

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Matija Drobne

**Dejavne oblike usposabljanja delavcev v času krize:  
primerjalna analiza po državah EU**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Matija Drobne

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

Somentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Dejavne oblike usposabljanja delavcev v času krize:  
primerjalna analiza po državah EU**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Zahvaljujem se vsem, ki so mi pomagali pri pisanju diplomske naloge.

## **Dejavne oblike usposabljanja delavcev v času krize: primerjalna analiza po državah EU**

V nalogi obravnavam usposabljanje delavcev v času krize s poudarkom na preusposabljanju. V uvodnem teoretičnem delu obravnavam ključne pojme s področja izobraževanja in usposabljanja v luči vseživljenjskega učenja, pri čemer poudarjam razliko med politično in gospodarsko krizo v 20. stoletju in prikazujem pojav sedanje globalne krize s pojavom množičnih odpuščanj in z njimi povezane vse večje brezposelnosti. V tem kontekstu opozarjam na fenomen umiranja gospodarskih družb in posledično na pojave na trgu delovne sile, zlasti se osredotočam na povezanost gospodarske politike in zaposlenosti ter preidem na ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Na ponudbeni strani trga dela opisujem pojma kvalifikacija in izobraževalni programi, na strani povpraševanja pa izpostavljam pojme, kot so poklic, kompetence, poklicni standard, nacionalne poklicne kvalifikacije in programi usposabljanja in izpopolnjevanja.

V osrednjem delu naloge namenjam posebno pozornost programom aktivne politike zaposlovanja (APZ), pri čemer vsebinsko analiziram in primerjam dejavnost usposabljanja v državah članicah EU v primerjavi z dejavnostjo APZ v Sloveniji. V empiričnem delu prikazujem praktični primer preusposabljanja v smislu dokvalifikacije in prekvalifikacije ter primer fleksibilizacije in priznavanja delovnih izkušenj in znanja. Ocenjujem težave pri implementaciji ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji.

Ključne besede: ekonomska kriza, trg dela, aktivna politika zaposlovanja, izobraževanje, usposabljanje.

### **Active forms of worker's training in times of crisis: comparison analysis of member states**

The thesis discusses training of workers in times of crisis with an emphasis on re-training. The theoretical part of the preface discusses key concepts from the field of education and training in the light of lifelong learning. The thesis focuses on the difference between political and economic crisis in the twentieth century, the phenomenon of the present global crisis, mass dismissals and increasing unemployment. I point out the phenomenon of »dying« of companies, phenomena of labour market, I underline the connection between economic policy and employment and describe the measures of active employment policies. On the supply side of labour market the meaning of qualification and education programmes is described. On the demand side of labour market the following concepts are described: occupation, competences, occupational standard, national vocational qualifications and training programmes.

The main part of this work devotes special emphasis to programmes of active employment policies (APZ), where I analyse and compare the training in the EU member states with the APZ in Slovenia. In the empiric part I present a practical case of re-training and a case of flexibilization and recognition of work experiences and knowledge. I estimate potential difficulties with the implementation of measures of active employment policy in Slovenia.

Key words: economic crisis, labour market, active employment policy, education, training.

## KAZALO

<b>1 UVOD: RAZISKOVALNI PROBLEM IN SESTAVA NALOGE</b> .....	<b>7</b>
<b>2 TEORETIČNA PODLAGA IN TERMINOLOŠKA POJASNILA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Gospodarska kriza.....	8
2.2 Trg delovne sile.....	13
2.3 Kvalifikacija (ponudbena stran trga dela).....	20
2.4 Poklic in kompetence (povpraševalna stran trga dela) .....	23
2.5 Povezovanje ponudbe in povpraševanja .....	26
2.6 Programi usposabljanja in izpopolnjevanja .....	29
<b>3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA – SOCIOPRAVNI ZARIS</b> .....	<b>32</b>
3.1 Interventna vloga države pri aktivni politiki zaposlovanja.....	32
3.2 Ukrepi države za ohranjanje delovnih mest v Sloveniji .....	35
<b>4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V ČASU KRIZE V SLOVENIJI</b> .....	<b>38</b>
4.1 Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije .....	38
4.2 Programi praktičnega usposabljanja .....	40
4.3 Programi izobraževanja .....	41
4.4 Programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih .....	42
4.5 Usposabljanje zaposlenih, ki so napoteni na začasno čakanje na delo .....	42
4.6 Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost .....	43
<b>5 UKREPI APZ V ČLANICAH EU–27: PRIMERJALNA ANALIZA ČETRTLETNIH POROČIL IZ LETA 2009</b> .....	<b>44</b>
5.1 Uvodna analiza vsebin po nacionalnih poročilih.....	44
5.2 Povečevanje produktivnosti dela .....	46
5.3 Povečevanje povpraševanja po delu .....	47
5.4 Povečevanje ponudbe delovne sile .....	50
5.5 Spodbujanje pristopa življenjskih ciklov k delu .....	50
5.6 Izboljšava usklajevanja na trgu dela .....	51
5.7 Ponudba zaposlitvene varnosti.....	51
5.8 Obravnava tematike segmentacije trga dela .....	52
5.9 Povečevanje vlaganj v človeški kapital .....	52
5.10 Povečevanje prilagodljivosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.....	55
5.11 Povzetek primerjalne analize kriznih ukrepov APZ po državah EU–27.....	56

<b>6 IMPLEMENTACIJA UKREPOV APZ: DVE POGLOBLJENI ŠTUDIJI.....</b>	<b>57</b>
6.1 Namen poglobljene študije, metodološki pristop.....	57
6.2 Prvi primer: preusposabljanje gradbenih delavcev .....	58
6.3 Drugi primer: certificiranje neformalnega znanja strežnic/strežnikov v socialnem varstvu.....	60
<b>7 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA .....</b>	<b>62</b>
<b>8 LITERATURA.....</b>	<b>63</b>
<b>PRILOGE .....</b>	<b>66</b>
Priloga A: Primer do usposabljanja, srednje veliko podjetje (gradbeni delavec).....	66
Priloga B: Primer neuspešnega predloga za uvedbo NPK, ustanova javnega sektorja (bolniška strežnica) .....	71
Priloga C: Statistični podatki .....	74

## **KAZALO TABEL**

Tabela 2.1: Število brezposelnih po posameznih kategorijah.....	11
---	----

## **1 UVOD: RAZISKOVALNI PROBLEM IN SESTAVA NALOGE**

V nalogi se osredotočam na to, kako se slovenska podjetja odzivajo na krizne razmere in kako jim pri premagovanju težav pomaga država z intenzivnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja (APZ). Zanima me zlasti, kakšna je zveza med gospodarstvom, trgov delo ter formalnim in neformalnim izobraževanjem. V kriznem obdobju so kot način obrambe pred neugodnimi posledicami krize nadvse pomembni programi preusposabljanja delavcev, s čimer se jim poskuša ohraniti zaposlitev. V tem smislu ima pomembno vlogo država pri oblikovanju APZ. Moj namen je prikazati, kako je mogoče v kritičnih razmerah poiskati ustrezne rešitve s sistemom dokvalifikacij in prekvalifikacij. Poskušal bom prikazati tudi model ugotavljanja ustreznosti hitrih preusposabljanj za osvojitve novih kompetenc v času krize.

V nalogi najprej pregledujem pojme, pomembne za analizo trgov dela v kriznem obdobju (poglavja 2, 3 in 4), nato pa sistematično primerjam zdajšnja stanja nacionalnih trgov dela z vidika APZ v 27 članicah EU, pri čemer kot empirično gradivo za mednarodno primerjalno analizo ukrepanj uporabljam objavljena nacionalna administrativna poročila (poglavje 5). Ugotavljam, da je v času globalne krize vsepovsod močno prisotna oblika APZ – tudi kot pomoč pri preusposabljanju delavcev v ogroženih podjetjih. V kvalitativnem empiričnem delu prikazujem dve poglobljeni študiji implementacije ukrepov, in sicer prvič uspešni model preusposabljanja delavcev na področju gradbeništva, drugič pa neuspešni poskus izdelave instrumentarija za eksterno fleksibilnost s priznavanjem delovnih izkušenj strežnika/strežnice v domovih za ostarele (poglavje 6). Končujem z ugotovitvami, njihovimi omejitvami in priporočili (poglavje 7).

## **2 TEORETIČNA PODLAGA IN TERMINOLOŠKA POJASNILA**

Preden začnem opis APZ v Sloveniji, je prav, da pred tem opredelim s to tematiko povezane splošne pojme oziroma koncepte, s katerimi lažje raziskujemo proučevane pojave. Oris slovenskega trga dela (in tudi širše, v EU) bom izpeljal s pomočjo pojmov:

- gospodarska kriza,
- trg delovne sile,
- kvalifikacije (poklicne, izobraževalne),
- kompetence (poklicne, splošne, ključne),
- poklicni standard,
- izobraževalni program,
- nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK),
- programi usposabljanja.

### **2.1 Gospodarska kriza**

V današnjem globaliziranem svetu imajo hitre spremembe na svetovnem gospodarskem področju močne učinke tako na trg dela, na pretok blaga in storitev kot tudi na pretok kapitala in na pretok delovne sile. Evropska podjetja so že pred leti spoznala, da so na pragu tretjega tisočletja znanje, spretnosti in ustvarjalnost pomembna naložba za njihovo preživetje. Prav tako uspešnost, kar pa zahteva uveljavitev sposobnosti in potencialov posameznika, s čimer je povezano tudi zaposlovanje. V tem kontekstu postaja vse bolj pomembno povezovanje izobraževanja in trga dela. Hitrejša odzivnost izobraževalnega sistema na potrebe trga je temeljno za uspeh na trgu dela in za zaposlenost.

Hitre tehnološke in gospodarske spremembe postavljajo nove izzive tako pri oblikovanju sistemov izobraževanja in usposabljanja kot tudi pri njihovem prilagajanju spremembam. Delodajalci poleg strokovne usposobljenosti vse bolj poudarjajo osebne lastnosti, kot so samostojnost, kritično razmišljanje, samozavest, motiviranost za nenehno učenje ter s tem pridobivanje novega znanja in spretnosti.



V tej luči potekajo v Sloveniji aktivnosti v smeri iskanja rešitev izobraževalnega sistema v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Obdobje globalne gospodarske krize tako v svetu kot tudi pri nas je povzročilo krizo v številnih podjetjih. Mnoga so propadla, brezposelnost je močno narasla. Zato so države EU sprejele programe aktivne politike zaposlovanja. Mnoga mala in srednja podjetja s programi preusposabljanja še pravočasno zagotavljajo delavcem nova znanja in spretnosti ter s tem omogočajo ohranitev delovnih mest in zaposlenost.

### ***Kriza***

Krize so se v zgodovini pojavljale na različnih področjih. Politična kriza, na primer vladna kriza, je izraz, ki označuje časovno obdobje od trenutka, ko preneha delovati ena vlada, do trenutka, ko začne delovati druga. Zelo obremenjujoča je za državo tudi tako imenovana ustavna kriza, ko se država sooča z lastno nefunkcionalnostjo, nestabilnostjo in negotovostjo. Različne družbene krize so krojile usodo 20. stoletja. Globalna vsestranska kriza je bila vzrok obeh svetovnih vojn.

Fašizem in nacizem sta se razvila zaradi slabo delujočega političnega sistema meščanske kapitalistične družbe, ta je bila v krizi zaradi razrednih nasprotij, ki so postajala vedno bolj napeta, veliko je bilo brezposelnosti, kapital pa se ni reproduciral. Gledano široko, v 20. stoletju sta se odvili predvsem dve večji gospodarski krizi, in sicer prva konec 20. let, nauk katere je bil, da je intervencija države v kapitalističnem gospodarstvu dobrodošla, druga kriza v 70. letih pa je pokazala, da je tudi pri intervenciji države v gospodarstvo potrebna visoka stopnja razumnosti in previdnosti (Surk 1995, 172–173).

Zaradi kapitalizma, ki je v najmanj razvitih državah težil k svojemu propadu, se je razvil socializem oziroma boljševizem v Rusiji in drugih socialističnih državah. V teh državah so se nato odvile težke krizne razmere na političnem, gospodarskem, kulturnem, nacionalnem in okoljskem področju. Konec 80. let sta po dolgi krizi komunizem in realni socializem povzročila razpad mnogih držav. Države so se umaknile iz gospodarstva in tako omogočile večjo samoiniciativo in razvoj podjetništva (Samuelson in Nordhaus 2002).

Konec 80. let je Slovenijo zajela kriza brezposelnosti. »Vzrok krize brezposelnosti je bil v premajhnem povpraševanju. Z osamosvojitvijo in s spremembo ekonomske politike se je sicer gospodarska rast obnovila, toda število zaposlenih je upadalo. Po letu 1996 je zaposlenost v Sloveniji naraščala, a brezposelnost je bila še vedno velika in dobivala značaj strukturne brezposelnosti« (Križanič 2002, 103).

V začetku 21. stoletja, od leta 2007, smo priče novi svetovni finančni krizi. Od sredine leta 2007 so se začeli pojavljati množični stečaji, likvidacije in prisilne poravnave gospodarskih družb. Kot posledica poglobljene mednarodne finančne krize je v drugi polovici leta 2008 začela upadati gospodarska dejavnost. Sledil je globalni finančni zlom. Vse to je seveda vplivalo tudi na poslovanje gospodarskih družb v Sloveniji. Po Krugmanu se bo na račun velikih državnih jamstev finančni sistem krepil, kar pa ne pomeni velikega napredka pri zmanjšanju brezposelnosti (Jenko, 2009).

V Sloveniji smo v prvem četrtletju 2009 doživeli padec gospodarske dejavnosti (merjena z BDP), po tem ko se je le ta skozi leto 2008 postopoma upočasnjevala. Doživeli smo 7,3-odstotni upad obsega gospodarskih dejavnosti po statističnih podatkih Urada RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR 2009a).

Manjše povpraševanje in slabše razmere na finančnih trgih v zadnjih mesecih leta 2009 so poslabšali rezultate poslovanja v večini dejavnosti. S pojavom globalne krize in posledično s pojavom številnih stečajev tudi v Sloveniji, se je število brezposelnih močno povečalo.

### ***Kriza in naraščanje števila brezposelnih***

Po podatkih zavoda za zaposlovanje je težavnost krize na trgu dela velika (ZRSZ 2009). Septembra 2008 je brezposelnost v Sloveniji dosegla najnižjo vrednost (6,3 odstotka oziroma 59.300 oseb). Od takrat se je brezposelnost povečevala, junija 2009 je bilo registriranih brezposelnih že 86.500 oseb. Ob koncu oktobra 2009 je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje na zavodu prijavljenih 94.591 brezposelnih oseb. V primerjavi z oktobrom minulega leta je bilo za 51,1 odstotka več brezposelnih, kar je sedem odstotkov več kot septembra 2009. Oktobra se je namreč na novo prijavilo največ brezposelnih oseb letos, saj se je znatno povečalo prijavljanje mladih po koncu šolanja, poleg tega pa so na rast brezposelnosti vplivali stečaji nekaterih večjih podjetij.

Po podatkih ZRSZ je največ brezposelnih na območju Ljubljane, sledi Maribor, Celje, Murska Sobota (glej prilogo C, Registrirane brezposelne osebe v Sloveniji po območnih enotah ZRSZZ 2009).

Sodeč po analizi prilivov v brezposelnost so po kategorijah od januarja 2009 do oktobra 2009 najbolj izpostavljene brezposelnosti:

1. **ženske** (46.299 oktobra 2009 in za 13.599 več kot v enakem obdobju leta 2008),
2. **dolgotrajno brezposelni** (32.549 oktobra 2009 in za 1110 več kot v enakem obdobju leta 2008)
3. **stari 50 let in več** (27.801 oktobra 2009 in za 6399 več kot v enakem obdobju leta 2008),
4. **trajno presežni delavci in stečajniki** (27.291 oktobra 2009 in za 13.065 več kot v enakem obdobju leta 2008),
5. **stari do 26 let** (15.522 oktobra 2009 in za 5681 več kot v enakem obdobju leta 2008),
6. **tisti, ki iščejo prvo zaposlitev** (15.443 oktobra 2009 in za 3965 več kot v enakem obdobju leta 2008) in
7. **invalidi** (12.779 oktobra 2009 in za 2116 več kot v enakem obdobju leta 2008)  
(glej prilogo C in tabelo 2.1)

Tabela 2.1: Število brezposelnih po posameznih kategorijah

Število brezposelnih po posameznih kategorijah							
	invalidi	trajno presežni delavci in stečajniki	dolgotrajno brezposelni	stari 50 let in več	stari do 26 let	iščejo prvo zaposlitev	ženske
okt. 08	10.663	14.226	31.439	21.402	9.841	11.478	32.700
okt. 09	12.779	27.291	32.549	27.801	15.522	15.443	46.299

Vir: ZRSZ (2009).

Po analizi registriranih brezposelnih oseb po izobrazbi je razvidno, da je brezposelnosti najbolj izpostavljena najmanj izobražena populacija (I.–II. stopnja izobrazbe – 36.109 registriranih brezposelnih), nato populacija s srednjo strokovno izobrazbo (V. stopnja izobrazbe – 25.062 brezposelnih), z nižjo poklicno in s srednjo poklicno izobrazbo (II.–III. stopnja izobrazbe – 23.770 brezposelnih). Presenetljiv podatek je, da je kar 6723 registriranih brezposelnih z visoko izobrazbo (VII.–VIII.), medtem ko je število brezposelnih z višjo stopnjo izobrazbe (VI. stopnja izobrazbe – 2824 stopnja izobrazbe) nižje v primerjavi z visoko (glej prilogo C, Registrirane brezposelne osebe v Sloveniji po izobrazbi, oktober 2009)

(ZRSZ 2009).

Po analizi brezposelnosti leta 2009 (do oktobra 2009) je po izobrazbi, spolu in starosti brezposelnosti najbolj izpostavljena manj izobražena populacija nad 50 let in populacija mladih. Za oboje obstaja nevarnost dolgotrajne brezposelnosti.

V smislu učinkov na posameznika postajajo učinki ekonomske krize vse realnejši. Brezposelnost bo po podatkih Umarja glede na projekcije Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) do konca leta 2010 dosegla 7,3 odstotka prebivalcev držav članic OECD. Posebej je še v poročilu izpostavljen pomen učinkov na ranljive skupine, kot so mladi, imigranti, nizko kvalificirana delovna sila (OECD 2008). Finančna kriza pomeni za deklarirane principe socialne solidarnosti tako v državah članicah EU kot med državami članicami resen preizkus, predvsem v luči sprejetih lizbonskih ciljev (UMAR 2009b).

### ***Kriza in »umiranje« gospodarskih družb***

V kontekstu zdajšnje gospodarske krize in z njo povezano večjo brezposelnostjo je zanimiv fenomen nastajanja in umiranja gospodarskih družb. Preden opišem oblike zadnjega fenomena, je morda koristno, da se sprva s pravnega vidika poučimo o delovanju gospodarskih družb. V naslednjih vrsticah bom iz zakona o gospodarskih družbah ZGD povzel samo za ta kontekst pomembne opise pravne narave gospodarskih družb. Če torej najprej z namenom informirati se o tem, kaj gospodarska družba sploh je, pogledamo v zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1.), vidimo, da je »gospodarska družba pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. /.../ Pridobitna dejavnost pa je vsaka dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička. /.../ Ustanovitelj družbe je lahko vsaka fizična ali pravna oseba, razen če zakon določa drugače. /.../ Podjetnik po tem zakonu je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v sklopu organiziranega podjetja. Družbe kot pravne osebe so lahko lastniki premičnin in nepremičnin, lahko pridobivajo pravice in prevzemajo obveznosti ter lahko tožijo ali so tožene. Družbe pridobijo lastnost pravne osebe z vpisom v register. Po zakonu lahko opravljajo vse posle razen tistih, ki se po zakonu ne smejo opravljati kot gospodarski posli. Opravljati smejo le gospodarske posle v sklopu dejavnosti, ki je vpisana v register.

