

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marjeta Pečarič

**Usposabljanje za fleksibilno zaposlovanje
na področju kulturnih dejavnosti:
primer študijskega centra JSKD**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marjeta Pečarič

Mentor: Izr. prof. dr. Andrej Rus
Somentor: Red. prof. dr. Zvone Vodovnik

**Usposabljanje za fleksibilno zaposlovanje
na področju kulturnih dejavnosti:
primer študijskega centra JSKD**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016



IZJAVA O AVTORSTVU magistrskega dela

Podpisani/-a MARJETA PEČARIČ, z vpisno številko 21031881, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom: USPOSABLJANJE ZA FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE NA PODROČJU KULTURNIH DEJAVNOSTI: PRIMER ŠTUDIJSKEGA CENTRA JSKD.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (UL RS, št. 16/07-UPB3, 68/08, 85/10 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16)), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 29. 6. 2016

Podpis avtorja/-ice: _____

Usposabljanje za fleksibilno zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti: primer študijskega centra JSKD

Povzetek

Zadnja tri desetletja so bila čas velikih družbenih, gospodarskih in političnih sprememb v svetu, predvsem v Evropi, še posebej v tako imenovanih tranzicijskih državah. Ena izmed izrazito negativnih posledic teh sprememb, ki jim je svoje dodala še zadnja ekonomska globalna kriza, je vse večja strukturna brezposelnost zaradi neustreznega vodenja različnih politik, med drugim tudi politike trga dela. Dandanes se od organizacij v javnem in zasebnem sektorju namreč pričakuje večjo zmožnost prilagajanja, kar vpliva tudi na oblike in možnosti zaposlovanja. V okviru zmožnosti prilagajanja se naloga osredotoča na zunanjo prožnost organizacije, na njeno sposobnost prilagajanja števila zaposlenih glede na trenutne potrebe in zmožnosti glede na notranje in zunanje, poslovne in druge razmere. Uveljavilo se je prepričanje, da naj izobraževanje in usposabljanje prevzameta najpomembnejšo vlogo, kajti to je pot, po kateri se bomo na spremembe ustrezno odzvali, prilagodili in dejavno lotili izzivov. S tem namenom naloga preučuje usposabljanje mladih za fleksibilno zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti; študija primera je študijski center Javnega sklada Republike Slovenije za kulturne dejavnosti (JSKD), kjer ima posebno funkcijo v delovanju tega sklada kulturna vzgoja, usposabljanje in izobraževanje. Ena izmed temeljnih nalog tega centra je priprava raznolikih neformalnih in fleksibilnih izobraževalnih oblik za vsa področja kulturnega ustvarjanja in za vse generacije, pri čemer je dan posebni poudarek mladim, ki iščejo specifične oblike usposabljanja kot izziv za lažjemu prehod na trg dela. Glede na težave pri zaposlovanju različnih skupin (predvsem mladih), se naloga osredotoča predvsem na področje kulture in z njim povezanimi problemi in njihovimi oblikami. Glede na naraščajoče zavedanje pomena kakovostnega dopolnilnega izobraževanja v kulturi, kot ene izmed možnosti za uspešno vključevanje breposelnih na trg dela, je skozi teorijo predstavljen in izpostavljen pomen dodatnih/ dopolnilnih izobraževanj in usposabljanj kot oblik vseživljenjskega učenja povezavi s trendi fleksibilnega zaposlovanja na področju kulture. Osrednji del magistrskega dela predstavlja raziskava o pomenu kakovostnega dodatnega izobraževanja/ usposabljanja in relevantnih informacij povezanih z možnostjo fleksibilnega zaposlovanja s pomočjo finančnih subvencij. Glede na izkazane podatke o stanju brezposelnosti po regijah se predlaga, da naj se usposabljanja osredotočijo v višjem deležu na območja z višjo stopnjo brezposelnosti, tj. vzhodno kohezijsko regijo (60%), z inovativnim pristopom vključenosti na trg dela kot so daljši tabori in poletne šole za krepitev socialnih stikov, vse skupaj v koordinaciji s potencialnimi zaposlovalci z namenom dodajanja novih vsebin v usposabljanja.

Ključne besede:

fleksibilno zaposlovanje, kulturne dejavnosti, študijski center JSKD, vseživljenjsko učenje

Training for flexible employment in the field of cultural activities: case study of »The training centre of the public fund for cultural activities of Republic of Slovenia«

Summary

The last three decades were the time of great social, economic and political changes in the world, in Europe, and especially in the so-called transition countries. One of the extremely negative consequences of these changes to which have added also the last global economic crisis, was the growing structural unemployment due to improper management of the various policies, including with labor market policies. For organizations in the public and private sector is expected nowadays a greater ability to adapt; this affects also the shape and possibilities of employment. In a context of an ability to adapt this thesis is focused on an organization's external flexibility, on its ability to adapt a number of employees according to the current needs and capabilities with respect to internal and external business and other conditions. There is a recognition present that education and training play a key role, as the ways by which we can respond appropriately to changes and actively address challenges. To this end, this thesis examines training of young people for flexible employment in cultural activities; the case study is the study center of the Public Fund of the Republic of Slovenia for Cultural Activities (JSKD), where a special function in the operation of it have cultural training and education. One of the fundamental tasks of this center is the preparation of diverse informal and flexible forms of education for all areas of cultural creation and for all generations, with a special emphasis on young people who are looking for a specific form of training as a challenge to facilitate the transition to the labor market. With regard to difficulties in the employment of different groups (especially the young people), this thesis focuses on the field of culture and to it related problems and forms. This thesis through presents and highlights the importance of additional/complementary education and trainings as the forms of lifelong learning in combination with flexible employment trends in the field of culture given the growing awareness of the importance of quality of supplementary education as the option for the successful integration of unemployed in the labor market. A central part of the master thesis presents research on the importance of qualitative further education/training and relevant information connected with a possibility for flexible employment by the means of financial subsidies. According to the information on the state unemployment rates by regions it is proposed that training should focus on areas with higher unemployment rates, i.e. the eastern cohesion region (60%), through the innovative approaches for integration into the labor market as are the long camps and summer schools for strengthening social contacts, all in coordination with potential employers with a goal to add new content in trainings.

Keywords:

flexible employment, cultural activities, the JSKD study center, longlife learning

Kazalo

1	Uvod	11
2	Opredelitev teme	15
2.1	Namen in cilji	15
2.2	Raziskovalno vprašanje	16
2.3	Metodološki okvir proučevanja in struktura naloge	17
3	Izobraževanje in vseživljenjsko učenje	19
3.1	Uvod	19
3.2	Vzvodi in pomen izobraževanja	20
3.3	Izobraževanje kot del neprofitne dejavnosti	23
3.4	Oblike izobraževanj	25
3.5	Vseživljenjsko učenje	30
3.5.1	Evropske politike in instrumenti vseživljenjskega učenja	32
3.5.2	Vseživljenjsko učenje in usklajevalne politike	37
3.5.3	Funkcije vseživljenjskega učenja	38
3.5.4	Prednosti, ovire in perspektive vseživljenjskega učenja	41
3.6	Neformalno izobraževanje.....	44
3.6.1	Značilnosti neformalnega izobraževanja.....	44
3.6.2	Cilji in vloga neformalnega izobraževanja.....	49
3.6.3	Konceptualizacija neformalnega izobraževanja v luči kvalifikacij, veščin in zaposljivosti	49
4	Fleksibilno zaposlovanje	57
4.1	Uvod	57
4.2	Teoretični okvir fleksibilnosti trga dela	60
4.2.1	Zunanja fleksibilnost	61
4.2.2	Notranja fleksibilnost	62
4.3	Fleksibilne oblike zaposlovanja	64
4.4	Vpliv institucij na oblikovanje pravnih podlag fleksibilizacije.....	67
4.4.1	Mednarodna organizacija dela	67
4.4.2	Svet Evrope	69

4.4.3	Evropska Unija	70
4.4.4	Ustava Republike Slovenije	73
4.4.5	Zakoni s področja delovnega prava.....	75
4.5	Temeljni instituti fleksibilnega zaposlovanja	78
4.5.1	Zaposlitev za določen čas.....	78
4.5.2	Zaposlitev s krajšim delovnim časom	84
4.5.3	Javna dela	85
4.5.4	Agencijske zaposlitve.....	86
4.5.5	Samozaposleni s posebnim statusom	88
4.5.6	Samostojni podjetniki in tako imenovani “PRISILNI” S. P.	91
4.5.7	Študentsko delo	93
4.5.8	Avtorska in podjemna pogodba.....	95
4.5.9	Delo na domu	96
4.5.10	Pomoč na domu.....	97
4.5.11	Sklep.....	99
4.6	Prekarno delo	100
4.6.1	Razvoj, definiranje in razlogi za prekarno delo	101
4.6.2	Sociološki vidik prekariata.....	105
4.6.3	Razširjenost prekarnega dela.....	107
4.6.4	Alternative prekariatu.....	123

5 Študija primera “Študijski center JSKD”: izvajanje neformalnega izobraževanja za fleksibilno zaposlovanje.....131

5.1	Uvod	131
5.2	Študijski center JSKD nosilec razvoja in izobraževanja na področju ljubiteljskih kulturnih dejavnosti.....	132
5.3	Potrebe po izobraževanju in dodatnih usposabljanjih ter zaposlovanju na področju kulturnega ustvarjanja	136
5.3.1	Izhodišča potreb po dodatnem izobraževanju	136
5.3.2	Potrebe po zaposlovanju.....	140
5.3.3	Tehnične, finančne in institucionalne zmogljivosti Študijskega centra	141
5.4	Reševanje problematike izobraževanj in zaposlitev v okviru ESS projekta “Usposabljanje mladih na področju kulturnih dejavnosti v okviru JSKD”	143
5.4.1	Uvod	143
5.4.2	Rezultati glede na različno višino sredstev	146
5.4.3	Izvedba in vsebina izobraževanj/usposabljanj	149

6	Analiza vprašalnika o pomenu ljubiteljske kulture ter odnos do usposabljanja in zaposlitvenih možnosti na področju kulture v lokalnih skupnostih	153
6.1	Struktura vprašalnika.....	153
6.2	Analiza in interpretacija rezultatov.....	154
6.2.1	Demografija.....	155
6.2.2	Struktura anketirancev glede na delovno mesto.....	156
6.2.3	Sklop 1 - pomen usposabljanj mladih na področju kulturnih dejavnosti ..	156
6.2.4	Sklop 2 - zaznavanje pomembnosti posameznih usposabljanj.....	157
6.2.5	Sklop 3 - Zaposlitvene možnosti mladih.....	160
6.2.6	Sklep.....	163
7	Odgovori na raziskovalna vprašanja in preveritev hipotez	165
8	Zaključek.....	171

