in čas izvedbe vplivajo na izobraževalno aktivnost prebivalstva v izbranih evropskih državah in Sloveniji.

Preglednica 5: Značilnosti dela in njegov vpliv na (formalno in neformalno) izobraževanje populacije od 15 do 65 let, v Sloveniji in v izbranih EU državah.

		Slovenija		Evropa	
		Udeleženci	Neudeleženci	Udeleženci	Neudeleženci
Ali ste bili v prejšnjem tednu zaposleni ²⁷ :					
	Zaposlen	17,5	82,5	13,5	86,5
	Brezposeln	12,7	87,3	9,7	90,3
	Upokojen	4,4	95,6	2,8	97,2
	(Začasno) nezmožen za opravljanje dela	3,3	96,7	4,3	95,7
	Obvezno služenje vojaškega roka			10,1	89,9
	Gospodinji doma	2,7	97,3	2,7	97,3
	Druge neaktivne osebe	11,3	88,7	9,8	90,2
			N = 47 260 ²⁸		N = 1 491 210
Ali je bilo to delo					
	Za nedoločen čas	17,5	82,5	12,6	87,4
	Za določen čas	12,6	87,4	16,9	83,1
			N = 26 421		N = 825 624
Ali delate v izmenah					
	Običajno		85,6	13,8	86,2
	Včasih	-	-	-	-
	Nikoli		79,9	14,6	85,4
			N = 21 868		N = 687 597
Ali delate ob sobotah					

²⁷ Odgovori se lahko združijo

²⁸ Numerus velja za vse udeležence.

	Običajno	12,6	87,4	12,2	87,8
	Včasih	16,3	83,7	13,2	86,8
	Nikoli	20,4	79,6	14,1	85,9
			N = 26 421		N = 822 599
Ali delate ob nedeljah					
	Običajno	12,6	87,4	14,9	85,1
	Včasih	18,7	81,3	14,9	85,1
	Nikoli	17,7	82,3	13,0	87,0
			N = 26 421		N = 823 198

$p < 0,001$

Status, ki v izbranih državah EU in v Sloveniji omogoča najboljši dostop do izobraževanja, je status zaposlenega. Ta vključuje tako zaposlene za določen kot za nedoločen čas in po pogodbi. V Sloveniji se po padajočem vrstnem redu nato zvrstijo: brezposelni, druge neaktivne osebe, upokojenci, nezmožni za opravljanje dela ter posamezniki, ki gospodinjijo doma. Podrobnejši prikaz bo v poglavju *Slovenski vidiki vključenosti odraslih v izobraževanju: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela*.

V izbranih državah EU se vrstni red dostopa do izobraževanja kategorij po delovnem statusu nekoliko razlikuje. Še vedno prevladuje kategorija zaposlenih, sledijo ji tisti na obveznem služenju vojaškega roka, druge neaktivne osebe, (začasno) nezmožni za opravljanje dela, upokojeni in tisti, ki gospodinjijo doma.

Tako na ravni EU kot na nacionalni ravni podatki potrjujejo izhodiščno tezo, ki pravi, da je delo ključni dejavnik in razlog za izobraževanje. Največ izobraževalno pasivnih je moč zaznati pri kategorijah, ki niso delovno aktivne.

Značilnost trga dela je tudi relativno visoka fleksibilizacija. Po navedbah Ignjatoviča se je zvišal delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, samozaposlitev in zaposlitev za določen čas, nadurno delo in delo v izmenah. Ta značilnost ima v Sloveniji krajšo tradicijo, je pa ustaljena praksa v zahodnoevropskih državah (2002).

Glede na tip zaposlitve je tudi evidentna razlika med Slovenijo in izbranimi evropskimi državami. V Sloveniji se več izobražujejo zaposleni za nedoločen čas, medtem ko se v izbranih državah EU v povprečju več izobražujejo zaposleni za določen čas. Ta porazdelitev odgovorov izraža predhodno ugotovitev, ki kaže, da je dostop do izobraževanja pri manj standardnih oblikah dela otežen.

V Sloveniji očitno delodajalci pričakujejo večji donos, če vlagajo v zaposlene za nedoločen čas. Dejstvo pa je, da morajo biti zaradi naraščanja manj standardnih oblik zaposlovanja in naraščanja potreb po ohranjanju konkurenčnosti in varnosti (stabilnosti) zaposlitve delovne sile stimulirani k izobraževanju tudi zaposleni za določen čas.

Delo med vikendom je delno ovira pri izobraževanju tistih, ki delajo ob sobotah, in manj za tiste, ki delajo ob nedeljah. To velja tako za Slovenijo kot za druge države EU. Razlike v dostopu do izobraževanja za tiste, ki delajo ob sobotah, so v Sloveniji nekoliko večje. Delo ob nedeljah ni pomembna ovira za izobraževanje v državah EU. V Sloveniji se kažejo razlike med tistimi, ki nikoli ne delajo ob nedeljah, in tistimi, ki takrat občasno delajo. Po podatkih za Slovenijo se največ izobražujejo odrasli, ki včasih delajo v tem terminu. Razlike v odgovorih so vendarle take, da ne kažejo značilne vplive dela med vikendi na stopnjo izobraževalne udeležbe.

5.5. Sklepne ugotovitve

Izidi potrjujejo, da so standardni dejavniki, ki najbolj vplivajo na izobraževanje kot spodbudo oziroma oviro, starost, izobrazba in rojstvo v državi zunaj EU. To velja tako za evropske države kot za Slovenijo. Razlike so očitne tudi glede na zakonski stan. V Sloveniji imajo izrazito prednost glede izobraževanja samski, v izbranih državah EU pa poročeni. Razlogi za izrazito privilegiranost samskih pri izobraževanju v Sloveniji so različni. Predvidevamo, da je eden od razlogov tudi manjša ponudba podpornih dejavnosti, kot so jo v večini držav EU deležni poročeni.

Delo je pomemben dejavnik, ki vpliva na izobraževanje, saj se delovno aktivni bistveno več izobražujejo kot delovno neaktivni. Pri delu se bolj izobražujejo tisti z višjim delovnim statusom, višjo stopnjo izobrazbe in zaposleni v najbolj aktivni delovni dobi. K tem rezultatom je treba dodati ugotovitve raziskave *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere* (Mohorčič Špolar idr. 2006), ki kaže, da čim višji je obseg pooblastil za vodenje in nadzor nad delom drugih, tem večji je delež vključenih. Raziskava *Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije*, (Mirčeva, Dobnikar, 2011), je pokazala, da so se razlike glede izobraževalne vključenosti v času manj ugodnih gospodarskih razmer med bolj in manj privilegiranimi poklicnimi statusi povečale. To pa ni trend v evropskih državah. *Program za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta* (Sporočilo evropskemu

parlamentu...2010) pa napoveduje zmanjševanje delovnih mest za manj izobražene in večje povpraševanje po zaposlenih z višjimi dosežki in kompetencami.

Dva pomembna razloga, ki vplivata na izobraževanje, sta razlog za izobraževanje in čas izvedbe izobraževalne dejavnosti. Izkazalo se je, da se zaposleni večkrat odločajo za izbiro izobraževalne dejavnosti, če je ta povezana s potrebami dela, kot z uresničevanjem osebnih potreb. Glede drugega razloga je izrazita razlika v izobraževalnem obsegu tistih, ki se izobražujejo 'samo med delovnim časom' in 'samo zunaj delovnega časa'. Ta razlika je v izbranih evropskih državah še izrazitejša kot v Sloveniji.

Pomembna razlika med Slovenijo in izbranimi evropskimi državami je tudi v tipu in stopnji varnosti zaposlitve. V Sloveniji se učnih priložnosti povečini udeležujejo zaposleni za nedoločen čas in tisti s polnim delovnim časom, medtem ko so v Evropi bolj učno aktivni zaposleni za določen čas, zaposleni s krajšim delovnim časom, s čimer skušajo povečati svojo konkurenčnost na trgu dela. To pomeni, da se v Sloveniji bolj spodbuja izobraževanje tistih s standardnimi oblikami zaposlovanja, v Evropi pa ravno nasprotno. To povečuje zaposlitvene priložnosti tistih, ki so v sicer manj ugodnem položaju na trgu dela.

Dejavniki, ki pozitivno vplivajo na stopnjo izobraževalne vključenosti, so med seboj povezani. Tako se npr. višja izobrazba povezuje z višjim delovnim statusom, boljšimi finančnimi pogoji in z ustrezno časovno razporeditvijo delovnih nalog, ki se lažje prilagajajo izobraževalnim potrebam zaposlenim in obratno. Posamezniki, ki so manj izobraževalno aktivni, imajo manj ugodne karakteristike tako na socio-demografskem kot zaposlitvenem področju. Zato pri premagovanju ovir nezadostne izobraževalne vključenosti teh dejavnikov ne smemo obravnavati izolirano, temveč povezano drug z drugim.

6. Značilnosti vključevanja aktivnega prebivalstva v Sloveniji v izobraževanje: spodbude in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela

6.1. Uvodna pojasnila

Pri proučevanju značilnosti vključevanja aktivnega prebivalstva v Sloveniji v izobraževanje smo uporabili podatke Ankete o delovni sili iz leta 2011 in nekatere podatke, ki jih je o izobraževanju aktivnega prebivalstva pridobil Eurostat v letu 2011. Vzorec zajema 47207 oseb. Pri obdelavi podatkov smo za preskušanje odvisnih zvez med spremenljivkami uporabili Pearsonov hi-kvadrat preizkus neodvisnosti. Pri postavljanju hipotez o neodvisnosti, smo izhajali iz nekaterih ugotovitev, do katerih so prišli v podobnih raziskavah in študijah (Bohlinger in Loo v Čelebič idr. 2011; Mohorčič Špolar, idr., 2005; Mohorčič, Špolar, idr., 2001; Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere, 2006; IALS - Mednarodna raziskava o pismenosti odraslih, 1994-1998), v katerih ugotavljajo, da je udeležba odraslih v izobraževanju odvisna od številnih različnih dejavnikov kot so dosežena formalna izobrazba, starost, status aktivnosti, razpoložljivost časa, zadovoljstvo pri delu, razpoložljiva denarna sredstva in drugi. Po drugi strani pa v teh študijah opozarjajo na to, da vključenost posameznikov v izobraževanje vpliva na pridobivanje znanj, spretnosti in kompetenc, ki posamezniku pomagajo pri njegovem vključevanju v družbo in pri soočanju z življenjskimi izzivi ter osebnostnem razvoju.

Podatki iz držav članic OECD (Trends shaping education, 2010 v Čelebič, 2011) opozarjajo na spreminjanje življenjskih vzorcev, merjenih s časom, ki jih posameznik namenja različnim področjem in vlogam v življenju (izobraževanje, starševstvo, zaposlitev, upokožitev). Ugotavljajo, da se čas, ki ga posameznik namenja izobraževanju, podaljšuje. To je gotovo posledica podaljševanja začetnega šolanja na eni strani, na drugi strani pa ne moremo prezreti vse hitrejšega tehnološkega razvoja in vse bolj kompleksnih življenjskih situacij, s katerimi se srečuje sodobni človek. Demografske spremembe prebivalstva v Sloveniji, pri čemer mislimo predvsem na staranje prebivalstva in povečevanje priseljevanja (ki je posledica globalizacije na eni, na drugi strani pa potreb, ki jih izkazuje trg dela) v povezavi z ugotovljenimi nesomernosti ponudbe in

povpraševanja na trgu dela, vedno bolj opozarjajo na to, da se bo trend povečevanja časa, ki ga posameznik nameni izobraževanju nadaljeval, hkrati s tem, pa se bo moral povečati tudi obseg aktivnega prebivalstva, ki se bo izobraževanja udeleževal. V danem trenutku v Sloveniji ugotavljamo, da je delež udeleženih v izobraževanju med aktivnim prebivalstvom bistveno nižji od deleža neudeleženih. Iz podatkov, ki smo jih pridobili v naši študiji, se je pokazalo, da so nekatere skupine manj udeležene, kot druge oz., da nekateri položaji (npr. nekatere značilnosti zaposlitve) posameznike ovirajo pri vključevanju v izobraževanje, ali pa izobraževanje spodbujajo.

6.2. Značilnosti aktivnega prebivalstva v Sloveniji in udeležba v izobraževanju odraslih

V preglednici 1 prikazujemo nekatere značilnosti delovne sile, za katere smo menili, da bi lahko vplivale na udeležbo v izobraževanju.

Preglednica 1: Sociodemografske in nekatere zaposlitvene značilnosti populacije od 15 do 65 v Sloveniji (Eurostat, Anketa o delovni sili, Slovenija 2011, N=47.207)

	N	%
SPOL		
Moški	23027	48,8
Ženske	24180	51,2
STAROST		
15 – 24 let	1716	4,6
25 – 39 let	10956	29,5
40 – 54 let	14704	39,6
55 – 65 let	9738	26,2
IZOBRAZBA		
ISCED 1 ali manj	1792	3,8
ISCED 2	8445	17,9
ISCED 3	26654	56,5
ISCED 5	9398	19,9
ISCED 6	918	1,9
ZAPOSLOITVENI STATUS		
Zaposlen, samozaposlen	25342	53,7

Brezposeln	4070	8,6
Upokojen	15690	33,2
Nezmožni za delo	1031	2,2
Skrbi za gospodinjstvo	934	2,0
Drugo	140	0,3
NARODNOST/DRŽAVLJANSTVO		
Slovensko	46531	98,6
Druge države EU-27	38	0,1
Evropske države izven EU	621	1,3
Brez odgovora	17	,0
DRŽAVA ROJSTVA		
Slovenija	42224	89,4
Država EU	348	0,7
Evropska država zunaj EU	4589	9,7
Brez odgovora	46	0,1
ZAKONSKI STAN		
Vdovec, razvezan, zunajzakonska skupnost	4703	10,0
Samski	13037	27,6
Poročen	29467	62,4
UDELEŽBA V FORM. IZOBR.		
Da	2218	4,7
Ne	44989	95,3
NAMEN IZOBRAŽEVANJA		
Pridobitev ISCED 2	11	0,6
Pridobitev ISCED 3	316	18,3
Pridobitev ISCED 5	1336	77,5
Pridobitev ISCED 6	61	3,5
UDELEŽBA V NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU		
Da	3827	8,1
Ne	43380	91,9

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

V vzorcu so nekaj večji delež predstavljale ženske (51,2 %). Prevladujočo starostno kategorijo predstavlja generacija srednjih let od 40 do 54 let (39,6 %), ki ji sledijo generacije od 25 do 39 let (29, 5%). Z vidika zakonskega statusa prevladujejo poročeni (62,4 %). Večina anketiranih je

državljanov Slovenije (98,6%) in rojenih v Sloveniji (89,4%). Večina priseljenih (9,7%) izhaja iz evropskih držav izven držav EU. Pri izobrazbeni strukturi vključenih v anketo lahko ugotovimo, da ima večina poklicno ali srednjo (ISCED 3) izobrazbo (56,5 %), nekaj več kot petina (21,7 %) je končala osnovno šolo ali manj (ISCED 1 in 2), prav toliko (21,8 %) si je pridobilo višjo oz. visoko izobrazbo (ISCED 5 in ISCED 6) .

V izobraževanje odraslih se je vključilo 6054 odraslih (12,3%), od tega večji delež (63,3%) v neformalno izobraževanje. V celotnem vzorcu predstavlja udeležba odraslih v formalnem izobraževanju 4,7 odstotka, v neformalnem pa 8,1 odstotka. Večina vključenih v formalno izobraževanje se je udeleževala programov za pridobitev izobrazbe (77,7 %), od teh največ (77,5 %) za pridobitev višje in visokošolske izobrazbe (ISCED 5). Manj kot petina (18, 3%) je bilo vključenih v poklicno in srednje strokovno izobraževanje (ISCED 3), niti odstotek pa v nižje poklicno ali v osnovnošolsko izobraževanje (ISCED 2).

Ugotovimo lahko, da je delež aktivnega prebivalstva, ki se vključuje v izobraževanje razmeroma skromen (12,3%). Pri udeleženi v izobraževanju za pridobitev izobrazbe je razvidno, da je najmanjši delež med vsemi vključitvami predstavljal udeležba v programih za pridobitev nižje poklicne izobrazbe in v programu osnove šole (ISCED 2).

V nadaljevanju bomo nekatere značilnosti aktivne populacije obravnavali v kontekstu neformalnega in formalnega izobraževanja in poskušali ugotoviti, kako vplivajo na njihovo udeležbo. Udeležbo odraslih v formalnem in neformalnem izobraževanju bomo opazovali tudi v odvisnosti od motivov za izobraževanje, nekaterih značilnosti zaposlitve ter v povezavi z načini iskanja zaposlitve.

6.3. Dejavní odrasli v neformalnem izobraževanju

Večina udeležb dejavnih odraslih v izobraževanju je bila v neformalnih programih. Vseh udeležb v neformalnem izobraževanju je bilo 3827, to je 63,3% odstotka vseh udeležb aktivnega prebivalstva v izobraževanju. Zanimala nas je demografska sestava udeležencev in kako posamezne značilnosti vplivajo na udeležbo v neformalnem izobraževanju. V preglednici 2 so prikazani deleži po posameznih značilnostih in kako vplivajo na vključitev odraslih v neformalno izobraževanje (Pearsonov hi-kvadrat preskus neodvisnosti).

Preglednica 2 : Udeleženi odrasli v neformalnem izobraževanju po demografskih značilnostih

	Da (%)	Ne (%)	Skupaj N
SPOL			
Moški	6,7	93,3	23027
Ženski	9,5	90,5	24180
(hi-kv=126,02; $p=0,000$)			
IZOBRAZBA			
ISCED 1 ali manj	0,8	99,2	1792
ISCED 2	1,9	98,1	8445
ISCED 3	6,5	93,5	26654
ISCED 5	18,4	81,6	9398
ISCED 6	21,6	78,4	918
(hi-kv=22212,95; $p=0,000$)			
ZAPOSLITVENI STATUS			
Zaposlen, samozaposlen	11,3	88,7	25342
Brezposeln	6,0	94,0	4070
Upokojen	4,4	95,6	15690
Nezmožni za delo	1,4	98,6	1031
Skrbi za gospodinjstvo	1,3	98,7	934
Drugo	4,3	95,7	140
(hi-kv=784,69; $p=0,000$)			
ZAKONSKI STAN			
Vdovec, razvezan, zunajzakonska skupnost	4,8	95,2	4703
Samski	9,4	90,6	13037
Poročen	8,1	91,9	29467
(hi-kv=97,8; $p=0,000$)			
DRŽAVA ROJSTVA			
Slovenija	8,5	91,5	42224
Država EU	5,7	94,3	348
Evropska država zunaj EU	4,8	95,2	4589
(hi-kv=79,42; $p=0,000$)			

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Ugotovimo lahko, da je udeležba dejavnih odraslih v neformalnem izobraževanju odvisna od spola. Ženske se v večjem deležu udeležujejo neformalnega izobraževanja kot moški. Prav tako je udeležba v neformalnem izobraževanju odvisna od stopnje dosežene izobrazbe. Bolj izobraženi se pogosteje vključujejo v neformalno izobraževanje kot manj izobraženi. Najpogosteje se vključujejo tisti, ki so si pridobili višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Statistično je pomembna

tudi razlika v zakonskem stanu, kjer lahko ugotovimo, da so v neformalnem izobraževanju najbolj dejavni samski. Potrdila se je tudi statistična odvisnost med udeležbo v neformalnem izobraževanju in državo rojstva. Rojeni v Sloveniji so v neformalnem izobraževanju bolj dejavni kot priseljenci. Med aktivnim prebivalstvom so v neformalnem izobraževanju najbolj udeleženi zaposleni (11,3%). Ta delež udeležbe se skoraj prepolovi, ko udeležbo v izobraževanju opazujemo pri brezposelnih (6 %), še nižji je pri upokojenih (4,4%) najmanj pa se neformalnega izobraževanja udeležujejo nezmožni za delo (1,4%).