Družba lahko začne opravljati dejavnosti, ko je vpisana v register. /.../ Podjetnik in družba sta odgovorna za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem. /.../ Firma je ime, s katerim družba posluje« (ZGD-1.). Umiranje gospodarskih družb pa lahko poteka kot stečaj, likvidacija ali prisilna poravnava. Stečaj pomeni prenehanje gospodarske družbe ali samostojnega podjetnika posameznika, če nimata več sposobnosti, da bi izpolnjevala svoje obveznosti do upnikov. V sodnem stečajnem postopku, v katerem se opravi stečaj, so dodeljene določene vloge in naloge stečajnemu senatu, stečajnemu upravitelju in upniškemu odboru. Namen je, da se vsaj delno poplača upnike iz vnovčitve dolžnikovega premoženja. Izbris iz sodnega registra in prenehanje dolžnika kot gospodarskega subjekta je končna posledica postopka (povzetek definicije iz leksikona Slovenski pravni leksikon 1999). Ukrep, zaradi katerega družba preneha delovati in se upniki poplačajo iz skupnega premoženja, ki se razdeli, se imenuje likvidacija. S tem ukrepom se končajo tekoči posli, dolgovi se poplačajo, terjatve se izterjajo in unovči se premoženje.

Sporazum med prezadolženim ali dalj časa plačilno nesposobnim dolžnikom in njegovimi upniki nosi ime prisilna poravnava. Z izvršitvijo tega ukrepa se zmanjšajo dolžnikove obveznosti ali/in se njihova izpolnitev odloži. Delavci preidejo na zavod za zaposlovanje kot brezposelne osebe.

## **2.2 Trg delovne sile**

V tem delu sem opisal splošne značilnosti trga delovne sile, nekaj njegovih definicij in se zatem osredotočil še na zaposlenost v povezavi z gospodarsko politiko in ukrepi politike trga dela v času krize. Na koncu tega opisa trga dela sem opredelil še za kontekst APZ pomembne izraze, ki sem jih razdelil na izraze za opis ponudbene strani trga dela, izraze za opis povpraševalne strani trga dela in še izraze za povezovanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Vse to služi kot uvod v opis aktivne politike zaposlovanja, v katerega bom nato prešel.

### ***Splošne značilnosti trga delovne sile***

Značilnosti in dinamiko na trgih dela se da opisati na splošni način. Potencialni delavci želijo prodati in delodajalci želijo kupiti delo ali delovne storitve na posebnem trgu, ki se imenuje

trg dela. Obstajata notranji in zunanji trg delovne sile, prvi deluje v sklopih organizacije, drugi pa zunaj njih. Organizacija poseže na zunanji trg, kadar išče nove delavce ali pa odpušča – vrača delavce na zunanji trg delovne sile, od koder jih je prvotno tudi dobila.

Ko organizacije iščejo delovno silo v sklopu lokalnih enot, rečemo, da posegajo na lokalni trg dela, ko pa iščejo delovno silo neki regiji, se to imenuje poseganje na regionalni trg dela. Obstajata seveda tudi nacionalni trg dela, kar pomeni, da organizacija posluje z delovno silo na državni ravni, in transnacionalni trg dela, o katerem govorimo v zvezi s pretokom delovne sile med državami.

V kapitalističnih režimih je bil trg delovne sile vedno mehanizem porazdeljevanja in vrednotenja delovne sile. Delovna sila, ki jo delavec prodaja na trgu, je namreč z njim neločljivo povezana. Nepopolne informacije in nesorazmerje v moči akterjev na trgu delovne sile sta dva izmed najznačilnejših neželenih socialnih učinkov, ki se pojavita ob odsotnosti institucionalnih posegov. Posledica teh neželenih učinkov je na primer brezposelnost, zaradi česar je regulacija trga nadvse zaželena.

Regulacija trga delovne sile se lahko izvaja neposredno ali posredno. Pri neposredni je pričakovano vedenje predpisano. Pri neposredni regulaciji gre praviloma za zakone in ukrepe, v katerih so zapisane pravice in dolžnosti akterjev (omejevanje dela na črno, zaposlovanje tujcev, pravice in dolžnosti brezposelnih, minimalne plače, višina plače ...). Predpisane so tudi sankcije za tiste, ki se regulacij ne držijo.

Pri posredni regulaciji trga delovne sile sankcije niso predpisane, temveč gre za to, da se ustvarijo takšne razmere, da lahko posamezniki in organizacije ravnajo skladno z nameni in cilji regulacije in to ne zaradi prisile, temveč zaradi lastnih interesov. Pri posrednem načinu regulacije trga delovne sile gre za politike in ukrepe, ki so usmerjeni v dejavnike povpraševanja po delovni sili ali v dejavnike ponudbe po delovni sili. Tu gre prav tako za politiko zaposlovanja (določanje ciljev, formiranje programov ter ukrepov in njihovo uresničevanje), kot tudi za političnoekonomske ukrepe (davčne, denarne, bančne), politiko izobraževanja in socialno politiko.

Vsi ti ukrepi neposredne in posredne regulacije so med seboj prepleteni. Tudi ukrepi, ki so sprejeti na povsem drugih področjih, na primer v pokojninskem sistemu, zdravstvenem sistemu, socialni varnosti in izobraževanju, imajo vpliv na razmere na trgu delovne sile. Dogajanje na trgu delovne sile ima lahko daljnosežne posledice za spremembe v pokojninskem sistemu, saj se morajo podjetja zaradi na primer poznejšega upokojevanja in

nizke rodnosti intenzivneje posvečati ukvarjanju s starejšo delovno silo, jo dodatno usposablјati. Pomembno vlogo pri regulaciji trga delovne sile imajo poleg države tudi združenja delodajalcev in sindikati.

Razmere na trgu delovne sile so se v Sloveniji močno spremenile. Po več deset letih relativno polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« se je zgodil hiter prehod v tržni sistem gospodarstva. Slovenski trg delovne sile je v zadnjih dvajsetih letih doživel velike spremembe, med njimi tudi povečano stopnjo brezposelnosti (Svetlik in drugi 2002, 12).

Na zaposlenost vpliva sicer več dejavnikov, kot na primer raven gospodarske razvitosti, kapital, ki je na voljo, cena dela (plače), spremenljive potrebe po tem, kako obsežna naj bo proizvodnja, in seveda ključne tehnologije. Vsi ti dejavniki so spremenljivi in se prepletajo med seboj. Z namenom vplivati na zaposlenost lahko na te dejavnike posredno vpliva gospodarska politika. Brezposelnost sicer ločimo na več vrst. Keynezianska je lahko povezana s premajhnim povpraševanjem in s previsokimi plačami (klasična), strukturna brezposelnost pa je povezana z neprilagojenostjo gospodarstva spremenjeni tehnologiji in neustrezno kapitalno preskrbo. Vzrok za strukturno brezposelnost je večinoma hiter razvoj tehnologije, ki ima lahko močan vpliv na to, katera vrsta kadrov je bolj iskana. Ta vrsta krize predstavlja prizadetim državam največ preglavic, po navadi dolgo traja in prizadene generacije ljudi.

Keynezianska vrsta brezposelnosti, povezana s tem, da so se izgubili tradicionalni trgi, je doletela Slovenijo v tranzicijskem obdobju. V 90. letih minulega stoletja je začela prehajati najprej v klasično, nato pa v strukturno brezposelnost. Proti zadnji so najučinkovitejši ukrepi prekvalifikacije in dokvalifikacije, kar spada v sklop aktivne politike zaposlovanja.

Vedno pa je pri oblikovanju politik najprej treba dobro določiti, posledica česa je brezposelnost, in jo opredeliti. Na primer v primeru nizke ravni gospodarske dejavnosti so programi APZ manj bistveni, bolj se je treba posvetiti recimo zunanjetrgovinski politiki.

Pomembno vpliva na gospodarsko rast (povečevanje bruto domačega proizvoda na prebivalca oziroma rast blaginje) tudi razvoj informacijskih tehnologij in njihova učinkovita uporaba. Gospodarskim subjektom je na račun informacijskih tehnologij omogočena veliko večja fleksibilnost na trgu. Integralni marketing in podjetništvo sta način prilagajanja sodobnih

podjetij potrebam na trgu. Država poskuša spodbujati gospodarsko rast še s spodbujanjem človeškega kapitala in z naklonjenostjo razvojnim politikam. Zadnja je učinkovita, če jo dopolnjuje ustrezna ekonomska, predvsem zunanjetrgovinska politika.

Krugmanova nova trgovinska teorija, new trade theory, dobro opisuje zvezo med tem, kako konkurenčna je gospodarsko razvita država na svetovnem trgu, kako uspešna so podjetja in kakšno vlogo ima ekonomska politika pri spodbujanju razvoja v podjetjih. Ta naj bi bila nujen pogoj rasti ali vsaj vzdrževanja dosežene ravni konkurenčnosti. Ukrepi razvojne politike vplivajo na tehnološko dejavnost obstoječih podjetij, na ustanavljanje novih in prihod novih podjetij v državo ter na vzdrževanje in ustvarjanje človeškega kapitala. Od države je torej odvisna politika zaposlovanja. Za uspešen boj proti pojavu brezposelnosti je pomembno seveda tudi socialno partnerstvo med (za ta kontekst) ključnimi socialnimi partnerji in urejanje trga dela z večletnimi kolektivnimi pogodbami (Križanič 2002, 103).

### ***Zaposlenost in gospodarska politika***

Zdaj se bom malce pomudil še pri splošnem opisu teh dveh pojmov, saj sta v kontekstu te naloge nadvse pomembna.

Institucionalni okvir, ki določa časovno dobo investicijskih odločitev, delitev med plače, dobičke in davke, način, kako so podjetja organizirana, obseg in sestavo povpraševanja in kakšen odnos obstaja med netržno in tržno proizvodnjo, je tisti, ki ima vpliv na gospodarsko rast (in zaposlenost). Kako visoka je gospodarska rast, je odvisno od rasti gospodarskih zmogljivosti in povpraševanja. Cilj gospodarske politike je, da je ob polni zaposlenosti in stabilnosti cen (notranje ravnotežje) ter ob izravnani bilanci tekočih transakcij s tujino (zunanje ravnotežje) zagotovljena dohodkovna rast in blaginja.

Če se pojavi neusklajenost med zmogljivostmi in povpraševanjem, pride gospodarska rast v krizo, ki se glede na razmere lahko pojavi v obliki stagflacije, inflacije ali recesije. Kadar pa si zaradi spremenjene gospodarske strukture začnejo institucionalne razmere gospodarjenja med seboj nasprotovati, nastopi dolgoročnejša gospodarska kriza.

Kadar je na ravni narodnega gospodarstva zaradi neusklajenosti v zmogljivostih in povpraševanju treba oblikovati stabilizacijsko politiko, lahko nastopi dilema med



brezposelnostjo in rastjo cen (inflacijo). Tako imenovana Phillipsova zveza, ki to dilemo opredeljuje, izkazuje, da je hitrejša inflacija povezana z manjšo brezposelnostjo in obrnjeno. Po Kižaniču (2002, 99) ni dolgoročne zveze med tema pojavoma, po njegovem mnenju bi se bilo mogoče brezposelnosti izogniti s stabilizacijsko politiko.

Povezava med zaposlovanjem in rastjo cen je odvisna od tega, kako plače vplivajo na zaposlenost in cene ter kako zaposlenost vpliva na plače. Blaga, ki je proizvedeno po višjih stroških ob dani denarni ponudbi, ni mogoče prodati, zaradi česar se v tem primeru zmanjšuje zaposlenost (klasični vzrok brezposelnosti). K stroškom proizvodnje spadajo namreč tudi plače. Od tega, kako bo nižanje zaposlenosti vplivalo na plače, pa je odvisno, v kolikšnem času se bo gospodarstvo stabiliziralo in se bo zaposlenost spet zvečala. Na račun inflacijske usmerjenosti ekonomske politike (stalno povečevanje ponudbe denarja) je mogoče začasno vzdrževati zaposlenost na želeni ravni.

Inflacija in brezposelnost se povečata tudi ob podražitvi surovin (na primer prvi ali drugi »naftni šok«) ali kapitala (na primer »plačilnobilančna kriza«), ob institucionalnih spremembah (gospodarske reforme) ali ob padih trga (ob na primer trgovinskih blokadah). Kakšna bo in ali sploh bo kriza, je odvisno od načina reševanja.

Daljše obdobje negativne rasti cen pa imenujemo deflacija. Za gospodarstvo je ta še pogubnejša od inflacije, ki je pravzaprav njeno nasprotje. V obtoku je manj razpoložljivega denarja, posledica česar je manj kupcev in zato nižje cene. To lahko privede do zmanjšanja potrošnje in povečanje brezposelnosti.

Obstaja še pojav, ki ga imenujemo stagflacija. Če pogledamo, kaj je stagflacija, v Slovar slovenskega knjižnega jezika, lahko tam preberemo, da je stagflacija »ostajanje pri doseženi stopnji gospodarskega razvoja z istočasnim upadanjem kupne moči denarja« (SSKJ 2009a).

Na to, kakšne so potrebe po delu, vpliva to, koliko je v produkcijskem procesu delo sploh koristno. To je odvisno od tehnologije, kapitala in plač. Ponudba in povpraševanje po delu v danih okoliščinah vplivata na stanje zaposlenosti. Potreba po večjem obsegu dela nastane (ob dani tehnologiji), če se poveča obseg proizvodnje.

Od leta 1998 so na ravni Evropske unije vsako leto za področje zaposlovanja sprejete oziroma dopolnjene smernice. Države članice na njihovi podlagi oblikujejo svoje akcijske načrte, ki so razdeljeni na štiri stebre:

1. izboljšanje zaposljivosti,
2. pospeševanje podjetništva,
3. povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih,
4. okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk in moških.

### ***Ukrepi politike trga dela v času krize***

V večini članic EU, ki poskušajo omejiti vpliv krize na trg dela, je pomemben del ukrepov proti krizi politika trga dela. Oblikovana je bila strategija OECD za delovna mesta. Politika trga dela naj bi ljudem kot delovni sili zagotavljala razvoj potrebnih znanj in kompetenc za primer brezposelnosti. Zagotavljala naj bi sistem nadomestil, zmanjšala ovire za povpraševanje po delu in zagotavljala učinkovite programe aktivne politike zaposlovanja (APZ). V času krize je zelo pomembno, da imajo brezposelni zagotovljeno zadostno dohodkovno podporo, možnost za ohranjanje in izboljševanje znanja in razvoj kompetenc, delodajalci pa na voljo pomoč ob začasnem pomanjkanju naročil. Pri ukrepanju na trgu dela želijo vlade hkrati doseči tri cilje: zagotavljati ustrezno dohodkovno podporo, minimizirati množično odpuščanje in omogočiti prestrukturiranje. Tudi v Sloveniji je pomemben del protikriznih ukrepov politika trga dela (UMAR 2009c).

V Sloveniji izvajajo več ukrepov APZ. To so na primer usposabljanje in izobraževanje, svetovanje in pomoč pri zaposlitvi, programi za povečevanje socialne vključenosti ter spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja. Ti ukrepi prihajajo še posebno do izraza v sedanjem obdobju krize. Za učinkovitejšo realizacijo teh ukrepov v času krize pa je država sprejela tudi dva interventna zakona. To sta zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa in zakon o delnem povračilu nadomestila plače.

Z zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa država s sofinanciranjem plač za polni delovni čas poskuša omejiti negativne učinke svetovne gospodarske krize predvsem v smislu ohranjanja delovnih mest. V Sloveniji gospodarske družbe zaradi ohranitve delovnih

mest kot polni delovni čas skladno z zakonom določijo delovni čas 36 ur na teden. Subvencije se zagotavljajo za delno sofinanciranje plač v znesku 60 evrov na delavca. Delodajalec lahko z reprezentativnimi sindikati sklene dogovor o zagotavljanju dela za krajši delovni čas, ki ne sme biti krajši od 32 ur na teden. V primeru, da se sklene dogovor o 32 delovnih urah na teden, se zagotovi subvencija v znesku dodatnih 60 evrov na mesec na delavca. Subvencija se dodeli le pod pogojem, da se v obdobju prejemanja subvencij izplačujejo plače, poravnajo vsi prispevki za socialno varnost, da se ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov, da se jim ne odreje nadurnega dela in da se vodstvu (organi vodenja in nadzora) ne izplačuje nagrad. Delodajalec mora vložiti zahtevek za subvencijo na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Delodajalec in zavod določita medsebojne obveznosti in odgovornosti s pogodbo o subvencioniranju. Sredstva za subvencije zagotavlja Republika Slovenija. Zavod opravlja nadzor nad izvajanjem pogodbe in izplačevanjem subvencij, vlada pa dvakrat na leto poroča državnemu zboru o dodeljenih subvencijah (ZDSPDČ).

Za ublažitev gospodarske krize z namenom, da se ohranijo delovna mesta, je država z zakonom o delnem nadomestilu plač delavcem, ki jim delodajalci začasno ne morejo zagotavljati dela, uredila delno povračilo nadomestil plač ter povračilo stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja, dokvalifikacije in prekvalifikacije. Delodajalci morajo iz pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plač delavcem na začasnem čakanju na delo in povračil stroškov usposabljanja predložiti opis svojega poslovnega položaja (navesti morajo vzrok za zmanjšanje obsega dela, število delavcev, ki jim zaradi poslovnih razlogov začasno ni mogoče zagotoviti dela, in napisati oceno o možnosti ohranitve delovnih mest). Če se ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov delodajalec začasno ne more zagotavljati dela hkrati največ 50 odstotkom zaposlenim delavcem, lahko napoti delavce na začasno čakanje na delo. Hkrati pa mora predložiti program ohranitve delovnih mest in razvoja človeških virov. Delodajalec lahko napoti delavca na začasno čakanje na delo za največ šest mesecev.

Delavci ki so napoteni na začasno čakanje na delo, imajo pravico do nadomestila plače v višini 85 odstotkov osnove za nadomestilo v primeru nezagotovljenega dela. Delavci imajo tudi pravico in obveznost do usposabljanja v obsegu 20 odstotkov časa napotitve na začasno čakanje na delo. V primeru usposabljanja imajo delavci pravico do povračila stroškov v zvezi z delom ter povračila stroškov prevoza in prehrane. Na zahtevo delodajalca se morajo vrniti na delo. Delodajalec uveljavlja pravico do delnega povračila nadomestil plač in nadomestil stroškov usposabljanja s pisno vlogo na Zavod RS za zaposlovanje najpozneje do 31. marca

2010. Medsebojne pravice in dolžnosti zavod in delodajalec urejata s pogodbo. Povračilo stroškov za usposabljanje zagotovijo v znesku največ 500 evrov na delavca. V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plač mora delodajalec delavcem na začasnem čakanju na delo izplačevati nadomestila plač in poravnati vse prispevke za socialno varnost.

Sredstva za povračilo nadomestil plače se zagotavljajo iz proračuna, sredstva za povračila stroškov iz usposabljanja pa se zagotavljajo iz proračuna in iz ESS (evropski socialni sklad). Zavod za zaposlovanje nadzira izvajanje tega zakona (ZDPNP).

V nadaljevanju bom predstavil še nekaj definicij drugih pojmov, ki se nanašajo na trg dela in so pomembni za krizni čas ter preusposabljanje.

### **2.3 Kvalifikacija (ponudbena stran trga dela)**

Izraz kvalifikacija pomeni javno priznanje vrednosti na trgu dela (poklicna kvalifikacija) in v nadaljnjem izobraževanju (izobraževalna kvalifikacija), lahko pa tudi z zakonom določeno licenco za delo. Pravimo, da posameznik doseže neko kvalifikacijo, ko pristojni organ ugotovi, da je njegovo učenje doseglo določen standard znanja in spretnosti.

Učenje in ocenjevanje znanja za pridobitev neke kvalifikacije lahko poteka v izobraževalnih institucijah na podlagi izobraževalnega programa in na podlagi delovnih izkušenj v neposrednem delovnem procesu na delovnem mestu. Učenje za kvalifikacijo lahko poteka prek programa izobraževanja in/ali izkušenj na delovnem mestu (KLASIUS 2009).

Zaradi sprememb v organizacijski strukturi podjetij, razvoja tehnologije in uvajanja informacijske tehnologije se zadnja leta vse pogosteje srečujemo s pojmom ključne kvalifikacije. Te predstavljajo tisto znanje, spretnosti in sposobnosti, ki so potrebni za učinkovito delo v različnih delovnih situacijah, v različnih poklicih, na različnih poklicnih področjih pa tudi v življenju sploh. Posameznikom omogočajo boljšo poklicno mobilnost in socialno vključenost. Zato predstavljajo jedro vsake, tudi poklicne izobrazbe. Najpomembnejše so komunikacija v maternem jeziku in tujih jezikih, uporabno računstvo, delo z informacijami in informacijsko tehnologijo, reševanje problemov in obvladovanje

sprememb, delo z ljudmi, ekipno delo, učenje učenja in zmožnost kariernega razvoja, podjetnost, vodenje, varovanje zdravja in okolja in podobno.