Kazalo preglednic, shem in grafov

Shema 3.1:	Funkcije izobraževanja
Preglednica 3.1:	Mednarodna klasifikacija neprofitnih organizacij
Shema 3.2:	Oblike izobraževanja glede na način pridobivanja znanja
Shema 3.3:	Diagram okvirov evropskih politik vseživljenjskega učenja
Shema 3.4:	Umestitev neformalnega izobraževanja glede na kvalifikatorje
Shema 3.5:	Umestitev neformalnega izobraževanja glede na kvalifikatorje
Shema 4.1:	Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva
Preglednica 4.1:	Prikaz fleksibilne oblik delovnega časa in nestandardnih pogodb o zaposlitvi
Shema 4.2:	Tipologija zaposlitvenih oblik
Shema 4.3:	Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji
Shema 4.4:	Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji glede na spol, starost in izobrazbo 2015
Shema 4.5:	Delež brezposelnosti med mladimi in razmerje brezposelnosti znotraj preučevane starostne populacije (15-24) v EU28
Shema 4.6:	Delež zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene v letu 2015 (EU28)
Shema 4.7:	Delež zaposlenih za določen čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let
Shema 4.8:	Zaposlenih v % za določen čas v izbranih državah v obdobju 2005-2015 glede na starost (15-24 let in 15-64 let)
Preglednica 4.2:	Dinamika stopnje zaposlenih za določen čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let za obdobje 2005-2015
Shema 4.9:	Primerjava deležev zaposlenih za določen čas v izbranih državah v letih 2013-2015 in v starostni skupini 15-24 let glede na povprečje EU
Shema 4.10:	Delež zaposlitev za krajši delovni čas v letu 2015 (EU28) v starostni skupini 15-64 let
Shema 4.11:	Delež zaposlitev v letu 2015 za krajši delovni čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let
Shema 4.12:	Gibanje nestandardnih zaposlitvenih oblik v razmerju do negotovih oblik dela v Sloveniji glede na spol v obdobju 2008-2015
Preglednica 4.3:	Gibanje nestandardnih zaposlitvenih oblik v Sloveniji v obdobju 2008-2015
Shema 4.13:	Obseg študentskega dela v primerjavi z ostalimi atipičnimi oblikami v Sloveniji v obdobju 2008-2015
Preglednica 4.4:	Delež samozaposlenih v kulturi in primerjava glede na ostale vrste zaposlitevzaposlitev
Shema 4.14:	Gibanje deleža samozaposlenih v obdobju 2008-2015 v Sloveniji
Shema 4.15:	Zlati trikotnik danskega trga delovne sile

Preglednica 4.5:	Idealnotipska politika APZ
Shema 5.1:	Organizacijska struktura Študijskega centra JSKD
Preglednica 5.1:	Število programov usposabljanj glede na dejavnost
Shema 5.2:	Število kulturnih društev v Sloveniji po dejavnostih za leti 2005 in 2015
Preglednica 5.2:	Število usposabljanj in izobraževanj v letu 2015 v izvedbi JSKD po kohezijskih regijah
Shema 5.3:	Delež izobraževanj po dejavnostih primerjalno v vzhodni in zahodni kohezijski regiji za leto 2015
Preglednica 5.3:	Število brezposelnih mladih do 29. leta po kohezijskih regijah (december 2015) in število aktivnih kulturnih društev
Shema 5.4:	Institucionalna, finačna in tehnična zmogljivost za izvedbo projekta
Preglednica 5.4:	Obseg izobraževanja brez investicij ESS
Preglednica 5.5:	Obseg izobraževanja z delno investicijo ESS
Shema 5.5 :	Predvideni obseg izobraževanj/usposabljanj in subvencij za zaposlitve v obeh kohezijskih regijah
Preglednica 5.6:	Izobraževalni moduli za izvedbo opolnomočenja mladih iskalcev zaposlitve
Shema 6.1 :	Delež sodelujočih občin glede na njihovo velikost
Preglednica 6.1:	Sodelujoče občine glede na regijsko razvrstitev
Preglednica 6.2:	Struktura anketiranih glede na delovno mesto
Shema 6.2:	Delež pomembnosti posameznih sklopov izobraževanj
Preglednica 6.3:	Delež pomembnosti posameznih sklopov izobraževanj
Shema 6.3:	Zaznane lastnosti mladih, ki se aktivno udeležujejo na ravni društvene kulture
Shema 6.4:	Vpliv različnih dejavnikov na zaposlitev
Preglednica 6.4:	Prikaz obsega zaposlitev glede na čas trajanja zaposlitve ter obliko zaposlitve glede na skrajšani oz. polni delovni čas
Shema 6.5:	Lastnosti mladih, ki bi jih anketirani pri vključitvi v delovni proces najbolj preferirali
Shema 6.6:	Stopnje izobrazbe mladih, ki bi jih anketirani želeli vključiti v svoj delovni proces
Shema 6.7:	Dodatni razlogi, ki bi jih anketirani upoštevali pri izbiri za zaposlitev

1

Uvod

Če se je navadno pojem “Novi svet” povezoval s širitvijo geografskih horizontov zaradi odkritja Amerike, ga dandanes povezujemo z informacijskimi tokovi. Ljudje tako ne živimo več v izolaciji; pretok informacij preko meja je neustavljiva realnost, ki za seboj vleče tako pozitivne kot negativne učinke. “Informacijska cesta” zahteva od organizacij v javnem in zasebnem sektorju vse večjo prožnost oziroma zmožnost prilagajanja pogojem v njihovem internem in zunanjem okolju, kar pa poleg drugih dejavnikov vpliva tudi na dosedanje oblike in možnosti zaposlovanja. V okviru obravnave zmožnosti *prilagajanja* kot enega izmed temeljnih dejavnikov človeškega odzivanja na spremembe v okolici in temeljenega elementa sistemske teorije, me bo zanimala predvsem t.i. zunanja numerična prožnost organizacije (OECD, 2013), ki se nanaša na njeno sposobnost prilagajanja števila zaposlenih glede na trenutne potrebe oziroma zmožnosti glede na notranje in zunanje, poslovne in druge (npr. normativne, naravne) razmere. Spodbujanje, motiviranje in proaktivno delovanje potencialnih zaposlovalcev do posameznikov (še posebej iz ranljivih skupin ali področij, kjer ne prevladuje veliko zanimanja) z namenom njihove večje socialne vključenosti in višje stopnje zaposlenosti, je ključnega pomena za zmanjšanje števila brezposelnih in dvig gospodarske rasti, kjer se mora država aktivno vključevati.¹

¹ Ustava Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99) v 49. členu določa svobodo dela, po kateri vsak prosto izbira zaposlitev in mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Pravica do proste izbire zaposlitve je tako določena na ustavni ravni, vendar je ‘predpogoj za njeno polno uresničevanje možnost pridobiti si ustrezno izobrazbo in kvalifikacijo ter možnost nadaljnega izobraževanja in usposabljanja kot pogoja za napredovanje ali zamenjavo zaposlitve’ (Šturm in ostali, 2002, str. 507). Ustavno sodišče Republike Slovenije je med drugim v svoji odločbi št. Up-183/97 z dne 10. 7. 1997 v 22 tč. jasno zapisalo, da ‘[u]stavni pravici do svobode dela in proste izbire zaposlitve sicer sami po sebi morda ne zagotavljata tudi pravice do dejanskega opravljanja dela na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil delovno razmerje oziroma na katerega je razporejen ali imenovan. Gotovo namen zagotavljanja teh pravic ni le golo preživetje, pač pa - v skladu z določbami mednarodnih sporazumov s tega področja - zagotavljanje pravičnega zaslužka z delom in s tem omogočanje človeka vrednega življenja. To vključuje tudi pravico do opravljanja izbranega poklica, do izobraževanja in izpopolnjevanja v tem poklicu in možnost napredovanja pri delu’. Evropska socialna listina, ki jo je Državni zbor Republike Slovenije ratificiral z Zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur. list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99) pa za razliko od ustave, ki govori (le) o svobodi dela, določa pravico do dela, po kateri so se države pogodbenice med drugim zavezale, da ‘kot enega svojih glavnih ciljev sprejmejo doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, pri tem pa težijo k doseganju polne zaposlenosti ter zagotavljajo ali spodbujajo primerno poklicno usmerjanje, usposabljanje in rehabilitacijo’. (Z)možnost osebnega in kariernega razvoja v življenjskem in delovnem okolju je tesno povezana z osnovno eksistenčno varnostjo in samoaktualizacijo posameznika, s tem pa tudi s temeljno človekovo pravico do osebnega dostojanstva.

Upravičena je domneva, da je tak rezultat tako v prid zaposlovalcem kot tudi zaposlenim oz. kandidatom za zaposlitev, kljub morebitnim izključno dobičkonosnim ali egoističnim motivom zaposlovalcev, saj so slednji primorani slediti potrebam na trgu dela zaradi usklajenosti s trgom ponudbe in povpraševanja. Če je to lahko razumljivo na ravni zaposlovalcev, pa si mora Republika Slovenija kot socialna država (2. člen Ustave Republike Slovenije), kot država članica, ki je sprejela Evropsko socialno listino in številne druge normativne akte, ki jih je sprejela tudi Evropska unija, prizadevati za izboljšanje zaposlitvenih pogojev različnih (starostnih) skupin prebivalstva in na različnih področjih zaradi doseganja ugodnih makroekonomskih pogojev, ki so tesno povezani z nizko stopnjo brezposelnosti in dvigom gospodarske rasti. Čeprav je imela Slovenija v januarju 2016 z 8,9 % ravno brezposelnosti enak delež kot znaša povprečje držav članic EU (Eurostat, 2016), stanje vsekakor ni rožnato. Slednja ugotovitev še posebej velja za mlado populacijo, ki šele vstopa na trg dela. Kriza, ki se je začela leta 2008, je v prvem obdobju prizadela predvsem zaposlene za določen čas oz. zaposlene prek drugih fleksibilnih oblik dela, to pa so bili predvsem mladi. Med vsemi brezposelnimi je bilo na dan 30. 11. 2015 v kategoriji mladih kar 26.051 brezposelnih oseb, kar predstavlja 24,3 % delež med vsemi brezposelnimi osebami. Število brezposelnih mladih v zadnjih dveh letih resda ne narašča, vendar se tudi izrazito ne znižuje (prisotno je rahlo znižanje). **S tem, ko se je brezposelnost mladih približala 25 %, se je Slovenija uvrstila med države z izrazitim problemom zagotavljanja dela mladim znotraj EU.** Znižanje delovne aktivnosti se je torej očitno odrazilo tudi med mladimi. Skoraj polovica vseh mladih brezposelnih je brez delovnih izkušenj oziroma iščejo prvo zaposlitev, pri čemer pa se na trgu dela soočamo z neustrezno izobrazbeno strukturo mladih (Izvedbeni načrt Jamstva za mlade za obdobje 2014–2015, 6). **Slabšanje zaposlitvenih možnosti mladih zahteva oblikovanje posebej prilagojenih ukrepov zaposlovanja mladih, ki bodo zajemali inovativne in učinkovite pristope ter ukrepe za izboljševanje položaja mladih na trgu dela.** Znanje, ki ga pridobimo v primarnem, sekundarnem in terciarnem izobraževanju, zahteva nenehno dopolnjevanje in izpopolnjevanje, pogosto celo še preden najdemo svojo prvo zaposlitev. Danes namreč ni mogoče več pričakovati, da si bo posameznik bodisi v fazi sekundarnega ali terciarnega izobraževanja nabral znanje za vse življenje, zato nenehno nastajajo nove tendence po oblikovanju novih **dopolnilnih programov izobraževanj in usposabljanj.**²

² Dodatna usposabljanja (VET) lahko igrajo osrednjo vlogo pri pripravi mladih za delo, razvoj sposobnosti odraslih in odzivanje na potrebe trga dela gospodarstva. Kljub tej vlogi poklicnega izobraževanja in usposabljanja je bilo čudno zanemarjeno in marginalizirani v političnih razpravah, ki so pogosto zasenčila večjim poudarkom na splošno akademsko izobrazbo in vlogo šole pri pripravi študente za univerzitetno