Zanimalo nas je ali med dejavnike, ki spodbujajo ali ovirajo udeležbo v neformalnem izobraževanju, lahko uvrstimo tudi značilnosti zaposlitve, ki jo opravljajo odrasli. V preglednici 3 so prikazani nekateri vidiki zaposlitve in kako so povezani z udeležbo delovno aktivnih odraslih v neformalnem izobraževanju.

Preglednica 3: Vključenost populacije odraslih od 15 do 65 leta v neformalnem izobraževanju glede na vrsto zaposlitve

	Da (%)	Ne (%)	Skupaj N
VRSTA ZAPOSLOTITVE			
Samozaposlen (z ali brez zaposlenih)	9,9	90,1	3478
Zaposlen pri delodajalcu	11,6	88,4	21834
Gospodinji doma	4,6	95,4	1071
(hi-kv=57,21; p=0,000)			
POGODBA O DELU			
Za nedoločen čas	11,4	88,6	24350
Za določen čas	7,8	92,2	2033
(hi-kv=24,41; p=0,000)			
VODSTVENA VLOGA			
Da	16,8	83,2	4575
Ne	10,3	89,7	17252
(hi-kv=151,20; p=0,000)			
IZMENSKO DELO			
Običajno DA	7,9	92,1	6806
Nikoli	13,3	86,7	15028
(hi-kv=131,14; p=0,000)			
NOČNO DELO			
Običajno DA	9,3	90,7	1949
Včasih DA	10,9	89,1	3504
Nikoli NE	11,3	88,7	20930
(hi-kv=7,75; p=0,021)			
VEČERNO DELO			

Običajno DA	8,5	91,5	6002
Včasih DA	11,5	88,5	6185
Nikoli NE	12,1	87,9	14196
(hi-kv=56,06; p=0,000)			
SOBOTNO DELO			
Običajno DA	8,1	91,9	5912
Včasih DA	10,5	89,5	9678
Nikoli NE	13,4	86,6	10793
(hi-kv=114,73; p=0,000)			
NEDELJSKO DELO			
Običajno DA	8,0	92,0	4002
Včasih DA	12,3	87,7	4978
Nikoli NE	11,5	88,5	17403
(hi-kv=49,56; p=0,000)			

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Ugotavljamo, da vrsta zaposlitve vpliva na udeležbo v neformalnem izobraževanju. Odrasli, ki delajo izmensko, ponoči, zvečer, ob sobotah in nedeljah so v neformalnem izobraževanju manj udeleženi., manj so udeleženi tudi samozaposleni in tisti, ki delajo v domačem gospodinjstvu. Neformalnega izobraževanja se bolj udeležujejo vodstveni delavci in zaposleni za nedoločen čas. Če povežemo te ugotovitve tudi z ugotovitvijo, da se je večina – 62,6 % udeleženi v neformalnem izobraževanju odraslih izobraževala zunaj delovnega časa ali v času, ko ni bila zaposlena – preglednica 4, bi lahko sklepali, da je pomanjkanje časa pri obravnavanih kategorijah odraslih pomembna ovira za udeležbo v neformalnem izobraževanju.

Preglednica 4: Udeležba delovno aktivnih v neformalnem izobraževanju glede na delovni čas

	N	%
Samo med delovnim časom	1161	30,3
Večinoma med delovnim časom	268	7,0
Samo zunaj delovnega časa	360	9,4
Večinoma zunaj delovnega časa	1022	26,7
V tem času nisem bil zaposlen	1016	26,5
SKUPAJ	3827	100,0

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Večina udeležениh odraslih v neformalnem izobraževanju se je izobraževala zaradi potreb dela (62,5 %), zaradi osebnega interesa in za svoj osebnostni razvoj se je neformalnega izobraževanja udeležilo 37,5 odstotka (preglednica 5).

Preglednica 5: Motivi delovno aktivnih za udeležbo v neformalnem izobraževanju

	N	%
Potrebe dela	2393	62,5
Osebnostni razvoj, osebni interes	1434	37,5
SKUPAJ	3827	100,0

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Ker se statistično pomembna odvisnost udeležbe v neformalnem izobraževanju kaže pri vodstvenih in bolj izobraženih delavcih, lahko ob taki porazdelitvi motivov z veliko verjetnostjo sklepamo, da se z zahtevnostjo dela zvišujejo tudi potrebe po neformalnem izobraževanju pa tudi pripravljenost za vključitev v izobraževanje.

Naslednje vprašanje, ki se nam je v povezavi z izobraževanjem za trg dela zdelo zanimivo, je bilo ali udeležba v neformalnem izobraževanju vpliva na način iskanja zaposlitve. Zanimalo nas je ali se dejavni v neformalnem izobraževanju po samoiniciativnosti, metodah in načinih iskanja ter po inovativnosti razlikujejo od neudeleženi v neformalnem izobraževanju. Statistično pomembne razlike so se pokazale pri samoiniciativnosti – pri zagotavljanju pogojev za samozaposlitev, kjer se je izkazalo, da so udeleženi v neformalnem izobraževanju bolj dejavni pri zagotavljanju pogojev za samozaposlitev – preglednica 6.

Preglednica 6: Zagotavljanje pogojev za samozaposlitev in udeležba v neformalnem izobraževanju

Pogoj za samozaposlitev	Kategorija	Udeležba v neformalnem izobraževanju (v %)		Skupaj (N)
Pridobivanje zemlje, zgradbe ali opreme za samozaposlitev		DA	NE	
	DA	36,4	63,6	22
	NE	8,4	91,6	3295
(hi-kv=21,633; p=0,000)				
Pridobivanje dovoljenj, licenc in denarnih sredstev za samozaposlitev		DA	NE	
	DA	31,3	68,8	32
	NE	8,4	91,6	3285
(hi-kv=20,998; p=0,000)				

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

6.4. Delovno dejavni odrasli v formalnem izobraževanju

Vseh udeležb delovno dejavnih odraslih v formalnem izobraževanju je bilo 2271, to je 38,2 odstotka vseh udeležb odraslih v izobraževanju in 4,7 odstotka anketiranih v celotnem vzorcu. Tudi pri formalnem izobraževanju nas je zanimala demografska sestava udeležencev in kako posamezne značilnosti vplivajo na udeležbo. V preglednici 7 so prikazani deleži po izbranih značilnostih in njihov Pearsonov hi-kvadrat preskus odvisnosti od vključitve v formalno izobraževanje.

Preglednica 7 : Udeleženo aktivno prebivalstvo v formalnem izobraževanju po demografskih značilnostih

	Da (%)	Ne (%)	Skupaj N
SPOL			
Moški	4,5	95,5	23027
Ženski	4,9	95,1	24180
(hi-kv=3,65; p=0,029)			
IZOBRAZBA			
ISCED 1 ali manj	0,6	99,4	1792
ISCED 2	1,4	98,6	8445
ISCED 3	5,1	94,9	26654
ISCED 5	7,0	93,0	9398
ISCED 6	7,2	92,8	918

(hi-kv=403,67; p=0,000)			
ZAPOSLITVENI STATUS			
Zaposlen, samozaposlen	7,3	92,7	25342
Brezposeln	7,6	92,4	4070
Upokojen	0,0	100,0	15690
Nezmožni za delo	1,9	98,1	1031
Skrbi za gospodinjstvo	1,4	98,6	934
Drugo	7,9	92,1	140
(hi-kv=1277,42; p=0,000)			
ZAKONSKI STAN			
Vdovec, razvezan, zunajzakonska skupnost	0,9	99,1	4703
Samski	12,1	87,9	13037
Poročen	2,1	97,9	29467
(hi-kv=2191,28; p=0,000)			
DRŽAVA ROJSTVA			
Slovenija	5,1	94,9	42224
Država EU	1,7	98,3	348
Evropska država zunaj EU	1,6	98,4	4589
(hi-kv=119,3; p=0,000)			

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Ugotovimo lahko, da udeležba v formalnem izobraževanju ni odvisna od spola, je pa odvisna od stopnje dosežene izobrazbe, zakonskega stanu in države rojstva. Glede na podatke bi lahko rekli, da je udeležba v formalnem izobraževanju prenosorazmerna z doseženo stopnjo izobrazbe. Bolj kot so izobraženi, bolj pogosto se vključujejo v formalno izobraževanje. Najpogosteje se vključujejo tisti, ki so si pridobili najvišje ravni izobrazbe (ISCED 6). Statistično je pomembna tudi razlika v zakonskem stanu, kjer lahko ugotovimo, da so v formalnem izobraževanju najbolj dejavni samski. Potrdila se je tudi statistična odvisnost med udeležbo v neformalnem izobraževanju in državo rojstva. Rojeni v Sloveniji so bolj dejavni v formalnem izobraževanju kot priseljenci. Za razliko od udeležbe v neformalnem izobraževanju pa lahko pri formalnem izobraževanju ugotovimo, da se vanj pogosteje vključujejo brezposelni, kot zaposleni.

Podobno kot pri neformalnem izobraževanju nas je tudi pri udeležbi v formalnem izobraževanju zanimalo ali značilnosti zaposlitve, ki jo opravljajo odrasli vplivajo na udeležbo v izobraževanju. V preglednici 3 so bili prikazani nekateri vidiki zaposlitve in kako so povezani z udeležbo delovno aktivnih odraslih v neformalnem izobraževanju.

Preglednica 8: Udeležba odraslih v formalnem izobraževanju glede na vrsto zaposlitve

	Da (%)	Ne (%)	Skupaj N (%)
VRSTA ZAPOSLOTITVE			
Samozaposlen (z ali brez zaposlenih)	3,4	96,6	3478
Zaposlen pri delodajalcu	7,9	92,1	21834
Gospodinji doma	2,4	97,6	1071
(hi-kv=129,76; p=0,000)			
POGODBA O DELU			
Za nedoločen čas	7,3	92,7	24350
Za določen čas	5,1	94,9	2033
(hi-kv=13,71; p=0,000)			
VODSTVENA VLOGA			
Da	7,7	92,3	4575
Ne	7,9	92,1	17252
(hi-kv=0,34; p=0,289)			
IZMENSKO DELO			
Običajno DA	7,3	92,7	6806
Nikoli	8,2	91,8	15028
(hi-kv=5,01; p=0,014)			
NOČNO DELO			
Običajno DA	7,3	92,7	1949
Včasih DA	6,2	93,8	3504
Nikoli NE	7,2	92,8	20930
(hi-kv=4,66; p=0,097)			
VEČERNO DELO			
Običajno DA	5,7	94,3	6002
Včasih DA	7,0	93,0	6185
Nikoli NE	7,7	92,3	14196
(hi-kv=25,66; p=0,000)			
SOBOTNO DELO			
Običajno DA	5,0	95,0	5912
Včasih DA	6,8	93,2	9678
Nikoli NE	8,4	91,6	10793
(hi-kv=114,73; p=0,000)			
NEDELJSKO DELO			
Običajno DA	5,3	94,7	4002
Včasih DA	7,7	92,3	4978
Nikoli NE	7,3	92,7	17403
(hi-kv=22,72; p=0,000)			

Vir: EUROSTAT, Anketa o delovni sili, 2011

Tudi pri formalnem izobraževanju delovno aktivnih ugotavljamo, da posamezne značilnosti zaposlitve vplivajo na udeležbo. Zaposleni pri delodajalcu so bolj dejavni od zaposlenih v gospodinjstvu in samozaposlenih. Kot spodbudni dejavnik vključitve deluje tudi zaposlitev za nedoločen čas. Nasprotno pa na udeležbo v formalnem izobraževanju slabo vpliva delo v izmenah, sobotno in nedeljsko delo. Če to povežemo s prevladujočim formalnim izobraževanjem za pridobitev izobrazbe in prevladujočimi lastnostmi modelov izobraževanja za pridobitev izobrazbe, kjer je samostojno učenje udeležencev ključni dejavnik uspeha, lahko sklepamo, da tudi večino formalnega izobraževanja odrasli opravijo v svojem prostem času ob večerih, v soboto in nedeljo. Če so v tem času zaposleni, potem je manj verjetno, da se bodo izobraževali.

Vodstveni delavci v formalnem izobraževanju (za razliko od njihove udeležbe v neformalnem izobraževanju) niso bolj udeleženi od nevodstvenih delavcev. To verjetno lahko razložimo s tem, da morajo vodstveni delavci že v izhodišču izpolnjevati določene pogoje, ki zahtevajo višje izobrazbene stopnje, po drugi strani pa je zahtevnost (odgovornost) vodstvenih položajev tolikšna, da si morajo svoje znanje nenehno spopolnjevati predvsem v programih neformalnega izobraževanja.

6.5. Sklepne ugotovitve

Skozi proučevanje izbranih vidikov vključenosti odraslih v izobraževanje za potrebe trga dela smo prišli do nekaterih ugotovitev, ki opozarjajo na spodbude in ovire pri vključevanju delovno aktivnih odraslih v izobraževanje za trg dela. Iste vidike vključenosti smo proučevali tako v kontekstu udeležnosti v formalnem kot v neformalnem izobraževanju. Pri tem so se med tema dvema poloma pokazale tudi pomembne razlike, ki bi jih bilo smiselno upoštevati predvsem pri načrtovanju in oblikovanju politik, ki so povezane z izobraževanjem odraslih in skozi to s spodbujanjem gospodarskega in kulturnega razvoja Slovenije.

Prvi pomembnejši sklop ugotovitev je povezan z ugotavljanem ovir za vključevanje odraslih v izobraževanje.

Tako pri formalnem kot pri neformalnem izobraževanju se je pokazalo, da je stopnja dosežene izobrazbe dejavnik, ki pomembno vpliva na udeležbo. Manj izobraženi se v poprečju udeležujejo manj kot višje izobraženi. Udeležba se začne izboljševati pri odraslih, ki so pridobili poklicno oz. srednjo izobrazbo (ISCED 3).

Kot ovira se kaže tudi pomanjkanje časa za izobraževanje, predvsem pri skupinah, ki običajno opravljajo izmensko, nočno, večerno, sobotno in nedeljsko delo.

Z vidika značilnosti zaposlitve odraslih, ugotavljamo, da so zaposleni pri delodajalcu in zaposleni za nedoločen čas bolj dejavni pri vključevanju v izobraževanje odraslih, kot pa denimo zaposleni za določen čas, ali tisti, ki so zaposleni v domačem gospodinjstvu ali samozaposleni. Pri samozaposlenih se upoštevajoč tudi druge podatke zdi, da gre predvsem za pomanjkanje časa, medtem, ko bi pri zaposlenih v gospodinjstvu, ki izkazujejo manjši delež pri udeleževanju lahko sklepali tudi na druge dejavnike, kot je npr. odsotnost informacij, družbena izoliranost ali pa dejavniki, ki se sicer tudi splošno izkazujejo kot neugodni – npr. slaba izobraženost, priseljenstvo. Ker tega nismo podrobneje proučili, lahko o tem le domnevamo.

Ugotavljamo tudi, da se priseljenci manj pogosto vključujejo v izobraževanje odraslih kot rojeni v Sloveniji, tako pri formalnem, kot pri neformalnem izobraževanju.

Zanimive so tudi ugotovitve, kjer je vpliv posameznih dejavnikov na vključitev v izobraževanje drugačen pri formalnem, kot pri neformalnem izobraževanju. Tak primer je vodstveni položaj. V poprečju se vodstveni delavci v neformalno izobraževanje vključujejo pogosteje kot nevodstveni delavci. Ta odvisnost pa se ni pokazala kot statistično pomembna pri vključevanju v formalno izobraževanje.

Pokazalo se je tudi, da se delovno aktivni odrasli udeležujejo neformalnega izobraževanja pretežno zaradi potreb dela. Iz povedanega lahko naredimo začasni sklep, da je udeležba v neformalnem izobraževanju večinoma posledica razvijajočih se potreb dela in to predvsem pri poklicih, ki zahtevajo višje ravni izobrazbe. Če premišljujemo nekoliko širše, bi to lahko utemeljili s tem, da je razvoj znanja in potreb dela hitrejši, kot trajnost znanja, ki jo more zagotoviti formalno izobraževanje. Formalizacija znanja oz. verifikacija (potrjevanje) izobraževalnih programov je kompleksna in časovno relativno dolgotrajna procedura, mimo katere se znanje razvija še naprej. Če bi zaradi lažjega razumevanja naše razmišljanje potegnili v ekstrem, bi lahko ugotovili, da je verificiran program že v izhodišču zastarel, saj nikoli ne zajame najnovejših ali najbolj aktualnih spoznanj. Podobno ugotavljajo tudi nekatere druge študije (Danski tehnološki inštitut, 2011). Na to opozarjajo tudi nekateri rezultati zadnje evalvacijske študije srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki jo je opravil Andragoški center (Beltram in drugi, 2014) – npr. ugotovitve predstavnikov podjetij, ki so bili zajeti v intervju, kjer opozarjajo na vse večji delež strokovnega izobraževanja (znanja), ki ga morajo zaposlenim zagotavljati v podjetju, ker izobraževalne organizacije tega več ne morejo, ker nimajo ustreznega znanja.

Po drugi strani pa moramo kritično ugotoviti, da skozi obdelavo podatkov, ki nam jih omogoča ADS oziroma Eurostat ne moremo zanesljivo odgovoriti na nekatera pomembna vprašanja, ki so povezana z vključevanjem aktivnega prebivalstva v izobraževanje – denimo notranje ovire odraslih za izobraževanje, ki izhajajo iz stališč do izobrazbe, splošne poučenosti in temeljnih kompetenc za učenje, ki so najtesneje povezane tudi s pripravljenostjo odraslega za izobraževanje. Razen situacijskih ovir (npr. pomanjkanje časa) mnoge odrasle ovira tudi nepoučenost o tem, kako se vključiti v izobraževanje (npr. nimajo pregleda nad izobraževalno ponudbo, ne poznajo postopkov vključevanja ali možnosti pridobitev sredstev za izobraževanje in podobno), pa tudi različne systemske ovire, ki so največkrat povezane z odsotnostjo ustrezne svetovalne podpore in dostopnostjo izobraževanja v smislu pomanjkanja ustrezne izobraževalne ponudbe in finančnih sredstev za izobraževanje. Slednje ovire so največkrat usodne pri najmanj izobraženih in drugače ranljivih skupinah aktivnega prebivalstva (npr. priseljenci).

Izobraževalna politika bi morala ta dejstva upoštevati tako, da bi načrtno posvetila pozornost zagotavljanju pogojev za neformalno izobraževanje odraslih, ki se ga odrasli pogosteje udeležujejo kot formalnega. Pri tem bi morala posebno skrb nameniti prav populaciji aktivnega prebivalstva, ki se najmanj vključuje v izobraževanje – npr. manj izobraženi, priseljenci. V zvezi z izobraževanjem za trg dela je potrebno vzpostaviti sodelovanje med različnimi socialnim partnerji v izobraževanju, npr.: sodelovanje med svetovalnimi organizacijami, izobraževalnimi organizacijami, ki izvajajo različne ravni izobraževanja in podjetji ter politikami izobraževanja, zaposlovanja in socialnimi politikami, na kar v svojih dokumentih predvsem opozarjajo organi EU (npr. Svet Evropske unije, Evropska komisija). V tem sinergijskem odnosu bi bilo potrebno premisliti o ukrepih, s katerimi bi zmanjšali ovire za vključitev v izobraževanje, s katerimi se srečujejo npr. zaposleni za določen čas, tisti ki opravljajo izmensko delo, delo ob sobotah, nedeljah in praznikih, priseljenci, na drugi strani pa o ukrepih, s katerimi bi spodbudili k udeležbi v izobraževanje najmanj dejavne.