**Poklicna kvalifikacija** je delovna, poklicna oziroma strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov nalog v poklicu na določeni ravni zahtevnosti. Vsebinsko se prekriva s poklicnimi kompetencami. Da posameznik pridobi neki poklic, mora skozi določen proces formalnega izobraževanja (ali neformalnega). Poklicno izobrazbo pridobi v procesu poklicnega ali strokovnega izobraževanja po javno veljavnem izobraževalnem programu. Poklicno kvalifikacijo (nacionalno poklicno kvalifikacijo) pridobi po priznavanju in potrjevanju nacionalne poklicne kvalifikacije. Podlaga za pripravo tako izobraževalnih programov kot nacionalnih poklicnih kvalifikacij so kompetence (ključne, generične, specifično poklicne), zapisane v dokumentu Poklicni standard.

Na te pojme se vežejo:

**Kvalifikacija** je sposobnost za opravljanje določenega dela (SSKJ 2009b).

**Dokvalifikacija** je dopolnilna kvalifikacija (SSKJ 2009c).

**Prekvalifikacija** je usposobitev za drugo delo (SSKJ 2009d).

**Izobraževalni program** je program, po katerem poteka izobraževanje, ki omogoča pridobitev izobrazbe na neki ravni zahtevnosti na nekem področju dela. Po javno veljavnih programih se po zakonu pridobi javno veljavna formalna izobrazba.

Praviloma izobraževalni program omogoča pridobiti izobrazbo za več poklicev oziroma poklicnih standardov. Priprava izobraževalnega programa v Sloveniji temelji tudi na mednarodnih primerjavah, upoštevanju smernic komisije Evropske unije, na naši tradiciji, izhodiščih za pripravo izobraževalnih programov ter na zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Na podlagi analize poklicnih standardov predlagatelj programov (Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje) odloči o tem, za katere poklice je smotno organizirati izobraževalni program, za katere NPK.

Med merila za določitev sorodnosti poklicev, za katere naj se izobraževanje načrtuje po enotnem izobraževalnem programu, prištevamo zlasti:

- tehnološko sorodnost poklicev oziroma podobnost poklicnih standardov (sorodnost glede na predmet dela, delovna sredstva, delovne naloge, potrebno znanje in ključne kompetence);
- sorodnost ključnih kompetenc, generičnih, transverzalnih kompetenc in specifično poklicnih kompetenc;
- sorodnost položaja poklicev v poklicni vertikali in izkušensko preverjene možnosti za razvijanje poklicne kariere (na različnih stopnjah zahtevnosti: srednjih poklicnih, strokovnih in poklicno-tehniških izobraževalnih programih ali celo v nadgradnji za višje strokovno in visoko strokovno izobraževanje);
- možnost mobilnosti pri delu, zamenljivost pri zaposlovanju;
- število zaposlenih v določenem poklicu in dolgoročne potrebe;
- zanimanje učencev za vpis v izobraževalni program.

Naziv izobraževalnega programa je praviloma tudi **naziv poklicne oziroma strokovne izobrazbe**, ki ga pridobi, kdor je končal izobraževalni program. Naziv poklicne oziroma strokovne izobrazbe se vpisuje v spričevalo o končanem izobraževanju. Iz listine, ki je priloga spričevalu, so razvidne splošne, generične in poklicne kompetence. Iz naziva poklicne ali strokovne izobrazbe izhaja, da se je posameznik s končanim izobraževanjem usposobil za vse poklice, ki so uvrščeni v poklicne standarde, za katere je bil izobraževalni program pripravljen, in to brezpogojno. To pomeni, da za delo v teh poklicih ni potrebno nikakršno nadaljnje formalno izobraževanje ali usposabljanje kot na primer pripravništvo (Svetlik in drugi 1996).

Po zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju posameznik lahko pridobi **poklicno izobrazbo** po izobraževalnih programih nižjega poklicnega in srednjega poklicnega izobraževanja, po programih srednjega strokovnega, poklicnotehniškega in višjega strokovnega izobraževanja. Poklicna in strokovna izobrazba dajeta poklicno kvalifikacijo za opravljanje vseh vrst poklicev, ki so vključeni v poklicni standard, ki je podlaga za izobraževalni program.

Poklicno izobrazbo je treba ločiti od nacionalne poklicne kvalifikacije, ki jo je mogoče pridobiti po certifikatnem sistemu po zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (NPK).

**Izobrazba** pa je določen učni izid, ki ima javno veljavnost v nadaljnjem izobraževanju in/ali na trgu dela (KLASIUS 2009).

**Izobraževanje** pa pomeni organiziran proces učenja in vključuje izobraževalno ustanovo (osebo, organ ...), ki organizira učno okolje in metode poučevanja (KLASIUS 2009).

Da posameznik lahko pridobi poklicno izobrazbo, se vključi v **formalno izobraževanje**, ki je institucionalizirana, sistematična, načrtovana in organizirana izobraževalna dejavnost, ki navadno pomeni sistem rednega izobraževanja otrok in mladostnikov. To dejavnost najpogosteje sestavljajo izobraževalni programi z jasno opredeljenimi cilji, katerih rezultat je javno veljavna kvalifikacija. Za izobraževalne dejavnosti formalnega izobraževanja je značilno, da imajo praviloma določeno trajanje, jasno definirane vstopne pogoje in pogoje za dokončanje izobraževanja. Tradicionalno jih izvajajo šole, fakultete in drugi vzgojno-izobraževalni zavodi. Formalno izobraževanje daje formalno javno veljavno izobrazbo, javno veljavno diplomu ali spričevalo.

Za oblikovanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja sta zelo pomembna medsebojna povezanost ter vpliv šole in podjetja na delo. V Evropi in v Sloveniji se zadnja leta vse bolj poudarja izobraževanje na delu v luči zagotavljanja kakovosti na področju učenja z delom.

**Izobraževanje na delu:** izobraževanje (usposabljanje) poteka na posameznikovem delovnem mestu v sklopu delovnih nalog. Omogoča povezovanje dela in izobraževanja in označuje proces praktičnega usposabljanja na delovnem mestu.

## **2.4 Poklic in kompetence (povpraševalna stran trga dela)**

### ***Poklic***

Nastanek poklicev predstavlja bistven korak k delitvi dela. Raba izraza poklic v najsplošnejšem pomenu pomeni človekovo pridobitno dejavnost. Sam izraz poklic je bil v slovenskem jeziku od svojega nastanka (16. stol., Trubar) dolgo vezan na oblastno-politične položaje in službe. Pozneje (pozno 19. stol.) se je začel uporabljati za vse vrste dela. Seveda

ima pojem poklic danes veliko pomenskih naslonov in ozadij, odvisno od minule rabe izraza. Kramberger loči poklic na dveh ravneh. Eno je poklic na tržni, tehnološki in mikroindividualni ravni, razumljen v smislu osebnega nagiba k nekemu početju in znanja o njem. Drugo pa je poklic v smislu opredelitve delovnega mesta. Razumevanje poklica je vezano tudi na kulturno-politični ustroj družbe (Kramberger 1999, 33–35).

Po definiciji iz leksikona CZ (Leksikon CZ 2002) pomeni poklic področje dela in dejavnosti, za katero je potrebna določena usposobljenost in ki ga opravlja človek kot svojo trajno nalogo. Standardna kvalifikacija poklicev (SKP) Statističnega urada RS iz leta 1997 pa opredeljuje poklic kot niz del, katerih naloge so si podobne, ali kot statistično analitično kategorijo, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti.

Poklic kot tip dela, ki ga opravlja posameznik, je pogosto opisan v obliki širšega spektra kompetenc, ki so zanj pomembne. Izkazana zmožnost posameznika, da obvlada, uporablja spretnosti in znanja v običajnih in spremenljivih okoliščinah, lahko zajema tako formalne kvalifikacije kakor tudi zmožnost prenosa spretnosti in znanja v nove poklicne razmere. Ker znanje v pogojih globalnega, tehnološkega razvoja zastareva zelo hitro, je zelo pomembno uvajanje kompetenc, ki presegajo ozek pojem znanja in pomenijo zmožnost uporabe novega znanja in zmožnosti posameznika, da uspešno opravlja svoje delo. Zato bom v nadaljevanju navedel nekaj ključnih opisov in pomenov kompetenc.

### ***Kompetence***

Leta 1973 je ta pojem utemeljil David McClelland in v naslednjih 30 letih se je pojem utrdil. Pojem zajema znanje (kaj), veščine (kako) ter odnos, osebnostne in vedenjske lastnosti (zakaj). Skratka, pojem kompetenca zajema vse sposobnosti uporabe znanja in zmožnosti, ki so nujne za uspešno in učinkovito opravljanje nekega dela. Obstaja več definicij tega pojma. Navedel sem jih le nekaj.

Slovar Evropske fundacije za poklicno usposabljanje opredeljuje kompetence kot »zmožnost nekaj dobro ali učinkovito opraviti, zmožnost zadostiti potrebam na trgu in zmožnost opraviti specifična dela ali naloge v okviru svojega dela«.



Klasius (Klasifikacija področij izobraževalnih aktivnosti/izidov) ponuja naslednjo definicijo: »Kompetenca je zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah« (KLASIUS 2009).

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) opredeljuje kompetenco kot »izkazano zmožnost posameznika, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije ali znanje v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah«.

Danes mora biti izobrazba pojmovana širše kot včasih. Hud konkurenčni boj, spremenjene gospodarske ter tehnološke okoliščine, spremenjena organizacija dela, vse to zahteva od posameznika poleg strokovnega znanja tudi znanja s področja vodenja, reševanja konfliktov, računalniško pismenost, biti sposoben delati v ekipi, znanje jezikov ... Vse to pa posameznik mora biti sposoben uporabiti in imeti pri tem primeren odnos do dela.

Avtorji gradiva Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju (Pevc Grm in drugi 2006a) menijo, da je razvijanje kompetenc pri posamezniku možno na kognitivni, funkcionalni in socializacijski ravni.

Kognitivni vidik: Posameznik je zmožen uporabiti teorije, koncepte, znanja posameznih strok v nepredvidljivih življenjskih situacijah.

Funkcionalni vidik: Posameznik je zmožen reševati probleme v različnih življenjskih in delovnih okoljih.

Socializacijski vidik: Posameznik je zmožen v odnosu do sočloveka, skupnosti in okolja, ravnati etično in odgovorno.

Isti avtorji delijo kompetence tudi na ključne (oziroma splošne) in poklicne. Ključne kompetence so ključne za vse poklice in so zato prenosljive med različnimi poklici (komunikacija, karierni razvoj, učenje učenja, podjetnost, sporazumevanje v tujem in maternem jeziku, zmožnost uporabe informacijske tehnologije ...). Poklicne kompetence so generične kompetence in poklicno specifične. Generične so tiste, ki so skupne podobnim poklicem (na primer preprečevanje širjenja infekcij je skupna za poklice zdravstva in živilstva). Poklicno specifične kompetence pa so značilne samo za določen poklic (za posamezna delovna mesta ali opravila).

Nenehni razvoj tehnologij na trgu in spremenljive gospodarske okoliščine zahtevajo, da posameznik vse svoje življenjsko obdobje v procesu vseživljenjskega učenja nenehno razvija spretnosti, znanja in sposobnosti. Spremembe so stalnica našega življenja, zato bo moral posameznik nenehno skrbeti za razvoj svojih kompetenc.

Glede na dejstvo, da so kompetence postale pomembna paradigma za opis poklicna, je nomenklaturu poklica zamenjal novi dokument – poklicni standard, katerega bistvena sestavina so kompetence.

## **2.5 Povezovanje ponudbe in povpraševanja**

### ***Poklicni standard***

Poklicni standard opredeljuje vsebino poklicne kvalifikacije. Poklicni standard je dokument, ki opredeljuje znanja, spretnosti in poklicne kompetence, ki so potrebne za določeno poklicno kvalifikacijo na določeni ravni zahtevnosti in ima naslednje elemente:

- ime in koda poklica,
- raven zahtevnosti,
- poklicne kompetence in
- opis poklicnega standarda.

Opis poklicnega standarda vsebuje: področja dela, ključna dela, znanje in spretnosti (Muršak 2002).

Poklicni standard se pripravi na temelju pobud zainteresiranih pravnih oseb. Področni odbori pobudo obravnavajo in jo nato potrdijo ali zavrnejo. Pomenijo naročilo gospodarstva o vsebini, širini in globini poklicnih kvalifikacij. Na ta način se upoštevajo potrebe trga dela. V pripravo poklicnega standarda so vključeni številni partnerji: organizacije delodajalcev in delojemalcev, pristojna ministrstva, šole. Poklicni standard pripravijo delovne skupine na podlagi profila poklica. Poklicni standard je povezovalni člen med sistemom poklicnega izobraževanja in sistemom certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Nacionalni poklicni standardi (occupational) so standardi, postavljeni za vse, ki opravljajo določeno delo

v nekem sektorju, in so podlaga za pripravo nacionalnih poklicnih kvalifikacij ali podlaga za pripravo izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja ali oboje (Pevec Grm in drugi 2006b).

### ***Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)***

Na podlagi nacionalnih poklicnih standardov se pripravi **Nacionalna poklicna kvalifikacija** (NPK), ki je formalno priznana in pridobljena na podlagi verificiranih izobraževalnih programov ali v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Pevec Grm in drugi 2006c).

NPK je delovna, poklicna in strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih nalog v sklopu poklica na določeni ravni zahtevnosti. Odrasle osebe, stare nad 18 let, lahko v predpisanem postopku preverjanja in potrjevanja NPK pridobijo javno veljavno listino – certifikat za določen poklic. Sistem NPK omogoča dokaj hiter odziv na potrebe trga, saj je mogoče s potrjevanjem predhodno pridobljenih znanj in s krajšimi programi usposabljanja v relativno kratkem času, v postopku preverjanja in potrjevanja, pridobiti certifikat. Sistem NPK v tem smislu predstavlja dodano vrednost za posameznike, delodajalce, za stroko in tudi za celotno gospodarstvo, saj so hitri odzivi na potrebe trga dela ključni za konkurenčno sposobnost na trgu delovne sile (Povzeto po Kunčič 2008).

Sistem priznavanja in potrjevanja NPK odraslim omogoča priznavanje neformalnega znanja, ki so ga pridobili v življenju in z delovnimi izkušnjami (samostojno učenje, delovne izkušnje, tečaji). Prednost tega sistema je, da si lahko kandidat s priznavanjem in potrjevanjem neformalno pridobljenega znanja hitro pridobi certifikat ali spričevalo (Kunčič 2008).

Nacionalno poklicno kvalifikacijo je mogoče pridobiti:

- po končanem izobraževalnem programu nižje poklicne, srednje poklicne, srednje strokovne izobrazbe, in sicer kot neko vrsto specializacije (na primer: NPK za poklic zobna asistentka se pridobi po končanem izobraževalnem programu srednjega strokovnega izobraževanja zdravstvena nega);
- po programih poklicnega usposabljanja ali izpopolnjevanja;

- po posebnem postopku preverjanja in opravljanja izpita, za katerega se pripravi izpitni katalog na podlagi prej sprejetih nacionalnih poklicnih standardov.

Posameznik lahko s preverjanjem in potrjevanjem nacionalne poklicne kvalifikacije pridobi poklicno kvalifikacijo, ne pa poklicne izobrazbe. Izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ki so vpisani v register izvajalcev, lahko preverijo in potrdijo določeno NPK na podlagi portfelja posameznika, v kateri so zbrana njegova potrdila o znanju, spretnosti, pridobljenih delovnih izkušenj, prostovoljnem delu, o udeležbi na neformalnih programih usposabljanj ...

### *Neformalno izobraževanje*

V zadnjem obdobju dobiva vse večjo veljavo tudi neformalno izobraževanje, ki je vsako organizirano izobraževanje, ki poteka zunaj formalnega sistema izobraževanja. Izobraževalne dejavnosti so načrtovane, vendar redko strukturirane konvencionalno, to je kot učni predmet ali strokovni modul.

**Informalno (priložnostno)** učenje je namerna, vendar manj organizirana in strukturirana ter ne institucionalizirana učna dejavnost, ki lahko poteka na delovnem mestu ali zunaj njega. Dejavnosti usmerja učeči se posameznik sam oziroma socialno okolje, v katerem potekajo. (Pevac Grm in drugi 2006d).

**Priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj** in spretnosti se tako v EU kot pri nas v zadnjem obdobju močno poudarja in tudi izvaja. Posameznik ima celo paleto neformalno pridobljenih znanj in spretnosti ter kompetenc, ki jih je smiselno odkriti, priznati in vgraditi v formalni izobraževalni program za prekvalifikacije in dokvalifikacije. Uporablja se pri pripravi programov dokvalifikacij in prekvalifikacij.

Formalni izobraževalni programi so zelo pomembno mesto za pridobivanje znanja, spretnosti in veščin ter kompetenc, po drugi strani pa je sistem formalnega izobraževanja zelo rigiden glede na hiter tehnološki in informacijski razvoj. Zato je posameznikom treba zagotoviti hitro odzivanje na potrebe trga dela tudi tako, da se jim s priznavanjem neformalno in priložnostno pridobljenega znanja omogoči hitro in fleksibilno vstopanje in izstopanje ter prestopanje v

izobraževalne programe. Tako je ministrstvo za šolstvo in šport opredelilo možnost priznavanja formalno in neformalno pridobljenega znanja in spretnosti ob vpisu v začetni letnik s Pravilnikom o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS, 78/2008).

### ***Certifikat***

Certifikat je potrdilo o doseženi poklicni kvalifikaciji v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Pridobi se po postopku, ki ga določa zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah in daje poklicno kvalifikacijo, ne pa poklicne izobrazbe. (Za sistem certificiranja se uporablja tudi izraz certifikatni sistem.)

**Certifikatni sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij** (v nadaljevanju certifikatni sistem NPK) je sistem, ki omogoča pridobivanje poklicne usposobljenosti za opravljanje poklica na določeni ravni zahtevnosti. Pridobljena nacionalna poklicna kvalifikacija se izkazuje z javno listino, s certifikatom (KLASIUS 2009).

Po vsej Evropi razvijajo modele certificiranja, predvsem kot sisteme preverjanja in potrjevanja po neformalnih poteh pridobljenega znanja.

## **2.6 Programi usposabljanja in izpopolnjevanja**

Programi usposabljanja in izpopolnjevanja so neformalne oblike usposabljanj, za katere se ne pripravijo formalni programi. Usposabljanje poteka v sklopu rednih izobraževalnih programov kot del praktičnega izobraževanja – tako imenovano praktično usposabljanje z delom, ki poteka pri delodajalcih v neposrednem delovnem procesu, in sicer pod vodstvom tam zaposlenih mentorjev. S tem usposabljanjem udeleženci izobraževanja pridobivajo veščine in delovne navade v neposrednem delovnem procesu, kar sicer ni mogoče pridobiti v šoli pri praktičnem pouku.

Usposabljanje lahko poteka tudi za pridobitev oziroma potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Program usposabljanja ni obvezen. Programi usposabljanja kot priprave na postopek preverjanja in potrjevanja NPK niso predpisani. Same delovne organizacije –

delodajalci (ali zunanje institucije zanje) pripravljajo programe usposabljanja za delavce z namenom, da ti poglobijo in nadgradijo svoje znanje, spretnosti in veščine. Nobeno od navedenih usposabljanj nima formalne veljave, vendar je zelo pomembno v vseživljenjskem učenju.

Obstaja tudi pojem **dopolnilno usposabljanje**, kar pomeni, da posameznik dopolnjuje, pogloblja, širi svoje znanje in spretnosti ter zmožnosti za življenje in delo.

Po definiciji Muršaka je usposabljanje »oblika praktičnega izobraževanja, kjer je v ospredju pridobivanje praktičnih veščin, ki so potrebne za opravljanje določenega dela. Poteka kot praktični pouk ali kot izobraževanje v delovnem procesu pa tudi kot delovna praksa ali kot neposredno usposabljanje v uvajanju v delo« (Muršak, 2002, 149–150). Usposabljanje je proces razvijanja tistih človekovih sposobnosti, ki jih človek potrebuje pri opravljanju določenih konkretnih del in nalog v sklopu določene dejavnosti (Hozjan 2006, 113).