Povečana ponudba pa *per se* še ne pomeni kakovostnih storitev; vedno pogosteje se zato na področju izobraževanja soočamo z vprašanji o tem, kako in na kakšen način lahko izboljšamo razmere za dopolnilno izobraževanje in kako organizirati usposabljanja, da bodo le-ta boljše in učinkovitejša. Kako naj pripravimo vsebine, da bodo uporabne in ažurne, kako naj se preverjajo kompetence, ki so bile domnevno pridobljene v okviru študijskih programov? Kakšne ukrepe moramo sprejeti, da bo izobraževanje in usposabljanje dostopnejše, bolj kakovostno, različnosti spoštovane in upoštevane? V iskanju odgovorov na tovrstna vprašanja v zadnjih letih zato v različnih evropskih državah, pa tudi drugje po svetu, narašča zanimanje za ugotavljanje in razvoj kakovosti tudi v dopolnilnem izobraževanju oz. potreba po vzpostavitvi večje transparentnosti le-tega. Težnje po oblikovanju mehkih kazalcev kakovosti, na podlagi katerih bo mogoče presojati kakovost in uporabnost pridobljenih znanj ter veščin so vse večje. Obstaja veliko pristopov k kakovosti (kontrola kakovosti, zagotavljanje kakovosti, izboljšanje kakovosti, razvoj kakovosti/izboljševanje kakovosti in celovito obvladovanje kakovosti), pri čemer v našem primeru težimo o izboljšanju kakovosti dopolnilnega izobraževanja na stopnjo najvišje kakovosti z izboljšanjem dosedanjih “najboljših” praks. Opredelitev kakovosti je torej pogosto odvisna od tega, kdo jo opredeli in po kakšnih merilih jo vrednoti. Iz tega je mogoče sklepati, da pojem “sodobna kakovost” vsebuje vsaj dva ključna elementa za zadovoljstvo uporabnika in ustreznost glede na specifikacijo oz. standard. Vsekakor pa je kakovost del procesa v organizaciji, ki mora izpolniti pričakovanja skupin udeležencev, ki vstopajo v sistem nekega dopolnilnega izobraževanja ali usposabljanja. Pomembno je, da obe skupini sodelujeta pri opredelitvi kakovostnega izobraževanja, saj to krepi njeno izvorno vlogo. Ferjan (1996, 134) navaja, da je “kakovost je skupek vseh lastnosti in karakteristik izdelka, procesa ali storitve, ki se nanašajo na sposobnost, da izpolnijo zastavljene ali neposredno izražene potrebe”. Iz tega bi lahko izpostavili, da je kakovostna izobraževalna institucija tista, ki s svojimi izobraževalnimi storitvami v največji možni meri zadovoljuje potrebe slušateljev, mentorjev in predavateljev ter drugih udeležencev iz ožjega ali širšega okolja. Naraščajoče specifikacije na posameznih področjih preprečujejo, da bi bile lahko vse izmed njih vsebovane že v rednih programih izobraževanja, zato na tem mestu pridejo v poštev vse dodatne oblike. Osrednjega pomena pri opredelitvi kakovosti v kontekstu nepridobitne dejavnosti, ki jo bo obravnavalo to delo je zato vprašanje, ali koncepte, ki izhajajo iz **profitno naravnega zasebnega sektorja, lahko nekritično prenesemo na storitvene organizacije s področja izobraževanja in kulture ali ne**. To bom skušala dokazati z vzpostavitvijo, razvojem in implementacijo konkretnega primera, ki bo obravnavan v nadaljevanju naloge. Zaradi teorij

izobrazbo. Danes ne nacionalne izobraževalne potike vse bolj zavedajo, da ustrezno načrtovana usposabljanja pomembno prispevajo k konkurenčnosti gospodarstva.

o človeškem kapitalu, po katerih je vsestranski in obenem koherenten razvoj človeških virov pomemben za gospodarski in socialni razcvet postindustrijskih družb, postaja načrtovana in uravnotežena izobraževalna politika čedalje pomembnejša sestavina gospodarskih in socialnih politik. Uveljavilo se je prepričanje, da naj izobraževanje in usposabljanje prevzameta najpomembnejšo vlogo, kajti to je pot, po kateri se bomo **na spremembe ustrezno odzvali, se prilagodili in dejavno lotili izzivov**. Prilagajanje kot ena izmed temeljnih človeških lastnosti, tako v povezavi s trgom dela neposredno naslavlja fleksibilne oblike dela kot konstantno prilagajanje pogojev ter načina organizacije dela neke organizacije glede na zaznane razmere v njenem poslovnem okolju. S tem namenom bo naloga preučevala usposabljanje mladih za fleksibilno zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti; študija primera bo študijski center Javnega sklada Republike Slovenije za kulturne dejavnosti (v nadaljevanju: JSKD). Posebno funkcijo v delovanju tega sklada ima kulturna vzgoja, usposabljanje in izobraževanje. Tako aktivno kot pasivno kulturno udejstvovanje zahteva določeno znanje, ki ga velika večina ljubiteljskih kulturnikov ali ljubiteljev umetnosti ni pridobila z rednim šolanjem. Med osnovnimi dejavnostmi kulturnih društev in njihovih asociacij so vedno tudi kulturno izobraževalni in vzgojni programi na različnih ravneh. Prvotno so bili namenjeni zgolj potrebam članov in strokovnih vodij, torej za realizacijo lastnih programov, medtem ko v zadnjem času sklad dobiva izjemen pomen neformalnih, dopolnilnih vzgojnih in izobraževalnih programov za najširši krog ljudi (od mladine, srednje generacije do odraslih). Na podlagi cilja Resolucije o nacionalnem programu za kulturo 2014-2017 (Ur. l. RS, št. 99/13) je JSKD leta 2015 ustanovil Študijski center z namenom uresničevanja zasledovanja nalog in ciljev sklada s področja raziskovanja in izobraževanja kadrov, dodeljevanja finančnih vzpodbud, podeljevanja nagrad, rezidenčnih projektov, projektov iz evropskih kohezijskih sredstev in knjižnične dejavnosti sklada. Ena izmed temeljnih nalog³ novoustano- vljenega centra je priprava raznolikih neformalnih in fleksibilnih oblik izobraževanja in usposabljanja (predavanja, delavnice, seminarji) za vsa področja kulturnega ustvarjanja, ki so namenjeni vsem generacijam, od otrok do seniorjev, pri čemer je dan posebni poudarek mladim, ki iščejo specifične oblike usposabljanja kot izziv za lažjemu prehod na trg dela.

³Naloge so določene z Zakonom o JSKD ter Aktom o ustanovitvi JSKD (Ur. l. RS, št. 72/2010), Zakonom o uresničevanju javnega interesa za kulturo, Nacionalnim programom za kulturo 2014-2017, Strateškim načrtom Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti 2015-2020 št. z dne 8. 1. 2015 ter letnim programom JSKD za leto 2015.

Opredelitev teme

2.1 Namen in cilji

Osrednji problem, ki sem ga tekom dela na tem področju zasledila je, da pri nas ni dostopne analize, ki bi obravnavala vpliv kakovostnega dopolnilnega izobraževanja/usposabljanja v povezavi s finančnimi spodbudami na fleksibilno zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti. Ljubiteljska kulturna dejavnost v Republiki Sloveniji je zelo razvita, na kar nas opozarjajo same številke o opravljenem delu, številu prireditev in ljudeh, ki se ukvarjajo s to dejavnostjo, konec koncev pa tudi sama zakonodaja, saj lahko posamezne pravne osebe pridobijo tudi status organizacije v javnem interesu na področju kulture. Podatki nazorno kažejo potrebo po novih oblikah, načinih, vzpodbudah in z njimi povezanimi ravnanji za večjo možnost zaposlitve, ki že dolgo ni več le statična kategorija, pač pa prevzema vse bolj fleksibilne oblike zaposlovanja. Ker večja prožnost predpostavlja nižjo stopnjo socialne varnosti zaposlenih, se je ob iskanju ravnotežja med obema konceptoma uvedel pojem prožne varnosti (ang. *flexicurity*), ki ga opredelimo kot “strategijo povečevanja prožnosti trgov dela, podjetij in delovnih razmerij na eni ter krepitve zaposlitvene in socialne varnosti zaposlenih na drugi strani” (Tangian 2011, 30).

Kakovost v izobraževanju je vedno jasno povezana z namenom. Različne predpostavke in vrednote so temelj dojemanja namena izobraževanja v različnih sistemih in analitičnih okvirih, ki imajo za posledico veliko različnih opredelitev kakovosti. Nekatere opredelitve vidijo kakovost v strateških odločitvah menedžerjev in zaposlenih, druga pojmovanja slonijo na interesih in potrebah uporabnikov ter v ospredje postavljajo podrobnosti, normative in standarde. Zato kakovosti ne moremo opredeliti enopomensko in objektivno. Opredelitev kakovosti, ki bi bila splošno sprejeta, onemogoča dejstvo, da si kakovost različni ljudje predstavljamo različno, da imamo v različnih okoliščinah drugačne zahteve in poglede nanjo, da so naše ocene kakovosti odvisne tudi od našega trenutnega zaznavanja položaja. Če termin kakovosti prestavimo še na polje umetnosti in kulturnega ustvarjanja se težnja po enoznačnosti opredelitve še oddalji. Navkljub vsemu pa Sallis ponudi zanimovo odprto polje definiranja z opredelitvijo, da je “kakovost tista, ki naredi razliko med odličnim

in navadnim” (Sallis 2014, 11). Problem, ki ga bo raziskovala ta naloga, so težave pri zaposlovanju različnih skupin (predvsem mladih), v okviru predmeta raziskovanja pa nas bo zanimalo predvsem področje kulture in z njim povezanimi problemi in njihovimi oblikami. Glede na naraščajoče zavedanje pomena kakovostnega dopolnilnega izobraževanja v kulturi, kot ene izmed možnosti za uspešno vključevanje breposelnih na trg dela, želim v prvem delu magistrske naloge skozi teorijo predstaviti in **izpostaviti pomen dopolnilnih izobraževanj in usposabljanj kot obliko vseživljenjskega učenja povezavi s trendi fleksibilnega zaposlovanja na področju kulture.**

2.2 Raziskovalno vprašanje

Osrednji del magistrskega dela predstavlja raziskava, s katero sem poskušala pridobiti čim več podatkov o pomenu kakovostnega dodatnega izobraževanja/ usposabljanja in relevantnih informacij povezanih z možnostjo fleksibilnega zaposlovanja s pomočjo finančnih subvencij. S tem namenom *sem v prvem teoretičnem delu podrobneje opredelila poglavitne elemente, ki so vplivali na razvoj obravnavanega področja.* Upošteva smernice in direktive evropske in slovenske politike, ki prek „jamstva za mlade” z nadaljnjim izobraževanjem – vključujoč kakovostne programe usposabljanja v povezavi z relevantnimi statističnimi podatki, rezultati že opravljenih mednarodnih študij, strokovne in znanstvene literature s področja kakovosti, izobraževanja, zaposlovanja – sem si po težnji k sistematičnemu pristopu pri *zagotavljanju kakovosti pri dopolnilnem izobraževanju in usposabljanju* zastavila sledeča raziskovalna vprašanja:

1. *Ali je bila vzpostavitev Študijskega centra JSKD s kakovostno prilagojenimi izobraževanji pripoznan kot pomemben dejavnik tudi za pridobitev finančnih sredstev iz ESS programa?*
2. *Ali dodatna usposabljanja in izobraževanja pripomorejo k večji kompetenčnosti posameznika in olajšajo vstop na trg dela?*
3. *Ali bodo finančne subvencije delodajalcem na lokalni ravni pripomogle do večje zaposljivosti mladih na področju kulture?*

Odgovori na vprašanja mi bodo v pomoč pri preverjanju naslednjih hipotez:

H1: Študijski center JSKD s kakovostnimi oblikami izobraževanj in usposabljanji ter finančnimi subvencijami delodajalcem predstavlja boljše možnosti za fleksibilne oblike

zaposlovanja na področju kulturnih dejavnosti, kot jih omogočajo obstoječe spodbude za zaposlovanje.

H2: Udeleženci specifičnih izobraževanj/usposabljanj prek Študijskega centra JSKD imajo zaradi novih znanj iz področja kulture in neposrednih povezav s prakso boljše možnosti za zaposlitev.

H3: Pomemben vpliv pri zaposlovanju mladih na področju kulture predstavlja višina in trajanje finančne subvencije iz ESS programa.