To pomeni večja vlaganja v razvoj sodobnih oblik in metod neformalnega izobraževanja (npr. učenje na delovnem mestu, priložnostno učenje v kulturnih in drugih javnih ustanovah, ipd.), zagotavljanje osnovne in razširjenje mreže organizacij, kjer si odrasli lahko pridobijo temeljno znanje, razvijajo svoje temeljne zmožnosti, premislijo o poklicni karieri in si pridobijo temeljne podatke o možnostih vključevanja v izobraževanje. V to mrežo so vključene izobraževalne organizacije, svetovalne organizacije, pa tudi tiste organizacije, ki primarno ne izvajajo niti svetovanja niti izobraževanja, vendar pa premorejo potrebne vire za učenje (npr. strokovno izobraževanje v podjetjih, kulturnih in drugih javnih ustanovah, svetovanje za kariero v podjetjih

in zavodih za zaposlovanje). Pomemben steber v tej mreži so tudi vse organizacije, ki so pooblašene za verifikacijo neformalno pridobljenega znanja in ki aktivnemu prebivalstvu na tem področju lahko ponudijo ustrezno svetovalno pomoč. Tu ne povemo nič novega, če rečemo, da je potrebno razvijati tako področje, kot tudi mrežo organizacij za ugotavljanje in potrjevanje neformalno pridobljenega znanja.

Ključni ukrep je vlaganje v razvoj temeljnih transverzalnih zmožnosti zaposlenih, ki všteta tako učenje učenja, kot vse druge zmožnosti, ki učenje podpirajo npr. timsko sodelovanje in učenje v timu - ustvarjanje spodbudne skupinske dinamike, vzgoja in izobraževanje vodij; komuniciranje, ki poleg naštetega všteta tudi učenje tujih jezikov, obvladovanje sodobnih digitalnih orodij (IKT) in druge. Posebno pozornost si v tem pogledu zaslužijo predvsem izobrazbeno prikrajšane skupine – npr. manj izobraženi, brezposelni, priseljenci.

Pomembna dimenzija spodbujanja izobraževanja pa so seveda pogoji, ki izboljšujejo dostopnost izobraževanja – v najširšem smislu je potrebno izboljšati kulturo izobraževanja v podjetjih in javnih ustanovah (npr. različnih uradih). Ta všteta tako ustrezne pravne podlage, kot tudi ustrezne vrednote in znanje. Ugotovitve, do katerih smo prišli, napeljujejo na misel, da učenje postaja vse bolj integralni del dela samega. Višja, ko je raven zahtevnosti dela, bolj intenzivna in permanentna je potreba po izobraževanju. Pri tem seveda ne smemo spregledati nevarnega ovinka, s katerim kultura izobraževanja zaobide manj izobražene na manj zahtevnih delovnih mestih ali odrasle v družbeno zapostavljenem okolju. Tem je treba pomagati pri njihovem vključevanju v izobraževanje tudi skozi različne oblike socialno-kulturne animacije oz. sodobne načine izobraževanja, ki poteka v sodelovanju z širšim okoljem.

Vizija evropskega, s tem pa tudi slovenskega gospodarstva, je razvoj bolj zahtevnih delovnih mest, ki imajo višjo dodano vrednost in spodbujajo razvoj človekovih potencialov. V skupni viziji družbenega razvoja pa se poudarja predvsem visoka stopnja povezanosti in udeležnosti posameznikov pri odločanju o skupnih vprašanjih (t.i. koncept aktivnega državljanstva). Ukrepi, ki bi jih morali pri tem opredeliti, so povezani z zviševanjem motivacije za izobraževanje med manj izobraženimi in družbeno ranljivimi skupinami. Te je potrebno obravnavati skozi njihove potenciale, ne pa skozi primanjkljaje, ki se izraža skozi njihov družbeni in delovni položaj. V tem smislu je potrebno okrepiti mrežo kariernega in andragoškega svetovalnega dela. Manj izobraženi, brezposelni, priseljenci so delovno aktivni družbeni potencial, ki ga je v povezavi z drugimi ukrepi v veliki meri mogoče aktivirati prav z vključitvijo v ustrezno izobraževanje. Kakovost

izobraževanja je v tem pogledu ključni dejavnik aktivacije, kar pomeni, da je potrebno vprašanju kakovosti izobraževanja odraslih posvetiti posebno skrb.

Ob vsem naštetem je potrebno opozoriti tudi na potrebo po razvoju andragoškega znanja in edukacijo tistih, ki se neposredno ali posredno ukvarjajo z izobraževanjem odraslih. Del specifičnih andragoških kompetenc mora preiti v shemo medpodročnih ali transverzalnih kompetenc. Pridobiti si jih morajo predvsem vodje in svetovalni delavci na različnih področjih in omrežjih, ki podpirajo izobraževanje za vključevanje v trg dela.

Vsi našteti ukrepi so že zajeti in podrobneje utemeljeni tako v nekaterih nacionalnih dokumentih (npr. Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja za obdobje 2013 – 2020) in tudi v evropskih dokumentih (Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast; Nove kompetence za nova delovna mesta (2008) ; Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta: evropski prispevek k polni zaposlenost (2010); Priporočilo Sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja (Evropska komisija, 2012) in drugi). Potrebno bi jih bilo udejanjiti v praksi.

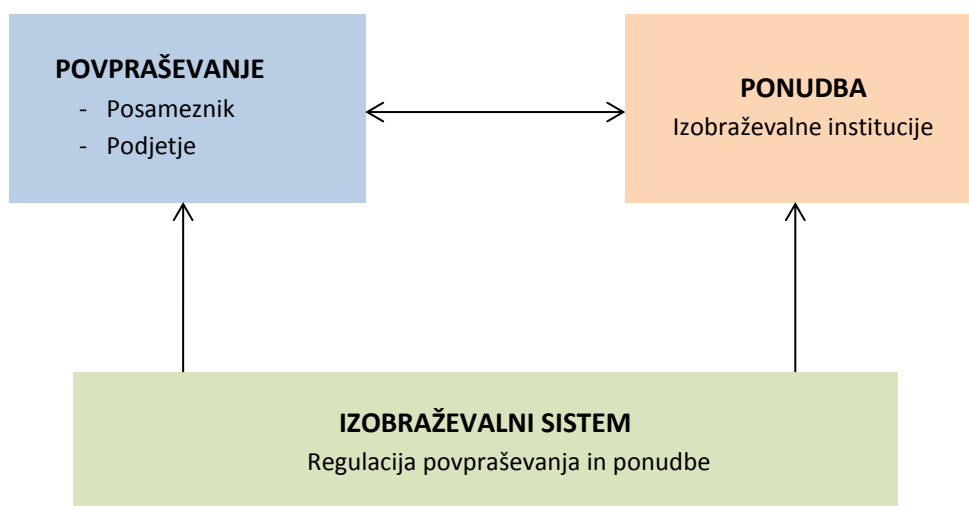
dr. Marko Radovan, mag. Jasmina Mirčeva

7. Izobraževalna udeležba in ovire odraslih – primerjava in logistična analiza

7.1. Uvod

Kot je bilo že uvodoma povedano, se morajo za udeležbo v izobraževanju uskladiti različne ravni na »izobraževalnem trgu« (OECD & Statistics Canada, 2005). Ta je sestavljen iz treh ravni: ravni posameznikov, ki se zaradi svojih potreb in zahtev želijo udeležiti izobraževanja; ravni izobraževalnih institucij, ki razvijajo in ponujajo izobraževalne programe in sistemske ravni/ravni izobraževalne politike, ki bolj ali manj centralizirano ureja področje in vzpostavlja odnos med povpraševanjem in izobraževalno ponudbo ter interakcijo med posameznikom in izobraževalno ustanovo. Izobraževalna politika lahko to stori z zagotavljanjem finančnih spodbud, zmanjšanjem posrednih stroškov, povečevanjem ponudbe in z drugimi sredstvi. Omenjene sestavine izobraževalnega trga so povzete na Sliki 1.

Slika 1: Dejavniki udeležbe v izobraževanju odraslih



Izobraževalni trg je torej sestavljen iz kombinacije treh ravni - individualne, institucionalne in sistemske.

Na splošno ločimo v literaturi dva glavna pristopa proučevanja udeležbe v izobraževanju: prvi temelji na socialno-ekonomski in kulturni razsežnosti, drugi pa poudarja psihološko dimenzijo (Jung in Cervero, 2002).

O ekonomski, socialni in kulturni razsežnosti pogosto govorimo, ko analiziramo paradoksenakega povpraševanja po vseživljenjskem učenju (npr. Mohorčič Špolar, Radovan in Ivančič, 2011). Kot je bilo ugotovljeno v prejšnjih raziskavah, se ljudje, ki bi izobraževanje najbolj potrebovali in bi imeli od njega največje koristi, izobraževanja najmanj udeležujejo. Ta podatek je do neke mere presenetljiv, saj bi iz ekonomskega vidika lahko pričakovali povečan interes manj izobraženih za izobraževanje. Teorija človeškega kapitala izhaja iz glavne ideje, da ljudje vlagajo v izobraževalne dejavnosti s ciljem povečati svojo produktivnost in poklicne spretnosti (Becker, 1993). Povečanje produktivnosti se na trgu dela postavlja na prvo mesto, vendar pa imajo lahko pridobljene spretnosti pozitiven vpliv tudi na vsakdanje življenje posameznika. Sodobna družba povezuje človeški kapital tudi z blaginjo na drugih področjih, kot so kultura, aktivno državljanstvo in zdravje. Teorija racionalne izbire, ki je povezana s teorijo človeškega kapitala, izhaja iz načela, da poskušajo ljudje vedno doseči največjo blaginjo in pri uresničevanju ciljev minimalne stroške (Allingham, 2002). Odločitev za ne/udeležbo v izobraževanju je torej mogoče obravnavati tudi na podlagi analize stroškov in koristi.

Stroški so sestavljeni iz neposrednih in posrednih stroškov. Prvi nastanejo neposredno, kot na primer plačilo vpisnine. Posredni stroški pa vključujejo dodatne stroške, ki nastanejo zaradi udeležbe v izobraževalnem programu, kot so plačila za varstvo otrok, manj časa za delo v gospodinjstvu in pogosto tudi izgubo zaslužka (kadar se čas, ki bi se porabil za delo, porabi za učenje). Na splošno bi lahko rekli, da posredni stroški pogosto presegajo neposredne stroške. Med koristmi udeležbe v izobraževanju odraslih lahko vsekakor naštejemo povečano produktivnost na delovnem mestu, priložnost za napredovanje, priložnost za pridobitev višje plače ali uspešne prijave na novo delovno mesto. Prav tako lahko prepoznamo nekaj koristi v zasebnem življenju posameznika, kot so boljše zdravje, več socialnih stikov in podobno. Pomembno je opozoriti, da postanejo te koristi vidne šele po določenem času, brez zagotovila, da se bodo pojavile.

Psihološki pristop opisuje predvsem notranje dejavnike motivacije za izobraževanje (npr. motive, potrebe, stališča, pričakovanja, prepričanja, vrednote). V tem kontekstu je svoje motivacijske

modele razvijalo precej avtorjev (npr. Miller, 1967; Rubenson, 1987; Cross, 1981). Miller (1967) je skušal združiti teorijo Maslowa in Lewina, da bi razložil povezanost posameznikovih potreb, aspiracij in vrednot s socialno-ekonomskimi razmerami, v katerih živi posameznik. Poudaril je pozitivne in negativne »sile«, ki izvirajo iz teh razmer, in njihov relativni pomen za posameznikovo pripravljenost za izobraževanje. Sledi Lewinove teorije najdemo tudi v Rubensonovi (1987) teoriji; Rubenson razlaga motivacijo odraslih za izobraževanje tudi s pomočjo teorije pričakovanj. Poglavitni dejavniki v tej teoriji so posameznikova pričakovanja in vrednote. Rubenson je pozneje svoj model razširil in dopolnil še z dejavniki okolja (npr. socializacija, stališča referenčnih skupin, socialno-ekonomske možnosti), ki naj bi vplivali na oblikovanje posameznikovih pričakovanj in vrednot (Rubenson, 1987). Neposredno na teorijo pričakovanj se je opiral tudi Howard (1989), ki je tako kot Rubenson menil, da je ta teorija še najprimernejša za razumevanje pripravljenosti odraslih za udeležbo v izobraževanju. Naslednja bolj znana motivacijska teorija je »teorija skladnosti« (angl. congruence theory) Rogerja Boshierja (1973). Po tej teoriji bo posameznik sodeloval v izobraževanju, kadar bo dosežena neka kongruenca ali skladnost med posameznikovim samozaznavanjem (svojih potreb, ciljev, sebe kot učenca ipd.) in značilnostmi izobraževalnega okolja.

Razlogi, zaradi katerih se nekdo odloči za izobraževalni program, so torej najrazličnejši in jih ni mogoče pojasniti z enim samim motivom. V večini sodobnejših motivacijskih modelov se zato skuša združiti obe perspektivi in s tem oblikovati model, ki bo čim temeljiteje pojasnil dejavnike, ki vplivajo na posameznikovo pripravljenost za udeležbo v izobraževanju.

Za ustrezno razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na udeležbo v izobraževanju pa je potrebno tudi poznavanje ovir, ki odraslim preprečujejo udeležbo v izobraževanju. Da bo prišlo do udeležbe v izobraževanju mora biti oseba na nek način motivirana, da se vključi v izobraževalni program, obstajati mora ustrezna ponudba programov, udeležba pa ne sme biti omejena s pogoji, ki jo še dodatno otežujejo ali onemogočajo (npr. denar, primeren čas). Če tem pogojem ni zadovoljeno, se verjetnost participacije zelo zmanjša. Poleg tega smo že omenili, da bolj kot je oseba motivirana za udeležbo, več verjetnosti je, da bo premagala ovire na poti k vključitvi v program. V nadaljevanju si bomo ogledali nekaj ugotovitev glede raziskovanja udeležbe v izobraževanju z vidika poznavanja izobraževalnih ovir.

7.2. Raziskovanje izobraževalnih ovir

Raziskovanje ovir se je v primerjavi z raziskavami motivov in motivacije začelo relativno pozno, so pa ovire sestavina večine teoretičnih modelov participacije v izobraževanju (Carp, Peterson in Roelfs, 1973; Cross, 1981; Johnstone in Rivera, 1965).

Kot navaja Rubenson (2009, str. 189), je bila večina raziskav na področju ovir narejena ali kot del nacionalnih ali mednarodnih raziskav, ali pa kot kvalitativne raziskave. V teh raziskavah so bili izhodiščna populacija običajno odrasli, ki so se želeli izobraževati, pa se niso mogli. Manj pa se osredotoča na odrasle, ki si niso želeli izobraževati. Deskriptivne raziskave ovir so se začele z raziskavo Johnstona in Rivere (1965), ki sta prosila udeležence raziskave, da navedejo razloge za neudeležbo v izobraževanju in označijo, koliko za njih veljajo. Razlogi, ki sta jih našle, so bili "nisem si mogel privoščiti", "preveč zaposlen", "preutrujen", "nisem vedel, kateri programi so na voljo", "zdi se mi preveč otročje" "počutim se prestarega za učenje" in "ne potrebujem šolanja". Takrat je skoraj polovica (48%) anketirancev kot ovire označilo stroške in pa pomanjkanje časa; 45 % jih je navedlo utrujenost; pomanjkanje informacij 35%, da izobraževanja ne potrebujejo pa 12% anketirancev. Podobno razvrstitev ovir opazimo tudi v novejših raziskavah, kot je "Anketa o izobraževanju odraslih", ki jo izvaja Eurostat (2007).

Analize, ki jih je Andragoški center že opravil, kažejo, da je največ odraslih, ki so se izobraževali in so si želeli še več izobraževanja, kot glavni razlog navedlo neujemanje urnika izobraževanja z njihovim urnikom, sledilo pa je predrago izobraževanje in družinske obveznosti (Mohorčič Špolar, Radovan in Ivančič, 2011, str. 62). Nekoliko drugačne ovire so navajali odrasli, ki se niso izobraževali, a so se želeli. V Sloveniji so anketiranci kot najpomembnejše ovire najpogosteje navedli, da izobraževanja za delo niso potrebovali, drugi pomembnejši razlogi so bili še: starost ali slabo zdravstveno stanje, družinske obveznosti ali neujemanje urnika izobraževanja z njihovim urnikom (prav tam, str. 63). Deleža obeh najpogosteje navedenih ovir sta v Sloveniji izrazito večje kot je povprečje EU.

Čeprav je bila shema, po kateri so ugotavljali ovire v raziskavi Johnstona in Rivere, do neke mere dokaj osnovna, so ugotovitve pomembne in so imele dolgotrajen vpliv na nadaljnje raziskovanje ovir. Johnston in Rivera (1965) sta ugotovila dve prevladujoči vrsti ovir: prva se nanaša na bolj zunanje pogoje, ki ovirajo udeležbo, druga pa na notranje pogoje kot so stališča in vrednote do izobraževanja. Ti dve skupini sta poimenovala "situacijske" in "dispozicijske" ovire. Stroški so primer situacijske ovire, občutek neprimernosti izobraževanja v odrasli dobi pa dispozicijske

ovire. Samo ugotavljanje, katere ovire obstajajo, bi bilo seveda brez pomena, če ne bi poznali za koga so najbolj značilne. Johnston in Rivera sta ugotovila, da je za ženske bolj značilno, da imajo več družinskih obveznosti in so poročali, da so zvečer bolj utrujene. Mlajše moške so ovirali stroški izobraževanja, starejše pa bolj občutek, da so prestari. Tisti, ki so imeli nižji socialni položaj, običajno niso vedeli, kakšne so možnosti izobraževanja, tisti iz višjih socialnih slojev pa so poročali o preveliki zaposlenosti. Na splošno so starejše odrasle bolj ovirale dispozicijske ovire, mlajše pa situacijske. Ženske se v večji meri niso mogle udeležiti izobraževanja zaradi situacijskih ovir kot moški. Za odrasle iz nižjega socialnega razreda so bile bolj značilne tako situacijske kot dispozicijske ovire kot za odrasle iz višjega socialnega razreda.

Najpomembnejši prispevek k razumevanju ovir je prav gotovo naredila Patricia Cross (1981), ki je povzela spoznanja Johnstona in Riveri (1965) ter Carpa in sodelavcev (1973) ter oblikovala lastno klasifikacijo ovir. Ovire je razvrstila v tri skupine: situacijske, institucijske in dispozicijske. Tako kot pri Johnstonu in Riveri je za situacijske ovire značilno, da izhajajo iz posameznikovega trenutnega položaja in se izražajo v pomanjkanju časa, denarja, oddaljenosti kraja izobraževanja itd; dispozicijske ovire pa se povezujejo s psiho-socialnimi značilnostmi posameznika, kot so stališča, samopodoba, prepričanja o sposobnosti itd. P. Cross je dodala še novo kategorijo ovir in sicer institucionalne ovire. Ta skupina ovir se sestoji iz vseh praks in postopkov izobraževalnih organizacij, ki odvrčajo odrasle od udeležbe v izobraževalnih programih. Nova skupina ovir je pomembna, saj je P. Cross ugotovila, da včasih tudi institucije same onemogočajo udeležbo odraslih v programih izobraževanja z neustrezno izobraževalno ponudbo, nerealističnimi zahtevami programa ali neprilagojeno organizacijo izobraževanja in s tem prispevajo k problemu neudeležbe.