**Izpopolnjevanje** omogoča posamezniku, da izboljša svoje znanje in spretnosti ali da pridobi nova znanja in spretnosti, ker ta nova znanja in spretnosti potrebuje za svoje trenutno delo, poklic ali za pridobitev novega dela ali nove kvalifikacije. V tem primeri govorimo o **prekvalifikaciji**.

Z izpopolnjevanjem posameznik svoje osvojeno znanje oziroma spretnosti dopolnjuje in spreminja, kar mu omogoča širitev in dopolnitev izobrazbe (Hozjan 2006, 113).

Izvajalci preusposabljanj so lahko zaposlovalci, ki zadovoljijo določene potrebe svojih delavcev. Potreba in iniciativa po preusposabljanju lahko izhaja iz analize potreb na trgu dela in lahko omogoča delavcem, da se prilagodijo novim potrebam in novim zahtevam na trgu dela.

**Programi poklicnega izpopolnjevanja** omogočajo torej poglobljanje in razširitev poklicnega znanja ter prekvalifikacijo na isti ravni zahtevnosti. Ob uvajanju novih tehnologij lahko delovne organizacije organizirajo ali same izvajajo usposabljanja, izpopolnjevanja, prekvalifikacije po programih, ki jih sami pripravijo in izvajajo.

Po končanem usposabljanju udeleženec praviloma dobi potrdilo, ki je lahko pogoj za zaposlitev ali nadaljnje opravljanje dela, ne predstavlja pa kvalifikacije in nima značaja javno veljavne listine.

### **3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA – SOCIOPRAVNI ZARIS**

#### **3.1 Interventna vloga države pri aktivni politiki zaposlovanja**

Gospodarska kriza in kriza zaposlovanja zahtevata hitro uvedbo blažilnih ukrepov. Aktivna politika zaposlovanja (APZ) obsega nabor programov in ukrepov, s katerimi država posega na trg delovne sile, da bi preprečila ali zmanjšala brezposelnost. Oba izraza sta sinonima. Programi so bolj kompleksni načrti delovanja APZ, ki so sestavljeni iz več ukrepov.

APZ je razvojno naravnana, saj omogoča posameznikom, da razvijejo ali izboljšajo svoj položaj na trgu delovne sile. Načeloma velja, da mora APZ hitro posredovati ob poslabšanju položaja na trgu delovne sile.

APZ sta utemeljila švedska ekonomista Rehna in Meidner, ki sta konec 40. let minulega stoletja oblikovala model gospodarskega in socialnega razvoja. Eno izmed sestavin sta poimenovala aktivno politiko zaposlovanja. Menila sta, da je mogoče zaradi strukturnih sprememb v gospodarstvu pričakovati presežke delovne sile v enih panogah in primanjkljaje delovne sile v drugih panogah. V ta namen se da s selektivnimi ukrepi spodbujati odpiranje delovnih mest v panogah s presežki delovne sile in preusmerjati delovno silo v panoge, v katerih je primanjkuje. Konec 60. let minulega stoletja so APZ začele uporabljati tudi druge države (1978 na predlog OECD).

V tistem obdobju so bili pomembni vzroki za uvajanje programov aktivne politike zaposlovanja naslednji:

- želja po ohranjanju polne zaposlenosti (ki je bila vzpostavljena s povojno gospodarsko obnovo),
- naraščanje strukturne brezposelnosti,
- pomanjkljivost izobraževalnih sistemov,
- naraščanje števila delovne sile zaradi vstopa žensk in mladih na trg dela,
- vse več skupin, ki so bile izločene iz trga delovne sile, ter
- ponavljajoči gospodarski ciklusi, ko je konjunktorna brezposelost stalno naraščala.



Za uveljavljanje APZ je bila in je še danes najpomembnejša strukturna brezposelnost, v katero so od 80. let minulega stoletja »ujete« vse evropske države. Vse bolj se pogloblja razkorak med hitrim napredkom novih tehnologij in vse daljšimi programi izobraževanja. Nove tehnologije zahtevajo vse več zahtevnih delovnih nalog, za opravljanje katerih so potrebne daljše dokvalifikacije, prekvalifikacije. Strukturna brezposelnost je narasla zlasti ob koncu 70. let. Keynesov instrumentarij spodbujanja povpraševanja po delovni sili je bil za razreševanje strukturne brezposelnosti neustrezen, saj dvig povpraševanja ni ustrezal ponudbi. Zato je v začetku 80. let prišlo do zasuka od Keynesovega instrumentarija k neoklasičnemu ekonomskemu modelu. Model so uporabljale ZDA, Velika Britanija, Kanada. Te so zmanjšale brezposelnost. Vendar je bila socialna cena visoka: znižana varnost in revščina zaradi slabo plačanih zaposlenih. Tako je bil tudi ta model z vidika strukturne brezposelnosti neuspešen. Zato se je vse bolj širil obseg programov in ukrepov APZ. V drugi polovici 90. let minulega stoletja je postal APZ način za urejanje zaposlovanja v državah EU.

Aktivna politika zaposlovanja zahteva usklajevanje interesov sindikatov, delodajalcev in države, ki je predvsem odgovorna za zmanjševanje brezposelnosti. APZ je imel v začetku delovanja tri cilje: razviti sposobnosti oseb, jih prilagoditi strukturnim spremembam, izboljšati možnosti zaposlovanja obrobni skupin in stabilizirati zaposlovanje med recesijo.

V domeni evropske politike zaposlovanja ni več polna zaposlenost, čemur smo bili priče do 80. let minulega stoletja, temveč je v ospredju izboljšanje zaposljivosti ljudi, razvoj podjetništva, spodbujanja prožnosti podjetij in zaposlenih ter spodbujanje enakih možnosti za ženske in moške.

Programi in ukrepi APZ so se od nastanka do današnjih dni notranje precej spremenili. Pogosto delijo države programe in ukrepe v tri večje skupine:

- Prvo skupino sestavljajo programi in ukrepi za uravnavanje in ponudbe delovne sile, med katerimi so najpomembnejši programi za izboljšanje izobraževanja in usposabljanja, s katerimi naj bi v največji možni meri zmanjšali strukturno brezposelnost. Posameznikom se tako omogoči, da se s preusposabljanjem usposobijo za nova delovna mesta in ohranijo delo, tudi ko se tehnologija menja.
- Drugo skupino predstavljajo programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili, s katerimi poskuša država ohranjati zaposlitve, in sicer tako da z zakoni otežijo in časovno

odložijo odpuščanja, na primer subvencioniranje stroškov delovne sile za začasno skrajšanje delovnega časa in subvencioniranje preusposabljanja. Država omogoča z različnimi finančnimi spodbudami povečanje števila zaposlenih.

- Tretji del APZ so službe za zaposlovanje, katerih naloga sta tako usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile kot tudi odgovornost za programe APZ.

Pomembni del oblikovanja programov in ukrepov APZ so ciljne skupine, katerih položaj na trgu delovne sile naj bi se izboljšal. To so zlasti mladi, stari, ženske, slabo izobraženi, invalidi, imigranti in vsi, katerih položaj je še posebno težak. Cilj APZ niso le skupine, ki imajo največ težav na trgu delovne sile, temveč posamezniki, ki jim službe za zaposlovanje pripravljajo individualizirane zaposlitvene načrte, ki so osnova za dvig njihove zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu delovne sile. Tako država ne prevzema odgovornosti, da vsakemu zagotovi delo, temveč da vsakemu pomaga izboljšati možnost na trgu delovne sile.

Evropske države so začele posvečati večjo pozornost strukturni brezposelnosti od sredine 80. let minulega stoletja. Kljub temu še vedno upoštevajo makroekonomske ukrepe za spodbujanje povpraševanja. Zatekajo se tudi k zniževanju prispevkov za najmanj usposobljene delavce v delovno intenzivnih panogah (Danska, Nizozemska). Bistvena novost v politiki zaposlovanja 90. let je prehod od pasivnih k aktivnim ukrepom. Med njih spadajo programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile, zlasti še programi izobraževanja in usposabljanja. Gre torej za prehod od plačevanja socialnih ugodnosti posameznikom za čas brezposelnosti k aktiviranju posameznika s spodbujanjem ekonomske reintegracije, samostojnosti. Država se je na gibanja na trgu dela odzvala z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki jih nenehno izvajajo, le da so v času krize ti ukrepi konkretno oblikovani kriznim razmeram primerno.

Za aktivno politiko zaposlovanja je slovenska država v kriznem obdobju namenila bistveno več denarja kot minula leta. Okrepila je izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki zajemajo svetovanje in pomoč pri zaposlitvi, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, programe za povečevanje socialne vključenosti.

Sprejeta sta bila tudi dva interventna zakona, ki sta namenjena predvsem ohranjanju delovnih mest: zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, ki predvideva subvencijo v primeru krajšanja delovnega časa, in zakon o delnem povračilu nadomestila plač, ki

predvideva sofinanciranje nadomestila plač delavcem na začasnem čakanju na delo. Program APZ 2007–2013 in Načrt izvedbe je na podlagi Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja sprejela vlada RS.

### **3.2 Ukrepi države za ohranjanje delovnih mest v Sloveniji**

Slovenija se je odločila za ohranjanje delovnih mest, kljub začasnemu padcu povpraševanja, s spodbujanjem krajšega delovnega časa. Tako je slovenska vlada januarja 2009 sprejela zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, po katerem lahko podjetja pridobijo subvencijo v znesku 60–120 evrov na mesec za delavca, ki je zajet v shemo skrajšanega delovnega časa. Do 22. aprila 2009 je bila subvencija odobrena 507 podjetjem za 47.783 zaposlenih s skrajšanim delovnim časom. V shemo subvencioniranega delovnega časa je bilo aprila zajetih približno 25 odstotkov prejemnikov plač v predelovalnih dejavnostih. Skrajšanje delovnega časa bi bilo smiselno v večji meri kombinirati z izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih.

Subvencioniranje polnega delovnega časa ne sme samo ohranjati delovnih mest, ampak mora dati podjetjem in posameznikom tudi možnosti za prestrukturiranje. Zato bi bilo smiselno »nedelo« zaposlenih s skrajšanim delovnim časom izkoristiti za usposabljanje in izobraževanje delavcev, kar bi jim povečalo možnosti za zaposlitev v primeru izgube zaposlitve zaradi prestrukturiranja podjetja ali zaprtja.

Konec maja je bil sprejet zakon o delnem povračilu nadomestila plač, ki ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plač zaposlenim na »začasnem čakanju na delo«. Delodajalec subvencionira delavcem nadomestilo plače v znesku 85 odstotkov njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih, država pa povrne delodajalcu 50 odstotkov nadomestila. Delavci, ki so na čakanju, imajo pravico in obveznost, da 20 odstotkov časa porabijo za usposabljanje. Programe usposabljanja mora delavcu zagotoviti delodajalec, država pa stroške usposabljanja sofinancira v znesku 500 evrov na delavca (UMAR 2009d, 89–90).

Med programi APZ imajo najpomembnejše mesto programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja. Zajemajo razvoj programov usposabljanja, ki so se izkazali kot najučinkovitejši za odpravljanje strukturne brezposelnosti in postajajo del sistema

vseživljenjskega učenja (Svetlik in drugi 2002). Programi izobraževanja in usposabljanja so najpomembnejši med programi zaposlovanja in so osredotočeni na ponudbeno stran delovne sile. Nastajajo programi za prekvalifikacije in dodatno izobraževanje delavcev in brezposelnih, ki so zajeti v programe izobraževanja in usposabljanja v skladu z individualiziranimi načrti zaposlovanja, ki so pripravljene kmalu po tem, ko se brezposelni prijavi na zavod za zaposlovanje.

Cilj usposabljanj prek dejavnosti APZ je zvišanje izobrazbene strukture, zvišanje usposobljenosti zaposlenih, zato da ohranijo zaposlitev in povečajo zaposlitvene možnosti, izboljšajo prilagodljivost in konkurenčnost ter preprečijo odhod »odvečnih« delavcev v trajno brezposelnost.

Menim, da bi bilo mogoče gospodarsko krizo v večji meri izkoristiti za pridobitev novih znanj za brezposelne in za zaposlene, saj je premajhen delež ljudi zajetih v programe izobraževanja in usposabljanja (do oktobra 2009 skupno le 86.685). V razmerah gospodarske krize je to še posebno problematično, saj bi krizo lahko v večji meri izkoristili za pridobitev novih znanj brezposelnih in zaposlenih. Tako bi posledično povečali zaposljivost in podprli prestrukturiranje podjetij.

V maju sprejet zakon o delnem povračilu nadomestila plač pomanjkljivosti glede obveznosti izobraževanja in usposabljanja delavcev na čakanju sicer odpravlja, vendar odgovornost za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v celoti prepušča delodajalcu, kar lahko predstavlja problem z vidika ustreznosti izobraževanja in usposabljanja. Čeprav država sofinancira izobraževanje in usposabljanje zaposlenih na čakanju, pri tem ne postavlja nobenih meril glede ustreznosti izobraževanja zaposlenih. Za večjo učinkovitost in ustreznost teh programov izobraževanja in usposabljanja bi morali biti po oceni Umarja v pripravo programov izobraževanja in usposabljanja delavcev na čakanju zajeti skladi dela ali svetovalna mreža Andragoškega centra Slovenije.

Zakon o delnem povračilu nadomestila plač delavcem na čakanju vključuje možnost in sofinanciranje usposabljanja. Toda hkrati niso nikjer navedena nobena merila za oceno ustreznosti izobraževanja in usposabljanja za delavce na začasnem čakanju na delo. Ker ni omenjenih meril, je lahko vprašljiva ustreznost morebitnih internih usposabljanj z vidika zaposljivosti posameznika. Zato bi bilo smiselno v pripravo teh programov vključevati

svetovalno mrežo Andragoškega centra Slovenije ali skladov dela. Tudi evropska komisija poudarja potrebo po prekvalifikacijah in dvigu strokovnega znanja predvsem pri delavcih na čakanju ali s skrajšanim delovnim časom (UMAR 2009e, 93).

## **4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V ČASU KRIZE V SLOVENIJI**

Ukrepi APZ so namenjeni osebam, ki so izgubile delo, šolajoči mladini in iskalcem zaposlitve ter zaposlenim. Zavod RS za zaposlovanje je pripravil Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja na podlagi zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Dejavnosti APZ so v Katalogu vsebinsko združene v štiri ukrepe po vsebinskih sklopih:

- svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve,
- usposabljanje in izobraževanje,
- spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja,
- programi za povečevanje socialne vključenosti.

Glede na tematiko, ki jo v nalogi obravnavam, se na tem mestu osredotočam na drugi ukrep APZ, to je usposabljanje in izobraževanje v letu 2009. Ta ukrep ima šest dejavnosti:

- programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije,
- programi praktičnega usposabljanja,
- programi izobraževanja,
- programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih,
- usposabljanje zaposlenih, ki so napoteni na začasno čakanje na delo,
- usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost.

Vsak ukrep APZ zajema sofinanciranje, namen in cilj, ciljno skupino ter postopek izvajanja. V nadaljevanju bom opisal vsako od zgoraj navedenih dejavnosti.

### **4.1 Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije**

#### ***Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost***

Namen naloge je dvig izobrazbene ravni, izboljšanje usposobljenosti, nadgradnja poklicnih spretnosti in ključnih kompetenc zaposlenih v luči boljše možnosti zaposljivosti tudi v prihodnosti. Dejavnost je na eni strani namenjena najvišje izobraženemu kadru oziroma

ključnim ljudem v podjetjih, da bi se tako zagotovila večja konkurenčnost gospodarstva, po drugi strani pa je dejavnost namenjena tistim skupinam zaposlenih, ki jim grozi izguba zaposlitve. Cilja dejavnosti sta spodbujanje razvoja človeških virov, zviševanje izobrazbene strukture in usposobljenosti zaposlenih z namenom, da ohranijo zaposlitev in da se prepreči prehod v odprto brezposelnost. Dejavnost se izvaja na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost za obdobje 2008–2010.

### ***Nacionalne poklicne kvalifikacije – NPK***

V sklopu programa APZ se izvajajo in financirajo priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja NPK za obdobje 2009–2015. Dejavnost se financira iz sredstev ESS. Pooblaščen izvajalec je ZRSZ. Dejavnost je namenjena brezposelnim osebam, da bi jim zagotovili pridobitev javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji. Temeljni cilji dejavnosti so povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb, dvig kvalifikacijske ravni in zmanjšanje strukturnega neskladja na trgu dela. Vključitev v dejavnost traja do največ 12 mesecev, za invalide in težje zaposljive pa do največ 18 mesecev. Za upravičence svetovalec zavoda za zaposlovanje izdelava zaposlitveni načrt. Udeležencem se povrnejo stroški za dejavnost in dodatek za prevoz.

Potrjevanje NPK poteka na podlagi preverjanja in potrjevanja strokovnega znanja, spretnosti in izkušenj, pridobljenih zunaj formalnega izobraževanja. NPK ne omogoča pridobitve stopnje poklicne ali strokovne izobrazbe, temveč na podlagi preverjanja in potrjevanja udeleženci pridobijo javno veljavno listino – certifikat, s katerim dokažejo usposobljenost za opravljanje poklica ali posameznih odgovornosti v sklopu poklica. Dejavnost se izvaja na podlagi zaposlitvenega načrta. Na podlagi javnega razpisa za navedeno dejavnost je bilo prek ZRSZ do oktobra 2009 opravljenih 38 preverjanj NPK (ZRSZ 2009).

## **4.2 Programi praktičnega usposabljanja**

### ***Delovni preizkus***

Dejavnost se financira iz integralnega proračuna, pooblaščen izvajalec je ZRSZ. Cilj vključitve v delovni preizkus je pridobitev delovnih izkušenj na konkretnih delovnih nalogah. Namen vključitve in sodelovanja brezposelne osebe v dejavnosti je, da se brezposelnim osebam omogoči, da pred zaposlitvijo preizkusijo svoja znanja, veščine, spretnosti in delovne navade. Delovni preizkus se izvaja na podlagi zaposlitvenega načrta brezposelne osebe na konkretnem delovnem mestu, neposredno pri delodajalcu ali instituciji za poklicno usposabljanje. Izvajalci delovnega preizkusa so pravne ali fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti v Republiki Sloveniji, ki predložijo ustrezen program usposabljanja in v času usposabljanja zagotavljajo ustrezno strokovno vodstvo in so izbrane na podlagi javnega pooblastila. Po podatkih ZRSZ je bilo do konca septembra 2009 opravljenih 559 usposabljanj na delovnem mestu.

### ***Usposabljanje na delovnem mestu – za obdobje 2009 in 2010***

Dejavnost se financira iz sredstev ESS, pooblaščen izvajalec je ZRSZ. Cilj dejavnosti je izboljšati zaposlovanje in brezposelnim osebam, katerih obstoječa znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve, znova zjeti v delo. Namen je vključitev in sodelovanje brezposelnih oseb v dejavnosti, in sicer za pridobitev novih znanj, veščin, spretnosti, delovnih izkušenj. Usposabljanje poteka na konkretnem delovnem mestu, neposredno pri delodajalcu. Programe usposabljanja prijavi delodajalec, operativno izvajanje pa poteka na območnih službah zavoda. Izvajalci na podlagi javnega povabila predložijo ustrezen program usposabljanja in nato v času usposabljanja zagotavljajo ustrezno strokovno vodstvo. Udeleženci so na podlagi predloga vključitve in zaposlitvenega načrta upravičeni do dodatka za dejavnost in dodatka za prevoz. Do oktobra 2009 je bilo po podatkih ZRSZ v Sloveniji zajetih v dejavnost 557 oseb.



## ***Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/Absolvent – aktiviraj in zaposli se!***

Cilj dejavnosti je aktiviranje študentov v absolventskem stažu, in to z namenom, da dejavno pristopijo k pridobivanju znanja in veščin, ki jih potrebujejo za lažjo vključitev na trg dela, in spodbujanje zaposlovanja diplomantov s pomočjo subvencij za zaposlitev za polni delovni čas šest mesecev. Cilj programa je izboljšati zaposlitvene možnosti diplomantov in povečati njihovo konkurenčnost na trgu dela. Postopek izvajanja dejavnosti sestavlja usposabljanje absolventa na delovnem mestu in zaposlitev, ko diplomira. Po končanem usposabljanju in koncu študija udeleženca programa je delodajalec upravičen do subvencije za šestmesečno zaposlitev diplomanta. Program je namenjen študentom v absolventskem stažu, ki končujejo najmanj VII. raven izobrazbe oziroma najmanj drugo bolonjsko stopnjo v skladu z Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (Ur. l. RS, št. 46/2006, 15/2008). Usposabljanje na delovnem mestu mora biti ustrezno smeri izobraževanja, ki ga študent v absolventskem stažu končuje. Program je namenjen tudi tistim, ki diplomirajo v času usposabljanja ali najpozneje v šestih mesecih od konca usposabljanja. Izvajalci programa so izbrani na podlagi javnega razpisa.