2.3 Metodološki okvir proučevanja in struktura naloge

Okvir proučevanja v nalogi je razdeljen na dva dela: **teoretičnega** in **empiričnega**. Pri prvem je “objekt” raziskave teorija – torej “konstrukt” družbene realnosti, v drugem delu pa je “objekt” raziskave družbena realnost sama. V prvem teoretičnem delu⁴ naloge sem se osredotočila na obstoječa spoznanja, ki so na razpolago predvsem v tuji in domači literaturi s področja izobraževanja, dodatnega usposabljanja, kakovosti ter vsebin povezanih z zaposlovanjem. Analiza vsebine ter interpretacija primarnih (formalno-pravni akti, evropske direktive) ter sekundarnih (knjige, zborniki, poglavja v knjigah in zbornikih, članki, spletne strani) virov je vključena v nalogo z metodo deskripcije oz. deskriptivno metodo. V tem delu sem uporabila metodo kompilacije – za povzemanje tujih izsledkov in spoznanj v okviru proučevanja materije z obravnavanega področja ter metodo modeliranja – za postavljanje modelov z namenom izbrati ustrezne ukrepe in potrebne aktivnosti. Empirični del magistrske naloge temelji na raziskavi.

Oblika raziskave in objekti (respondenti)

Zaradi kompleksnosti raziskovalnega problema (priprava konkretnih vsebin za usposabljanje/izobraževanje za večjo zaposljivost na področju kulture) je bila za raziskave uporabljena t. i. študija primera, kjer se je “raziskovalna materija“ navezovala na konkreten proces (sprejemanje in priprava različnih modulov izobraževanj in usposabljanj) in ima za posledico *konkreten produkt* (izdelava posebnih izobraževalnih modulov prilagojenih

⁴Za teoretsko analizo je pomembno, da v magistrskem delu prikažem uspešnost delovanja študijskega centra, ki je odvisna od različnih vsebinskih, kvantitativnih in kvalitativnih dejavnikov oblikovanja sistema in organizacije izobraževanj/usposabljanj in posledično vpliva na uspešnost zagotavljanja finančnih spodbud za zaposlovanje ter razvoj novih oblik fleksibilnega zaposlovanja.

potrebam na trgu), ki zadeva le določeno kategoriji populacije (mladi do 29. leta). Raziskava “študija primera” je bila opravljena s kombinacijo različnih metod:

- **anketnega e-vprašalnika**, je bil namenjen potencialnim zaposlovalcem na področju kulturnih dejavnosti županom oz. odločevalcem na lokalni ravni povezanim s kulturnim udejstvovanjem in koristniki finančnih vzpodbud (celotna populacija, N = 212 občin);
- **statističnimi podatki** o ljubiteljski kulturi (lastni podatki, saj JSKD zbira podatke za SURS na osnovi pravne podlage) in podatki o formalnih in neformalnih oblikah izobraževanja, usposabljanja ter vprašani povezanih s področjem dela, zaposlovanja in nezaposlenosti (podatki ZZZRS, SURS, EVROSTAT...) ter
- **analizo dokumentacije**.

Metoda raziskave

Študija primera je vključevala tako kvantitativno raziskavo⁵, ki je prek anketnega e-vprašalnika zajela veliko število respondentov (župani oz. svetovalci za družbene dejavnosti, potencialni zaposlovalci na lokalni ravni). V konkretnem primeru je šlo za klasičen model preizkušanja hipoteze o povezavi med fleksibilnostjo zaposlitve, dopolnilnim usposabljanjem/izobraževanjem in finančnimi spodbudami. Raziskava je temeljila tudi na metodi opazovanja z udeležbo, kjer sem v procesu oblikovanja posameznih programov opravila poglobljene intervjuje (kvalitativna raziskava) s področnimi svetovalci in glede na izsledke pripravila ustrezne modele (ustreznost in primernost glede na regijski interes in zasledovanje kvalitete) izražene potrebe v kvantitativnem delu raziskave. Raziskava je bila izvedena kot samostojna (primarna) raziskava, ki je vključuje sekundarne analize obstoječih podatkov (podatki o nezaposlenosti po statističnih in kohezijskih regijah). Za vsako področje so izračunani odstotki in nato odgovori zapisani v obliki tabel in prikazani z grafičnimi prikazi. Podatki so obdelani s programsko opremo SPSS in podatkovno zbirko, ki bo pripravljena s programom Microsoft Excel.

⁵ Kvantitativna raziskava o pomenu obstoječih državnih spodbud za zaposlovanje, ki bo služila za iskanje odgovora oz. primerjave s študijskim centrom JSKD, bo temeljila na kombinaciji treh raziskovalnih metod: analizi primarnih virov (normativna ureditev spodbud), analizi sekundarnih virov (učinki normativne ureditve za spodobude) in s komparativno metodo za primerjanje obstoječih državnih spodbud z oblikami, ki jih bo nudil študijski center JSKD.

Izobraževanje in vseživljenjsko učenje

3.1 Uvod

Izobraževanje⁶ je temeljna človekova pravica in zavzema osrednje mesto na področju človekovih pravic; gre za nujno potreben element za uresničevanje drugih človekovih pravic. Je eden od temeljnih stebrov, na katerem slonijo vse skupnosti, družbe, države in konec koncev ves današnji svet. Že dolgo časa je jasno, da brez znanja in izobrazbe ni družbenega napredka. Svetovna zgodovina bi bila brez izobraževanja "tabula rasa"⁷. Vsekakor ima izobraževanje izjemno pomembno vlogo pri splošnem napredku vsakega posameznika, in posledično s tem tudi celotne družbe, saj razvoj človekove civilizacije in njeni globalizacijski procesi kažejo, da izobraževanje in z njim povezano znanje postajata ključna dejavnika za blaginjo današnjega sveta. Prav tako predstavlja ključno vlogo pri reševanju socialno-ekonomskih, demografskih, okoljskih in tehnoloških izzivov, s katerimi se srečujemo v sodobnem svetu. Izobraževanje je proces, ki poteka v formaliziranih oziroma institucionaliziranih oblikah, to je v izobraževalnih ustanovah, in tudi v neformalnih oblikah (Ferjan 1996, 22) in ga lahko v najširšem smislu opredelimo kot "dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbeno življenje in delo ter oblikovanje znanstvenega pogleda na svet" (Jereb 1989, 14). Izobraževanje ima v družbi poleg osebnostrnega razvoja posameznika še druge funkcije, ki jih lahko združimo v tri pomembne sklope:

- **družbeno-kulturna funkcija:** izobraževanje je podlaga za kulturno izročilo in novo kulturno ustvarjalnost ter družbeni razvoj;

⁶ Izobraževanje je filozofski kot tudi sociološki pojem, ki označuje ideologije, koncepte in tehnike za upravljanje znanja ter družbene reprodukcije kulture. Sociološki vidik izobraževanja skuša odgovoriti na vprašanja, kako izobraževalne institucije vplivajo na potek in sistem izobraževanja in kakšni so njegovi rezultati in vpliv na družbo kot celoto. Preučuje različne vidike in načine izobraževanj.

⁷ "Tabula rasa" izhaja iz latinščine in pomeni "ostrgana" nepopisana antična pisalna tablica. Rimski dijaki so uporabljali pisalne tablice, ki so bile prevlečen z voskom, ki so zdrgnili, če so hoteli napisano zbrisati. V prenesenem pomenu, to pomeni, da je človeški duh še prost vtisov in predsodkov. Eden prvih filozofov, ki je uporabil izraz je bil Aristotel, ki je menil, da človeka dokončno izoblikujejo šele izkušnje.

- **psiho-socialno funkcijo:** je temelj človekovega osebnega razvoja, osebne sreče in samouresničevanja;
- **ekonomska funkcija:** omogoča družbeno mobilnost in ekonomski učinek (Volk-Žakelj 2000, 8).

Za zagotovitev zgoraj navedenih funkcij je potrebno na vse nivoje izobraževanja vpeljati višje elemente kakovosti, ki je v teoriji sicer filozofski koncept, vendar je zelo povezana s pojmovanjem nečesa pozitivnega, dobrega, odličnega in jo različni avtorji različno opredeljujejo. Kakovost izobraževanja je danes ena pomembnejših tematik. V vsakdanjem življenju imamo kakovost za samoumevno, še posebej, če je redno na voljo. Njenega pomena se pričnemo še posebej zavedati, ko ugotovimo njeno pomanjkanje. Uletova (1996, 12) dodaja, da je "izobraževanje postalo življenjska potreba, saj nas neprestani tehnološki razvoj sili k nenehnem izobraževanju in usposabljanju". Zdi se, da učenje in z njim povezano izobraževanje danes postaja univerzum, ki nas obdaja povsod in v vsakem trenutku našega življenja. Z globalizacijo, internacionalizacijo in ekspanzivno informacijsko tehnologijo se formalni vidiki učenja in izobraževanja odmikajo od strogo naravnega institucionalnega učenja. Izobraževanje in s tem povezan učni proces in učenje danes nista nujno v celoti osredotočena le na formalne vidike, vezana na šole ali univerze, za katere povečini velja konzervativna naravnost.

3.2 Vzvodi in pomen izobraževanja

V večini sodobnih družb se izobraževanje šteje za ključni socialni instrument, ki po eni strani ohranja tradicijo, po drugi strani pa je pomemben spodbujevalec političnega, gospodarskega in socialnega razvoja. Pomembno je zavedanje, da so izobraževalne aktivnosti vezane na specifične potrebe okolja z namenom, da izkoristijo gospodarske priložnosti ter izboljšajo in povečajo kakovost življenja. Zgaga (2009, 43) ugotavlja, da je v razvitem svetu celotno obdobje po drugi svetovni vojni potekalo v poudarjanju pomena izobrazbe in izobraževanju, in nadalje povzema Boudona, ki pravi, da je šola "brez dvoma prva institucija, na katero se obrnemo po pomoč pri spoprijemu z izzivi socialnega, ekonomskega in političnega razvoja" (Boudon v Zgaga 2009, 44). Poudarjanje pomena izobraževanja v kontekstu razvoja je višek doseglo v drugi polovici 20. stoletja z vrsto razprav, ki so se navezovale na njegovo vlogo pri reprodukciji družbene neenakosti. Po mnenju Zgaga so se tematsko "v obdobju po drugi svetovni vojni področju izobraževanja odvijale tri zgodbe". Najprej je prostor napolnilo prepričanje o edukaciji, ki bo odstranila

socialne neenakosti⁸. Sledilo je razočaranje nad njeno dejansko nemočjo. Danes pa si roko podajata in jemljeta oba pristopa (Zgaga 2006, 44). Za namen vzpostavljanja družbe blaginje je potrebno izobraževanje, ki je:

1. Splošno in podaljšano – le tako je bilo mogoče prepričanje, da se lahko praktično vsakdo “povzpne” na položaj srednjega razreda tako, da postane tehnik, upravitelj, ali pa je imenovan na položaj poklicev, ki so se vse bolj širili.

2. Pripeljalo “najbolj talentirane na najpomembnejša in tehnično najbolj zahtevna dela”. To se je moralo zaradi omejenega števila talentov v vsaki naciji zgoditi ne glede na socialni izvor.

3. Temelj demokracije. Pri tem je bila demokracija – na sledi Deweya – dojeta ne le kot oblika vladavine, ampak predvsem kot oblika skupnega življenja in stanje družbe (Zgaga 2006, 45-46).