Rezultati empiričnih raziskav pogosto postavljajo pod vprašaj uporabnost razumevanja ovir z osredotočanjem le na posameznikovo razumevanje sveta. S temi vprašanji se ukvarja večina teorij o ovirah in udeležbi odraslih v izobraževanju. Ugotovitve kažejo, da moramo upoštevati tudi širše strukturne pogoje in ukrepe, s katerimi poskušajo vlade povečati možnosti za izobraževanje ter analizirati interakcijo med njimi in posameznikovim pojmovnim aparatom. Na podlagi takega razmišljanja sta Rubenson in Desjardins (2009) oblikovala model "omejenega delovanja", s katerim želita ilustrirati, kakšen je vpliv države blaginje na izobraževalne ovire odraslih. Po njunem mnenju so odrasli s podobnimi ovirami lahko bolj ali manj aktivni pri razreševanju teh ovir. Glede na to pač, kakšna sta izobraževalna politika in sistem v državi, v kateri živi. Avtorja predvidevata, da bodo te okoliščine vplivale tako na vrsto in velikost ovir, kot tudi sposobnost in pripravljenost posameznika, da bi te ovire presegel.

7.3. Rezultati analize

7.3.1. Ovire in socio-demografske značilnosti

V preglednici 1 je prikazana distribucija izobraževalnih ovir. Anketiranci, ki so sodelovali v raziskavi (ADS) so za najpomembnejšo oviro navedli oviro "Ni interesa (starost)". To oviro je navedlo kar 41 odstotkov vseh anketiranih odraslih v starosti od 15 do 65 let. Ovira, ki ji sledi, je "Pomanjkanje časa". To je navedla slaba tretjina anketirancev. Frekvenca ostalih ovir so nižje, vse pod 10 odstotki. Oviro "Ni interesa (starost)" težko interpretiramo, saj lahko zajema tako nemotiviranost za izobraževanje nasploh, nemotiviranosti, ki je posledica socialnega/kariernega položaja starejših odraslih, lahko pa tudi izobraževalno ponudbo, ki ni ustrezala potrebam anketiranca.

Preglednica 1: Frekvenčna porazdelitev izobraževalnih ovir odraslih (N = 29.093)

	%
Pomanjkanje časa	27,0
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	9,5
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	7,1
Družinske obveznosti	5,8
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	4,9
Zdravstveni razlogi	4,6
Ni interesa (tudi starost)	41,2
Skupaj	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Lahko bi rekli, da je frekvenčna porazdelitev ovir glede na prejšnje raziskave, ki smo jih opisali v uvodnih poglavjih, nekoliko presenetljiva – predvsem, kar zadeva glavne ovire. Običajno se kot glavne ovire izkažejo pomanjkanje časa, predrago izobraževanje in družinske obveznosti. V anketi ADS pa je vrstni red ovir precej drugačen. Razlogov za različno porazdelitev je lahko več. Najprej je treba omeniti, da je lestvica, s katero se v anketi ADS meri ovire, drugačna od drugih anket (npr. Ankete o izobraževanju odraslih, AIO), ki načeloma ovire "Ni interesa" nimajo. Drugačna je tudi metodologija zbiranja podatkov v ADS. Medtem, ko se v AIO sprašuje o izobraževanju za referenčno obdobje 12 mesecev in se o ovirah sprašuje tudi odrasle, ki so se izobraževali (bodisi

formalno bodisi neformalno), je v ADS referenčno obdobje 1 teden in se o ovirah sprašuje samo tiste anketirance, ki se niso udeležili niti formalnega niti neformalnega izobraževanja.

Po mnenju P. Cross je najpomembnejša skupina ovir situacijska in znotraj te finance in čas. To potrjujejo tudi novejša raziskave (Mohorčič Špolar idr., 2001; Mohorčič Špolar idr., 2005; Mohorčič Špolar, Radovan in Ivančič, 2011). Istočasno pa je še poudarila, da je lahko pomembnost teh ovir povečana zaradi socializacije odgovorov, ki odraža metodološko pomanjkljivost anketnih raziskav. Pri večini deskriptivnih raziskav so ovire običajno ugotavljali s pomočjo anketnih vprašanj ali strukturiranih intervjujev, v katerih so anketirance vprašali, zakaj se niso udeležili izobraževanja. Glede na to, da se izobraževanje večinoma opisuje kot pozitivno in zaželeno dejavnost - če že ne kar odgovornost – anketiranci pogosto odgovorijo s socialno zaželenimi razlogi, ki naj bi razložili njihovo neudeležbo v izobraževanju, namesto, da bi odkrili svoje prave razloge.

Pri analizi ovir se običajno sprašujemo tudi o socialnih dejavnikih, ki vplivajo na ovire oz. o tem kako se z ovirami soočajo različne socialno-ekonomske skupine. Za ugotavljanje povezanosti med dvema kategoričnima spremenljivkama smo uporabili χ^2 -preizkus.

S prvo primerjavo ugotavljamo povezanost ovir s spolom. Običajno ugotavljamo, da so različne družbene vloge moških in žensk lahko tudi dejavnik različnih izobraževalnih ovir. Razlike se – vsaj po ADS – nekoliko zmanjšujejo. Kot vidimo v preglednici 2 med spoloma ni velikih razlik – moški nekoliko več razlogov za neudeležbo pripisujejo pomanjkanju časa in interesa, ženske pa pomanjkljivi ponudbi in predragemu izobraževanju. Glavni razliki med moškimi in ženskami so v zaposlenosti na delovnem mestu in družinske obveznosti. Dobrih 11 % moških in 8 % žensk je navedlo prezaposlenost. Glavne razlike pa so opazne pri družinskih obveznostih – to oviro je navedlo trikrat več žensk kot moških. Razlike so bile statistično pomembne na ravni $p = 0,001$ ($\chi^2 = 862,39$). Ti rezultati so delno v skladu z izsledki Ankete o izobraževanju odraslih (Eurostat, 2007), ki kažejo, da ženske navajajo nekoliko več situacijskih ovir, moški pa institucijskih.

Preglednica 2: Primerjava izobraževalnih ovir glede na spol

	Moški	Ženska
Pomanjkanje časa	27,8	26,1
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	11,3	7,6
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	6,8	7,5
Družinske obveznosti	2,2	9,5
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	4,1	5,7
Zdravstveni razlogi	4,8	4,4
Ni interesa (tudi starost)	43,2	39,2
Skupaj	100,0	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

V preglednici 3 si oglejmo razlike v navedenih ovirah po starosti. Razlike so statistično pomembne na ravni $p < 0,001$ ($\chi^2 = 2999,04$) in so v skladu s pričakovanji. Predvsem mlajši se izobraževanja niso mogli udeležiti zaradi pomanjkanja časa in prevelike zaposlenosti na delovnem mestu, starejši pa navajajo pomanjkanje interesa oz. razloge povezane s starostjo. Pri ostalih ovirah ni videti linearne povezanosti zaznavanja ovir s starostjo, čeprav so razlike statistično pomembne. Tudi v prejšnjih raziskavah je primerjava po starosti pokazala večjo zastopanost situacijskih ovir pri mlajših odraslih, ter veliko večji poudarek dispozicijskih ovir pri starejših odraslih. Med temi je bila seveda starost najpomembnejša ovira (Mohorčič Špolar, Radovan in Ivančič, 2011, str. 65).

Preglednica 3: Primerjava izobraževalnih ovir glede na starost

	15–24 let	25–39 let	40–54 let	55–64 let
Pomanjkanje časa	28,5	34,7	29,3	16,2
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	9,7	12,5	11,6	3,6
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	9,4	6,8	8,2	5,7
Družinske obveznosti	3,6	10,7	3,8	4,1
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	9,0	5,8	5,2	3,1
Zdravstveni razlogi	5,0	2,7	4,3	6,7
Ni interesa (tudi starost)	34,9	26,8	37,6	60,6
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Tudi, ko primerjamo pomembnost ovir z izobrazbo²⁹ dobimo večinoma linearno razporejene deleže teh ovir (preglednica 4). Tako, kot se je pokazalo že v prejšnjih podobnih raziskavah, tudi naši rezultati kažejo, da predstavlja odraslim z višjo ali visokošolsko izobrazbo pomanjkanje časa in prevelika zaposlenost na delovnem mestu veliko večjo oviro kot odraslim z nižjo izobrazbo ($p < 0,001$; $\chi^2 = 1470,60$). Pri obeh ovirah je trend linearen. Obratna linearnost pa je značilna za oviri "Predrago izobraževanje" in »Ni interesa (starost)«. Ti dve oviri najpogosteje navajajo anketiranci z dokončano osnovno šolo ali manj. Ostali dve kategoriji pa manj, čeprav je ta ovira še vedno najpogosteje navedena znotraj posamične izobrazbene kategorije. Zanimiv je tudi rezultat, da so odrasli s končano osnovno šolo pogosteje navajali zdravstvene razloge za neudeležbo v izobraževalnih programih.

Kar nekaj raziskav, v katerih so primerjali udeležence in ne-udeležence, ugotavlja, da so negativna stališča in druge dispozicijske ovire v zvezi z izobraževanjem odraslih dejavnik, ki udeležbo najbolj ovira (Rubenson in Desjardins, 2009). Po podatkih Eurobarometra so dispozicijske ovire omenjene v enakem deležu kot situacijske in dvakrat pogosteje od institucionalnih ovir. Dispozicijske ovire so še posebej izrazite pri starejših in manj izobraženih odraslih (Eurobarometer, 2003; v: Rubenson in Desjardins, 2009, str. 192). Oba podatka sta se potrdila

²⁹ Doseženo izobrazbo anketirancev smo kodirali v tri kategorije: »osnovna šola in manj«, »srednja šola, ki vključuje srednješolsko izobraževanje (ta kategorija združuje tako poklicno kot splošno izobraževanje) in »višja šola ali več«, ki zajema izobraževanje na terciarni ravni (višje in visoke šole, magistrski in doktorski študij).

tudi v spodnji preglednici in preglednici 3, kjer so prikazane primerjave po starosti. Kvalitativne raziskave so pokazale, da lahko pomanjkanje interesa odraža tudi "subjektivno realnost" manj izobraženih odraslih, ki jo zaznamujejo njihove življenjske okoliščine (Paldanius, 2007).

Preglednica 4: Primerjava izobraževalnih ovir glede na doseženo izobrazbo

	OŠ ali manj	Srednja šola	VŠ ali več
Pomanjkanje časa	16,3	27,9	33,4
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	3,9	9,5	14,0
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	6,3	7,1	8,0
Družinske obveznosti	4,8	5,2	8,2
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	6,2	4,9	3,7
Zdravstveni razlogi	9,5	4,2	1,6
Ni interesa (tudi starost)	52,9	41,3	31,1
Skupaj	100,0	100,0	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

V preglednici 5 so prikazani podatki o povezanosti ovir z zaposlitvenim statusom. Rezultati so statično pomembni na ravni $p < 0,001$ ($\chi^2 = 4247,42$) in kažejo, da so največje razlike med zaposlenimi in brezposelnimi in upokojenimi pri ovirah, ki zadevajo čas za izobraževanje, ponudbo izobraževanja, pomanjkanje denarja, zdravstvenimi razlogi in pomanjkanjem interesa za izobraževanje. Zaposleni najpogosteje navajajo pomanjkanje časa in prezaposlenost, brezposelni pa pomanjkljivo ponudbo in predrago izobraževanje. Upokojemcem so največjo težavo pri udeležbi v izobraževanju predstavljale zdravstveni razlogi in pomanjkanje interesa. Ali je ta interes povezan s pomanjkljivo ponudbo izobraževalnih programov za upokojence ali splošna nezainteresiranost za izobraževanje pa iz teh podatkov ni mogoče razbrati. Kar nekaj raziskav pa je pokazalo, kako pomanjkanje npr. zaposlitvenih možnosti ali brezposelnost, monotono delo ipd. zmanjšuje željo in pričakovanja od udeležbe v izobraževanju nasploh (Esping Andersen, 1990; Paldanius, 2007).

Preglednica 5: Primerjava izobraževalnih ovir glede na zaposlitveni status

	Zaposleni	Brezposelni	Upokojeni
Pomanjkanje časa	33,8	15,9	13,4
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	13,8	1,8	0,7
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	7,4	10,6	4,5
Družinske obveznosti	5,4	7,3	4,9
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	3,7	14,9	2,9
Zdravstveni razlogi	1,7	5,4	7,9
Ni interesa (tudi starost)	34,2	44,0	65,8
Skupaj	100,0	100,0	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Podatki v prejšnji preglednici so pokazali, da je zaposlitveni status pomemben dejavnik, ki določa vrsto in intenzivnost posamezne ovire za posameznika. Iz prejšnjih raziskav je znano, da poleg zaposlitvenega statusa na možnosti za izobraževanje pomembno vpliva tudi vrsta zaposlitve. V preglednici 6 so prikazane razlike v zaznavanju ovir glede na vrsto zaposlitve³⁰ ($p < 0,001$; $\chi^2 = 335,47$). Rezultati kažejo, da je zaposlene in samozaposlene ovirala predvsem prevelika zaposlenost na delovnem mestu, poleg pomanjkanja interesa za izobraževanje so kmetje med pomembnejšimi ovirami navajali tudi pomanjkanje ponudbe v njihovem kraju, oz. da je bilo preveč oddaljeno od kraja bivanja.

³⁰ V tej analizi smo vrsto zaposlitve kategorizirali kot »Zaposleni pri delodajalcu«, »Samozaposleni«, »Kmetje« in »Druge oblike zaposlitve« (v to kategorijo so vštet delo po pogodbi in druge manj pogoste oblike zaposlitve).

Preglednica 6: Primerjava izobraževalnih ovir glede na vrsto zaposlitve

	Zaposleni pri d.	Samozaposleni	Kmetje	Druge oblike
Pomanjkanje časa	33,6	36,7	32,5	23,8
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	14,2	16,0	5,1	3,1
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	7,4	4,8	11,8	9,2
Družinske obveznosti	5,7	2,7	2,1	6,6
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	3,9	2,8	1,9	6,2
Zdravstveni razlogi	1,8	1,2	1,5	3,2
Ni interesa (tudi starost)	33,5	35,9	45,1	48,0
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0

Vir: Anketa delovni sili 2012, SURS

Pomanjkljiva ponudba izobraževalnih programov je povezana tudi z razlikami po slovenskih regijah. Analiza sicer ni pokazala izrazitih razlik med regijami, nakazale pa sta se dve glavni razliki – pri oviri pomanjkanje časa in pomanjkljivi ponudbi med pomursko in ostalimi regijami. Spremenljivko smo rekodirali v »pomursko regijo« in »ostale regije« in jo primerjali z lestvico ovir. Rezultati hi-kvadrat analize kažejo, da je za pomanjkanje časa je značilno, da ga v ostalih regijah v povprečju navajajo statistično pomembno pogosteje, kot v Pomurju, še posebej izrazita pa je razlika v izobraževalni ponudbi ($p < 0,001$ ($\chi^2 = 2710,82$)). Ta je med anketiranci iz Pomurja omenjena petkrat pogosteje kot v drugih slovenskih regijah. Ta rezultat je znova potrdil, da so določene regije v Sloveniji s tega vidika izrazito marginalizirane.

Preglednica 7: Primerjava izobraževalnih ovir glede na regijo

	Pomurska	Ostale regije
Pomanjkanje časa	14,9	26,2
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	7,2	9,3
Ni bilo ponudbe, drug kraj je predaleč	31,7	5,7
Družinske obveznosti	3,2	6,4
Predrago izobraževanje/pomanjkanje denarja	2,9	5,2
Zdravstveni razlogi	4,1	4,7
Ni interesa (tudi starost)	36,0	42,6
Skupaj	100,0	100,0

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Da se neenakomerne možnosti za izobraževanje odraslih po slovenskih regijah precej razlikujejo, že vrsto let opozarja tudi pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji (Brenk, 2012). Izobraževalna ponudba je velika predvsem v večjih in razvitejših regijah. Analiza kaže, da se je za referenčno leto 2012 število izvajalcev izobraževanja povečalo v večini regij, razen v gorenjski, koroški in spodnjeposavski regiji, kjer je ponudba ostala enaka, v pomurski regiji pa se je celo zmanjšala glede na prejšnje leto (prav tam, str. 11).

7.4. Model logistične regresije: vključenost populacije v programe formalnega in neformalnega izobraževanja

Deskriptivna analiza nam je prikazala sliko stanja in povezanost med spremenljivkami. Z logistično regresijo pa ugotavljamo, koliko posamezna neodvisna spremenljivka vključena v logistični model vpliva na odvisno spremenljivko – najprej gre za vključenost v formalnem in neformalnem izobraževanju.

Spremenljivke, ki so bile vključene v analizo so: spol, starost, državljanstvo, kraj rojstva, zakonski stan, izobrazba, statistične regije, stopnja urbanizacije, delo, zaposlenost, vsaj eno uro plačanega dela, delavni statusi, zaposlitveni položaj, tip zaposlitve (za določen ali nedoločen čas), položaj pri

delu, zaposlenost za polni ali krajši delovni čas, delo v ali izven delovnega časa, delo v izmenah, in delo zvečer, ponoči, ob sobotah, ob nedeljah in delo doma.

Zaradi distribucije odgovorov in potrebe te analize smo morali nekatere spremenljivke združiti, in sicer: izobrazba, starost, zakonski stan, glavni status in vrsta zaposlitve.

Prvi logistični model preverja napovedano vrednost izbranih spremenljivk za vključevanje populacije odraslih od 15 do 65 leta v programe **formalnega izobraževanja**. Z vidika izobraževanja za uresničevanje potreb trga dela, je pomembna ugotovitev, da se sodobni načini dela (timsko delo, višja fleksibilnost, mobilnost pri delu, manj hierarhična struktura in povečanje odgovornosti vseh zaposlenih) lahko uresničijo v organizacijah, ki imajo bolj izobraženo delovno silo (Ivančič, 2006, po ILO 1999). Tudi brezposelnost je višja pri kategorijah, ki dosegajo nižjo izobrazbeno raven.

V analizo je bilo vključenih 6.579 anketiranih. Z dejavniki uporabljenimi v modelu lahko pojasnimo 16 odstotkov variance v odvisni spremenljivki. Model je statistično pomemben na ravni ($\chi^2 = 455,82$, $p = 0,000$).

Iz preglednic, navedenih v nadaljevanju razberemo, da so statistično pomembni dejavniki, ki vplivajo na večjo verjetnost udeležbe ali neudeležbe v formalnem izobraževanju: starost, zakonski stan, bivanje v določenih regijah, vrsta zaposlitve (za nedoločen ali določen čas), nočno delo in delo doma³¹.