Program usposabljanja na delovnem mestu lahko poteka od najmanj enega meseca do največ šest mesecev in do 100 ur na mesec. Najpozneje v šestih mesecih od konca usposabljanja pa poteka vključevanje diplomantov v subvencionirano zaposlitev, ki mora trajati šest mesecev.

### **4.3 Programi izobraževanja**

#### ***Formalno izobraževanje brezposelnih oseb – obdobje upravičenosti je leto 2009***

Dejavnost se financira iz integralnega proračuna. Za vključitev v dejavnost je treba izdelati zaposlitveni načrt udeleženca. Formalno izobraževanje zajema javno veljavne izobraževalne programe, ki potekajo po celotni vertikali od osnovne šole do dodiplomskega izobraževanja. Udeleženci, ki uspešno končajo izobraževalni program, pridobijo formalno izobrazbo, izkazano z javno veljavno listino. Dejavnost je namenjena brezposelnim osebam, ki so se na podlagi zaposlitvenega načrta izobraževale že v šolskem letu 2007/2008, brezposelnim osebam brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe, brezposelnim osebam z zdravstvenimi

omejtvami, ki jim je delovno razmerje prenehalo kot presežnim delavcem zaradi poslovnih razlogov, stečaja, likvidacije delodajalca ali prisilne poravnave in so imele z delodajalcem sklenjeno pogodbo o izobraževanju, brezposelnim osebam s poklicno oziroma strokovno izobrazbo, ki na svojem poklicnem področju ne morejo dobiti zaposlitve in so pri ZRSZ prijaviteljne več kot šest mesecev.

#### **4.4 Programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih**

##### *Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009–2010*

Namen dejavnosti je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbene ravni, izboljšanje usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene v mikro- in malih podjetjih ter za zaposlene v podjetjih, ki so upravičeni do subvencij v skladu z zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. Cilj dejavnosti je preprečiti prehod neustrezno usposobljenih delavcev v odprto brezposelnost, izboljšanje sposobnosti (kompetentnosti) zaposlenih za prilagajanje razmeram na trgu dela in prilagodljivosti podjetij v času gospodarske krize.

Dejavnost se izvaja na podlagi javnega razpisa »Usposabljanje za večjo zaposljivost za obdobje 2009–2010«. Ciljna skupina so zaposleni v mikro- in malih podjetjih, zaposleni v podjetjih, ki so upravičena do subvencij v skladu z zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa.

#### **4.5 Usposabljanje zaposlenih, ki so napoteni na začasno čakanje na delo**

Ukrep poteka v obdobju 2009, 2010 2011, katerega namen je, da se zaposlenim s prezaposlovanjem omogoči ohranitev zaposlitve in prepreči prehod v odprto brezposelnost. Namen dejavnosti je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbene ravni, povečanje usposobljenosti in izboljšanje temeljnih veščin (ključnih kompetenc) za zaposlene, ki so napoteni na začasno čakanje na delo. S tem se bo povečala njihova zaposljivost, obenem pa bo to vplivalo na večjo konkurenčnost podjetij. Dejavnost dopolnjuje nacionalni ukrep, s katerim želi država začasno preprečiti odpuščanje delavcev, in sicer tako da delavce vključuje

v usposabljanje po potrebah delovnega oziroma proizvodnega procesa. Cilj dejavnosti je podpreti usposabljanje ali izpopolnjevanje, dokvalifikacijo oziroma prekvalifikacijo 25.000 zaposlenim. Dejavnost se izvaja na podlagi zakona o delnem povračilu nadomestila plače. Ciljna skupina so zaposleni delavci, ki so napoteni na začasno čakanje na delo v podjetjih, ki imajo pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plač v skladu z zakonom o delnem povračilu nadomestila plače.

#### **4.6 Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost**

##### ***Kompetenčni centri za razvoj kadrov***

Dejavnost se bo izvajala leta 2010 in 2011 in bo financirana iz sredstev ESS. Pooblaščenim izvajalcem je Javni sklad RS za razvoj kadrov. Dejavnost je namenjena za vzpostavitev in delovanje kompetenčnih centrov za razvoj kadrov. Temelji na partnerstvu med podjetji in drugimi podpornimi organizacijami v različnih gospodarskih dejavnostih. Cilj je vzpostavitev kompetenčnih centrov za razvoj kadrov, v katerih se zapolnjuje primanjkljaj znanj, veščin in kompetenc v dejavnosti. Podprte bodo naslednje dejavnosti:

- delovanje projektne pisarne,
- izgradnja in uporaba modela kompetenc v partnerstvu,
- usposabljanja za pridobitev ustreznih ključnih kompetenc za delo,
- zunanja svetovanja v neposredni povezavi z razvojem kadrov v partnerstvu,
- promocija kompetenčnega centra za razvoj kadrov.

Dejavnost se bo izvajala na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov za obdobje od leta 2010 do 2011 v sklopu Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. Dejavnost, sofinancirana iz sredstev evropskega socialnega sklada (ZRSZ 2009).

## **5 UKREPI APZ V ČLANICAH EU–27: PRIMERJALNA ANALIZA ČETRTLETNIH POROČIL IZ LETA 2009**

Leta 2009 so vse države članice EU sprejele aktivno politiko zaposlovanja in jo objavile v četrtletnih poročilih, ki jih pripravljajo nacionalni eksperti evropskega zaposlovalnega observatorija SYSDM iz 27 držav članic. V skupnem poročilu po posameznih državah, ki ga pripravlja skupina EEC Core Team, je mogoče zaslediti razvoj zaposlovanja in politiko trga dela ob koncu leta 2008 in v prvi polovici leta 2009. Poročila vsebujejo pregled ukrepov za implementiranje zakonodaje aktivne politike zaposlovanja po državah članicah – EU in dveh članicah kandidatki (Hrvaške in Turčije). Iz pregleda poročil je mogoče opaziti, da države skozi ukrepe aktivne politike zaposlovanja v sedanjem obdobju v veliki meri spodbujajo zaposlovanje starejše populacije in veliko poudarjajo dvig starosti za upokožitev ter podpirajo zaposlovanje mladih (Francija Avstrija) in zaposlovanje invalidov (Litva, Norveška).

Države članice namenjajo z ukrepi APZ veliko spodbud za povečanje vlaganj v človeški kapital. Države dajejo veliko poudarjajo tudi izboljšanje in fleksibilizacijo poklicnega in strokovnega izobraževanja ter usposabljanja. Nekaterne države z ukrepi v večji meri podpirajo usposabljanje brezposelnih. Španija, Litva, Grčija, Malta pa v večji meri z ukrepi spodbujajo izboljšanje višješolskega in univerzitetnega izobraževanja.

### **5.1 Uvodna analiza vsebin po nacionalnih poročilih**

V poročilu Litve, Poljske in Portugalske, Latvije ter Velike Britanije je sistematično zajet pregled tiste **zakonodaje na področju zaposlovanja**, ki omogoča boljšo organizacijo javnega sektorja in večjo fleksibilnost.

V poročilih Madžarske, Norveške in Finske so izpostavljeni ukrepi za **zvišanje starosti za upokožitev**, v Romuniji pa zlasti zmanjšanje zgodnjega upokojevanja. V Franciji pa tudi na Madžarskem je strategija usmerjena k spodbujanju zaposlovanja starejših ljudi.

Francija in Avstrija se usmerjata v podporo **zaposlovanja mladih**.

Ukrepi Litve in Norveške so v pretežni meri usmerjeni v podporo **zaposlovanja invalidov**, na Portugalskem pa v boj zoper zlorabljanje **pogodb za delo za določen čas**.

Povečanje vlaganj v človeški kapital zasledimo v ukrepih Belgije, Norveške, Velike Britanije, Irske in Malte. Navedene države namenjajo več finančnih spodbud za usposabljanje, zlasti za usposabljanje brezposelnih, medtem ko dajeta Litva in Španija večji poudarek reformam izobraževanja na univerzitetni ravni.

V Estoniji in na Slovaškem je v ukrepih mogoče zaznati več poudarka na prilagajanju sistemov izobraževanja in usposabljanja novim razmeram na trgu. Zlasti so izpostavljeni ukrepi za izboljšanje poklicnega usposabljanja s poudarki na poklicnem usposabljanju, na Švedskem, Irskem in v Veliki Britaniji pa na izboljšanju veščin in spretnosti.

V povzetku poročil je torej podan pregled splošnih politik zaposlovanja v državah članicah EU, pregled spodbud ljudi za vstopanje na trg dela in ohranjanje delovnih mest ter povečanje spodbud za večjo prilagodljivost tako podjetij kot samih delavcev in ne nazadnje pregled nad zaposlovalnimi politikami držav, ki so v večji meri usmerjene k učinkovitejšim naložbam v človeški kapital.

Nacionalna poročila so oblikovana na podlagi enotne metodologije, ki zajema 12 področij APZ:

1. Povečanje produktivnosti dela,
2. povečanje povpraševanja po delu,
3. povečanje ponudbe dela,
4. promoviranje pristopa življenjskih ciklov k delu,
5. narediti delo tako, da se (delavcem) splača,
6. izboljšava usklajevanja na trgu dela,
7. ponudba socialnega varstva,
8. ponudba zaposlitvene varnosti,
9. obravnava tematike segmentacije trga dela,
10. izboljšava mehanizmov določanja plač,
11. povečevanje vlaganj v človeški kapital,
12. povečevanje prilagodljivosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.

V nadaljevanju predstavljam rezultate vsebinske primerjalne analize poročil, s povzetki po državah in posameznih področjih APZ (brez točk 5, 7 in 10), pri čemer pa glede na namen in cilj moje naloge v vsakem od področij izpostavljam predvsem ukrepe usposabljanja in izobraževanja.

## **5.2 Povečevanje produktivnosti dela**

**Avstrija** v sklopu navedenega področja v sklopu aktivne politike zaposlovanja zelo poudarja spodbujanje ekonomije in preprečevanje brezposelnosti. V kontekstu politike trga delovne sile v Avstriji s prednostnimi ukrepi zagotavljajo hiter vstop ali izstop iz trga dela, povečanje stopnje usposobljenosti iskalcev dela, izboljšujejo priložnosti za delo za prikrajšane skupine in skrbijo za boljše informacije o možnem kariernem razvoju ljudi. Menim, da sta ob vsem navedenem zelo pomembna ukrepa vzpostavitev in priprava posebnih skupin za podporo iskalcem dela. Velik pomen in poudarek v sklopu APZ labour market package (paket trga dela) dajejo Avstrijci intenzivnim usposabljanjem s kratkotrajnimi zaposlitvami, usposabljanjem brezposelnih in zagotavljanju vajeništva za mlade. Preprečevanje brezposelnosti in ohranjanje delovnih mest ureja Avstrija tudi s ponujanjem dopusta, ki je namenjen izobraževanju. To predstavlja v Avstriji zelo atraktivno obliko dejavnosti v sklopu APZ, saj imajo tako delavci možnosti in spodbude, da nadgradijo potrebna znanja, veščine in kompetece. Z vsemi navedenimi ukrepi naj bi se v Avstriji izognili odpuščanjem in pomagali podjetjem, da ohranijo delovna mesta, zaposleni pa obdržijo svoje zaposlitve ter nadgradijo in izboljšajo tako splošne, ključne kot tudi poklicne kompetence.

**Bolgarija** je sprejela načrt zaposlovanja »the 2009 Plan for Employment«, ki vsebuje ukrepe za preprečitev pričakovane upočasnitve zaposlovanja zaradi ekonomske krize. Načrt med drugim vsebuje tudi programe izobraževanja.

**Češka** ponuja delodajalcem subvencije za skrajšan delovni čas. Cilj tega ukrepa je podpora vseživljenjskega učenja, ko je produktivnost začasno nizka, in podpora prihodnjemu zaposlovanju.

**Portugalska** je v zadnjem četrtletju 2008 predstavila iniciativo Initiative for Investment and Employment (IIE) za zmanjšanje negativnih učinkov večje brezposelnosti. Država je sprejela ukrepe za spodbujanje specifičnih programov usposabljanja za zaposlene in za podjetja, ki zaposlujejo nove delavce, in spodbude za povečanje števila pripravništev za mlade. Prav tako je Portugalska tudi sprejela ukrep subvencioniranja krajšega delovnega časa.

V **Veliki Britaniji** je vlada z ukrepi aktivne politike zaposlovanja poskrbela za pomoč brezposelnim osebam in mladim, ki vstopajo na trg dela. Spodbude so namenjene in dodeljene delodajalcem, ki zaposlujejo in usposabljujejo brezposelne osebe. Spodbude so namenjene tudi urejanju novih prostorov za usposabljanje, v katerih se brezposelni lahko usposabljujejo in tako pridobijo nova znanja, spretnosti in veščine, ki so potrebne na trgu dela in jih prilagodijo.

### **5.3 Povečevanje povpraševanja po delu**

Menim, da je ena od pomembnejših dejavnosti politike zaposlovanja zagotavljanje implementiranja dejavnih ukrepov na trgu dela, ki bodo pomagali iskalcem zaposlitve in tistim, ki so iz njega izstopili in tako postali pasivni v iskanju zaposlitve. Iz poročila APZ veje novi pregled na spodbude za delo in ustvarjanje novih virov za zaposlovanje.

Iz celotnega pregleda poročila je razvidno, da države članice EU dajejo velik poudarek ukrepom, kot so dejavni in preventivni ukrepi na trgu dela: kot na primer zgodnja identifikacija potreb, pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje kot del individualnega akcijskega načrta posameznika, možnost socialnih storitev za podporo vključevanju na trg dela tistim, ki so najbolj potrebni tovrstne pomoči (kritične skupine) ter več dejavnosti za zmanjševanje revščine (povzeto po poročilu).

Iz poročila iz junija 2009:

V **Italiji** je vlada razširila ciljno skupino, ki ji pripadajo dodatki za brezposelne.

V **Latviji** je vlada leta 2008 sprejela ukrepe («Regulations of the Cabinet of Ministers») za socialno rehabilitacijo invalidov in usposabljanje invalidov za veščine, ki so potrebne na trgu dela.

V **Luksemburgu** je bil sprejet zakon v zvezi z vnovično vzpostavitvijo polne zaposlenosti. Država je tako vzpostavila zakonit sklop za izboljšanje zaposljivosti brezposelnih ljudi skozi programe usposabljanja.

Menim, da so najboljši ukrepi sprejeti na **Norveškem**, kjer so ustanovili sklade za ublažitev novega vala brezposelnosti, ki se pojavlja kot posledica finančne krize. Odprli so 30 centrov za tako imenovane zaposlovalne storitve in bistveno povečali število zaposlitvenih trenerjev. V teh centrih skupaj sodelujejo inštitut za socialno zavarovanje UWV (The Social Insurance Institute), delodajalci in trenerji za poklicno usposabljanje, kjer vodijo ljudi od dela do dela in organizirajo ter izvajajo preusposabljanja. V eni izmed regij na jugu Norveške je bila podana deklaracija Work in line with capabilities, s katero so se delodajalci zavezali, da bodo ponudili 400 delovnih mest mladim invalidom. Posebne spodbude namenjajo centrom za usposabljanje in tako pomagajo zmanjšati posledice finančne krize. Želijo, da kronično odpuščani iskalci zaposlitve porabijo svoj prosti čas za dodatna izobraževanja in usposabljanja ter si tako pridobijo potrebne veščine za potencialna nova oziroma prosta delovna mesta.

**Portugalska** je v sklopu širšega podpornega načrta za avtomobilski sektor (Support Plan to the Automobile Sector), ki zajema kratkoročne in dolgoročne ukrepe za pomoč podjetjem v tem sektorju, namenila 200 milijonov evrov za specifično usposabljanje delavcev, zaposlenih v avtomobilski industriji.

Izpostavil bi implementirani ukrep **valonske vlade (Belgija)**, ki s finančnimi spodbudami zagotavlja usposabljanje za samozaposlovanje. Gre za specifično usposabljanje menedžerjev za projekte, da se ti lahko samozaposlijo ali da ustanovijo lastno podjetje v svoji regiji.

**Španska** vlada je odobrila 18 novih poklicnih certifikatov, ki predstavljajo formalna priznavanja za določene dejavnosti na trgu dela. Ti certifikati, ki nastajajo kot posledica razvoja družbe znanja, so odgovor na potrebe trga dela po poklicih, ki se ukvarjajo z obnovljivimi naravnimi viri energije in z varovanjem okolja ter ekološko agrikulturo. Menim,



da je z vidika tehnološkega razvoja, ekoloških in energetskih problemov v svetu to dober primer hitrega odzivanja na potrebe trga dela.

**Madžarska** je med ukrepe za povečanje povpraševanja po delovni sili sprejela programe javnih del, za katere je namenila 0,02 milijarde evrov za zaposlovanje dolgoročno brezposelnih oseb. Madžarska namerava z ukrepi ugodnejše davčne politike podjetij podpreti zaposlovanje brezposelnih ljudi in invalidov ter poklicno usposabljanje na delovnem mestu. Med implementirane ukrepe je uvrstila tudi projekte javnih gradenj, s katerimi želi preprečiti propad gradbenega sektorja in s tem povezanih posledic na trgu dela.

**Norveška** je v sklopu programa sprejela program začasnega odpuščanja, ki je podoben kot v Sloveniji. Program omogoča subvencioniranje za brezposelne kot kompenzacijo za zmanjšanje števila delovnih ur. Namen je obdržati delavce v statusu zaposlenosti, tudi kadar se zgodijo težave, povezane z recesijo. Na Madžarskem lahko podjetja uporabijo ta program za največ 65 tednov, delovni čas pa se lahko zmanjša za največ polovico. Delavci, ki so začasno »odveč«, pa se morajo v tem času posvetiti izboljševanju svojih veščin.

V **Avstriji**, kjer je vajeniški sistem najbolj razvit in ima dolgo tradicijo, napovedujejo, da bo med ekonomsko krizo pripravljenost podjetij za ponujanje pripravništva manjša. To pomeni pomanjkanje pripravniških mest v podjetjih in posledično zvišanje števila registriranih mladih brezposelnih oseb. Minister za gospodarstvo, družino in mladino je podpisal vajeniški pakt s 15 najpomembnejšimi ponudniki za izvajanje vajeništva. Podjetja so se zavezala, da bodo v obdobju 2009/2010 vzdrževala število vajeniških mest na isti stopnji (okoli 11.000 vajeniških mest). Število mest v tem letu naj bi se celo povečalo. Poleg tega se zdaj ustvarjajo pripravniška mesta tudi v posebnih institucijah za usposabljanje, v katerih imajo pripravniki možnost opraviti celotno pripravništvo. Za leto 2009 je načrtovano zvišanje števila pripravniških mest v teh institucijah. Trenutno je na voljo 10.256 prostih mest. Za obdobje 2009/2010 je načrtovano zvišanje prostih mest na 12.000, po potrebi celo na 15.000.

#### **5.4 Povečevanje ponudbe delovne sile**

**Na Češkem** so se dogovorili, da bodo zaposlovalnim agencijam dovolili zaposlovati samo usposobljeno tujo delovno silo, ki ima določeno šolsko spričevalo. Ukrep so sprejeli, da bi zmanjšali ponudbo tuje delovne sile in uničili nezakonite prakse.

**V Estoniji** so ustanovili nove centre za usposabljanje za delo. Cilj teh centrov je aktiviranje dolgoročno brezposelnih ljudi in tistih, ki so bili nedejavni že dolgo obdobje.

**Latvija** se je odločila za podporo tistih brezposelnih, ki se udeležujejo preusposabljanj. Vlada je v ta namen od marca 2009 povečala finančna sredstva. Vlada želi s tem ukrepom izboljšati fleksibilnost trga delovne sile in brezposelnim ljudem pomagati, da hitreje najdejo novo delo, tako da jih spodbudi k participaciji v programih usposabljanj in preusposabljanj.