Proces pridobivanja znanja kot tudi pridobljena izobrazba sta v današnjem času zelo pomembna, čeprav ne odločujoča dejavnika za uveljavitev posameznika na določenem področju. Izobrazba ne prinese nujno ugodnejše zaposlitve in kvalitete življenja. So pa pričakovanja in ugodnosti, vezane na izobrazbo, dovolj močno utrjene, da so lahko učinkovite (Ule idr. 1996, 12). Poleg vloge, ki jo ima pri oblikovanju družbenih politik, je izobraževanje ključni dejavnik za tvorbo človeškega kapitala in trajnost človekovega razvoja, igra pa tudi ključno vlogo v gospodarskih, socialnih in političnih razmerah katere koli družbe. Gre za temeljni vzvod gospodarske in socialni rasti. V družbah pozne modernizacije, kot jih imenuje Beck (1992, 46) (individualizirane družbe tveganja, družbe reflektivne modernizacije), izobrazba velja za najpomembnejši dejavnik družbene mobilnosti; čeprav višja izobrazba ne prinese nujno ugodnejše zaposlitve in večje kvalitete življenja, so pričakovanja ugodnosti, vezanih na izobrazbo, dovolj močna in utrjena, da so lahko učinkovita (Mencin-Čeplak 1996, 70). Izobraževanje ima v družbi poleg **osebnega razvoja posameznika** še druge funkcije, in sicer je podlaga za kulturno izročilo in novo kulturno ustvarjalnost ter družbeni razvoj (t. i. **družbeno-kulturna funkcija** oz. po Pareliusu kulturna reprodukcija⁹), temelj človekovega osebnega razvoja, osebne sreče in samo-uresničevanja¹⁰ (t. i. **psihosocialna funkcija**) in omogoča družbeno mobilnost ter

⁸ Napredek, varnost in priložnosti so bila gesla, ki so povzemala upanja in udejanjajočo se idejo ekonomskega nacionalizma, ki je v dejanskosti prinesel državo blaginje (Zgaga, prav tam).

⁹ Parelius meni, da je eden od osrednjih učinkov formalnih izobraževalnih sistemov tako imenovana kulturna reprodukcija. Ta proces socializacije je konzervativen, saj ohranja sedanje kulturne vzorce in odvrča odstopanja od njih (Parelius in Parelius 1987, 14).

¹⁰ Samoaktualizacija se po Maslowu (1943) nanaša na razvoj lastnih potencialov in sposobnosti na področju, na katerem oseba dela. Po teoriji samouresničevanja kot neke vrste “svetemu gralu psihološkega razvoja” lahko vsak posameznik doseže to raven, če da pozornost na stvari, ki so mu pomembne in v

določen ekonomski učinek (t. i. *ekonomska funkcija*) (Volk-Žakelj v Kranjc, 2000, 8) kot prikazuje spodnja shema.

Shema 3.1: Funkcije izobraževanja



Vir: Lastni prikaz na podlagi Kranjc (2000) in Parelus (1987).

Dostopnost, kakovost in učinkovitost izobraževanja ter s tem posledična zaposljivost so pomembni cilji sodobnih izobraževalnih politik. Od njega imajo koristi posameznik, gospodarstvo in družba. Na ravni družbe se kaže pozitivna povezanost med stopnjo dosežene izobrazbe in zdravstvenim stanjem, pričakovano življenjsko dobo, stopnjo kriminalitete ipd. (Temple 2001, 63). Izobraževanje pozitivno vpliva tudi na produktivnost posameznika in organizacije ter na gospodarski razvoj, pri čemer velja za izobražene posameznike primerjavi z manj-/ali/neizobraženimi, manjša verjetnost brezposelnosti ter povprečno višji (vseživljenjski) dohodek.

katerih je lahko uspešen. Samoaktualizacija je najvišje na hierarhični lestici, pri delu pa se kaže v iskanju novih načinov učenja in delovnih pristopov. Predstavlja najvišjo obliko motivatorja, saj je za razliko od drugih potreb nenehno prisotna. Pogosto je tudi napačno prepričanje, da so samoaktualizirani lahko le tisti posamezniki, ki dosegajo velike uspehe na področju znanosti, tehnike ali umetnosti.

3.3 Izobraževanje kot del neprofitne dejavnosti

Izobraževanje uvrščamo med t.i. neprofitne dejavnosti, izobraževalne institucije pa med neprofitne organizacije, ki so “zasebne ali javne organizacije” (Sargeant 2009, 12), katerih temeljni cilji niso usmerjeni k ustvarjanju dobička,¹¹ ampak k uresničevanju drugih, družbeno koristnih ciljev in družbi zaželenih dejavnosti oziroma projektov. Neprofitni sektor predstavlja vsoto zasebnih, prostovoljnih, neprofitnih organizacij in združenj ter dejavnosti, ki obstajajo vzporedno z institucionalnimi strukturami države ali javnega sektorja na eni strani, ter pridobitnega ali podjetniškega dela gospodarstva na drugi strani. Včasih poimenovan kot “tretji sektor” (pri čemer država z organi javne uprave predstavlja prvega, drugi sektor pa je poslovni svet ali trgovina) pridobiva na pomenu v zadnjih letih, še posebej na področjih zagotavljanja socialnega varstva, izobraževanja, razvoja skupnosti, mednarodnih odnosov, okolja, umetnosti in kulture, zaradi česar postaja tudi pogostejša tema poučevanja in raziskav.

Čeprav neprofitni sektor stremi k jasno opredeljenim mejam z javnim in pridobitnim ali poslovnim sektorjem, pa so te razlike med njimi v resnici precej zabrisane in prepletene. Številni strokovnjaki¹² so skušali razviti jasne konceptualne pristope pri opredelitvi odnosa med državo in neprofitnim sektorjem, vendar z nepopolnim uspehom. Večina teoretikov, ki se ukvarja s področjem neprofitnih organizacij, je enotnih le v opredelitvi, da je “neprofitna organizacija eden najmanj razumljivih in najtežje določljivih komponent moderne družbe” (Gidron in drugi 1992, 3), vendar pa obstaja splošen konsenz, ki opredeljuje le nekaj temeljnih izhodišč, ki uokvirjajo delovanje neprofitnih organizacij:

- temeljni cilj **ni doseganje ekonomskega rezultata**,
- ustvarjeni dobiček **ne izplačujejo lastnikom ali zaposlenim**,
- deležne so **davčnih ugodnosti, dotacij, donacij** in drugih podpor,
- **praviloma ne delujejo na tržnih načelih** (povzeto po Cankar in Hrovatin 2002) in nastajajo z namenom ustvarjanja sprememb v kvaliteti življenja človeka: izobražen človek, ki dobi nove priložnosti za svoj razvoj; ohranjeno okolje, višja stopnja humanosti v družbi in spoštovanja človekovih pravic, enakost priložnosti, itd. Eno najbolj jasnih preglednih

¹¹ Dobiček se lahko porabi izključno za investicije in razvoj lastne dejavnosti, ki kot takšne pomagajo pri izpolnjevanju svojega poslanstva.

¹² AGB Fisher, Colin Clark in Jean Fourastié so bili pionirji na teoretskem področju preučevanja neprofitnega sektorja, ki so se jim v devetdesetih letih prejšnjega stoletja pridružili še Gidron, Kramer, Salamon in Morris, ki so v okviru Johns Hopkins University načrtali splošne okvirje delovanja neprofitnih dejavnosti.

mednarodnih klasifikacij je izdelal Inštitut za politične študije pri John Hopkins University, predvsem za mednarodno komparativno proučevanje.

Preglednica 3.1: Mednarodna klasifikacija neprofitnih organizacij

Skupina 1	Skupina 2
KULTURA/UMETNOST IN REKREACIJA/ŠPORT	IZOBRAŽEVANJE IN RAZISKOVANJE
Skupina 3	Skupina 4
ZDRAVSTVO	SOCIALNO VARSTVO
Skupina 5	Skupina 6
ZAŠČITA IN VARSTVO OKOLJA IN ŽIVALI	RAZVOJ LOKALNIH SKUPNOSTI
Skupina 7	Skupina 8
PRAVO, ZAGOVORNIŠTVO IN POLITIKA	FINANCIRANJE NPO IN PROMOCIJA VOLUNTORIZMA
Skupina 9	Skupina 10
MEDNARODNO SODELOVANJE	RELIGIJE
Skupina 11	Skupina 12
POSLOVNA IN PROFESIONALNA ZDRUŽENJA	OSTALO

Vir: Sargeant 2009, 5-6.

Ob konceptualnih zagatah umestitve, pa se organizacije tudi “selijo” iz enega sektorja v drugega: npr. bolnišnice se spreminjajo iz javnih v nepridobitne, ali iz slednjih v poslovne; druge organizacije vsebujejo tako pridobitne kot nepridobitne centre znotraj njih, kot so npr. programi podjetniške odgovornosti, ali podjetniške dejavnosti, vodene s strani neprofitnih organizacij; spet druge so kvazi-javne institucije, ki se nahajajo med zasebnim in javnim področjem, npr. Smithsonian Institute v Washingtonu ali BBC v Veliki Britaniji. Mnoge fascinira prav raznolikost teh organizacijskih oblik, združenj in dejavnosti, ki jih predstavlja nepridobitni sektor.

3.4 Oblike izobraževanj

Izobraževanje je v strokovni literaturi običajno razvrščeno v dve glavni skupini, ki se ločita glede na način pridobivanja znanja. Teoretiki ločujejo naravno ali priložnostno izobraževanje ter organizirano izobraževanje, ki se v odnosu na časovno dimenzijo in statusu veljavnosti loči na formalno in neformalno izobraževanje. Pomenoslovje – formalno, neformalno in priložnostno (pogosto opredeljeno tudi naravno) – ima korenine v poznih 60-ih letih prejšnjega stoletja. Kljub uporabi strokovnega poimenovanja sprva v razmerju do držav v razvoju, se je začelo uporabljati tudi v industrijsko razvitih državah, zlasti v okviru izobraževanja za delo z marginalnimi, ranljivimi skupinami, ki bile premalo ali prenizko zastopane pri zagotavljanju rednega izobraževanja odraslih (npr. brezposelni, delavski razred, ženske, ki iščejo zaposlitev). Tipologija izobraževalnih programov se je ustalila v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko so skoraj vsi izobraževalni sistemi začeli rasti z višjo stopnjo kot kadarkoli poprej, v številnih državah celo z dvojno povečanim vpisom v šolske institucije. Politične in družbene spremembe po koncu druge svetovne vojne, so nastajale vzporedno s prepričanjem, da je hitra rast *izobraževanja* – predvsem formalnega – nujen katalizator družbene in ekonomske rasti (Coombs 1985, 3). Za številne strokovnjake je veljala predpostavka, da je linearna rast formalnega izobraževanja ne le zaželeno, pač pa neizbežna. Prav tako je veljalo, da obstaja neposredna povezava med izobraževalno in ekonomsko rastjo, med številom izobraženega prebivalstva in številom delovnih mest, ki bodo zaradi tega na voljo (Coombs 1985, prav tam). Takšno prepričanje, ki se sicer danes zdi naivno, je bilo v tistem času povod za vrsto ukrepov.

Glavni izziv ustaljeni modrosti je prišel s strani načrtovalcev izobraževalnega sistema. Na mednarodni konferenci v Williamsburgu (ZDA) leta 1967, so bile postavljene ideje za to, kar je postalo kasneje znano kot analiza naraščajoče “svetovne izobraževalne krize”. Prisotna je bila vedno večja zaskrbljenost zaradi neustreznih šolskih kurikulumov, spoznanja, da rast izobraževanja in gospodarska rast nista nujno neposredno povezana, in da delovna mesta ne nastajajo neposredno kot posledica izobraževalnih vložkov. Številne države niso bile zmožne, ali pa niso bile pripravljene plačevati vedno višjih stroškov neomejene linearne rasti. Ugotovljeno je bilo, da se formalni izobraževalni sistemi prepočasi prilagajajo socialno-ekonomskim spremembam, da so sistemi dokaj zadržani ne le zaradi lastne konzervativnosti, pač pa tudi zaradi inercije družb, v katerih so delovali (Coombs 1985, 18). Če ob tem sprejmemo dejstvo, da oblikovanje politike izobraževanja navadno sledi (namesto da bi vodilo) družbenim trendom, potem bi morale spremembe priti ne le znotraj formalnega šolanja, pač pa tudi iz širše družbe in njenih drugih sektorjev. Iz

tega izhodišča so načrtovalci in ekonomisti Svetovne banke začeli razlikovati med **formalnim, neformalnim in priložnostnim izobraževanjem** (Fordham 1980, 9).