³¹ **Starost:** 1) 15 do 24 leta (15 – 19; 20 - 24 let); 2) 25 do 39 let (25 - 29; 30 - 34; 35 - 39); 3) 40 do 54 (40 - 44; 45 - 49; 50 – 54);

Dosežena izobrazba: 1) osnovna šola ali manj (brez šolske izobrazbe; nepopolna osnovna šola; osnovnošolska izobrazba); 2) srednja šola (nižja ali srednja poklicna izobrazba; srednja strokovna izobrazba); 3) višješolska izobrazba ali več (višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba, visokošolska strokovna izobrazba; visokošolska univerzitetna izobrazba, specializacija, magisterij, doktorat); **Zakonski stan:** 1) samski, vdovec, razvezan 2) poročen in zunajzakonska skupnost; **Glavni status:** 1) zaposlen (zaposlen, samozaposlen, pomagata na kmetiji) in drugi (brezposelni, skrbite za gospodinjstvo, upokojeni, nezmožni za delo, drugo); **Vrsta zaposlitve:** 1) zaposleni pri drugem (zaposleni v podjetju, organizaciji, zaposleni pri obrtniku, zaposleni pri kmetu, zaposleni pri osebi v svobodnem poklicu); 2) Samozaposleni (delali ste v lastnem podjetju, obrti); 3) Kmetje, 4) Druge oblike zaposlitve; **Sprememba lestvice pri:** Ali delate v izmenah, Ali delate zvečer, Ali delate ponoči, Ali delate ob sobotah, Ali delate ob nedeljah, Ali opravljate svoje delo doma, v stanovanju, Prej: Običajno, včasih, nikoli; Po rekodiranju: 1. Običajno/včasih, 2. Nikoli

Preglednica 8: Logistična regresija dejavnikov, ki vplivajo na udeležbo populacije od 15 do 65 leta v formalnem izobraževanju.

Neodvisne spremenljivke	B ³²	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Spol (ref: ženske)	-,17	,099	2,796	,095	,847
Starost (ref: 55-65 let)					
15-24 let	3,72	,552	45,366	,000	41,132
25-39 let	3,42	,506	45,704	,000	30,672
40-54 let	2,00	,511	15,258	,000	7,356
Državljanstvo (ref: Ne)	2,02	1,046	3,737	,053	7,551
Rojeni v Sloveniji (ref: Ne)	,11	,272	,162	,687	1,116
Zakonski stan (ref: Poročen/Izvenz.)	,47	,105	19,736	,000	1,593
Izobrazba (ref: VŠ ali več)					
Osnovna šola ali manj	-,717	,438	2,684	,101	,488
Srednja šola	,142	,107	1,764	,184	1,153
Regija (ref: Obalno-kraška)					
1 Pomurska	-,58	,356	2,659	,103	,559
2 Podravska	-,29	,228	1,595	,207	,749
3 Koroška	-1,22	,466	6,795	,009	,297
4 Savinjska	-,33	,248	1,778	,182	,718
5 Zasavska	-,37	,361	1,068	,302	,689
6 Spodnjeposavska	-,82	,513	2,540	,111	,441
7 Jugovzhodna Slovenija	-,46	,294	2,465	,116	,630
8 Osrednjeslovenska	-,34	,215	2,537	,111	,710
9 Gorenjska	-,47	,242	3,798	,051	,625
10 Notranjsko-kraška	-,49	,366	1,774	,183	,614
11 Goriška	-,54	,288	3,542	,060	,581
Urbanizacija (ref: redko poseljeno)	,12	,105	1,417	,234	1,133
Delali vsaj 1h (ref: Ne)	,10	,166	,392	,531	1,110
Glavni status (ref: drugi)	-,278	1,171	,056	,812	,757
Vrsta zaposlitve (ref: določen čas)	-,37	,130	7,885	,005	,694
Delovni položaj (ref: nevodstveni)	,07	,117	,381	,537	1,075

B³² – regresijski koeficient;

S.E. – standardna napaka

Wald = Waldov h-kvadrat preizkus. Test hipoteze, da je B = 0

Sig – raven statistične pomembnosti

Exp(B) - razmerje obetov/verjetnosti



Delo (ref: skrajšani del. čas)	,03	,226	,012	,912	1,025
Delo izven del. časa (ref: Ne)	-,08	,130	,371	,542	,924
Delo v izmenah (ref: nikoli)	-,29	,158	3,447	,063	,745
Delo v zvečer (ref: nikoli)	-,10	,152	,417	,518	,907
Delo v ponoči (ref: nikoli)	,42	,177	5,487	,019	1,515
Delo ob sobotah (ref: nikoli)	-,21	,138	2,331	,127	,809
Delo ob nedeljah (ref: nikoli)	-,08	,165	,241	,623	,922
Delo doma (ref: nikoli)	,45	,114	15,285	,000	1,564

STATISTIKAHi-kvadrat modela = 455,82, $p = 0,000$

Pseudo R-kvadrat = 0,155

 $n = 6.579$

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Starost je bila od nekdaj pomemben napovedovalec vključenosti odraslih v programih formalnega izobraževanja. V zadnjih dveh desetletjih se vse bolj izpostavlja naraščajoči medgeneracijski razkorak v kakovosti in obsegu znanja in kompetenc odrasle populacije predvsem zaradi večje izobraževalne vključenosti mladih v formalnem izobraževanju. Izobrazbena raven mlajših se izboljšuje sploh zaradi večjega vpisa v terciarno izobraževanje. Indikativni so podatki OECD in Statistics Canada (2000), ki kažejo, da so v razvitih evropskih državah in Severni Ameriki, trije od štirih odraslih v starostni skupini od 25 do 34 let končali srednjo šolo, medtem ko pri odraslih od 55 do 64 let to raven dosega manj kot polovica.

Logistična regresija je potrdila ugotovitev bivariatne analize, da je *zakonski stan* v Sloveniji pomemben napovedovalec izobraževalne vključenosti. 'Biti poročen oz. v zunajzakonski zvezi' je statistično pomemben kazalnik, ki zmanjšuje verjetnost izobraževalne vključenosti ($p = 0.000$).

Logistični model kaže, da je pomemben prediktor vključitve v formalno izobraževanje tudi *delo doma*. Glede na pozitivno usmerjenost regresijskega koeficienta lahko sklepamo, da je večja verjetnost, da se bo populacija v obravnavanem obdobju udeležila programov formalnega izobraževanja, če dela doma ($p = 0.000$).

Rezultati potrjujejo, da je *regija*, kjer posamezniki bivajo pomemben, a ne toliko močan napovedovalec, kakor so bili predhodni dejavniki vključenosti v formalnem izobraževanju. Dejstvo je, da je eden ciljev gospodarskega razvoja enakomerni regionalni razvoj družbe, ki prepozna regije kot inovativne in samostojne enote, ki temeljijo na znanju in ki tudi na področju izobraževanja sledijo nacionalnim smernicam. Med cilji *Zakona o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja* (2007), so spodbujanje vseživljenjskega učenja v podporo zviševanju

izobrazbene ravni prebivalstva ter povečevanje dostopa do izobraževanja in učenja za vse. *Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin* (2010) je pokazala, da so izobraževalno najbolj prikrajšani prebivalci perifernih in manj razvitih regij. Ugotovljeno je, da je najmanj ugodno razmerje med številom izpeljanih programov in številom prebivalcev v regiji v zasavski in pomurski regiji.

Pri oblikovanju modela z vidika regionalne pogojenosti vključenosti v formalnem izobraževanju smo upoštevali dva kriterija. Najprej smo preverjali statistično značilnost kohezijskih regij (vzhodne in zahodne). Logistična regresija na tem področju ni dala nobene signifikantne ugotovitve. Zato je bil ta parameter izločen iz modela. Glede drugega kriterija 'statistične regije' pa so rezultati potrdili, da prebivalci koroške regije ($p = 0.009$) in prebivalci gorenjske regije ($p = 0.051$) izkazujejo najmanjšo možnost za udeležbo v formalnem izobraževanju v primerjavi z referenčno obalno-kraško regijo.

Med obstoječimi spremenljivkami z nižjim signifikantnim vplivom na vključevanje v formalno izobraževanje sta *vrsta zaposlitve* ($p = 0.005$) in *delo ponoči* ($p = 0.019$).

Rezultati, ki smo jih dobili v tem modelu potrjujejo prejšnjo ugotovitev, da ima pri vključevanju v formalno izobraževanje vidno vlogo kombinacija socio-demografskih in regionalnih dejavnikov ter značilnosti dela. Kot dejavnik z najvišjim signifikantnim vplivom je bila prepoznana starost populacije. Presenetila nas je ugotovitev, da med ključnimi dejavniki ni navedena tudi dosežena izobrazbena raven. Predvidevali smo, da bo ta dejavnik imel pomembnejšo vlogo v napovedovanju vključenosti v neformalnem izobraževanju.

Drugi logistični model preverja napovedno vrednost izbranih spremenljivk za vključevanje populacije odraslih od 15 do 65 leta v **neformalno izobraževanje in usposabljanje**. V analizo je bilo vključenih 6.579 enot. Model je statistično pomemben na ravni $p = 0.000$ ($\chi^2 = 313.22$). Z neodvisnimi spremenljivkami v modelu pojasnimo 8.5 % variance.

Preglednica 9: Logistična regresija dejavnikov, ki napovedujejo udeležbo populacije od 15 do 65 leta v neformalnem izobraževanju

	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Spol (ref: ženske)	-,34	,08	19,50	,000	,71
Starost (ref: 55-65 let)			1,72	,632	
15-24 let	-,33	,35	,88	,349	,72
25-39 let	-,03	,13	,04	,834	,97
40-54 let	,05	,12	,15	,702	1,05
Državljanstvo (ref: Ne)	2,20	1,03	4,51	,034	8,99
Rojeni v Sloveniji (ref: Ne)	,06	,18	,09	,763	1,06
Zakonski stan (ref: Poročen/Izvenz.)	,10	,09	1,19	,276	1,11
Izobrazba (ref: VŠ ali več)					
Osnovna šola ali manj	-1,78	,42	17,61	,000	,17
Srednja šola	-,68	,09	59,38	,000	,50
Regija (ref: Obalno-kraška)					
1 Pomurska	,68	,30	5,33	,021	1,98
2 Podravska	,38	,22	3,00	,083	1,47
3 Koroška	,18	,33	,31	,579	1,20
4 Savinjska	,30	,24	1,51	,219	1,34
5 Zasavska	,37	,34	1,21	,270	1,45
6 Spodnjeposavska	,95	,35	7,31	,007	2,59
7 Jugovzhodna Slovenija	,67	,26	6,65	,010	1,95
8 Osrednjeslovenska	,45	,21	4,56	,033	1,57
9 Gorenjska	,50	,23	4,77	,029	1,65
10 Notranjsko-kraška	1,11	,28	15,43	,000	3,03
11 Goriška	,33	,26	1,64	,201	1,39
Urbanizacija (ref: redko poseljeno)	-,04	,08	,18	,674	,96
Delali vsaj 1h (ref: Ne)	,52	,16	11,06	,001	1,68
Glavni status (ref: drugi)	18,66	14362,52	,00	,999	126633967,49
Vrsta zaposlitve (ref: določen čas)	-,30	,13	5,37	,020	,74
Delovni položaj (ref: nevodstveni)	,21	,08	6,29	,012	1,24
Delo (ref: skrajšani del. čas)	,56	,22	6,34	,012	1,75
Delo izven del. časa (ref: Ne)	,55	,09	38,00	,000	1,73
Delo v izmenah (ref: nikoli)	,06	,13	,20	,656	1,06
Delo v zvečer (ref: nikoli)	-,14	,11	1,67	,196	,87
Delo v ponoči (ref: nikoli)	-,01	,14	,01	,930	,99
Delo ob sobotah (ref: nikoli)	,14	,11	1,63	,201	1,15
Delo ob nedeljah (ref: nikoli)	,02	,12	,03	,861	1,02
Delo doma (ref: nikoli)	,29	,09	11,12	,001	1,34

STATISTIKA

Hi-kvadrat modela = 313,22, p

=,000

Pseudo R-kvadrat = 0,085

n = 6.579

Vir: Anketa o delovni sili 2012, SURS

Rezultati, ki smo jih dobili s tem modelom, potrjujejo nekatere dosedanje ugotovitve, ki kažejo, da je končana *formalna izobrazba* dejavnik, ki ima temeljno vlogo pri napovedovanju izobraževalne vključenosti odraslih v programih neformalnega izobraževanja ($p=0.000$).

Raziskava Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere, (Mohorčič Špolar idr., 2006) je pokazala, da po hierarhizaciji razvrščenosti ključnih dejavnikov, ki vplivajo na delež vključenosti v izobraževanje, se dejavniki razlikujejo od tistih pri celotni populaciji odraslih, kjer ima temeljno vlogo končana formalna izobrazba. Dejavniki, ki determinirajo delež vključenosti v neformalnem izobraževanju se z leti spreminjajo - leta 1998 se je kot najpomembnejša izkazala starost, leta 1987 pa zaključena izobrazba. Tudi leta 2004 pri delovno aktivni populaciji končana formalna izobrazba ni bila več dejavnik, ki pojasnjuje največje razlike med spremenljivkami.

Dejavniki, ki dosegajo isto vrednost pri napovedovanju verjetnosti udeležbe populacije od 15 do 65 leta v neformalnem izobraževanju so spol ter nekatere značilnosti dela.

Primerjava po *spolu* potrjuje signifikantne razlike med moškimi in ženskami pri vključevanju v izobraževanje ($p=0.000$). Bolj verjetno je, da se bodo v neformalno izobraževanje vključevale ženske. Ta ugotovitev ni v skladu z nekaterimi dosedanjimi, ki kažejo, da so ženske nekoliko pogostejše kot moški prepoznane kot napovedovalec vključenosti v programih formalnega izobraževanja, pri moških pa pri vključevanju v neformalno izobraževanje (Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, Mohorčič Špolar idr. 2001).

Pri pojasnjevanju vključenosti v neformalno izobraževanje imajo vidno vlogo tudi značilnosti dela/delovnega mesta/narave dela. Delavci, ki delajo nadure oziroma delajo izven delovnega časa, kažejo večjo verjetnost, da se udeležijo programov neformalnega izobraževanja ($p = 0.000$). Pozitivna izobraževalna napoved se lahko ugotovi tudi pri tistih, ki delajo doma ($p= 0.001$) in pri zaposlenih na višjih delovnih položajih. Ta ugotovitev sovпада z nekaterimi dosedanjimi, ki pravijo, da zahtevnejši poklici, ki temeljijo na večjem obsegu znanja, spretnosti in imajo večji nadzor spodbujajo načrtovanje učne dejavnosti v prihodnosti, da bi tako zadostili zahtevam poklicev z višjim statusom. Nevodstveni in manj zahtevni poklici pa ponujajo manj nadzora nad

prihodnostjo, manj priložnosti za izobraževanje in v skladu s tem so tudi njihove ambicije na tem področju nižje (Bowles in Gintis, po Haralambosu, 1999).

Spremenljivka 'regija' ni bila zaznana kot dejavnik, ki zelo izrazito vpliva na vključenost preučevane populacije v programih neformalnega izobraževanja, je torej spremenljivka, ki ima pogojni vpliv. Bivati v določenih regijah je ovira samo za prebivalce nekaterih regij. Kot referenčna regija je bila v modelu določena obalno-kraška. Statistično pomembne razlike pa zaznamo pri notranjsko kraški regiji, ($p=0.000$), spodnje posavski regiji ($p = 0.007$) in pomurski regiji ($p = 0.021$). Manjše so statistične razlike v jugovzhodni Sloveniji ($p = 0.010$), osrednjeslovenski regiji ($p = 0.033$) in gorenjski regiji ($p = 0.029$). To pomeni, da je napovedna vrednost, da se bodo prebivalci teh regij izobraževali, večja glede na referenčno regijo.

7.5. Model logistične regresije: Izobraževalne ovire aktivne populacije

Nazadnje smo uporabili še dve logistični regresiji, v katero smo vključili naslednje neodvisne spremenljivke: spol, starost, izobrazba, državljanstvo, zaposlitveni položaj, vrsto zaposlitve, regijo in stopnjo urbanizacije in značilnosti zaposlitve (delovni položaj, nadurno delo, delo izven delovnega časa ipd.). Kot odvisni spremenljivki smo uporabili spremenljivki, ki sta bila navedeni najpogosteje: »Pomanjkanje interesa (starost)« in »Pomanjkanje časa«.

V prvem logistične modelu ($\chi^2 = 137,29$; $p < 0,001$), ki je predstavljen v preglednici 10 se je za statistično pomembne prediktorje izkazalo pet spremenljivk: starost, izobrazba, sobotno delo in delo doma. Rezultati potrjujejo ugotovitve bivariatnih analiz in kažejo, da je med izbranimi neodvisnimi spremenljivkami najpomembnejši dejavnik interes oz. njegovo pomanjkanje starost. Verjetnost izbora te ovire se glede na referenčno vrednost (starost od 55 do 65 let) zmanjšuje ($p < 0,001$). Obratno vpliva na oceno te ovire dosežena izobrazba. Logistični model kaže, da je v primerjavi z anketiranci, ki imajo dokončano katerikoli izobrazbo na terciarni stopnji ta ovira pomembnejša za anketirance, ki imajo srednješolsko izobrazbo, še bolj pa za tiste z dokončano ali nedokončano osnovno šolo ($p < 0,05$). Med statistično pomembnimi dejavniki najdemo še razliko med delovno aktivnimi in delovno neaktivnimi anketiranci (tistimi, ki so odgovorili, da so v tednu pred anketiranjem delali vsaj 1 uro) in tistimi, ki delajo tudi izven delovnega časa (ob sobotah in doma). Iz modela sledi, da so za udeležbo v izobraževanju bolj zainteresirani odrasli, ki so delovno aktivni ($p < 0,05$), ter občasno delajo ob sobotah ali doma ($p < 0,001$).

Preglednica 10: Logistična regresija dejavnikov, ki vplivajo na pomanjkanje interesa (ozi. starosti) na udeležbo v izobraževanju

Neodvisne spremenljivke	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Spol (ref: ženske)	,09	,07	1,75	,19	1,09
Starost (ref: 55-65 let)					
15-24 let	-,68	,25	7,05	,01	,51
25-39 let	-,86	,11	67,59	,00	,42
40-54 let	-,48	,10	25,30	,00	,62
Državljanstvo (ref: Ne)	,01	,28	,00	,97	1,01
Rojeni v Sloveniji (ref: Ne)	-,11	,13	,63	,43	,90
Zakonski stan (ref: Poročen/Izvenzak.)	-,06	,08	,45	,50	,94
Izobrazba (ref: VŠ ali več)					
Osnovna šola ali manj	,39	,17	5,49	,02	1,48
Srednja šola	,19	,07	6,73	,01	1,21
Urbanizacija (ref: redko poseljeno)	-,05	,07	,47	,50	,96
Delovno aktivni (ref: Ne)	,25	,11	4,79	,03	1,28
Glavni status (ref: drugi)	-1,43	,94	2,32	,13	,24
Vrsta zaposlitve (ref: določen čas)	-,01	,12	,01	,92	,99
Delovni položaj (ref: nevodstveni)	,05	,08	,46	,50	1,05
Delovnik (ref: skrajšani del. čas)	,07	,15	,21	,65	1,07
Delo izven del. časa (ref: Ne)	-,16	,09	3,02	,08	,85
Delo v izmenah (ref: nikoli)	-,16	,10	2,40	,12	,86
Delo v zvečer (ref: nikoli)	-,01	,10	,00	,95	,99
Delo v ponoči (ref: nikoli)	-,10	,12	,70	,40	,91
Delo ob sobotah (ref: nikoli)	-,26	,09	8,34	,00	,77
Delo ob nedeljah (ref: nikoli)	,12	,11	1,20	,27	1,12
Delo doma (ref: nikoli)	-,27	,09	9,99	,00	,76

Hi-kvadrat modela = 137,29; $p = 0,000$

Pseudo R-kvadrat = 0,039

n = 4.931

V drugem modelu, v katerem smo ugotavljali, katere značilnosti anketirancev najbolj vplivajo na oviro "Pomanjkanje časa" so statistično pomembni dejavniki samo trije: starost, delovna aktivnost in zaposlitev za polni delovni čas ($\chi^2 = 74,75; p < 0,001$).