#### **5.5 Spodbujanje pristopa življenjskih ciklov k delu**

Evropsko sodišče je obsodilo razliko v starosti za upokojitev med moškimi in ženskami v Italiji in presodilo, da na spolu temelječa razlika starosti za upokojitev (65 let za moške in 60 let za ženske) krši princip enakovrednega obravnavanja v EU. Posledično je predlagalo zvišanje starosti za upokojitev žensk s 60 na 65 let. Italijanska vlada je nato parlamentu predstavila zakonski osnutek za postopno zvišanje starostne meje za upokojitev žensk na 62 let in za poznejši fleksibilen starostni interval (62–67 let) za moške in ženske, ki naj imajo možnost odločitve za upokojitev znotraj tega starostnega intervala. V zakonskem osnutku je prav tako dopuščana možnost spodbud še za dodatne odloge upokojitev.

**Na Poljskem** je vlada odobrila program z naslovom Medgeneracijska solidarnost – akcije za spodbujanje ekonomske dejavnosti oseb nad 50 letom starosti (Solidarity between the generations – actions enhancing the economic activity of people aged 50+). Cilj programa je doseči 50-odstotno stopnjo zaposlenosti med ljudmi v starostni skupini 55–64 let do leta 2020, kar je v skladu s cilji lizbonske strategije. Program podpira predlog podpore podjetnikom za zaposlovanje oseb nad 50 letom starosti in izboljšavo kvalifikacij, večšin ter produktivnosti starejših ljudi.

**Norveška** vlada je februarja 2008 predlagala zakon, ki bi dal zaposlenim nad 62 letom starosti pravico do zmanjšanja števila delovnih ur. Namen je bil, da bi na ta način povečali možnost usklajevanja dela in upokojevanja ter tako podaljšali delovno dobo (tako bi se zaposleni pozneje upokojili).

**Francija** pa je sprejela zakon o strokovnem svetovanju in vseživljenjskem poklicnem usposabljanju. S paleto ukrepov aktivne politike zaposlovanja bodo pospešili dostop posameznikov do poklicnega usposabljanja, pri čemer dajejo prednost brezposelnim in odpuščenim delavcem. Na podlagi omenjenih ukrepov naj bi vsako leto imelo korist 500.000 nizkokvalificiranih delavcev in 200.000 iskalcev zaposlitve.

## **5.6 Izboljšava usklajevanja na trgu dela**

V **Luksemburgu** so v zadnjih mesecih uvedli večje izobraževalne in profesionalne reforme kot pomemben element usklajevanja znanja, spretnosti in veščine z zahtevami trga dela na podlagi kompetenc.

**Švedska** je namenila dodatnih 27,3 milijona evrov za javne službe za zaposlovanje in 0,1 milijarde evrov za individualna preusposabljanja.

## **5.7 Ponudba zaposlitvene varnosti**

V **Franciji** so ustanovili poseben sklad za socialne investicije (FISO), ki ga vodijo socialni partnerji ter ministrstvo za gospodarstvo in zaposlovanje. Iz sklada bodo financirali ukrepe, ki spodbujajo zaposlovanje mladih in omogočajo delavcem, ki so postali presežni, da jim omogočajo dostop do poklicnega usposabljanja in da se vrnejo na trg dela. Poleg tega so Francozi uvedli koncept dela na daljavo, ki omogoča delavcem dostop do dela na daljavo. Pravni sklop dela na daljavo opredeljuje pogoje dela in možnost dela na daljavo zaposlenih.

**Avstrija** je pripravila širok spekter ukrepov, med katerimi je zanimiv ukrep ustanovitve fundacije za mlade, ki bo dala 2000 mladim, starih od 19 do 24 let, priložnost, da sodelujejo v poklicnem usmerjanju, preusposabljanju in usposabljanju. Ciljna skupina te fundacije so

mladi, ki so delali začasno delo in ki so izgubili službo. Da bi zmanjšali brezposelnost mladih, so uvedli iniciativo »akcijska prihodnost za mlade«, ki zajema tudi sedanjo zjamčeno poklicno usposabljanje. Skladno z navedenim ukrepom naj bi v šestih mesecih mladim brezposelnim (19–24 let starosti) ponudili bodisi službo, primerno usposabljanje bodisi subvencionirano zaposlitev. Uvedli so tudi »dopust za nadaljnje usposabljanje«. Da bi čim bolj zmanjšali brezposelnost in izboljšali prilagojenost kvalifikaciji, so uvedli tudi »dopust za nadaljnje usposabljanje«.

**Poljska** vlada je sprejela zakon o zmanjšanju učinkov ekonomske krize tako za zaposlene kot za delodajalce. Zakon omogoča fleksibilno organizacijo delovnega časa. V nizu ukrepov za spopad z zdajšnjimi ekonomskimi izzivi je vlada sprejela še druge podporne ukrepe, na primer usposabljanje in podiplomski študij, za katerega lahko povrnejo stroške do največ 80 odstotkov.

## **5.8 Obravnava tematike segmentacije trga dela**

V **Franciji** so vzpostavili možnost kreditiranja za zaposlovanje mladih. Na voljo so posojila za delodajalce, ki najemajo mlade po pogodbi »delo in študij« (pripravnništvo in pogodbe o profesionalizaciji). Menijo, da bodo tako do leta 2010 zaposlili ali usposobili 500.000 mladih.

V **Litvi** so razvili sistem za poklicno rehabilitacijo invalidnih ljudi in odprli center za usposabljanje invalidov, s čimer bodo omogočili invalidnim ljudem boljše možnosti na trgu dela in tako spodbudili njihovo zaposlovanje.

## **5.9 Povečevanje vlaganj v človeški kapital**

**Avstrija** je sprejela atraktiven model – dodatni dopust za nadaljnje usposabljanje (Future training leave plus). Zaposleni si lahko vzamejo dopust od 3 do 12 mesecev in v tem času prejemo denar v višini dodatkov za brezposelne, da si tako lahko pokrijejo stroške za preživetje. Toda ta model se uporablja za usposabljanje v delovnih organizacijah. Podjetja morajo organizirati usposabljanja v skladu s svojimi potrebami. Izvajalci usposabljanja morajo biti zunanje institucije za usposabljanje. Model je namenjen temu, da podjetja

spodbudijo k vlaganju v usposabljanje zaposlenih in podjetjem ponudijo spodbudo, da se odrečejo odpuščanjem v času krize.

**V Belgiji** flamska vlada načrtuje usposabljanje in nadaljnje izobraževanje nezaposlenih, zaposlenih in delavcev, ki so na začasnem čakanju na delo. Valonska vlada je uvedla finančne spodbude za usposabljanje delavcev v podjetju – *Cheque Formation in Credit-Adaptation*. Spodbuda zajema možnost, da se delavci udeležujejo splošnega izobraževanja in usposabljanja za generične, ključne – prenosljive kompetence. Z drugim ukrepom pa vlada spodbuja delavce za usposabljanje poklicno specifičnih kompetenc, ki pa ne morejo biti prenesene na druga podjetja v drugih sektorjih.

**Irska** želi z nizom ukrepov povečati kakovost ponudbe delovne sile. Med drugim je oddelek za vzgojo in znanost razširil ponudbo višješolskega izobraževanja in zagotovil skoraj 7000 dodatnih mest za brezposelne. V obdobju krajšega delovnega časa bo dodaten prosti čas namenjen usposabljanju. Brezposelnim ali tistim, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, bodo ponudili usposabljanje in možnost, da pridobijo certifikat. V obdobju krajšega delovnega časa bo dodaten prosti čas namenjen usposabljanju.

**Španija** je sprejela akcijski načrt 2009 za podporo in modernizacijo univerz. Načrt predvideva 37 milijonov evrov za štipendije na univerzitetnih stopnjah. Poleg tega načrtujejo povečanje investicij v človeški kapital, vključujoč spodbujanje posebnih izobraževalnih programov za sektorje, ki so v težavah, na primer za avtomobilsko industrijo. V akademskem letu 2009/2010 vključujejo možnost subvencioniranja magistrske stopnje študija za brezposelne med 25 in 40 letom starosti. Ta ukrep bo spodbudil vseživljenjsko učenje v tej starostni skupini in izboljšal zaposljivost.

**Latvijska** vlada je podprla projekt ministrstva za izobraževanje in uporabila strukturne sklade za izboljšanje kakovosti poklicnega izobraževanja in ob tem spodbudila preusposabljanje učiteljev za poklicno izobraževanje.

**V Luksemburgu** so uvedli glavni projekt za investiranje v človeški kapital tako imenovane »šole za drugo možnost«, katerih cilj je reintegracija tistih, ki zgodaj zapustijo šolo, nazaj v izobraževalni sistem in pomoč, da razvijejo splošne, praktične in socialne kompetence.

Na **Malti** je korporacija za zaposlovanje in usposabljanje pripravila program pomoči pri zaposlovanju brezposelnim pri iskanju zaposlitve. Z dodatnimi ukrepi Training Aid Framework – sklop za pomoč pri usposabljanju pa država pomaga delodajalcem z ukrepi proti krizi tudi tako, da jim s finančnimi spodbudami omogoča investirati v usposabljanje za izboljšanje in nadgradnjo veščin svojih zaposlenih.

Na **Nizozemskem** so med ukrepe APZ zajeli program usposabljanja za delavce, ki so postali presežni v enem sektorju, tako da lahko delajo v drugem sektorju. S programom pokrivajo stroške za preusposabljanje vsakega delavca, in sicer do 2500 evrov na delavca. Program vodijo posebni centri za mobilnost. Poleg tega na Nizozemskem s posebnimi programi spodbujajo študente, da končajo ali podaljšajo svoje formalno ali poklicno izobraževanje in da študij nadaljujejo na višji stopnji. Z navedenim ukrepom želijo zmanjšati število mladih, ki izpadejo iz izobraževanja in tako omogočajo, da mladi dopolnjujejo veščine, s katerimi bodo postali konkurenčni na trgu dela, ko bodo nanj vstopili. Država tudi na ta način prepreči brezposelnost. Trenutno sprejemajo novi zakon v senatu, ki meri na prosilce za socialno pomoč pod starostjo 27 let. Mestne oblasti bodo morale tem skupinam zagotoviti bodisi službo bodisi dostop do programa usposabljanja. Zakon je del širšega programa sedanje koalicije, ki želi zmanjšati brezposelnost mladine.

Na **Švedskem** bodo sredstva dodeljena ustanovam za višješolsko izobraževanje. Tako bodo sredstva in delovna mesta prerazporejena in boljše zadovoljila povpraševanje ter učinkoviteje izrabila mesta, ki so na voljo.

V **Veliki Britaniji** so v proračunu za leto 2009 namenili posebna sredstva za pomoč brezposelnim mladim odraslim z namenom, da pridobijo veščine in delovne izkušnje. Dodatnih 304 milijone evrov je bilo dodeljenih za usposabljanje in subvencije za brezposelne v starosti 18–24 let, ki se bližajo 12 mesecem brez dela. Približno pol tega zneska naj bi bilo uporabljenega za usposabljanje pred zaposlitvijo (samo v Angliji).

Od držav kandidatk je zanimiv ukrep **turške vlade**, ki podpira turško podjetje za telekomunikacijske storitve. Z vladno pomočjo je namreč to podjetje ustanovilo svojo akademijo za usposabljanje. Ta naj bi zagotovila tako začetno usposabljanje za novo zaposlene inženirje in tehnike kot tudi vseživljenjsko učenje za »middle management personell«.

## 5.10 Povečevanje prilagodljivosti sistemov izobraževanja in usposabljanja

V **Belgiji** je valonska vlada odobrila in dodelila gospodarskim in socialnim institucijam subvencije za usposabljanje na delu. S tem ukrepom vlada želi, da se nezaposleni pripravijo za trg dela. Vlada tako podpira enakopraven dostop do usposabljanja in zaposlovanja in omogoča brezposelnim pridobiti potrebne kompetence za zaposlitev.

Na **Irskem** so z namenom, da bi izboljšali kakovost ponudbe delovne sile in dvignili prilagodljivost sistemov izobraževanja in usposabljanja, uvedli tri ločene ukrepe:

- Reorganizirali so podporo »nazaj k izobraževanju«. Ukrep naj bi spodbudil brezposelne, da vstopijo oziroma se vrnejo v izobraževanje na različnih ravneh.
- Pripravili so program usposabljanja za razvoj posebnih poklicnih veščin z akreditacijo na 4., 5. ali 6. stopnji. Gre za priznane, nacionalne kvalifikacije, akreditirane v industriji.
- Postopno uvajajo 11-tedenski certificiran program usposabljanja za do 700 presežnih pripravnikov vsako leto. Usposabljanje bo udeležencem pomagalo napredovati v višje izobraževalne programe ali končati svoje pripravništvo.

V **Grčiji** so pozvali k ožjemu, a bolj vsebinskemu predmetniku za dijake v višjih letnikih srednjih šol, ki se pripravljajo na sprejemne izpite za univerzo.

**Litvanska** vlada je na predlog ministrstva za izobraževanje za uporabo strukturnih skladov do leta 2013 odobrila modernizacijo treh institucij za višje izobraževanje (vključno s tehnološko opremo in prostori). Načrtujejo tudi optimizacijo programov za višje izobraževanje, da bi se izognili podvajanju in tako sprostili sredstva za finančno podporo študentom.

Na **Slovaškem** je septembra 2009 začela veljati zakonodaja o poklicnem izobraževanju in usposabljanju. S tem naj bi izboljšali pripravljenost tistih, ki zapuščajo šole, za trg dela in za življenje sploh.

Na **Švedskem** uvajajo paleto ukrepov za povečanje števila mest v posekundarnem poklicnem usposabljanju, v sekundarnem izobraževanju za odrasle. Uvedli so tudi ukrep za povečanje priložnosti za brezposelne. Shema zajema tudi »razvoj praktičnih veščin« kot novo

komponento, namenjeno ljudem, ki že imajo delovne izkušnje, da te svoje veščine nadgradijo. (European employment observatory quarterly reports february 2009 in European employment observatory quarterly reports june 2009)

### **5.11 Povzetek primerjalne analize kriznih ukrepov APZ po državah EU–27**

Ob pregledu APZ 27 držav članic EU sem ugotovil, da imajo Slovenija, Češka in Norveška podoben ukrep APZ v času krize, in sicer subvencije za skrajšan delovni čas in subvencije za primer začasnega čakanja na delo. V vseh primerih na Češkem, Norveškem in v Sloveniji ta ukrep omogoča subvencijo za usposabljanje in preusposabljanje.

Tako Madžarska kot Slovenija predvidevata programe javnih del za dolgoročno brezposelne in programe poklicnega usposabljanja na delovnem mestu.

Na Norveškem in v Litvi ter Latviji dajejo veliko prednost usposabljanju tistih veščin za invalide, ki so potrebne za trg dela (centri za usposabljanja invalidov in subvencioniranje delovnih mest za zaposlitev mladih invalidov).

Zanimivo je, da **Avstrija** podpira intenzivna usposabljanja za kratkotrajne zaposlitve.

Portugalska subvencionira zlasti specifične programe usposabljanja za zaposlene in pripravništva za mlade.

Države zelo poudarjajo financiranje dodatnega usposabljanja in izobraževanja ter skrbijo za zaposlovanje mladih, zlasti v Španiji, Franciji in na Nizozemskem.

Menim, da so najboljši ukrepi sprejeti na Norveškem (povzeto iz poročila za junij 2009), saj so tam ustanovili nove sklade z namenom omejitve novega vala brezposelnosti kot posledico finančne krize. Ustanovili so 30 centrov za zaposlovalne storitve, povečali so število zaposlitvenih trenerjev. V teh centrih skupaj sodelujejo inštitut za socialno zavarovanje (UWV – The Social Insurance Institute), delodajalci in trenerji za poklicno usposabljanje. Skupaj vodijo ljudi od dela do dela in organizirajo njihova preusposabljanja. Primer bi bil lahko poučen tudi za Slovenijo, ki ima sicer dobre programe APZ, a žal se pri programih usposabljanja »zatakne« pri njihovi implementaciji.



## 6 IMPLEMENTACIJA UKREPOV APZ: DVE POGLOBLJENI ŠTUDIJI

### 6.1 Namen poglobljene študije, metodološki pristop

Namen poglobljenih študij dveh praks implementacije ukrepov APZ v času krize je pokazati, da vsak ukrep ni nujno uspešen. V času ekonomske krize, znižanja BDP, zmanjšanja izvoza in s tem zmanjšanja naročil, upada proizvodnje ... se v Sloveniji soočamo z naraščajočo brezposelnostjo, z odpuščanjem, skrajševanjem delovnega časa, začasnim čakanjem na delo, z nezmožnostjo zaposlovanja mladih. Kot vse članice EU je tudi Slovenija sprejela številne programe APZ, da bi ublažili navedene akutne probleme. V tem poglavju želim prikazati na dveh primerih program pomoči oziroma usposabljanja ogroženih zaposlenih.

Kot metodo empiričnega dela sem uporabil neeksperimentalno deskriptivno metodo poglobljene študije primera (branje gradiva, intervju z vodjem ukrepa, poznejše dopisovanje) na dveh lokacijah. Prvič, v gradbenem podjetju xy so pripravili model usposabljanja za izvajalce zidanja, ometavanja in betoniranja, ker so njihova dela ogrožena; z opravljanjem tega programa usposabljanja naj bi delavci pridobili in razširili svoja znanja, ki jim bodo (najverjetneje) koristila pri ohranitvi delovnih mest. V drugem primeru pa sem preučil strežnice v domu ostarelih, ki opravljajo kompleksnejša dela, kakor imajo formalno izobrazbo, in so snovalci ukrepa želeli, da bi se deloma certificiralo njihovo izkušnjsko znanje, da bi bile osebe fleksibilnejše pri iskanju zaposlitve.

Rečeno drugače, raziskal sem, koliko je bila celotna akterska mreža, v kateri so ogrožene osebe, pripravljena za implementacijo teh dveh instrumentov preusposabljanja oziroma certificiranja (neformalno pridobljenega) znanja v času krize. Zanimalo me je, ali so akterji v opazovanih okoljih naravnani bolj kooperativno ali bolj konfliktno. Predpostavljal sem razlike v uspešnosti implementacije ukrepov. Ker so v storitvenem sektorju sindikati in zbornice običajno relativno močno prisotni, tudi inšpekcija vestneje deluje, je možnost konfliktov med akterji večja. V gradbenem sektorju, kjer je regulacija delovnih razmer šibkejša, trg dela pa bolj liberaliziran in je v njem tudi manj nadzornih akterjev, sem pričakoval manj konfliktno situacijo. Torej, če že lahko pričakujemo probleme pri implementaciji ukrepov, bodo ti verjetneje prisotni v bolj reguliranem prostoru, kjer je več

(močnih) akterjev, več regulacije in lahko pričakujemo večji odpor ob vnosu sprememb oziroma daljše usklajevanje med akterji.

V empiričnem delu naloge sem želel ugotoviti:

1. Ali se da za krizne razmere pripraviti ustrezen model preusposabljanja.
2. Ali se da s priznavanjem delovnih izkušenj na delovnem mestu priznati in potrditi neformalno pridobljena znanja po postopku certificiranja NPK.

## **6.2 Prvi primer: preusposabljanje gradbenih delavcev**

HIPOTEZA 1:

Za kritične ( krizne ) primere se da poiskati ustrezne rešitve z integriranim partnerskim sodelovanjem, kot na primer s sistemom dokvalifikacij in sistemom usposabljanj.ter sistemom začasnega zaposlovanja po dokvalifikaciji oz. usposabljanju.

Gradbeno podjetje xy, ki je napotilo svoje delavce za preprostejša dela na začasno čakanje, namerava ob pridobitvi novih naročil delavce znova aktivirati za delo. Imeli pa naj bi boljša znanja in veščine. Navedeno gradbeno podjetje xy se namreč sooča z zmanjšanim obsegom poslovanja, vendar želi za svoje delavce ohraniti delovna mesta. Zato je gradbeno podjetje xy Centru za poslovno usposabljanje posredovalo seznam zdajšnjih oziroma želenih poklicnih in ključnih kompetenc s področja gradbeništva, ki naj bi jih delavci v času usposabljanja pridobili. V ta namen je bilo treba, skladno z navedenimi potrebnimi kompetencami, najprej izdelati program usposabljanja.

Z vidika države je ta pobuda podjetja xy skladna s cilji ukrepov APZ. Za kritične (krizne) primere (na primer večja odpuščanja) se da poiskati ustrezne rešitve z integriranim partnerskim sodelovanjem države in podjetij tudi prek:

- sistema dokvalifikacij ali
- sistema začasnega zaposlovanja po dokvalifikaciji.