Te ideje so bile razvite v dveh vplivnih delih prof. Coombsa in sodelavcev iz ameriške univerze John Hopkins: 1. Nove poti do učenja¹³ in 2. Napad na podeželsko revščino,¹⁴ ki sta – čeprav izvorno s pozornostjo na državah v razvoju – dobili širok svetovni pomen. V sedemdesetih letih je gospodarstvo stagniralo tudi v razvitih državah (in njihovih izobraževalnih sistemih), zato je bilo ponovno ugotovljeno, da ima “izobraževalna kriza” svetovne razsežnosti. Prvo od omenjenih del vsebuje opredelitve, ki so postale standardne, medtem ko drugo predstavlja podrobnejšo analizo o tem, “kako neformalno izobraževanje lahko pomaga pri napadu na revščino na podeželju” (Fordham 1980, 11).

Kot bo izpostavljeno v nadaljevanju, je ena izmed pomembnih značilnosti neformalnega izobraževanja v njegovi povezavi s ciljem, ki se osredotoča na tiste, ki so pridobili najmanj od formalnega šolanja.

Colley in drugi navajajo, da “obstaja precej opredelitev formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja” (Colley in drugi v Kelava 2013, 23), vendar prva uradna opredelitev in razmejitve¹⁵ treh osnovnih oblik izobraževanja oz. tako imenovana “trodelna delitev” v sodobni družbi pripada Coombsu (Fordham 1980, 9; Kedrayate 2008, 32–33; Kelava, 2013, 21–22):

Definicija (1) Naravno ali priložnostno izobraževanje:

... resnično vseživljenjski proces, pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, veščine in znanje iz vsakodnevnih izkušenj¹⁶ in vzgojni vplivi in viri v njegovo okolje, od družine in sosedov, od dela in igre do tržnice, knjižnice in množičnih medijev ...

¹³ Delo v izvirnem naslovu: *New Paths to Learning* avtorjev Philipa H. Coombsa, Manzoora Ahmeda ter Prosserja je leta 1973 izšlo v New Yorku pod pokroviteljstvom tedanjega Mednarodnega sveta za razvoj izobraževanja.

¹⁴ Leta kasneje sta Philip H. Coombs in Manzoora Ahmed izdala delo z naslovom v izvirniku: *Attacking Rural Poverty*, ki je izšlo pri založbi The John Hopkins University Press (Baltimore, Maryland).

¹⁵ “Neformalno” je bil nov izraz v sedemdesetih, čeprav je bilo sicer mišljeno, da bi ljudje gledali na izobraževanje na drugačen način, pa je praksa neformalnega izobraževanja stara toliko kot družba sama (verski iniciacijski obredi in navodila, ki sodijo k njim ter različne vrste vajeniškega usposabljanja). Tudi danes neformalno izobraževanje zajema širok spekter izobraževalnih storitev, kot so zdravstveno izobraževanje, načrtovanje družine, pospeševanje novih podjetniških oblik in podjetniških inovacij (kickstarterji in podobno).

¹⁶ Vključuje različne oblike pridobivanja znanja in veščine, ki vključujejo spontane oblike izobraževanja, tj. spontane oblike prenosa znanja in veščin skozi proces socialnega učenja. Informalno izobraževanje ali samoizobraževanje in samovzgoja so tako rekoč sinonimi za enkulturacijo in socializacijo.

Definicija (2) Formalno izobraževanje¹⁷:

... hierarhično strukturiran, kronološko razvrščeni izobraževalni sistem, ki poteka od osnovne šole do univerze in vključuje poleg splošnega študija tudi številne specializirane programe za tehnično in strokovno usposabljanje.

Definicija (3) Neformalno izobraževanje:

...Vsaka organizirana izobraževalna dejavnost ustanovljena izven formalnega sistema, ki poslujejo ločeno ali kot pomembna značilnost nekih širših aktivnosti z namenom izobraževanja in usposabljanja določenih ciljnih skupin (Fordham 1980, 9; Kedrayate 2008, 32–33; Kelava, 2013, 21-22).

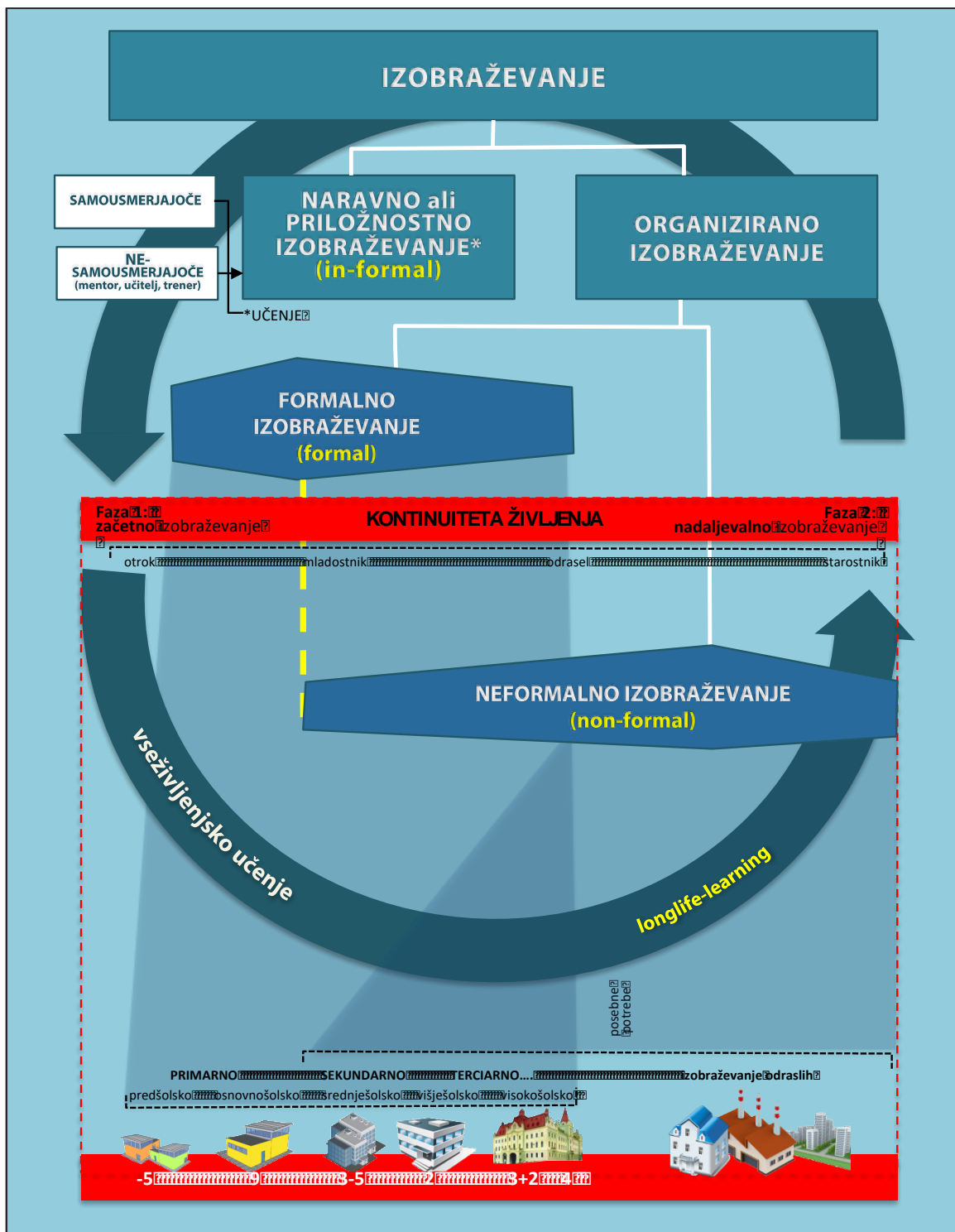
Problematičnost navedene tridelne klasifikacije iz sedemdesetih let prejšnjega stoletja je uporaba termina **priložnostno izobraževanje** (ang. *informal education*) namesto učenje¹⁸ (ang. *learning*), “pri čemer je bilo izobraževanje razumljeno kot načrtovano učenje, pri tem pa je priložnostno izobraževanje opredeljeno kot vse tisto učenje, do katerega prihaja izven vsake načrtovane učne situacije – kot kulturni dogodki” (Kelava 2013, 22). Med različnimi avtorji, predvsem tistimi, ki izobraževanje proučujejo zgolj iz polja edukacijskih znanosti, prihaja zato do nekaterih pojmovnih nejasnosti,¹⁹ ki jih lahko odpravimo z vizualno preglednico oblik izobraževanja.

¹⁷ V tem obdobju je bilo formalno izobraževanje razumljeno kot nujna investicija v človeški kapital, ki naj bi ustvaril “rast”, s tem pa izboljšanje življenjskih standardov za vse ljudi. S širitvijo in dostopnostjo formalnega izobraževanja je bil dan poudarek predvsem na ravni sekundarnega in terciarnega izobraževanja, običajno v povezavi z načrtom opolnomočenja ljudi za zmanjšanje razlike v prihodkih med revnim in bogatim prebivalstvom in po analogiji za zmanjšanje razlik med bogatimi in revnimi v vseh, vključno z industrializiranimi državami; šlo je za mesten, zahodni, ekonomski vidik, ki je dominiral v sodobni mednarodni misli. Kar se je dejansko zgodilo, seveda ni bilo moč pričakovati. Revni so postali revnejši, podeželje je stagniralo, brezposelnost je narasla (in ker jo je bilo največ v mestih, tudi bolj vidna), tako priljubljene participacije pa ni bilo nikjer na vidiku. Ti slabi učinki so bili seveda kmalu prepoznani, in morje sprememb, ki se je pojavilo, je bilo vidno prvo v redefinicijah “razvoja”, in pozneje, v poskusih ponovnega načrtovanja izobraževanja, ki bi se prilegalo novim idejam.

¹⁸ Učenje je širši pojem kot izobraževanje, ki se od učenja razlikuje predvsem po tem, da je usmerjeno k cilju pridobitve znanja. Učenje je vsako namerna ali nenamerna dejavnost, s katero posameznik spreminja sam sebe.

¹⁹ Livingston (v Kelava 2013) npr. poudarja, da »obstaja tudi priložnostno učenje, ki je izobraževanje (in ne samo priložnostno učenje, ki ni izobraževanje)«. V svoji analizi razkriva, da »obstajata dve vrsti priložnostnega učenja: ne-samousmerjajoče in samousmerjajoče. Prvo je lahko izobraževanje (prisoten učitelj, mentor, trener) ali pa učenje, ki ni izobraževanje (ni prisoten mentor, učitelj, trener). Ne-samousmerjajoče učenje je kot tako že izobraževanje« (Žalec v Kelava, 2013, str. 80).

Shema 3.2: Oblike izobraževanja glede na način pridobivanja znanja



Vir: Lastni prikaz.