Preglednica 11: Logistična regresija dejavnikov, ki vplivajo na pomanjkanje časa za udeležbo v izobraževanju

Neodvisne spremenljivke	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Spol (ref: ženske)	,08	,06	1,45	,23	1,08
Starost (ref: 55-65 let)					
15-24 let	,81	,23	12,05	,00	2,24
25-39 let	,49	,11	21,07	,00	1,63
40-54 let	,36	,10	13,23	,00	1,44
Državljanstvo (ref: Ne)	-,37	,26	2,00	,16	,69
Rojeni v Sloveniji (ref: Ne)	,05	,13	,15	,70	1,05
Zakonski stan (ref: Poročen/Izvenzak.)	,14	,08	3,14	,08	1,14
Izobrazba (ref: VŠ ali več)					
Osnovna šola ali manj	-,07	,16	,21	,65	,93
Srednja šola	-,01	,07	,02	,88	,99
Urbanizacija (ref: redko poseljeno)	,04	,06	,33	,57	1,04
Delovno aktivni (ref: Ne)	,32	,11	9,21	,00	1,38
Glavni status (ref: drugi)	,83	1,12	,55	,46	2,30
Vrsta zaposlitve (ref: določen čas)	,08	,11	,53	,47	1,08
Delovni položaj (ref: nevodstveni)	-,03	,07	,22	,64	,97
Delovnik (ref: skrajšani del. čas)	,45	,15	9,16	,00	1,56
Delo izven del. časa (ref: Ne)	-,13	,08	2,44	,12	,88
Delo v izmenah (ref: nikoli)	,01	,09	,01	,93	1,01
Delo v zvečer (ref: nikoli)	-,04	,09	,19	,66	,96
Delo v ponoči (ref: nikoli)	,00	,10	,00	,97	1,00
Delo ob sobotah (ref: nikoli)	,14	,08	2,67	,10	1,15
Delo ob nedeljah (ref: nikoli)	,01	,09	,01	,91	1,01
Delo doma (ref: nikoli)	,14	,08	3,34	,07	1,15

Hi-kvadrat modela = 74,75; $p = 0,000$

Pseudo R-kvadrat = 0,021

n = 4.814

Tudi v tem logističnem modelu ima starost najpomembnejši vpliv na oviro »Pomanjkanje časa«. Vpliv tega dejavnika je linearna ($p < 0,001$), kar pomeni da najbolj primanjkuje časa najmlajšim (od 15 do 24 let), najmanj pa najstarejšim v analizi (od 55 do 65 let). Razumljivo je, da imajo časovne težave pri odločanju za vključitev v izobraževalni program predvsem tisti odrasli, ki so polno zaposleni. Tako se v modelu kot statistično pomembna dejavnika kažeta že delovna aktivnost ($p < 0,001$) in polna zaposlitev ($p < 0,001$).

7.6. Sklepne ugotovitve

Rezultati te analize so pokazali, da so kot najpomembnejši dejavniki, ki napovedujejo vključenost populacije od 15 do 65 leta v programih formalnega izobraževanja naslednji: starost, zakonski stan, bivanje v določenih regijah, vrsta zaposlitve, nočno delo in delo doma. Večjo verjetnost, da se bodo udeleževali programov formalnega izobraževanja kažejo torej nižje starostne kategorije, prebivalci, ki glede na zakonski stan sodijo v kategoriji '*samski*' in tisti, ki imajo možnost za delo doma. Glede regionalne pogojenosti je analiza pokazala, da je najmanjša verjetnost, da se bodo v prihodnje udeleževali programov formalnega izobraževanja prebivalci koroške in gorenjske regije.

Najpomembnejši napovedovalci vključenosti populacije od 15 do 65 let v programih neformalnega izobraževanja so: končana formalna izobrazba, spol ter nekatere značilnosti dela. Bivanje v določenih regijah se kaže kot ovira prebivalcev le nekaterih regij. Večjo verjetnost, da se bodo v prihodnosti udeleževali programov neformalnega izobraževanja in usposabljanja kažejo odrasli, ki imajo vsaj srednješolsko izobrazbo. A bivariatna analiza je pokazala, da se meja premika in da postaja višješolska izobrazba tista, ki je temeljni dejavnik vključenosti v neformalnem izobraževanju. Enako pomemben dejavnik je tudi spol. Ženske se v večjem obsegu kakor moški vključujejo programov neformalnega izobraževanja. Glede na značilnosti dela pa so neformalnemu izobraževanju najbolj naklonjeni nadurno delo, možnosti za delo doma in položaj pri delu, ki zahteva večjo odgovornost pri odločanju. Torej, če je bivariatna analiza pokazala, da so standardne oblike dela bolj naklonjene višji izobraževalni vključenosti, je logistična regresijska analiza pokazala, da pri napovedovanju izobraževalne vključenosti pridobivajo manj standardne oblike dela vse večjo težo.

Rezultati naše analize kažejo, da se kot najpomembnejša ovira pri izobraževanju pri anketirancih, ki so sodelovali v ADS, kaže pomanjkanje interesa oz. razlogi povezani s starostjo. To oviro je

navedlo kar 41 odstotkov anketirancev. Sledi ji ovira "Pomanjkanje časa", frekvence ostalih ovir pa so nižje. Oviro "Ni interesa (starost)" težko interpretiramo, saj lahko zajema tako nemotiviranost za izobraževanje nasploh, nemotiviranosti, ki je posledica socialnega/kariernega položaja starejših odraslih, lahko pa tudi izobraževalno ponudbo, ki ni ustrezala potrebam anketiranca.

Kar zadeva primerjave po socio-demografskih kazalnikih med spoloma ni veliko razlik. Glavna razlika med moškimi in ženskami se kaže v družinskih obveznostih – ta ovira je veliko pomembnejša za ženske kot za moške. Predvsem mlajši anketiranci se izobraževanja niso mogli udeležiti zaradi pomanjkanja časa in prevelike zaposlenosti na delovnem mestu, starejši pa zaradi pomanjkanja interesa oz. razlogov povezanih s starostjo. Pri ostalih ovirah ni bilo videti linearnih povezav, čeprav so se vse razlike pokazale za statistično pomembne. Tudi primerjave s starostjo so pokazale na razlike, ki smo jih ugotovili že v prejšnjih raziskavah in sicer da predstavlja odraslim z višjo ali visokošolsko izobrazbo pomanjkanje časa in prevelika zaposlenost na delovnem mestu veliko večjo oviro kot odraslim z nižjo izobrazbo. Pri obeh ovirah je trend linearen. Obratna linearnost pa je značilna za oviri "Predrago izobraževanje" in "Ni interesa (starost)". Ti dve oviri najpogosteje navajajo anketiranci z dokončano osnovno šolo ali manj. Ostali dve kategoriji pa manj, čeprav je ta ovira še vedno najpogosteje navedena znotraj posamične izobrazbene kategorije. Zanimiv je tudi rezultat, da so odrasli z končano osnovno šolo pogosteje navajali zdravstvene razloge za neudeležbo v izobraževalnih programih.

Analiza je pokazala, da so največje razlike med zaposlenimi in brezposelnimi in upokojenimi pri ovirah, ki zadevajo čas za izobraževanje, ponudbo izobraževanja, pomanjkanje denarja, zdravstvenimi razlogi in pomanjkanjem interesa za izobraževanje. Zaposleni najpogosteje navajajo pomanjkanje časa in prezaposlenost, brezposelni pa pomanjkljivo ponudbo in predrago izobraževanje. Upokojencem so največjo težavo pri udeležbi v izobraževanju predstavljali zdravstveni razlogi in pomanjkanje interesa. Ali je ta interes povezan z pomanjkljivo ponudbo izobraževalnih programov za upokojence ali splošna nezainteresiranost za izobraževanje pa iz teh podatkov ni mogoče razbrati. Tudi naša analiza je pokazala, da je zaposlitveni status pomemben dejavnik, ki določa vrsto in intenzivnost posamezne ovire za posameznika. Rezultati kažejo, da je zaposlene in samozaposlene ovirala predvsem prevelika zaposlenost na delovnem mestu. Poleg pomanjkanja interesa za izobraževanje so kmetje med pomembnejšimi ovirami navajali tudi pomanjkanje ponudbe v njihovem kraju, oz. da je bila preveč oddaljeno od kraja bivanja. S pomanjkljivo ponudbo izobraževalnih programov so povezane slovenske regije. Analiza sicer ni pokazala izrazitih razlik med regijami po drugih ovirah, še posebej izrazita pa je razlika v

izobraževalni ponudbi. Ta je med anketiranci iz Pomurja omenjena petkrat pogosteje kot v drugih slovenskih regijah.

Logistični modeli so potrdili ugotovitve bivariatnih analiz. Rezultati so pokazali, da je bil med izbranimi neodvisnimi spremenljivkami najpomembnejši dejavnik interesa oz. njegovega pomanjkanja starost. Logistični model kaže, da je v primerjavi z anketiranci, ki imajo dokončano katerikoli izobrazbo na terciarni stopnji ta ovira pomembnejša za anketirance, ki imajo srednješolsko izobrazbo, še bolj pa za tiste z dokončano ali nedokončano osnovno šolo. Iz modela še sledi, da so za udeležbo v izobraževanju bolj zainteresirani odrasli, ki so delovno aktivni, ter občasno delajo ob sobotah ali doma. V drugem logističnem modelu, v katerem smo ugotavljali katere značilnosti anketirancev najbolj vplivajo na oviro "Pomanjkanje časa", so statistično pomembni dejavniki samo trije: starost, delovna aktivnost in zaposlitev za polni delovni čas. Najbolj primanjkuje časa najmlajšim (od 15 do 24 let), najmanj pa najstarejšim v analizi (od 55 do 65 let). Razumljivo je, da imajo časovne težave pri odločanju za vključitev v izobraževalni program predvsem tisti odrasli, ki so polno zaposleni. Tako se v modelu kot statistično pomembna dejavnika kažeta že delovna aktivnost in polna zaposlitev.

8. Sklepne ugotovitve in predlogi

V Memorandumu o vseživljenjskem učenju se izpostavlja, da današnji trgi dela zahtevajo nenehne spreminjajoče se profile spretnosti, kvalifikacij in izkušenj (2000). Vrzeli v spretnostih ali neprimernih spretnostih in kompetenc, predvsem v informacijsko komunikacijski tehnologiji, so splošno spoznane kot eden izmed pomembnih razlogov, zakaj so stopnje brezposelnosti trdovratne na določenem območju, industrijskih vejah in za prizadete družbene skupine.

'Tistim, ki iz katerikoli razlogov niso dosegli praga ustreznih temeljnih spretnosti in kompetenc, morajo biti nenehno ponujane možnosti, da to store, ne glede na to, kako pogosto jim to ni uspelo ali kako pogosto niso izkoriščali tega, kar jim je bilo ponujeno.'

Analize podatkov o gibanjih na trgu dela (Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, 2001, Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere, 2004, Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije, 2011) so pokazale, da zaznamujejo značilnosti aktivnega prebivalstva, predvsem pa zaposlenih, visoko polarizacijo v znanjih, spretnostih in kompetencah in da se oblikujejo segmenti zaposlenih, ki ne ponujajo potenciala za nadaljnje razvijanje znanja, temeljnih spretnosti in kompetenc. Za njih je značilno tudi, da se težje prilagajajo novonastalim gospodarskim in družbenim razmeram ter da najpogosteje sodijo v skupino brezposelnih.

Predmet tega proučevanja so motivacije in ovire, ki ustvarjajo pogoje ali onemogočajo / preprečujejo pridobivanje in uporabo znanja, spretnosti in kompetenc zaposlenih. Izhodiščna predpostavka je, da je proces izobraževanja in pridobivanja znanja, spretnosti in kompetenc funkcionalno vezan in utemeljen v spodbudah in ovirah, ki jih ponujajo različne ravni na trgu dela.

Preučevani viri so pokazali, da je za odpravljanje ovir treba upoštevati vse tri ravni odločanja, in sicer ravni posameznikov, ki se zaradi svojih potreb in zahtev želijo udeležiti izobraževanja; ravni izobraževalnih organizacij, ki razvijajo in ponujajo izobraževalne programe in sistemske ravni, ki regulirajo področje in vzpostavljajo odnos med povpraševanjem in izobraževalno ponudbo ter interakcijo med posameznikom in izobraževalno organizacijo. Zaradi finančnih omejitev smo se v nalogi osredotočili predvsem na tretjo in delno na prvo raven.

Za statistične analize smo uporabili bazo Eurostat (2011) oziroma Ankete o delovni sili za leto 2012. Anketa o delovni sili je anketa, s pomočjo katere se spremlja podatke o značilnostih trga

dela. Izvaja se neprekinjeno skozi celo leto, podatke pa SURS objavlja četrtno. V anketni vzorec so vključeni prebivalci Slovenije, ki so razvrščeni med delovno aktivne, brezposelne ali neaktivne osebe glede na njihovo aktivnost v tednu pred anketiranjem SURS (2009). Pri oblikovanju baze smo želeli v analizo vključiti samo aktivno prebivalstvo, zato smo v bazi pustili samo anketirance od 15 do 65 leta starosti in izključili tiste, ki so odgovorili, da so dijaki oz. študenti ter se šolajo redno.

Izobraževanje in usposabljanje aktivnega (predvsem delovno aktivnega prebivalstva) je pretežno odvisno od socio-demografskih lastnosti in položaja na trgu dela.

Kot najbolj prikrajšane kategorije so bile prepoznane v tem oziru pri *formalnem izobraževanju* kategorije 'višja starost', 'zakonski stan' in 'značilnosti zaposlitve', delno pa tudi 'bivanje v določenih regijah'. Logistična regresija je pokazala, da so skupine, ki bodo tudi v prihodnje lahko izobraževalno prikrajšane, skupine starejših, tisti, ki so poročeni oziroma živijo v izven zakonski skupnosti, zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih, tisti, ki imajo nižjo odgovornost nadzora in upravljanja ter skupine v zaposlitvenih aranžmajih, ki so manj fleksibilni in onemogočajo delo doma. Najmanjša verjetnost, da se bodo udeležili programov formalnega izobraževanja, je ugotovljena pri prebivalcih Koroške in Gorenjske regije.

Ključni napovedovalci vključenosti v neformalnem izobraževanju so 'dokončana formalna izobrazba', 'spol' ter 'nekateri značilnosti dela'. V tem oziru imeti manj kot srednješolsko izobrazbo, 'biti moški' ter 'nekateri značilnosti dela' (delovno mesto z nižjo odgovornostjo nadzora in upravljanja, delovni čas, ki se ne prilagaja potrebam zaposlenih in manj zahtevno delo) so ovira pri neformalnem izobraževanju.

Komparativna analiza je pokazala, da so v izbranih evropskih državah standardni dejavniki, ki najbolj vplivajo na izobraževanje kot spodbuda oziroma ovira, starost, izobrazba in rojstvo v državi zunaj EU. To velja tako za evropske države kot za Slovenijo. Razlike so očitne predvsem glede na zakonski stan. V Sloveniji v izobraževanju, tako v formalnem kot v neformalnem izrazito prednjačijo samski, v izbranih državah EU pa poročeni. Razlogi za izrazito privilegiranost samskih pri izobraževanju v Sloveniji so različni. Predvidevamo, da je eden od razlogov tudi manjša ponudba podpornih dejavnosti v Sloveniji, kot so jo v večini držav EU deležni poročeni. O tem lahko sklepamo tudi iz demografskih trendov, kjer analitiki (Europa Press Relasis Rapid, 2005) med poglavitne družbene dejavnike nizke rodnosti, poleg drugih (npr. neugodna stanovanjska politika) prištevajo prav neugoden položaj staršev, predvsem mater na trgu dela oz. nezdržljivost kariere in starševstva. Z ukrepi politike prožne varnosti naj bi predvsem skozi

organizacijske vidike dela (npr. prožnejši delovni čas, delo na domu, izobraževanje v času, ko podjetje deluje z zmanjšanim obsegom) pomagali zaposlenim, ki morajo skrbeti za družino, pri njihovem kariernem razvoju in tako tudi pri lažnejšem vključevanju v izobraževanje.

K dejavnikom, ki prispevajo k vključevanju v izobraževanju, lahko umestimo tudi državo rojstva. Priseljenci se manj pogosto vključujejo v izobraževanje kot rojeni v Sloveniji. Pri tem je seveda pomembno premisliti, kaj je ključni dejavnik manjšega vključevanja pri priseljenih oz. ali gre pri njihovem vključevanju tudi za vpliv nekaterih drugih dejavnikov, kot je denimo izobrazba, delovni čas in podobno, za katere ugotavljamo, da imajo pomemben vpliv na udeležbo. Nekatere raziskave (PISA 2006, 2007) kažejo, da so uspehi otrok priseljencev v branju, matematiki in naravoslovju slabši od tistih, ki jih dosegajo domači učenci. Ta podatek opozarja na slabšo pismenost njihovih staršev, iz česar moremo z veliko gotovostjo tudi sklepati, da je slabša udeležba priseljencev v izobraževanju tudi posledica njihove v poprečju slabše izobraženosti in pismenosti.

Statistična analiza ovir v ADS v letu 2012 je pokazala, da se anketiranci v Sloveniji ne izobražujejo v glavnem zaradi pomanjkanja interesa oz. razlogov, ki so povezani s starostjo. To oviro je navedlo kar 41 odstotkov anketirancev. Sledi ji ovira "Pomanjkanje časa", ki jo navaja 27 odstotkov anketirancev, frekvence ostalih ovir pa so nižje. Iz podatkov ne moremo razbrati, katere vidike vključuje glavna ovira, saj lahko zajema tako nemotiviranost za izobraževanje nasploh, nemotiviranost, ki je posledica socialnega ali kariernega položaja starejših odraslih, lahko pa je posledica izobraževalne ponudbe, ki ni ustrezala potrebam anketiranca. V naši analizi se je pokazala statistično pomembna odvisnost med udeleženo v izobraževanju in delovnim časom. Zaposleni, ki opravljajo izmensko, nočno, sobotno in nedeljsko delo se izobražujejo manj kot zaposleni, ki delajo le v eni izmeni.

Kar zadeva primerjave po socio-demografskih kazalnikih med spoloma ni veliko razlik. Glavna razlika med moškimi in ženskami se kaže v družinskih obveznostih – ta ovira je veliko pomembnejša za ženske kot za moške. Kljub vsemu pa pri aktivnem prebivalstvu v Sloveniji lahko ugotovimo, da se ženske v izobraževanje vključujejo pogostejše od moških. Tudi tukaj ne moremo z zanesljivostjo reči, ali na to vpliva višja motivacija žensk za izobraževanje, ali pa je to posledica nekaterih drugih značilnosti, ki še razlikujejo žensko populacijo od moške (npr. stopnje izobrazbe).

Predvsem mlajši anketiranci se izobraževanja niso mogli udeležiti zaradi pomanjkanja časa in prevelike zaposlenosti na delovnem mestu, starejši pa zaradi pomanjkanja interesa oz. razlogov povezanih s starostjo.