Na podlagi zakona o delnem povračilu nadomestila plač je gradbeno podjetje xy želelo za svoje delavce, ki so na čakanju, izkoristiti možnost, ki jim jo ponuja zakon glede začasnega čakanja na delo. Delavci na začasnem čakanju na delo imajo, kot je navedeno v zakonu, pravico in dolžnost usposabljanja v obsegu najmanj 20 odstotkov povprečnega delovnega časa. Podjetje jim po zakonu v tem času mora zagotoviti usposabljanje. Znano je, da država skladno z zakonom sofinancira usposabljanje do zneska 500 evrov na delavca.

Gradbeno podjetje je priložilo naslednje potrebne (želene) kompetence:

- zidanje,
- ometavanje in betonska dela,
- skladiščno poslovanje,
- varovanje okolja in zdravja pri delu,
- zagotavljanje kakovosti.

V prilogi prilagam program usposabljanja za gradbene delavce, ki so ga pripravili na omenjenem centru CPU. Usposabljanje po navedenem programu bo omogočilo usposobitev za navedene kompetence ter poglobitev in nadgradnjo potrebnih znanj in spretnosti. Sam program je menda že delno uresničen.

Program sestavljajo tako imenovani strokovni moduli, ki zajemajo praktične veščine in teoretična znanja. Po koncu modula se preverijo učni izidi in izda potrdilo o usposobitvi, ki sicer nima statusa javno veljavne listine kot spričevalo ali certifikat. Vsekakor bo v nadaljevanju skupaj s priloženim programom usposabljanja in s priznavanjem delovnih izkušenj na delovnem mestu možno v postopku priznavanja neformalno pridobljenega znanja pri certificiranju za NPK uporabiti oboje, in sicer izvajalec/izvajalka zidanja in ometavanja in izvajalec/izvajalka betonskih del.

Usposabljanje za poklic

- izvajalec/izvajalka zidanja in ometavanja in
- izvajalec/izvajalka betonskih del

se lahko konča s preverjanjem NPK (nacionalne poklicne kvalifikacije). Če kandidat uspešno opravi preverjanje NPK ali dokaže znanje in spretnosti s portfeljem in praktičnimi izkušnjami na delovnem mestu, pridobi certifikat NPK, javno veljavno listino, s katero kandidat dokazuje

pridobljeni poklic in usposobljenost za delo. Preverjanje NPK in certifikat morata kandidat ali delodajalec plačati sama (majhen konflikt med interesom delavca in delodajalca).

Hipoteza 1 se je potrdila:

Domneva, da bo v gradbeništvu ukrep uspešen, se je potrdila. S sistemom dokvalifikacij, s sistemom usposabljanj je v gradbeništvu mogoče poglobiti in razširiti strokovno znanje in tako povečati možnost ohranitve delovnih mest v času krize, saj bodo z več znanja in z boljšimi veščinami delavci zmožni hitrejšega prilagajanja potrebam trga (večja in nova naročila).

### **6.3 Drugi primer: certificiranje neformalnega znanja strežnic/strežnikov v socialnem varstvu**

HIPOTEZA 2:

V procesu certificiranja je možna fleksibilizacija sistema usposabljanja in priznavanja delovnih izkušenj in znanja.

Na podlagi preverjanja vsebin praktičnega znanja na delovnem mestu (strokovna podlaga) ter na podlagi primerjave praktičnih izkušenj in znanj na delovnem mestu s (primerljivimi) poklicnimi kompetencami, zapisanimi v poklicnim standardu, se lahko pripravi predlog za certificiranje.

Po pregledu poklicnih kompetenc in ključnih del ter spretnosti in znanj v poklicnem standardu bolniški strežnik ugotavljam, da so delovne naloge in praktična znanja delavk/strežnic v domu za starejše občane xy skladne z znanji in spretnostmi, zapisanimi v poklicnem standardu. Zato menim, da bi bilo mogoče za delavke/delavce, ki opravljajo delo na delovnem mestu bolniški strežnik/bolniška strežnica, na podlagi portfelja pristopiti k certificiranju NPK bolniški strežnik/bolniška strežnica.

Vendar so zaradi sprememb plačnega sistema v socialnozdravstvenem sistemu sledile drugačne razmere in nacionalna delovna skupina (vključno s sindikati) za pripravo kvalifikacijske strukture s področja socialnega varstva je sklenila, da je treba pristopiti k

spremembi poklicnega standarda, zato se tudi predlog NPK bolniški strežnik ne potrdi in delavke, ki delajo na delovnem mestu bolniški strežnik v domu xy, ne morejo pridobiti NPK.

To tudi dokazuje rigidnost in počasnost sistema: od ugotavljanja stanja na trgu dela prek priprave poklicnega standarda oziroma priprave NPK do certificiranja.

S priznavanjem delovnih izkušenj in znanja, ki so jih pridobili delavci/delavke na delovnem mestu bolniški strežnik, bi v postopku priznavanja neformalno pridobljenih znanj z delovnimi izkušnjami na delovnem mestu bolniški strežnik bilo mogoče pridobiti NPK in s tem poklic, in to brez dodatnega programa usposabljanja (NPK je v pripravi), vendar je od sprejema poklicnega standarda do priprave NPK minilo že toliko časa, da so nastale v tem vmesnem času na trgu dela spremembe in s tem predlog novega poklicnega standarda in zaustavitev sprejema NPK. Delavke v domu xy bodo še naprej opravljale dela brez certifikata.

Hipoteza 2 se ni potrdila.

## 7 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Leta 2009 se je finančna in gospodarska kriza v svetu, v Evropi in Sloveniji močno poglobila. Posledice tega so velike spremembe na trgu dela. Posledica spremenjenih razmer je izjemno povečana stopnja brezposelnosti po državah. Spremenjene gospodarske razmere in ekonomska kriza spreminjajo potrebe po znanjih in spretnostih, ki naj jih imajo zaposleni, zlasti brezposleni. Izobraževanje težko sledi tako hitrim spremembam, posledica tega je neskladje med znanjem in spretnostmi, ki jih potrebujejo podjetja v spremenjenih okoliščinah in kompetencami, ki jih imajo zaposleni. Zaradi neskladja med potrebami na trgu dela in obstoječimi kompetencami zaposlenih, sem v empiričnem delu skušal na primeru gradbeništva in socialnega varstva preveriti fleksibilnost programa APZ v Sloveniji.

Primerjalna analiza sprejetih ukrepov po državah EU je pokazala veliko različnost. Med najodzivnejšimi državami je Nizozemska, ki je pripravila veliko ukrepov in tudi dobro premišljene. Slovenija je, vsaj kar se teh poročil tiče, nekje v sredini, ima veliko načrtov in znatne časovne zaostanke v implementaciji ukrepov.

To težavnost implementacije ukrepov v Sloveniji potrjujeta tudi poglobljeni študiji dveh primerov implementacije ukrepov, ki sem ju opravil. V času krize lahko s krajšimi usposabljanji, z dokvalifikacijo in prekvalifikacijo razširimo in poglobimo znanja in kompetence, ki bodo (najverjetneje) koristila delavcem pri ohranitvi delovnih mest in pri iskanju novih delovnih mest in novih poklicev. Podjetjem se bodo s tem povečale možnosti konkuriranja na trgu. V diplomski nalogi sem še pokazal, da so krajša usposabljanja te vrste možna, ne pa tudi naklonjena delavcem, saj se zaustavljajo pred formalnim priznavanjem praktičnih izkušenj. Na drugi strani pa so velike težave s certificiranjem neformalnega znanja v dejavnosti socialnega skrbstva, ki bi lahko zvečal možnosti zaposlovanja ogroženim.

Država z APZ usposabljanja v času krize spodbuja in predvsem financira. Iz razpredelnice o številu na novo sklenjenih pogodb za Ukrep 2: usposabljanje in izobraževanje do oktobra 2009 izhaja, da je bilo v Sloveniji sklenjenih 1161 pogodb za formalno izobraževanje, medtem ko je bilo za NPK sklenjenih le 38 pogodb. Odprto pa ostaja najtežje vprašanje – ali so znanja, ki jih delavci in brezposelni s krajšimi programi pridobijo, res prava znanja za boljši položaj na trgu dela v prihodnosti.

## 8 LITERATURA

Apovnik, Paul, Aleksander Feri in Karlo Primožič. 1999. *Slovenki pravni leksikon*. Ljubljana: OST svetovalne storitve.

Dolinar, Ksenija. 2002. *Leksikon*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

European employment observatory. 2009a. *Quartely reports february 2009*. Birmingham: GHK Consulting.

----- 2009b. *Quartely reports june 2009*. Birmingham: GHK Consulting.

Hozjan, Dejan. 2006a. *Neformalno izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Center za mobilnost in evropske programe usposabljanja.

-----2006b. *Neformalno izobraževanje odraslih – nova možnost ali zgolj nova obveznost*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, Univerza v Ljubljani.

Ignjatović, Miroljub. 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

-----2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Miroljub Ignjatović, 12–29. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jenko, Miha. 2009. Pravo tveganje je ponovitev japonskega izgubljenega desetletja. *Delo*, (19. september).

Klasius. 2009. *Klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja KLASIUS. Metodološka pojasnila klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja KLASIUS – 1.0*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/Klasius> (23. november 2009).

Kramberger, Anton. 1997. *Prenova poklicnega izobraževanja in vloga zakonodajnih klasifikacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede in Center RS za poklicno izobraževanje.

Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Križanič, France. 2002. Politika zaposlovanja in gospodarska politika. V *Politika zaposlovanja*, ur. France Križanič, 102–103. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kunčič, Barbara, Urška Marentič, Bojana Sever, Andraž Zgonc, Primož Hvala, Mojca Demirtshyan in Vera Mlinar. 2008. *Spremljava certifikatnega sistema*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2009.

*Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji 2009*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/1009.htm> (15. november 2009).

Muršak, Janko. 2002. *Pojmovni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo znanost in šport, Urad RS za šolstvo, Center RS za poklicno izobraževanje.

Pevec Grm, Slava. 2006. *Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Samuelson, Paula in William Nordhaus. 2002. *Ekonomija*. Ljubljana: Založba GV.

Surk, Vlado. 1995. *Leksikon politike*. Maribor: Založba Obzorja.

Svetlik, Ivan, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002a. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.



Svetlik, Ivan in Zdenko Medveš. 1996. *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov in nižjega poklicnega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

UMAR. 2009. *Ekonomski izzivi*, Vpliv gospodarske krize na trg dela v Sloveniji. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/2009/III.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2009/III.pdf) (15. oktober 2009).

*Zakon o delnem povračilu plače (ZDPNP)*. Ur. l. RS 42/2009 (5. junij 2009).

*Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*. Ur. l. RS 42/2006 (19. april 2006).

*Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDPNP)*. Ur. l. RS 42/2009 (5. junij 2009). Dostopno prek:  
[http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/2009/III.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2009/III.pdf) (13. oktober 2009).

ZRSZ. 2009. *Statistične informacije*. Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/1009.htm> (5. september 2009).

## **PRILOGE**

### **Priloga A: Primer do usposabljanja, srednje veliko podjetje (gradbeni delavec)**

#### **Primer programa usposabljanja na srednje velikem podjetju na področju gradbeništva – gradnja stanovanjskih, in ne stanovanjskih stavb**

#### **– program usposabljanja za gradbene delavce**

#### **Usposabljanje (dokvalifikacija)**

Ciljna skupina	Trajanje usposabljanja		
	Teoretično	Praktično	Skupno
Usposabljanje za proizvodne delavce	70 ur	140 ur	210 ur

#### **PROGRAM USPOSABLJANJA ZA PROIZVODNE DELAVCE**

- Ciljna skupina
- Število ur in oblike izobraževalnega dela
- Cilji usposabljanja
- Teoretični del usposabljanja
- Praktični del usposabljanja
- Posebnosti pri izvedbi

## PROGRAM USPOSABLJANJA ZA PROIZVODNE DELAVCE

STROKOVNI MODULI	Trajanje		
	Teorija	Vaje	Skupno
Zidanje, ometavanje in betonska dela	30	140	85
Skladiščno poslovanje	10	0	10
Varovanje okolja in zdravja pri delu	20	0	20
Zagotavljanje kakovosti	10	0	10
Skupno ur	70 ur	140 ur	210 ur

### *Ciljna skupina*

Proizvodni delavci na gradbiščih

### *Število ur in oblike izobraževalnega dela*

Teoretični del: 70 ur

Praktični del: 140 ur

### *Cilji usposabljanja*

Udeleženci:

- osvojijo praktična znanja, spretnosti in veščine, potrebne za opravljanje manj zahtevnih opravil na področju zidanja, ometavanja in betoniranja;
- usposobijo se za strokovno komuniciranje;
- pridobijo osnovna in posebna znanja iz varnosti in zdravja pri delu;
- pridobijo osnovna znanja za organizacijo dela na svojem delovnem mestu.

## **Teoretični del usposabljanja**

**Modul:** Zidanje, ometavanje in betonska dela

**Kompetenca:** Tehnologija zidanja in betoniranja

### **Vsebinski sklopi:**

- Tehniško risanje
- Materiali
- Elementi delovnih procesov
- Organizacija dela in poslovanja
- Skladiščno poslovanje

<b>Znanje</b>
<b>Tehnično risanje</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pozna osnove tehničnega risanja.</li><li>• Izdela delovne skice.</li><li>• Ugotovi tehnične in tehnološke zahteve.</li><li>• Prenese podatke o dimenzijah objekta iz načrta na teren.</li><li>• Pozna in razume tehnično in tehnološko dokumentacijo.</li></ul>
<b>Materiali</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pozna vrste in lastnosti gradbenih materialov.</li><li>• Pozna kompatibilnost gradbenih materialov.</li><li>• Pozna uporabo in zaščito materialov.</li><li>• Spozna gradbene materiale, ki jih uporabljajo pri svojem delu, njihove lastnosti, uporabo in kriterije kakovosti.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pozna elemente delovnih procesov.</li></ul>
<b>Elementi delovnih procesov</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Uporablja varovalna sredstva in opremo pri delu.</li><li>• Upošteva pravila gibanja na gradbišču in delovišču.</li><li>• Pozna možne poškodbe zaradi napačne uporabe strojev.</li><li>• Sortira in ustrezno odlaga gradbene odpadke.</li><li>• Uporablja škodljive snovi v skladu s predpisi o varovanju okolja.</li></ul>

- Pozna zakonodajo o varovanju okolja z vidika varovanja lastnega zdravja, zdravja drugih in varovanja okolja.
- Zaveda se pomena uporabe naravnih materialov in energije z vidika varovanja okolja.

#### **Organizacija dela in poslovanja**

- Preveri pripravo materiala.
- Pozna osnovna pravila organizacije dela in poslovanja.
- Pozna organizacijo gradbišča.
- Poznajo osnovno praktično uporabno računovodstvo.
- Spoznavajo organizacijo in tehnologijo dela.
- Osvojijo delovne postopke, značilne za opravljanje poklica.

#### **Skladiščno poslovanje**

- Pozna osnove skladiščnega poslovanja.
- Pozna postopke nabave in naročil.
- Pozna postopke skladiščenja.
- Zna voditi priročno skladišče.

## Praktični del usposabljanja: zidanje in betoniranje

<b>Spretnosti:</b>
• Merjenja
• Ročno mehanizirano orodje in stroji
• Zidanje zidakov debeline 12 in 25 cm z opeko
• Zidanje z zidnimi bloki
• Zidanje tankih zidov in predelnih sten
• Izdelava grobih in finih stenskih ometov
• Izdelava grobih in finih stropnih ometov
• Izdelava hidroizolacije temeljev, zidov in tlakov
• Merjenja
• Ročno mehanizirano orodje in stroji
• Zidanje zidakov debeline 12 in 25 cm z opeko
• Zidanje z zidnimi bloki
• Zidanje tankih zidov in predelnih sten
• Izdelava grobih in finih stenskih ometov
• Izdelava hidroizolacije temeljev, zidov in tlakov
• Vzidava vratnih podbojev
• Polaganje betonskih cevi za hišno kanalizacijo in obdelava jaškov
• Polaganje armature in betoniranje

<b>TEMATSKI SKLOPI</b>	<b>Trajanje</b>
<b>Teoretično + praktično usposabljanje</b>	<b>210 ur</b>

### *Posebnosti pri izvedbi*

Teoretični del usposabljanja se izvaja v predavalnici, od tega vsaj dvakrat v kombinaciji z delavnico. Praktični del usposabljanja se izvaja na gradbiščih družbe xy. Delodajalec zagotovi vse predpisane ukrepe za varno delo. Neposredni program praktičnega usposabljanja se izvaja pod vodstvom mentorjev – gradbenih delovodij na posameznih gradbiščih.

*Pogoj za dokončanje programa usposabljanja je preizkus praktičnega dela s pogovorom.*

**Priloga B: Primer neuspešnega predloga za uvedbo NPK, ustanova javnega sektorja (bolniška strežnica)**

Prilagam: Poklicne in ključne kompetence na delovnem mestu bolniške strežnice v domu za starejše občane xy: opravlja higieno in oskrbo na oddelku in sodeluje z zdravstveno-negovalnim osebjem pri oskrbi in negi stanovalcev, opravlja transport perila in hrane v zavodu, vzdržuje bivalne in skupne prostore in okolico zgradb.

**Opravlja higieno in oskrbo na oddelku in sodeluje z zdravstveno-negovalnim osebjem pri oskrbi in negi stanovalcev**

Poklicne kompetence – praktična znanja na delovnem mestu strežnice
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pomaga pri oskrbi in osebni negi stanovalca. Prinaša in servira hrano in napitke v sobo ter pomaga pri hranjenju.</li><li>• Higieno vzdržuje in razkužuje posteljne enote, čisti prostore in opremo.</li><li>• Poroča o spremembah pri osnovnih življenjskih dejavnostih stanovalcev.</li><li>• Dokumentira opravljeno delo.</li><li>• Zna ponujati pomoč in spodbujati stanovalca pri oskrbi in negi.</li><li>• Zna samostojno servirati hrano, samostojno čistiti in upoštevati pravila higiene živil.</li><li>• Zna ponujati pomoč stanovalcu pri hranjenju z normalnim požiralnim refleksom.</li><li>• Pozna osnove anatomije in fiziologije telesa.</li><li>• Pozna osnovne psihofizične lastnosti starostnika in oseb s posebnimi potrebami.</li><li>• Pozna zaščitna sredstva, pomen njihove uporabe in jih zna uporabljati.</li><li>• Pozna možnost infekcije in postopke za preprečevanje okužb.</li><li>• Zna vzdrževati posteljno enoto in stanovalčevo okolje.</li><li>• Zna čistiti in razkuževati prostore in opremo stanovalca glede na vrsto in način čiščenja.</li><li>• Pozna transportne poti čistega in umazanega perila.</li><li>• Zna dokumentirati svoje delo.</li></ul>

## Opravlja transport perila in hrane v zavodu

### Poklicne kompetence – praktična znanja na delovnem mestu strežnice

- Transportira umazano perilo.
- Pripravi perilo za pranje in likanje.
- Transportira čisto perilo.
- Sortira čisto perilo.
- Transportira hrano.
- Pripravi posodo za razdeljevanje hrane.
- Pozna vrste transporta in transportne poti v ustanovi za dostavo čistega in umazanega perila.
- Zna ločevati čisto in nečisto pot.
- Pozna delo v pralnici in likalnici.
- Pozna osnove shranjevanja in priprave živil.
- Pozna namembnost posode in pribora glede na način razdeljevanja hrane.
- Pozna načrt pomivanja, tehnični postopek in uporabo sredstev za pomivanje posode in pribora.
- Pozna pomen razkuževanja posode in pribora.
- Zna uporabljati transportne poti za transportiranje hrane.
- Zna vzdrževati čistočo in red v razdelilnih kuhinjah in v prostorih za razdeljevanje hrane na oddelku.



## Vzdržuje bivalne in skupne prostore in okolico zgradbe

Poklicne kompetence – praktična znanja na delovnem mestu strežnice

- Preveri in poroča o stanju zalog materiala, ki ga potrebuje za opravljanje dela.
- Shranjuje material.
- Preprečuje prenašanje infekcij.
- Upošteva navodila strokovnih sodelavcev.
- Oceni potrebo po materialnih sredstvih in pripomočkih za ureditev bivalnega okolja, skupnih prostorov in okolice.
- Zna higiensko vzdrževati pripomočke za delo.