V zadnjem času je prišlo med pojmovanjem in opredeljevanjem formalnega, neformalnega in informalnega izobraževanja do določenega premika v odnosu do vseživljenjskega učenja, kar bo natančneje opredeljeno v nadaljevanju. Danes se znotraj precej jasno definirane in določenega formalno-izobraževalnega sistema poleg pridobitve “določenih znanj in sposobnosti” pogosto dodaja še element, da gre za “sistem izobraževanja, ki ima javno

veljavo". Za opredeljevanje "formalnega, neformalnega in priložnostnega oz. naravnega učenja" so na evropski ravni v rabi trije poglavitni terminološki viri, ki so v prizadevanjih za enopomensko komunikacijo in boljše medsebojno razumevanje²⁰ nastali znotraj pomembnih evropskih institucij (Muršak 2012, 9). Govorimo o naslednjih treh pomembnih virih:

- I) Večjezični evropski slovar – Terminologija evropske politike izobraževanja in usposabljanja,²¹
- II) Terminologijo evropske politike izobraževanja in usposabljanja – 100 ključnih izrazov²² in
- III) Priročnik Klasifikacija učnih aktivnosti.²³

Prva dva sta nastala v okviru ki ju je pripravil Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja – **Cedefop**,²⁴ zadnji pa v okviru generalnega direktorata Evropske komisije za zbiranje in preučevanje statističnih podatkov ter usklajevanje statističnih metod v okviru – **Eurostat**. Vse tri oblike izobraževalnih dejavnosti skupaj tvorijo homogeno celoto, ki se imenuje koncept *vseživljenjskega učenja*²⁵ (ang. *Life-long learning*) in Dewey²⁶ kot

²⁰ Nekateri pojmi in opredelitve, ki so v določenih izobraževalnih sistemih v dnevni uporabi in splošno sprejeti, so lahko v drugih popolnoma neznani in celo nerazumljivi, zato so kasneje nekatere države k naboru temeljnih pojmov pripravile še dodatne bolj podrobne utemeljitve (sopomenke ali ustrezne pojme) s podobnimi imeni, ki so v uporabi v posameznih okoljih. Center RS za poklicno izobraževanje je leta 2012 je skladno s Cedefopovim pojmovnikom pripravil publikacijo Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja.

²¹ Izvor angl.: Terminology of vocational training policy - A multilingual glossary (Cedefop) izdan leta 2004.

²² Izvor angl.: Terminology of European education and training policy - A Selection of 100 key terms, (Cedefop) izdan leta 2008.

²³ Classification of Learning Activities – CLA (Eurostat) izdan leta 2006, definicije temeljijo na Unescovem pojmovniku ISCED (International Standard Classification of Education) iz leta 1997.

²⁴ Ustaljena okrajšava iz uradnega francoskega imena "*Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle*". Ustanovljena je bila leta 1975 na podlagi Uredbe Sveta (EGS št. 337/75, Uradni list Evropskih skupnosti L39, 13. 2. 1975, zadnja sprememba z uredbo sveta ES št. 2051/2004) z namenom, da bi zagotavljala znanstveno in tehnično podporo na specifičnih področjih ter spodbujala pretok idej med različnimi evropskimi partnerji. Poglavitne naloge Centra so: zbrati izbrano dokumentacijo, predvsem o trenutnem položaju, najnovejšem razvoju in raziskavah na ustreznih področjih ter sestavi poklicnega usposabljanja, prispevati k razvoju in usklajevanju raziskav na omenjenih področjih, razpošiljati in razširjati vse koristne dokumente in informacije, spodbujati in podpirati vse pobude, ki bodo verjetno omogočile skupno lotevanje problemov poklicnega usposabljanja; vsem prizadetim zagotoviti forum za razpravo (EGS št. 337/75 in ES, št. 2051/2004). Sedež je bil sprva v Berlinu od leta 1995 pa je v Solunu.

²⁵ Smisel vseživljenjskega učenja je, da se posameznik uči in pridobiva različno znanje tudi po zaključku svojega formalnega izobraževanja, ne glede na stopnjo in obseg formalne izobrazbe. Večino evropske literature se v sklopu neformalnega izobraževanja naslanja na opredelitve OECD, ki temelji, da bi bilo potrebno znotraj strateskega okvira vzpostaviti sistem, ki bi izobraževanje in usposabljanja v celoti vključil v perspektivo vseživljenjskega učenja. Vseživljenjsko učenje bi potemtakem moralo postati temeljno načelo, ki podpira shemo, v katerega so vključene vse oblike učenja in usposabljanja (formalno, neformalno in priložnostno) na vseh stopnjah: od izobraževanja v zgodnjem otroštvu in šol do visokošolskega izobraževanja, poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter izobraževanja odraslih.

začetnik zametkov ideje vseživljenjskega učenja, je že v začetku prejšnjega stoletja ugotavljal, da so poleg formalnega, institucionalnega izobraževanja izredno pomembne tudi druge pojavnosti učenja in vedenja, ki človeka ustrezno in primerno usposobijo za življenje. V zagovor pomembnosti *“informalnega”* oz. priložnostnega učenja se nanaša njegova ideja, da je izobraževanje *življenje samo* in ne le priprava na življenje. Kar pomeni, “da posameznik znanje in veščine pridobiva in razvija vse do konca življenja” (Jarvis v Kelava 2013, 21). Ne glede na to, da je zamisel o vseživljenjskem učenju “izvirna izpeljava” sodobnega časa, to ne pomeni, da nekoč ni bilo procesa učenja v posameznih obdobjih življenja, ali da se do tega fenomena teoretiki nekoč niso opredeljevali (npr. Dewey, 1948) ali pripravili že natančne koncepte (npr. Comenius, 1966). Žal pa nekateri sodobni teoretiki in kreatorji izobraževalnih in učnih strategij v svojih diskusijah na to žal večinoma pozabljajo. Institucionalna oblika edukacija in s tem povezano formalno izobraževanje je po Deweyu sicer izjemno “pomembna oblika prenosa znanja, upoštevajoč, da je to le eden od načinov učenja in izobraževanja, ki je namenjen predvsem nezrelim, neizkušnim mladim udeležencem procesa” (Dewey 1997, 8). Še več meni, da najbolj pomemben rezultat formalnega izobraževanja vključuje spoznanje in pripravljenost, da se “ljudje učimo od življenja kot takega in da vzpostavljamo takšno stanje, ki bo nudilo ljudem, da se bodo učili vse življenje” (Dewey 1997, 8). Deweyeve ideje so stoletje kasneje postale veliko bolj samoumevne – neformalno izobraževanje, kot ena izmed oblik vseživljenjskega učenja pa je dejansko postala potreba in nujnost sodobnega življenja, dela in vsakodnevnih aktivnosti.

3.5 Vseživljenjsko učenje

“Prilagajanje, izboljšanje in enakomeren ter po možnosti neprekinjen proces učenja z namenom nadgradnje obstoječih znanj, veščin in sposobnosti ali pridobivanje novih” (Jarvis 2008, 13) so ključni dejavniki za uspeh posameznika na vseh področjih življenja. Pomen znanja v povezavi z vseživljenjskim učenjem in izobraževanjem je “ključnega pomena za kakovost življenja posameznika ter njegovega mentalnega, kulturnega in socialnega razvoja s pomembnim vplivom na delovanje sodobne skupnosti” (Jarvis 2008, prav tam).

²⁶ John Dewey je bil ameriški filozof, psiholog in izobraževalni reformator, katerega ideje so odločilno vplivale na izobraževanje in socialne reforme. Dewey je eden od glavnih akterjev filozofije pragmatizma in velja za enega od utemeljiteljev funkcionalne psihologije. Čeprav je Dewey najboljše poznan po njegovih publikacij o izobraževanju, je pisal tudi o številnih drugih filozofskih in družboslovnih temah: epistemologiji, metafiziki, estetiki, umetnosti, logika, družbeni teoriji in etiki.

Kot je bilo že opredeljeno v prejšnjem poglavju se je termin “vseživljenjsko učenje” začel pojavljati v šestdesetih²⁷ let prejšnjega stoletja v okviru Deweyevih znanstvenih, edukacijskih in socialnih reform, katerega smisel je, da “se posameznik uči in pridobiva različno znanje tudi po zaključku svojega formalnega izobraževanja, ne glede na stopnjo in obseg formalne izobrazbe” (Kelava 2013, 21).

Navkljub pomembnosti in aktualnosti tematike ter končno tudi dejanske uporabe v praksi se koncept vseživljenjskega učenja še vedno zapira v različne terminološke in konceptualne okvire pojmovanj in raznolikosti. Od prvih terminoloških zasnov in opredelitev v šestdesetih, za katera so značilne pojmovno različne opredelitve, kot “*npr. stalno izobraževanje, vseživljenjsko izobraževanje, izobraževanje odraslih*”, itd. in nadalje formalna poenotenost v termin “vseživljenjsko učenje” v poznih devetdesetih let prejšnjega stoletja obstaja še vedno precej negotovosti in različnosti glede samih vsebinskih opredelitev²⁸.

“Konceptualna izvedba vseživljenjskega učenja je odgovor na problem neuskkljenih razmerij izobraževanja med mladino in odraslimi, ki bi vključili koncept izobraževanja in učenja v vseh fazah življenja” (Kelava 2013, 21). To stanje je povod za razvoj teorij in konceptov vseživljenjskega učenja kot celostnega pristopa²⁹ proučevanja učenja – kot neprekinjenega procesa – “*učenja od zibelke do groba*”, kar pomeni, da učenje poteka v vseh fazah “*življenjskega cikla*” (Kelava 2013, 22) in bi po mnenju Illerisa moral postati “vseživljenjski poklic” (Crowther in drugi 2008, 15).

²⁷ Izhodiščno gradivo “An introduction to lifelong learning” (v prevodu Uvod v vseživljenjsko učenje) na tematiko obravnavanega termina je bilo prvič javnosti predstavljeno na konferenci UNESCO leta 1970, na podlagi katerega je bila kasneje ustanovljena Mednarodna komisija za razvoj izobraževanja s priznanimi mednarodnimi strokovnjaki, ki so pričeli poglobljenim delom na razvoju koncepta vseživljenjskega izobraževanja. Komisija je v svojem poročilu, ki ga je izdala leta 1972 poudarila na pravico posameznikov do učenja v vsem življenjskem obdobju ter na ustrezno zagotovitev prerazporeditve finančnih sredstev za izobraževanje. Žal je zaradi recesije v poznih sedemdesetih koncept vseživljenjskega učenja za dobro desetletje, skoraj povsem “zamrl” in v devetdesetih letih ponovno postal osrednja tema znanstvenih in strokovnih razprav.

²⁸ Problematična področja so prevajalske težave v različnih jezikih in kulturno različna združenja nekaterih izrazov. Poleg tega so različni izrazi pogosto uporabljajo izmenično. Poleg tega obstajajo različne ideje o tem, kaj pomeni vseživljenjsko učenje ali podobnimi pogoji. Opredelitev se spreminja v razvoju konceptov in je odvisna od osnovnih interesov.

²⁹ Opredelitev se nanaša na dolgoročni proces nadgradnje obstoječega polja spretnosti, znanj in veščin z namenom pridobitve novih, drugačnih sposobnosti, s katerimi bi povečali učinkovitost. Čeprav že samo po sebi pomeni, da je “vseživljenjsko učenje” del življenja in aktivnosti posameznika (pogosto lahko nezavedno, spontano in brez vnaprejšnjega namena ali načrta pridobivanja novega znanja, veščin...), ki ga posameznik potrebuje za dobro počutje in boljše odnose z osebnim ali poslovnim okoljem, bolj uspešno delo v skupnosti - pa zahteva za uspešno realizacijo tudi **določeno količino posameznikove želje in interesa za učenje.**

Novejše, razširjene opredelitve dodajajo, da bi moralo biti učenje zajeto v vseh “življenjskih okoliščinah” (vzgojno-izobraževalnih institucijah, na delovnem mestu, doma, v skupnosti, prostočasnih dejavnostih...) in poudarjajo, da je vseživljenjsko učenje “vizija družbe” po nenehni gradnji spretnosti, sposobnosti in znanja posameznika skozi njegovo življenjsko prizmo (Green 2002, 616). Pri opredeljevanju se osredotočata predvsem na odrasle, ki se “vračajo k organiziranemu neformalnemu učenju” (Green 202, prav tam) in ne na začetna obdobja izobraževanja ali na priložnostno učenje³⁰.

V zadnjih štiridesetih letih se je *pomen vseživljenjskega učenja od ideje razvil v prevladujoče načelo in usmeritev številnih nacionalnih izobraževalnih sistemov* in kot takšen našel pomembno mesto v številnih mednarodnih akcijskih načrtih, izjavah, dokumentih in konferencah (kot npr. Deklaracija o UNESCO, Memorandum Evropske komisije o vseživljenjskem učenju, Sklep Evropskega parlamenta in sveta o uvedbi akcijskega programa na področju vseživljenjskega učenja, Evropska strategija zaposlovanja ter drugih dokumentov Evropske komisije...).