Anketirancem z višjo ali visokošolsko izobrazbo predstavlja pomanjkanje časa in prevelika zaposlenost na delovnem mestu veliko večjo oviro kot odraslim z nižjo izobrazbo. Pri obeh ovirah je trend linearen. Obratna linearnost pa je značilna za oviri "Predrago izobraževanje" in "Ni interesa" (starost). Ti dve oviri najpogosteje navajajo anketiranci z dokončano osnovno šolo ali manj. Ostali dve kategoriji pa manj čeprav je ta ovira še vedno najpogosteje navedena znotraj posamične izobrazbene kategorije.

Analiza je pokazala, da so največje razlike med zaposlenimi in brezposelnimi in upokojenimi pri ovirah, ki zadevajo čas za izobraževanje, ponudbo izobraževanja, pomanjkanje denarja, zdravstvenimi razlogi in pomanjkanje interesa za izobraževanje. Zaposleni najpogosteje navajajo pomanjkanje časa in prezaposlenost, brezposelni pa pomanjkljivo ponudbo in predrago izobraževanje. Upokojencem so največjo težavo pri udeležbi v izobraževanju predstavljali zdravstveni razlogi in pomanjkanje interesa. Poleg pomanjkanja interesa za izobraževanje so kmetje med pomembnejšimi ovirami navajali tudi pomanjkanje ponudbe v njihovem kraju, oz. da je bilo preveč oddaljeno od kraja bivanja.

Analiza sicer ni pokazala izrazitih razlik med regijami po drugih ovirah, še posebej izrazita pa je razlika v izobraževalni ponudbi. Ta je med anketiranci iz Pomurja omenjena petkrat pogosteje kot v drugih slovenskih regijah.

Pri oblikovanju spodbud za izobraževanje je treba vsekakor upoštevati Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih (Ivančič, idr. 2007). V gradivu je predlaganih 5 smernic: ustrezna promocijska dejavnost, razvijanje strategij in prijemov za prepoznavanje primanjkljajev, izboljšanje dostopnosti, razvijanje in izvajanje programov in dejavnosti ter vpeljevanje spodbud za izobraževanje in usposabljanje. Ob tem je treba upoštevati tudi specifične sedanjega razvoja ter manj ugodnih razmer na trgu dela.

Izsledki te raziskave nakazujejo specifične smernice in ukrepe, ki bi jih bilo treba sprejeti zato, da bi se izboljšala organiziranost, kakovost in učinkovitost izobraževanja. Tudi ta raziskava je identificirala neenakomerno povpraševanje aktivne populacije po izobraževanju in usposabljanju.

Ustrezno usposobljeni in kvalificirani prebivalci so ključni dejavnik razvoja, konkurenčnosti in uspešnosti podjetij ter drugih javnih in zasebnih organizacij v družbi. Hkrati jim ustrezna znanja,

spretnosti in kompetenc omogočajo, da se lažje prilagajajo na trgu dela in razvoju tehnologije. A izobraževanje in usposabljanje je treba ponuditi različnim skupinam, predvsem pa tistim, ki so ga najbolj prikrajšani in bi od njega imeli največ koristi. V gradivu so bili prikazani nekateri primeri dobre prakse v skandinavskih državah, Franciji in držav ob Baltiškem morju. Primeri ilustrirajo strategije in pristope prepoznavanja izobraževalno prikrajšane delovno aktivne in tiste, ki dosegajo najnižje ravni pisnih spretnosti in kompetenc. Sploh za skandinavske države je značilno, da sta izobraževanje (formalno in neformalno) in usposabljanje ponujena vsem zaposlenim, in da delodajalci celo bolj podpirajo zaposlene na manj zahtevnih delovnih mestih.

Zato, da bi delodajalci povečali vlaganje v formalno in neformalno izobraževanje zaposlenih nasploh in predvsem prikrajšanih zaposlenih, bi morale biti zagotovljene finančne spodbude – npr. davčne olajšave za vlaganje v te skupine. Poleg neposrednih finančnih spodbud bi morala politika, ki ureja trg dela z določenimi ukrepi, spodbujati tudi delodajalce, da omogočijo izobraževanje med delovnim časom in sofinanciranje stroškov izobraževanja. Omogočiti bi bilo treba brezplačno oz. delno sofinancirano izobraževanje za skupine odraslih, ki jim je strošek izobraževanja previsok. V to skupino spadajo starejši, odrasli z nizko izobrazbo, brez zaposlitve oz. zaposleni na nezahtevnih delovnih mestih.

Delovna mesta bi morala biti zasnovana tako, da spodbujajo pridobivanje in uporabo kompleksnih znanj, spretnosti in kompetenc, kar naj bi veljalo tudi za manj zahtevna delovna mesta. Dosedanje raziskave so pokazale, da le pristopi, ki vključujejo celotno vertikalno delovnih mest omogočajo zaposlenim, da spoznavaajo svoje sposobnosti, da so motivirani za njihovo izpopolnjevanje in da imajo hkrati več priložnosti za karierni in osebni razvoj (Mirčeva, 2011). Po drugi strani pa je pomembno poskrbeti za nove oblike učenja in izobraževanja, ki so tesneje povezana z delom v organizaciji in učenjem na delovnem mestu.

Mednarodna primerjava je pokazala, da so bili z vidika časovne organiziranosti izobraževanja povprečni evropski podatki bolj ugodni za uresničevanje izobraževalnih potreb zaposlenih kot slovenski. Slaba polovica delodajalcev v evropskih državah ustvarja možnosti za izobraževanje samo ali večinoma med delovnim časom, delež tistih delavcev, ki se izobražuje izključno zunaj delovnega časa, pa ne presega 5 %. V Sloveniji ni tako. Delež zaposlenih, ki se je izobraževal samo ali večinoma med delovnim časom, dosega dosti nižjo vrednost kot povprečje evropskih držav. Delež tistih, ki so se izobraževali samo zunaj delavnega časa, je skoraj dvakrat višji kot v večini evropskih držav. Ta izid kaže, da izobraževanje, ki poteka predvsem v prostem času,

močno vpliva na osebno življenje, še posebej družinsko. Da bi lahko bolje usklajevali družino, delo in izobraževanje, bi morala biti delovni čas in delovni proces organizirana bolj fleksibilno ter omogočiti izobraževanje tudi v delovnem času. Nekatere že sprejete pobude, denimo 'uravnoteženost delovnega-družinskega življenja', vlagatelji v ljudi', 'menjava delovnih mest' bi bile lahko koristne v tem oziru. V okviru tega je treba omogočiti različne podporne dejavnosti. Ta ovira je pomembna predvsem za ženski del populacije.

Tudi ukrepi politike prožne varnosti, pri katerih poglavitni steber predstavlja prav vključenost aktivnega prebivalstva v izobraževanje, pri tem ponuja vrsto organizacijskih ukrepov. Tak je na primer prožnejši delovni čas, delo na domu, ki naj zaposlenim, (predvsem tistim, ki imajo družino) olajšajo usklajitev delovnih in drugih življenjskih nalog, med katerimi ima pomembno mesto tudi izobraževanje. Dostopnost do izobraževanja bi delodajalci svojim zaposlenim lahko izboljšali tudi skozi bolj strateško načrtovanje izobraževanja. Po eni strani s strateškim vodenjem kariernega načrtovanja, ki vključuje vse zaposlene, po drugi strani pa tudi z načrtovanim izmenjevanjem časa in delovnih vlog, v katerem delavci izstopijo iz delovnega procesa in se vključijo v izobraževanje, pri tem pa se na njihovo delovno mesto vključi nekdo drug. Ta model (angl. job rotation) se je kot uspešen izkazal predvsem na Danskem, medtem, ko v Sloveniji z njim še nimamo obsežnejših neposrednih izkušenj. S spremenjeno delovno zakonodajo, z ustreznim povezovanjem med deležniki, ki se kaže tudi pri zagotavljanju denarne podpore, bi bilo ta ukrep smiselno vpeljati tudi v Sloveniji.

Tudi čas, ko zaposleni nimajo dela bi bilo smiselno izkoristiti za izobraževanje delavcev. V poročilu o uresničevanju ukrepov povezanih s strategijo prožne varnosti ugotavljajo (Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti, 2007), da veliko težav pri izpeljevanju prožne varnosti izhaja iz necelovitosti izvajanja njenih načel. Tako podjetja, ki zaradi pomanjkanja dela, skrajšajo delovni čas, pogosto ne poskrbijo, da bi se zaposleni v obdobju, ko ni dela, dejavno usposabljali in izobraževali skladno z načrti razvoja podjetja. Na drugi strani pa tudi zaposleni, predvsem ogroženi z brezposelnostjo, izobraževanja in usposabljanja ne prepoznavajo kot dejavnika, ki bi jim lahko pomagal pri napredovanju ali jim pomagal ohraniti ali pridobiti zaposlitev, zaradi česar je njihova motivacija za izobraževanje slaba.

Posebno skrb bi bilo potrebno nameniti osveščanju (in animiranju) delavcev o pomenu novega znanja in vseživljenjskega učenja. V tem smislu bi bilo potrebno okrepiti predvsem svetovalno delo v podjetjih, ki ga tudi na področju izobraževanja, večinoma opravljajo kadrovske službe.

Karierno svetovanje zaposlenim in prepoznavanje njihovega neformalno pridobljenega znanja (npr. z opazovanjem na delovnem mestu, izdelavo portfolija) lahko pripomore tudi k odkrivanju priložnosti za učenje v podjetju, prepoznavanju učnih virov in posledično tudi k razvoju novih oblik in metod učenja (učenje na delovnem mestu, učenja s pomočjo sodobnih informacijsko komunikacijskih tehnologij, tutorstva, mentorstva, študijskih krožkov), ki zaposlenim olajša udeležbo v izobraževanju in tako spodbuja kulturo učeče se organizacije. Razen tega je pomembno, da se podjetja pri zagotavljanju izobraževanja povezujejo tudi z izobraževalnimi in drugimi organizacijami. V prizadevanju za kakovostno izobraževanje je pomembno, da se podjetja povezujejo tudi z razvojnimi in izobraževalnimi organizacijami. Potrebe podjetij po izobraževanju lahko spodbudijo tudi povezovanje med izobraževalnimi organizacijami samimi. Primer dobre prakse takega povezovanja predstavlja primer Dualni model poklicnega usposabljanja za srednja in mala podjetja v državah ob Baltiškem morju, ki ga opisujemo v našem poročilu. V tem primeru je zaposlenim omogočeno, da se ob sodelovanju podjetja z različnimi deležniki (med drugimi tudi z univerzo) izobražujejo na vedno višjih ravneh znanja. Višje ravni znanja zaposlenemu omogočajo tudi zasedanje zahtevnejših položajev v podjetju. Podjetje pa tako izboljšuje kakovost znanja zaposlenih in tako dodaja vrednost podjetju, izboljšuje inovativnost, pa tudi pripadnost zaposlenih podjetju.

Pomembna izobraževalna ovira aktivnega prebivalstva je pogosto posledica pomanjkanja poprejšnjih kompetenc, ki bi bile potrebne za nadaljevanje izobraževanja in usposabljanja. Gre predvsem za programe, v katerih bi si posamezniki izboljšali temeljne zmožnosti. V ta proces bi se morali poleg podjetij vključiti tudi drugi socialni partnerji, med katerimi imajo država, lokalna skupnost pa tudi sindikati pomembnejšo vlogo. Kot primer dobre prakse na tem področju učenja v našem poročilu navajamo francoski Permanentni forum o dobri praksi promoviranja prednosti učenja odraslih, ki ga koordinira Francoska nacionalna agencija za pismenost (ANLCI). Načrtno promoviranje prednosti učenja odraslih za pismenost daje v sodelovanju s podjetji, lokalno skupnostjo in vsemi pomembnejšimi ministrstvi v državi odlične rezultate.

Pri tem ima pomembno vlogo država in njene politike na področju socialnega varstva in izobraževanja. Nekatere ugotovitve raziskovalcev (Desjardins idr. 2006; Rubenson 1997; Rubenson 2004; Rubenson 2006 v Čelebič idr., 2011) opozarjajo na razlike med nordijsko, osrednje evropsko skupino držav in drugimi evropskimi državami. Te razlike lahko izhajajo iz

neustrezne izobraževalne politike držav, ki bolj podpira formalno, kot neformalno izobraževanje. Skandinavske države, ki so na lestvici družbene blaginje uvrščene med najvišje, vlagajo veliko več kot denimo južnoevropske države v podporo neformalnega (splošnega) izobraževanja. S tem so si zagotovile ustrezen delež (učno) dejavnih prebivalcev in posledično višjo kulturo in kakovost bivanja. V nasprotju s tem pa v južnoevropskih državah in tudi v državah kontinentalne Evrope in v večini anglosaksonskih držav večino izobraževanja odraslih financirajo delodajalci, ki pa dajejo prednost bolj privilegiranim skupinam prebivalstva, ki tako tudi bolj vplivajo na izobraževalno ponudbo.

Potrebno bi bilo še v večji meri kot do sedaj poskrbeti za spodbude za povečanje ponudbe izobraževanja, ki bi bila bolj prilagojena interesom ali potrebam različnih ciljnih skupin odraslih - predvsem starejšim in odraslim z nižjo izobrazbo in znotraj teh predvsem priseljencem. Upoštevajoč demografska gibanja, pa tudi neskladnosti na trgu dela med potrebami in usposobljenostjo delovne sile predstavljajo prav ti pomemben delovni potencial, ki ga je mogoče uresničiti skozi ustrezne politike izobraževanje.

Posebno skrb je torej potrebno posvetiti socio-kulturni animaciji najmanj motiviranih in najbolj prikrajšanih za izobraževanje. Okrepiti je potrebno mrežo organizacij, ki izvajajo andragoško svetovanje (svetovanje za izobraževanje) in ponudbo programov za izboljšanje temeljnih zmožnosti in pridobitev poklicne usposobljenosti pri najmanj izobraženih plasteh aktivnega prebivalstva. Zelo pomemben vidik je medsebojno povezovanje različnih deležnikov, ki omogoči, da se v izobraževanje vključi več ljudi. Medsektorsko in medorganizacijsko sodelovanje je pri tem ključnega pomena, saj omogoča sinergijo med izobraževalnimi organizacijami, delodajalci in socialnimi partnerji.

Izvedbo izobraževanja (v smislu izobraževalnih metod, vsebin in oblik izobraževanja) je potrebno čim bolj prilagoditi odraslim udeležencem glede na njihove potrebe, ki izvirajo iz njihovih značilnosti kot so starost, izobrazba in predhodne delovne in življenjske izkušnje. Tu je potrebno poudariti, da imajo pri tem odločilno vlogo ustrezno usposobljeni izobraževalci. Načrtno usposabljanje ključnih kadrov za andragoško delo je pomemben ukrep, ki lahko izboljša in pospeši uresničevanje vseh predhodno navedenih ukrepov. Potrebno je raziskovalno in razvojno delo na tem področju, priprava in izvedba usposabljanja izobraževalcev za ugotavljanje potreb in interesov teh skupin ter uporabo sodobnih oblik in metod učenja in poučevanja. Posebno skrb je

potrebno nameniti usposabljanju andragoških delavcev za uporabo sodobnih metod poučevanja podprtih z IKT in ravnanja z različnimi viri in različnimi oblikami znanja.

Potrebno bi bilo povečati dostopnost izobraževanja z razvojem fleksibilnih oblik izobraževanja in usposabljanja, še posebej e-izobraževanja. Tako bi lahko v izobraževanje pritegnili posameznike, ki se sicer organiziranih oblik izobraževanje ne udeležujejo.

9. Viri in literatura

Akcijski načrt za izobraževanje odraslih. Za učenje je vedno pravi čas. (2007). Sporočilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij Bruselj, 27.9.2007 COM(2007) 558 konč. Pridobljeno september 2012 s strani, <http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/grundtvig/gradivo/Akcijski%20nacrt%20Za%20ucenje%20je%20vedno%20pravi%20cas.pdf>

Action Plan on Adult Learning: Achievements and Results 2008-2010. Commission staff working paper. (Brussels, 1.3.2011). European Commission. Pridobljeno september 2012 s strani <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st07/st07169.en11.pdf>

Allingham, M. (2002). *Choice Theory: A very short introduction*. London: Oxford Press.

An updated strategic framework for European cooperation in education and training. (Brussels 16.12.2008). COM 2008 865 final. Pridobljeno september 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0865:FIN:EN:PDF>

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd Edition. Chicago, London: The University of Chicago Press.

Beltram, P., Žalec, N., Mirčeva, J., Turk, A. (2014). *Formalno izobraževanje odraslih v Sloveniji. Odrasli v srednješolskem izobraževanju – položaj, kakovost, bodočnost*. Zbirka Študije in raziskave 17. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Boeren, E., Nicaise, J., Baert, H. (2010). *Theoretical Models of Participation in Adult Education: the Need for an Integrated Model*. International journal of lifelong education. Vol. 29(1), pp. 45-61.

Boshier, R. (1973). *Educational participation and dropout. A theoretical model*. Adult Education, 23(4), 255-282.

Brenk, E. (2012). *Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2012/2013*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Carica, G., G. *A Framework Analysis of European Labour Market Policies*. Pridobljeno september 2012 s strani

http://www.researchgate.net/publication/50924707_A_FRAMEWORK_ANALYSIS_OF_EUROPEAN_LABOUR_MARKET_POLICIES

Carp, A., Peterson, R. in Roelfs, P. (1973). *Learning Interests and Experiences of Adult Americans*. Educational Testing Service, Berkeley, CA.

CEDEFOP. Pridobljeno september 2012, s strani

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx>

CLA World Factbook and Other Sources, Slovenia Economy. (2010). Pridobljeno september 2012 s strani

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/si.html>

Commission Staff Working Document – SEC (2009) 1598 final. (Brussels, 25.11.2009). European

Commission. Pridobljeno september 2012 s <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/dossier.do?code=COM&year=2009&number=0640>

Conclusions from the first European Business Forum on Vocational Training. (Brussels, 2011). European

Commission. Pridobljeno oktober 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/conclusions_en.pdf

Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States. Meeting within

the Council, of 12 May 2009 on enhancing Partnerships between education and training institutions and social partners, in particular employers, in the context of lifelong learning. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/council0509_en.pdf

Council Conclusions of May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (ET2020) (Official Journal C 119 of 28.5.2009) (11.9.2012).

Council conclusions of the 11 May 2010 on the social dimension of education and training (2010/

135/2). (26.5.2010). The Official Journal of European Union. Pridobljeno september 2012 s strani

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:EN:PDF>

Council Recommendation on Slovenia's 2012 National Reform Programme and Delivering a Council

Opinion on Slovenia's Stability Programme for 2012-2015, Brussels, COM (2012) 327 final.

Pridobljeno september 2012 s strani

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_slovenia_en.pdf

Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners. Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.

Čelebič, T., Drofenik, O., Ivančič, A., Jelenc Krašovec, S., Mohorčič Špolar, V.A., Zver, E. (2011). *Izobraževanje odraslih v Sloveniji – stanje in izživi*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Danish Technological Institute and GHK. (2012) European Business Forum on Vocational Training. *Challenges and trends in continuing development of skills and career development of European workforce*. Survey Report. Brussels: European Commission.

Deshler, D. (1996). *Participation: Role of Motivation*. In: *International Encyclopedia of Adult Education and Training* (edd. Tuijnman). OECD, Pergamon, Paris.