Primerjava praktičnega znanja na delovnih mestih s poklicnim standardom bolniški strežnik.

### Primerjava s poklicnim standardom

*Poklicne kompetence iz poklicnega standarda bolniški strežnik*

Kandidat:

- Načrtuje, pripravi, izvede in nadzoruje lastno delo v sodelovanju z nadrejenim.
- Opravlja higieno in oskrbo na oddelku in sodeluje z zdravstveno-negovalnim osebjem pri oskrbi in negi stanovalcev.
- Transportira perilo in hrano v zavodu.
- Vzdržuje bivalne in skupne prostore in okolico zgradbe.
- Čisti, razkužuje in vzdržuje transportna sredstva, razdelilno kuhinjo in stanovalčevo okolje v skladu s smernicami preprečevanja okužb.
- Racionalno porablja energijo, material in čas.
- Varuje lastno zdravje in zdravje drugih ter okolje.
- Sporazumeva se s sodelavci, stanovalci, svojci in strokovnimi službami.
- Uporablja sodobno informacijsko tehnologijo in razvija podjetne lastnosti.

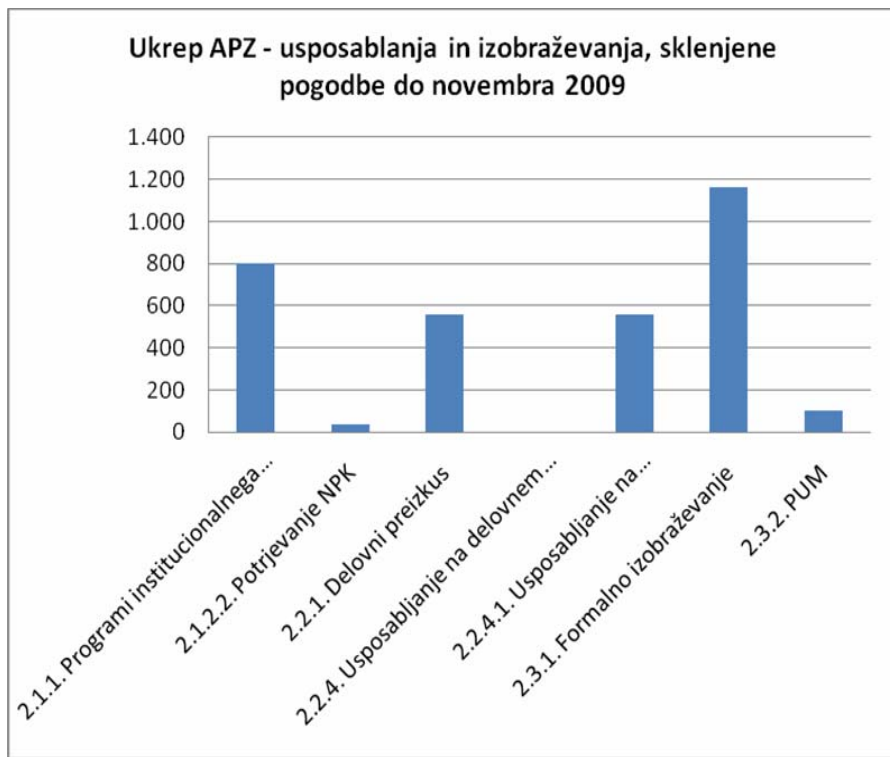
*Poklicne in ključne kompetence na delovnem mestu bolniške strežnice v domu za starejše občane xy so kompatibilne s poklicnimi kompetencami iz poklicnega standarda bolniški strežnik.*

## Priloga C: Statistični podatki

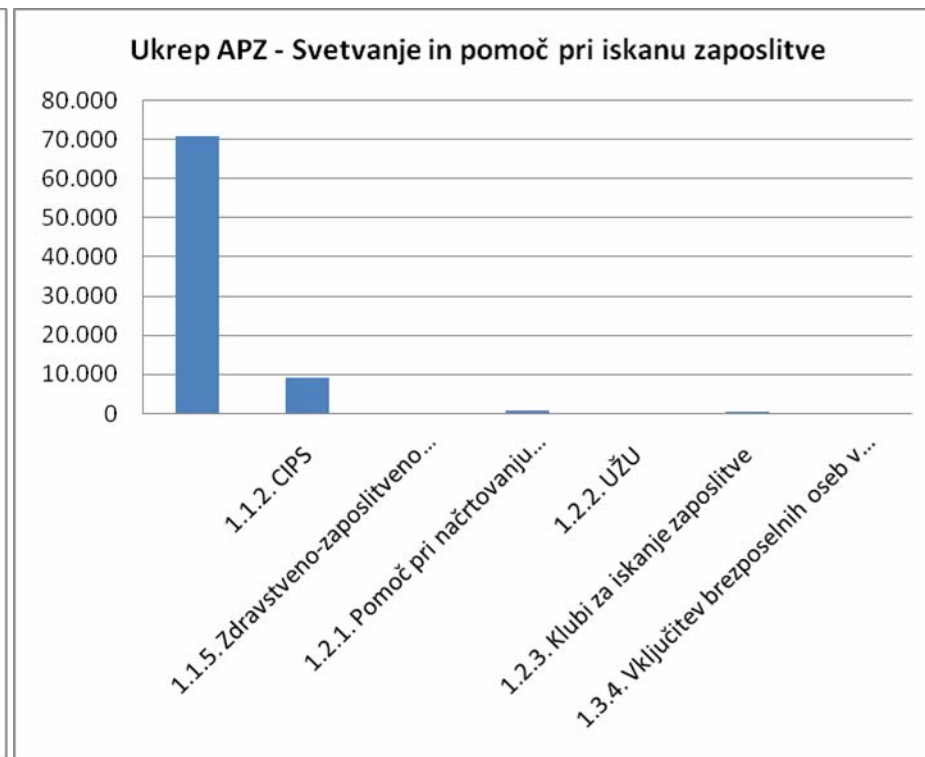
### Priloga C: Število novosklenjenih pogodb z osebo, oktober 2009

UKREP/DEJAVNOST/PODEJAVNOST	Območne službe												
	SKUPNO	CE	KP	KR	LJ	MB	MS	NG	NM	PT	SE	TR	VE
<b>UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE</b>													
1.1.1 Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb	<b>71.053</b>	8038	3526	4317	12.392	14.298	7219	3146	4144	3599	2973	2567	4834
1.1.2 CIPS	<b>9206</b>	169	926	349	2203	1611	1690	116	289	1239	25	110	479
1.1.5 Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje	<b>92</b>	36	1	9	1	7	1	0	14	6		2	15
1.2.1 Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice	<b>773</b>	120	13	43	99	21	136	81	25	35	28	20	152
1.2.2 UŽU	<b>20</b>	8	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-
1.2.3 Klubi za iskanje zaposlitve	<b>292</b>	110	12	33	51	35	1	10		12	12	3	13
1.3.4 Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte	<b>38</b>	-	-	20	15	-	-	-	-	-	-	-	3
<b>UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE</b>													
2.1.1 Programi institucionalnega usposabljanja	<b>801</b>	-	3	48	229	265	60	18	54	38	41	15	30
2.1.2.2 Potrjevanje NPK	<b>38</b>	4	2	5	9	3	4	-	2	1	2		6
2.2.1 Delovni preizkus	<b>559</b>	137	44	17	59	57	68	42	6	47	18	20	44
2.2.4 Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2008	<b>1</b>	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
2.2.4.1 Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2009/2010	<b>557</b>	89	9	31	77	50	80	20	28	48	42	40	43
2.3.1 Formalno izobraževanje	<b>1161</b>	117	19	107	37	320	149	62	100	124	26	43	57
2.3.2 PUM	<b>104</b>	25	-	13	5	-	18	7	5	-	-	4	27

1. ukrep APZ – Usposabljanje in izobraževanje , sklenjene pogodbe do novembra 2009



2. ukrep APZ – Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

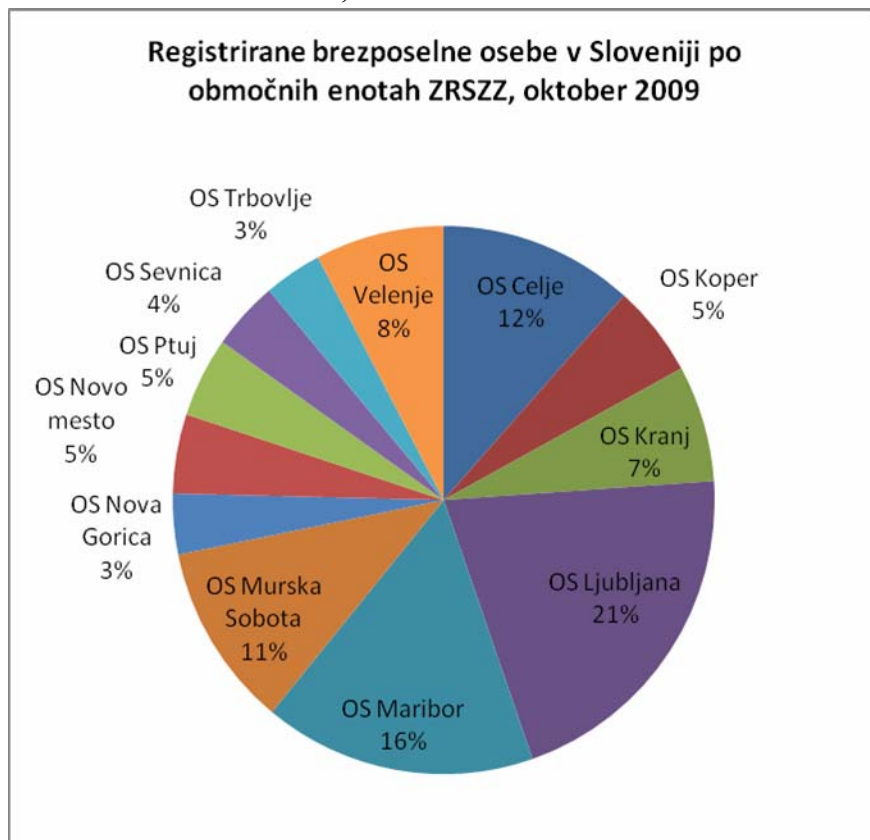


**Priloga C: Registrirane brezposelne osebe v Sloveniji po območnih enotah ZRSZ, oktober 2009**

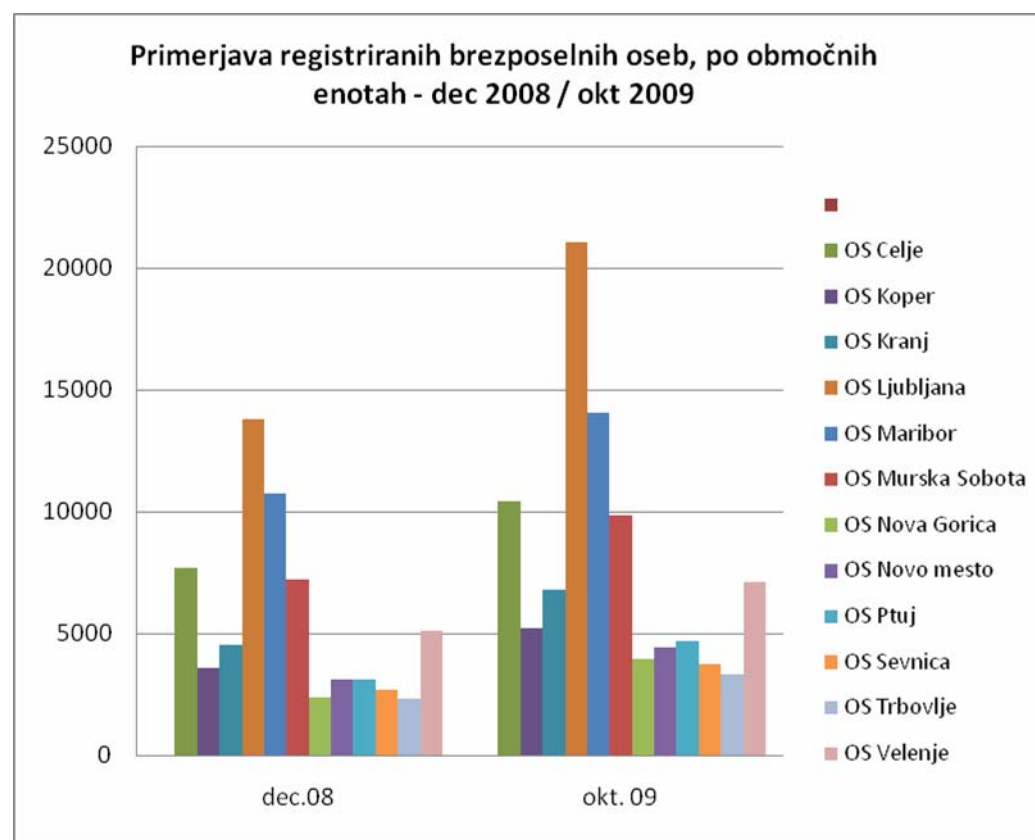
Območna služba	Stanje konec meseca		Mesečno povprečje		Razlika			
	dec. 2008	okt. 2009	leta 2009		okt. 2009/dec. 2008		okt. 2009/okt. 2008	
OS Celje	7678	10.441	9465	11,2	2763	36	2909	38,6
OS Koper	3603	5217	4684	5,5	1614	44,8	1819	53,5
OS Kranj	4546	6815	6171	7,3	2269	49,9	2798	69,7
OS Ljubljana	13.770	21.027	18.374	21,8	7257	52,7	7563	56,2
OS Maribor	10.762	14.054	13.058	15,5	3292	30,6	3667	35,3
OS Murska Sobota	7202	9851	8200	9,7	2649	36,8	3457	54,1
OS Nova Gorica	2370	3923	3370	4	1553	65,5	1797	84,5
OS Novo mesto	3102	4435	4128	4,9	1333	43	1466	49,4
OS Ptuj	3126	4664	4145	4,9	1538	49,2	1760	60,6
OS Sevnica	2696	3717	3248	3,8	1021	37,9	1259	51,2
OS Trbovlje	2295	3323	3034	3,6	1028	44,8	1109	50,1
OS Velenje	5089	7124	6536	7,7	2035	40	2366	49,7

Vir: spletna stran ZRSZ

Priloga C: Registrirane brezposelne osebe v Sloveniji po Območnih enotah ZRSZZ, oktober 2009



Priloga C: Primerjava registriranih brezposelnih oseb, po območnih enotah – december 2008 / oktober 2009

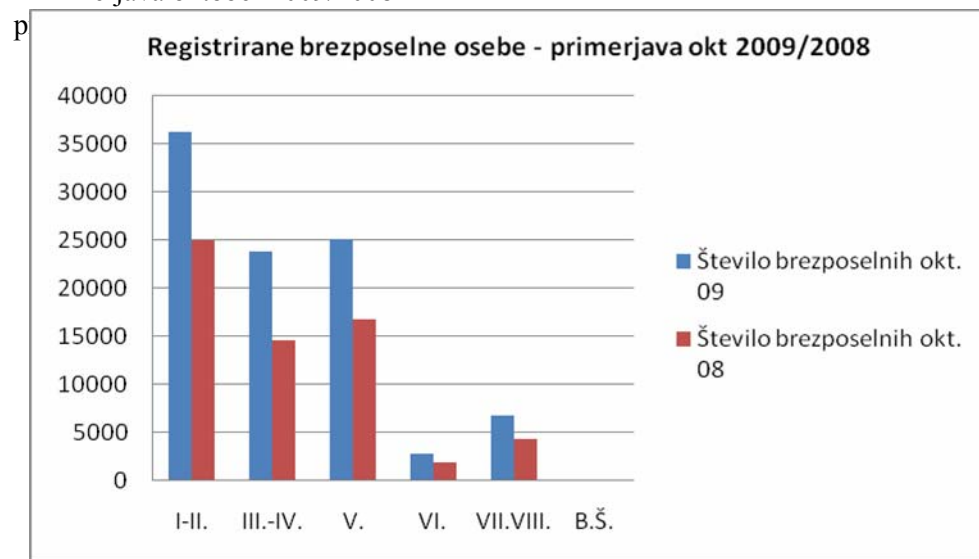


**Priloga C: Registrirane brezposelne osebe v Sloveniji po izobrazbi in območnih enotah ZRSZZ, oktober 2009**

Območna enota	Stopnja izobrazbe												
	SKUPNO	I.–II.		III.–IV.		V.		VI.		VII.–VIII.		B. Š.	
		število	%	število	%	število	%	število	%	število	%	število	%
OS Celje	10.441	3689	35,3	2725	26,1	3024	29	333	3,2	654	6,3	16	0,2
OS Koper	5217	1940	37,2	1290	24,7	1367	26,2	176	3,4	437	8,4	7	0,1
OS Kranj	6815	2660	39	1661	24,4	1800	26,4	185	2,7	498	7,3	11	0,2
OS Ljubljana	21.027	7492	35,6	4865	23,1	5671	27	710	3,4	2270	10,8	19	0,1
OS Maribor	14.054	4533	32,3	3902	27,8	4240	30,2	478	3,4	882	6,3	19	0,1
OS Murska Sobota	9851	4866	49,4	2451	24,9	1971	20	197	2	361	3,7	5	0,1
OS Nova Gorica	3923	1471	37,5	1010	25,7	946	24,1	133	3,4	361	9,2	2	0,1
OS Novo mesto	4435	2303	51,9	876	19,8	888	20	106	2,4	258	5,8	4	0,1
OS Ptuj	4664	1652	35,4	1268	27,2	1404	30,1	91	2	246	5,3	3	0,1
OS Sevnica	3717	1612	43,4	952	25,6	850	22,9	111	3	191	5,1	1	0
OS Trbovlje	3323	1349	40,6	877	26,4	868	26,1	82	2,5	142	4,3	5	0,2
OS Velenje	7124	2542	35,7	1893	26,6	2033	28,5	222	3,1	423	5,9	11	0,2

	I.-II.	III.-IV.	V.	VI.	VII.-VIII.	B. Š.
Število brezposelnih oktober 2009	36.109	23.770	25.062	2824	6723	103
Število brezposelnih oktober 2008	24.914	14.596	16.800	1898	4388	25

Registrirane brezposelne osebe –  
Primerjava oktober 2009/2008



**Priloga C: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, oktober 2009**

	Ženske		Iščejo prvo zaposlitev		Stari do 26 let		Stari do 50 let in več		Dolgotrajno brezposelni		Trajno presežni delavci in stečaj		Invalidi	
<b>SLOVENIJA</b>	<b>46.299</b>	<b>48,9</b>	<b>15.443</b>	<b>16,3</b>	<b>15.522</b>	<b>16,4</b>	<b>27.801</b>	<b>29,4</b>	<b>32.549</b>	<b>34,4</b>	<b>27.291</b>	<b>28,9</b>	<b>12.779</b>	<b>13,5</b>
OS Celje	5272	50,5	1744	16,7	1892	18,1	2747	26,3	3814	36,5	2806	26,9	1147	11
OS Koper	2429	46,6	686	13,1	766	14,7	1717	32,9	1568	30,1	1552	29,7	726	13,9
OS Kranj	3243	47,6	814	11,9	947	13,9	2415	35,4	1571	23,1	2231	32,7	801	11,8
OS Ljubljana	9593	45,6	3363	16	2822	13,4	6511	31	7064	33,6	6494	30,9	2776	13,2
OS Maribor	6932	49,3	2541	18,1	2434	17,3	3958	28,2	5316	37,8	3337	23,7	1647	11,7
OS Murska Sobota	5292	53,7	1631	16,6	1567	15,9	3032	30,8	3832	38,9	3140	31,9	1703	17,3
OS Nova Gorica	1788	45,6	491	12,5	505	12,9	1204	30,7	1122	28,6	1468	37,4	498	12,7
OS Novo mesto	2239	50,5	941	21,2	763	17,2	1312	29,6	1779	40,1	1225	27,6	711	16
OS Ptuj	2403	51,5	837	17,9	985	21,1	1127	24,2	1321	28,3	1111	23,8	660	14,2
OS Sevnica	1895	51	596	16	579	15,6	1196	32,2	1545	41,6	1028	27,7	687	18,5
OS Trbovlje	1651	49,7	528	15,9	661	19,9	851	25,6	1135	34,2	988	29,7	330	9,9
OS Velenje	3562	50	1271	17,8	1601	22,5	1731	24,3	2482	34,8	1911	26,8	1093	15,3

Vir: ZRSZ 2009



Registrirane brezposelne osebe po kategorijah, oktober 2009