Desjardins, R., Rubenson, K., Milana, M. (2006). *Unequal Chances to Participate in Adult Learning: International Perspectives*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.

Dual Vocational Training for SMES in the Baltic Sea Region. Pridobljeno oktober 2012 s strani <http://www.dual-training.eu>

Ekonomsko ogledalo, junij 2012, številka 6, let. XVIII, UMAR.

Enoten postopek za pridobitev dovoljenja za bivanje in delo. (Bruselj, 17.8.2012). Uradni list Evropske unije, C 247 E/42. Pridobljeno december 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:247E:0042:0054:SL:PDF>

Esping Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Policy Press.

EU Employment and Social Situation Quarterly. Review, June, 2012. Pridobljeno september 2012 s strani <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7830&langId=en>

Europa 2020 in Slovenia. European Commission. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/slovenija/index_en.htm

Europa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Evropska komisija, Bruselj, 2010. COM (2010) 2020 konec. Pridobljeno junij 2013 s strani http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf

Europa Press Relasis Rapid (17. 3. 2005). *Europe's population is getting older. How will this affect us and what should we do about it?* Pridobljeno oktober 2012 s strani http://europa.eu/rapid/press-release_IP-05-322_en.htm?locale=en

European Business Forum on Vocational Training. *Challenges and trends in continuing development of skills and career development of the European workforce*. Programme. (2012). Brussels: European Commission.

European Commission (2008). *The LIME Assessment Framework (LAF)*, European Economy, Occasional papers, no 41, October 2008.

European Commission (2010). *A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, Brussels, 3.3.2010. COM (2010) 2020.

European Commission (2010). *Employment in Europe 2010*, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, November 14.

European Commission (2010). *New Skills for New Jobs*, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, February, 2010.

Eurostat. (2007). *Anketa o izobraževanju odraslih*. Bruselj: Eurostat.

Eurostat. (2011). *Anketa o izobraževanju odraslih*. Bruselj: Eurostat.

Eurydice (2011). *Adults in Formal Education: Policies and practices in Europe*. Pridobljeno december 2013 s strani

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice./documents/thematic_reports/128EN.pdf

Eurydice. (2011). *Odrasli v formalnem izobraževanju: politike in prakse v Evropi*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Evropa 2020: *Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. Pridobljeno 3. oktober 2012 s strani

http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf

Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK). (2009). Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Pridobljeno september 2012 s strani

http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_sl.pdf

Geffroy, M.T. (2012). *Promoting equal access for everyone to reading, writing and the basic skills*.

Prispevek predstavljen leta 2012 na European Business Forum on Vocational Training.

Pridobljeno september 2012 s strani

<http://ec.europa.eu/education/adult/doc/conf12/geffroy.pdf> in <http://www.anlci.gouv.fr>

Green Paper "Confronting demographic change: a new solidarity between the generations". Commission of European Communities. Brussels, 16.3.2005 COM(2005) 94 final. Pridobljeno oktober 2012 s strani http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2005/com2005_0094en01.pdf

Haralambos, M., Holborn, M. (1999). *Sociologija*. Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.

Ignjatovič, M. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Znanstvena knjižnica 47. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

ILO (1999): *World Employment Report 1998–99*. Geneva: International Labour Organisation.

Informacije institucij in organov Evropske unije. (2009). *Sklepi Sveta Evropske unije in*

predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, z dne 26. novembra 2009 o izoblikovanju vloge izobraževanja v brezhibno delujočem trikotniku znanja. Uradni list Evropske unije (2009/C 302/03). Pridobljeno september s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0003:0005:SL:PDF>

Informacije institucij in organov Evropske unije. (2009). *Sklepi Sveta Evropske unije z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju* („ET 2020“). Uradni list Evropske unije (2009/C 119/02). Pridobljeno oktober 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:SL:PDF>

Informacije institucij, organov, uradov in agencij evropske unije (2011). *Sklepi Sveta Evropske unije o vlogi izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju strategije „Evropa 2020“.* Uradni list Evropske unije (2011/C 70/01). Pridobljeno september 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:SL:PDF>

Informacije institucij, organov, uradov in agencij Evropske unije. (2010). *Sklepi Sveta Evropske unije z dne 11. maja 2010 o socialni razsežnosti izobraževanja in usposabljanja.* Uradni list Evropske unije (2010/C 135/02). Pridobljeno september 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:SL:PDF>

Ivančič, A., Drofenik, O., Možina, E. (2007). *Smernice strategije razvoja temeljnih spretnosti zaposlenih.* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Ivančič, A., Mirčeva, J., Mohorčič-Špolar, V. A. (2008). *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju.* Projekt Lifelong Learning. (Interno gradivo ACS).

Izhodišča za pripravo Strategije razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020, predlog za obravnavo, št. 007-15/2012/109. Pridobljeno september 2013 s strani <http://www.rra-koroska.si/files/SRSizhodka1.pdf>

Izhodišča za socialni sporazum 2012 -2017. Pridobljeno oktober 2013 s strani http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Socialni_sporazum/120403IzhodkaSP_2012-2016.pdf

Izobraževanje in usposabljanje 2010. (2009). Bruselj, z dne 25.11.2009 (COM(2009)640 konč.).

Pridobljeno oktober 2012 s strani

<http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0640:FIN:SL:PDF>

Javrh, P.(ur.). (2011). *Obrazji pismenosti*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Johnstone, J. W. C. in Rivera, R. J. (1965). *Volunteers for learning: A study of the educational pursuits of American adults*: Aldine Pub. Co.

Jung, J. C. in Cervero, R. M. (2002). *The social, economic and political contexts of adults' participation in undergraduate programmes: a state-level analysis*. International Journal of Lifelong Education, 21(4), 305-320.

Kajzer, A. (2011). *Vpliv gospodarske krize na trg dela ter pomen izobraževanja in usposabljanja*. V: J. Mirčeva (ur.). *Gospodarstvo v recesiji in IO*. Zbornik prispevkov 15. Andragoškega kolokvija. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, str. 22-36.

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2013). Pridobljeno september 2013 s strani

http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/

Key competences for a changing world. Progress towards the lisbon objectives in education and training. Analysis of implementation at the European and national levels. (2009). Brussels, 25.11.2009. SEC(2009) 1598 final. Pridobljeno oktober 2012 s <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009SC1598:SL:NOT>

Komprej, M., Čelebič, T. (2010). *Vpliv recesije na izobražbeno strukturo brezposelnih in predlagani ukrepi*, raziskovalno poročilo, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, Ljubljana.

Kranjc, A. (2009). *»Izobraževanje odraslih v času gospodarskih izživov«*, plenarno predavanje na posvetu, Maribor.

Krek, J., Metljak, M. (ur.). (2011). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Zavod za šolstvo.

Letni program izobraževanja odraslih R. Slovenije za leto 2013. Ministrstvo za izobraževanje, znanost

in šport, Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno s strani http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Letni_program_izobrazevanja/LPIO13_sprejet.pdf

Lisbon Strategy evaluation document. Commission staff working document. European Commission. SEC (2010) 114 final. Pridobljeno marec 2011 s strani http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf

Literacy in the Information Age – Final Report of the International Adult Literacy Survey. (2000). Organization for Economic Co-operation and development. Statistics Canada, Paris.

Masse, P., Roy, R., Gingeras, Y. (2000). *The Changing skill structure of Employment in Canada*. V. K. Rubenson in H.G., Schuetze (ur.): *Transition to the knowledge society: Policies and strategies for individual participation and learning*. Vancouver, BC: British Columbia Press.

Miller, H. L. (1967). *Participation of adults in education*, A force-field analysis. MA, Brookline: Center for the Study of Liberal Education for Adults.

Mirčeva, J. in Dobnikar, M. (2009). *Kazalniki za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih*. Poročilo. Pridobljeno december 2012, s strani <https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:woJBxcWVYkYJ:www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-6JKFNBLQ/4fd170b3-e4a5-4d16-9fd6-f0ca7728ecaf/PDF+mir%C4%8Deva+dobnikar&hl=sl&gl=si&pid=bl&srcid=ADGEESh->

Mirčeva, J., Dobnikar, M. (2011). *Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije*. Poročilo o raziskavi. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Mirčeva, J., Ivančič, A., Mohorčič Špolar, V. (2009). *A Review on the Participation of Employees of Small and Medium Size Enterprises in Formal Education: The Case of Slovenia*, Nacionalno poročilo. Ljubljana, Andragoški center Slovenije.

Mirčeva, J., Zagmajster, M., Dobnikar, M., Drofenik, O., Brenk, E., Mlinar, V. (2010). *Analiza*

mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin.
Poročilo. Ljubljana: ACS.

Mladi in mobilnost. Pobuda Mladi in mobilnost za izkoriščanje potenciala mladih pri doseganju pametne, trajnostne in vključujoče rasti v Evropski uniji.(2010). Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. COM(2010) 477 konč. SEC(2010) 1047. Pridobljeno s http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_SL.pdf

Mladi in mobilnost – celovit pristop za obvladovanje izživov, s katerimi se srečujejo mladi.(2010). Uradni list Evropske unije (2010/C 326/05). Pridobljeno september 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:SL:PDF>

Mohorčič Špolar, V. A., Ivančič, A., Mirčeva, J., Možina, E., Radovan, M., Vilič Klenovšek, T. in Pangerc Pahernik, Z. (2001). *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih.* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Mohorčič Špolar, V. A., Ivančič, A., Mirčeva, J., Radovan, M. (2006). *Društveno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere.* Poročilo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Mohorčič Špolar, V. A., Mirčeva, J., Ivančič, A., Radovan, M. in Možina, E. (2005). *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih (zaključno poročilo).* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Mohorčič Špolar, V. A., Radovan, M. in Ivančič, A. (2011). *Vseživljenjsko učenje – tek čez ovire?* Mednarodni vidiki politike vseživljenjskega učenja in udeležbe v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Mohorčič Špolar, V.A., Mirčeva, J., Radovan, M., Možina, E., Ivančič, A. (2005). *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja, društveno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja.* Ciljni raziskovalni program »konkurenčnost Slovenije 2001-2006«. Zaključno poročilo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Pridobljeno 3. november

2013 s strani

http://porocila.acs.si/datoteke/Model%20poklicne%20kariere%20_končni%20txt_.pdf

Možina, E. (v tisku). *Osnovna šola za odrasle*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Možina, E., Emeršič, B., Knaflič, L., Radovan, M., Vehovar, V. (1999). Nacionalna raziskava *Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju*: tehnično poročilo. (Interno gradivo ACS).

Možina, T., Klemenčič, S., in dr. (2009). *Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih izobraževalnih programov za brezposelne*, raziskovalno poročilo, Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Nacionalni reformni program 2013-2014 (2013). Vlada R. Slovenije. Pridobljeno 4. oktober 2013 s strani http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2013/Vlada_AB/NRP10-05-2013_s_prilogami.pdf

Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2013 in 2014. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Pridobljeno 4. avgust 2013 s strani http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mdds.gov.si%2Ffileadmin%2Fmdds.gov.si%2Fpageuploads%2Fdokumenti_pdf%2Fword%2Fzaposlovanje%2FAPZ_2013_2014.doc&ei=vStNUoavD4jOswbgw4HYAg&usg=AFQjCNEJlRnX9OAVKzIucqcYplKF73Wcxw&bvm=bv.53537100,d.bGE

New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. (Bruselj, 16.12.2008). Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social Committee and the committee of the regions. Brussels. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058_en.pdf

New Skills for New Jobs: Action Now. A Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Comission (2010). Pridobljeno 10. oktober 2010 s strani <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>

Nordhaug O. (1991). *Sociological Adult Education research in Norway: Status and Directions*. Scandinavian J. Educ. Res. 35: 57-68.

Nordic Network for Adult Learning. Pridobljeno oktober 2012 s strani

<http://www.nordvux.net/page/872/inenglish.htm>

Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti – Osnutek sklepov Sveta. (2007). Svet Evropske unije. SOC 476 ECOFIN 483, 2007. Pridobljeno oktober 2012 s strani <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SL&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2015497%202007%20INIT>

OECD & Statistics Canada (2000). *Literacy in the Information Age*. Pariz: OECD: Ministrstvo za industrijo.

OECD & Statistics Canada (2005). *Learning a Living: First results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*. Paris: OECD; Ottawa: Statistics Canada.

OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. Pridobljeno 17. december 2013 s strani <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>

Paldanius, S. (2007). *The rationality of reluctance and indifference toward adult education: Difficulties in recruiting unemployed adults to adult education*. Paper presented at the Joint international Conference of the Adult Education Research Conference (AERC) and the Canadian Association for the Study of Adult Education (CASAE).

Pastuovič, N. (1987). *Obrazovni cikel: opća metodika obrazovanja zaposlenih*. Zagreb: Andragoški centar.

PISA 2006. Science Competencies for Tomorrow's World: Volume 1: Analysis. (2007). OECD Publishing.

Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta: evropski prispevek k polni zaposlenosti. Sporočilo evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. (2010).

Bruselj, 23.11.2010. COM (2010) 682.konč. Pridobljeno september 2012 s strani <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:SL:PDF>

Posodobljen strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju. Sporočilo evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. (2008). Bruselj

16.12.2008. COM (2008) 865 konč. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com865_sl.pdf

Priporočila Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. december 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje. (2006). Uradni list Evropske unije. (2006 / 962 / ES). Pridobljeno oktober 2012 s strani

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:sl:PDF>

Priporočilo Sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja. (Bruselj, 5.9.2012). Evropska

komisija. Pridobljeno oktober 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_sl.pdf

Prispevek k razpravi o lisbonski strategiji po letu 2010. (2009). Svet za izobraževanje, mladino in kulturo.

Pridobljeno september 2012 s strani <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/09/st15/st15465.sl09.pdf>

Radovan, M. (2003). *Motivacija zaposlenih za izobraževanje*: Aplikacija TpV v izobraževanju odraslih. ACS.

Radovan, M. (2011). *Motivacijske značilnosti ranljivih odraslih*. V: *Obrazi pismenosti*. Andragoški center Slovenije. Ljubljana.

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005 - 2010 (UL RS 70/2004).

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v R Sloveniji za obdobje 2013-2020. ReNPIO

2013-2020. Pridobljeno februar 2014 s strani

<http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjA>

[A&url=http%3A%2F%2Fvrs-
3.vlada.si%2FMANDAT13%2Fvladnagrada.nsf%2F71d4985ffda5de89c12572c3003716c4
%2F36e843338ee08f2c1257ba40022d50b%2F%24FILE%2Fnioponovno.doc&ei=JCsFU-
M4y6uFB7yDgNAL&usg=AFQjCNEt9LoYuBC34pEIWf07sIzNjxLJDQ&sig2=V1tNnTbJ
IPNzjD5tsCxGlw&bvm=bv.61725948,bs.1,d.bGE](http://www.vlada.si/mandati/13/vladnagrada.nsf/71d4985ffda5de89c12572c3003716c4%2F36e843338ee08f2c1257ba40022d50b%2F%24FILE%2Fnioponovno.doc&ei=JCsFU-M4y6uFB7yDgNAL&usg=AFQjCNEt9LoYuBC34pEIWf07sIzNjxLJDQ&sig2=V1tNnTbJIPNzjD5tsCxGlw&bvm=bv.61725948,bs.1,d.bGE)

Resolucija Sveta EU o novih znanjih in spretnostih za nova delovna mesta. (Bruselj, 15. 11. 2007). Uradni list Evropske unije (2007/C 290/01). Pridobljeno september 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:290:0001:0003:SL:PDF>

Rubenson, K. (1987). *Participation in recurrent education: A research review*. V: H. G. Schütze in D. Istance (ur.), *Recurrent education revisited: Modes of participation and financing* (str. 39-67). Stockholm: Almqvist & Wiksell International.

Rubenson, K. (2005). *International Comparisons of Non-participation in Adult Education*. Prispevek na mednarodni konferenci *At the margins of adult education, work and civil society*. Univerza v Joensuu.

Rubenson, K. in Desjardins, R. (2009). The Impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education: A bounded agency model. *Adult Education Quarterly*, 59(3), 187-207.

Sagadin, J. (2004). *Tipi in vloga študij primerov v pedagoškem raziskovanju*. Sodobna pedagogika, 4, str. 88 – 99.

Sklepi Sveta o vlogi izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju strategije „Evropa 2020“. (2011). Uradni list Evropske unije (2011/C70/01) z dne 4.3.2011. Pridobljeno junij 2012 s <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:SL:PDF>

Sklep št. 1098/2008/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti. (2008). Uradni list Evropske unije, št. 298, 7.11.2008. Pridobljeno junij 2012 s <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:298:0020:0020:SL:PDF>

Sklepi sveta z dne 11. maja 2010 o socialni razsežnosti izobraževanja in usposabljanja (2010).

Uradni list Evropske unije, 2010/C, 135/02. Pridobljeno junij 2012 s <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:SL:PDF>

Slovenska izhodna strategija 2010-2013. (2010). Pridobljeno septembra 2013 s http://www.mgrrt.gov.si/fileadmin/mgrrt.gov.si/pageuploads/DPK/IZHODNA_STRATEGIJA.pdf

Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012 – 2015. (2011). Pridobljeno februarja, 2012 s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf

Sporočilo Evropske komisije Evropskemu svetu o izvajanju prenovljenega partnerstva za rast in delovna mesta. Razvoj vodilnega nosilca znanja: Evropskega tehnološkega inštituta. (2006). KOM(2006) 77 končno. Bruselj, 22.2.2006. Pridobljeno oktober 2012 s strani <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0077:FIN:SL:PDF>

Sporočilo iz Bruggeja o okrepljenem evropskem sodelovanju na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja za obdobje 2011–2020. (2010). Sporočilo evropskih ministrov za poklicno izobraževanje in usposabljanje, evropskih socialnih partnerjev in Evropske komisije. Brugge, 7.12.2010. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_sl.pdf

Sporočilo Komisije Evropa 2020. Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. COM (2010) 2020. (Bruselj 3.3.2010). Pridobljeno september 2010 s strani http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf

Strategija razvoja Slovenije za obdobje 2014 – 2020. Osnutek. (2013). Ministrstvo za gospodarstvo. Pridobljeno decembra 2013 s http://www.mgrrt.gov.si/fileadmin/mgrrt.gov.si/pageuploads/EKP/Drugi_dokumenti/SRS_09_08_2013.pdf

SURS (2009). Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili) – Metodološka pojasnila. Ljubljana: Statistični urad RS. Dostopno na: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-MP.htm.

The Copenhagen Declaration. (Copenhagen, 29. - 30. 11.2002). Evropska komisija. Pridobljeno september 2012 s strani http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf

Uredba o integraciji tujcev (2008). Ur.l.RS. št. 65/2008.

Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Pridobljeno 16. december 2013 s strani www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/

Vodovnik, Z. (2013). *Kako zagotoviti prožno varnost na področju dela in sociale*. DELO, 19.9.2013.

Vrečer, N., Možina, E., Svetina, M., Žalec, N., Javrh, P., Ziherl, T. (2008). *Izobraževanje in usposabljanje migrantov v Sloveniji*. Poročilo raziskovalnega projekta. Andrigoški center Slovenije: Ljubljana.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, 42/2002.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Uradni list RS, št. 21/2013.

Zakon o delovnih razmerjih. (2013). Ur.l. RS, 78/2013.

Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja, Ur., l, RS, št.16/2007. Dostopno 15.10.2013 s strani http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO5801.html

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela. Uradni list RS, št.21/2013.

Zakon o urejanju trga dela, ZUTD. Uradni list RS, št.80/2010.