3.5.1 Evropske politike in instrumenti vseživljenjskega učenja

Vseživljenjsko učenje je postala univerzalna paradigma izobraževalnih politik in z njo povezanih instrumentov po vsej Evropi, in v zadnjem desetletju zaseda osrednje mesto na dnevnem redu evropskega političnega sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja. V splošnem evropsko politiko vseživljenjskega učenja v časovnem prelomu opredeljujeta dva zaokrožena desetletna cikla (2000-2010 in 2010-2020), ki imata izhodišče – prvi v Lizbonski strategiji in drugi v Strategiji Evropa 2020 in sta vezana na Kopenhagensko deklaracijo³¹ ter Bruški komunikacije³².

³⁰ Vendar pa navkljub različnim definicijam večina piscev razlikuje med tremi različnimi oblikami vseživljenjskega učenja: formalnimi, neformalnimi in priložnostnimi, kar sicer podrobno opredeljujem že v predhodnem pod poglavju (3.4.).

³¹ Kopenhagenski proces ima dva glavna področja: za vzpostavitev sistema priznavanja in preglednosti pri standardih in vsebino poklicnih kvalifikacij, in združljivost med okvirom kvalifikacij držav članic; in uvesti ukrepe za zagotavljanje kakovosti v zvezi z vzajemno priznanih kvalifikacij.

³² Sprejet 7. decembra 2010 s strani evropskih ministrov za izobraževanje in usposabljanje, evropskih socialnih partnerje in Evropske komisije, ki v izhodišče postavlja akcijski načrt okrepljenega evropskega sodelovanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja za obdobje 2011-2020 kot moderen in privlačen sistema za poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki zagotavlja:

Največji dostop do vseživljenjskega učenja, tako da imajo ljudje možnosti za učenje na kateri koli stopnji v življenju in z izdelavo poti v izobraževanje in usposabljanje bolj odprti in prilagodljivi.

Več priložnosti za izkušnje in usposabljanje v tujini za povečanje jezikovnih spretnosti, samozavest in prilagodljivost.

Višje tečaje kakovosti, zagotavljanje ustreznih spretnosti za posebne delovna mesta.

Več vključevanje in dostop za marginalne skupine ljudi.

Lizbonske agenda (2000-2010) izpostavlja, da lahko Evropa z različnimi instrumenti – med drugimi tudi z vsem dostopnim vseživljenjskim učenjem – “postane najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo” (Patecka 2011, 5) pri čemer zasleduje tri najpomembnejše cilje:

- I) usmeritev v reforme na področja, ki so ključna za razvoj družbe znanja;
- II) udejanjanje novega razvojnega koncepta “vseživljenjskost učenja” z nadgrajevanjem izobraževanja na vseh ravneh in stopnjah in
- III) vzpostavitev skupnega evropskega izobraževalnega prostora in usposabljanja (Jelenc 2007, 9).

Drugi cikel (2010-2020) v okviru Strategije Evropa 2020 določa štiri strateške cilje izobraževanja:

- I) **uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti** (razvoj nacionalnega ogrodja kvalifikacij, povezanih z evropskim ogrodjem kvalifikacij in prožnejših učnih poti, širjenje elementa mobilnosti z uporabo Evropske listina kakovosti za mobilnost..);
- II) **izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja** (vsi državljani morajo imeti možnost, da pridobijo ključne kompetence in na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja, sistem je potrebno narediti bolj privlačen in učinkovit..);
- III) **spodbujanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva** (izobraževanje in usposabljanje za vse državljane z namenom, da se jim omogoči pridobivanje/razvijanje spretnosti in kompetenc potrebnih za njihovo boljšo zaposljivost, pospeševanje nadaljnega učenja, aktivnega državljanstva in medkulturnega dialoga..);
- IV) **krepitev ustvarjalnosti in inovativnosti, vključno s podjetništvom**, na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja (spodbujanje pridobivanja prečnih kompetenc za vse državljane in delovanje trikotnika znanja³³, partnerstva med podjetji in izobraževalnimi ustanovami ter civilno družbo in nevladnimi organizacijami) (Patecka 2011, 5–6).

Ustvarjalno, inovativno in podjetniško razmišljanje (EC, European Commission 2010, 2–3).

³³ Trikotnik znanja sestoji iz: izobraževanje - raziskave – inovacije.

Države članice sodelujejo pri pripravi več posebnih instrumentov za uresničitev ciljev posameznih strategij:

- Evropski kreditni sistem vrednotenja,
- Europass oblika življenjepisa,
- Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje,
- Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja in
- Evropski sistem kreditnih točk za poklicno, izobraževanje in usposabljanje.

Za področje vseživljenjskega učenja so relevantni predvsem zadnji trije instrumenti, tako Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje ustvarja skupni referenčni okvir za pretvorbo med različnimi sistemi kvalifikacij in njihovimi ravni, kar naj bi vodilo k večji preglednosti in primerljivosti kvalifikacij državljanov (EP 2008).

Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (EQAVET) je referenčni instrument spremljanja izobraževalnih sistemov in modelov usposabljanj, ki olajšuje priznavanje pridobljenih znanj in kompetenčnih okvirov v drugih državah članicah. Zadnji instrument, t. i. Evropski sistem kreditnih točk pa služi evidentiranju in priznavanju učnih izidov pridobljenih bodisi s poklicnim izobraževanjem ali drugimi usposabljanji in izpopolnjevanji z namenom izboljšanja mobilnosti (EP 2008).

Evropski akterji³⁴ poudarjajo pomen vseživljenjskega učenja in ga opredeljujejo kot npr.: “učno dejavnost, ki poteka skozi vse življenje, s ciljem izboljšanja znanja, spretnosti in sposobnosti za večanje osebne, državljanske, socialne in zaposlitvene perspektive.” Večji del evropske³⁵ literature se v odnosu do vseživljenjskega učenja naslanja na opredelitev

³⁴ Ministri EU za izobraževanje se strinjali, da bi bilo vsaj 15% odraslih udeleženi v neki obliki izobraževanja in usposabljanja do leta 2020. Dr. Zoran Jelenc v intervjuju, ki ga je tekom priprave diplomskega dela izvedla diplomantka Kokotova problematizira delež odraslih posameznikov vključenih v eno izmed izobraževalnih oblik po metodologiji EUROSTATa, ki je po njegovem mnenju preveč ozka in ne dovolj pojasnjena. Rezultati raziskav po njihovi metodologiji (navadno jo replicirajo nacionalne statistične institucije), kažejo nižjo participacijo posameznikov v eno izmed oblik učnega procesa kot je dejanska. Ocenjuje, da prihaja v povprečju do več kot 70% diskrepance med realnim deležem (povprečje okoli 34% odraslih vključenih v eno izmed oblik izobraževanja) in deležem spremljanja po metodologiji EUROSTATa (povprečni rezultati spremljanja 16%). Za ponazoritev v ZDA je ta delež 54 odstotni.

³⁵ Karteli “vseživljenjskega učenja” se razlikujejo v državah EU. V Veliki Britaniji, z močno decentraliziranim in konkurenčnim sistemom izobraževanja ne obstaja uradna, enotna definicija vseživljenjskega učenja, je pa jasen namen to je “izobraževanje” v vseh obdobjih življenja. V Franciji, z zelo centraliziranim in državno reguliranim izobraževalnim sistemom se “vseživljenjsko učenje” razume kot “osebna pravica” državljanov, za

OECD, ki temelji na izhodišču vključevanja vseh oblik učenja in usposabljanja (formalno, neformalno in priložnostno) na vseh stopnjah: od izobraževanja v zgodnjem otroštvu in šol do visokošolskega izobraževanja, poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter izobraževanja odraslih. Za naše razumevanje opredelitve “vseživljenjskega učenja” se je smiselno nasloniti na v letu 2006 sprejet Sklep Evropskega parlamenta in sveta o uvedbi akcijskega programa na področju vseživljenjskega učenja (Ur. l. EU 327 z dne 24. 11. 2006), ki vseživljenjsko učenje opredeljuje kot dejavnost, ki:

se odvija v okviru splošnega oz. poklicnega izobraževanja ter izpopolnjevanj in usposabljanj v sferi neformalnega in priložnostnega učenja skozi vse življenje z namenom izboljšanja znanja, veščin in kompetenc na osebnem, državljanem, družbenem in/ali zaposlitvenem področju ter vključuje zagotavljanje storitev svetovanja in usmerjanja in katerega poglavitni cilj je:

prispevati k razvoju skupnosti kot družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ob zagotavljanju dobrega varstva okolja za prihodnje generacije” (Ur. l. EU 327/46 z dne 24. 11. 2006).

Evropske politike vseživljenjskega učenja se v zadnjem času povečini osredotočajo na izhodišča Evropske komisije, ki je v okviru Evropske strategije zaposlovanja³⁶, kasneje vključene v celostni dokument “Evropa 2020 – strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast”. Vseživljenjsko učenje in mobilnost, ki ju nudi visokokakovostno izobraževanje in usposabljanje, sta bistvenega pomena, da lahko vsi posamezniki pridobijo spretnosti, ki so pomembne, ne samo za trg dela, ampak tudi za socialno vključenost in aktivno državljanstvo (EU 2010, 19).

katere mora država zagotoviti ustrezne pogoje za izvedbo le-tega.

³⁶ Prvi zametki Evropske strategije zaposlovanja s skupnimi cilji politik zaposlovanja so bili oblikovani leta 1997 z osrednjim namenom ustvarjanja novih in kvalitetnih delovnih mest v vseh državah unije. Kot v politikah EU, je splošni trend po državah politike vseživljenjskega učenja, ki se osredotočajo na vprašanja trga dela. Vendar pa so razlogi za to razlikujejo, v post komunističnih državah vseživljenjsko učenje razumejo *kot način za izboljšanje njihovega gospodarskega razvoja*, medtem ko države z uveljavljenimi tržnimi gospodarstvi večji poudarek namenjajo *ohranjanju gospodarske učinkovitosti* in v zagotavljanju usposobljenosti delavcev.

Shema 3.3: Diagram okvirov evropskih politik vseživljenjskega učenja



Vir: Patecka 2011., 8.

3.5.2 Vseživljenjsko učenje in usklajevalne politike

Resorna umeščena politik vseživljenjskega učenja je v večini članic evropskih držav v pristojnosti ministrstev za izobraževanje, del aktivnosti usklajevalnih politik, ki se dotikajo področij zaposlovanja in zaposlenosti, marginalnih skupin, nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa pogosto prehaja pod okrilje ministrstev za delo³⁷, črpanja evropskih sredstev pa pristojnih služb na ravni vlade za kohezijo in razvoj.

V prejšnji finančni perspektivi 2009-2014 je Slovenija iz Evropskega socialnega sklada prek 15 različnih programov in projektov Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in s pomočjo dodatnih usposabljanj ter izobraževanj zaposlila posameznike iz ciljnih skupin nekdanjih odvisnikov in zapornikov, etničnih skupin, oseb s poškodbami glave, migrantov, prosilcev za azil, itd., (MDDS, 2010). V aktualni finančni perspektivi se je prek instrumentov, ki zasledujejo tendence vseživljenjskega učenja v projekt usposabljanja in zaposlovanja mladih prek neposredne potrditve in na podlagi medsektorskega usklajevanja kot upravičenec prvič vključil tudi Javni sklad Republike Slovenije za kulturne dejavnosti, kot edina oseba javnega prava na področju ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja³⁸, ki v svojem poslanstvu in temeljnih dokumentih posebej izpostavlja vseživljenjsko učenje kot gibalno razvoja in ohranjanja ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja v Sloveniji in zamejstvu.

Kot ugotavlja Jarvis politike zaposlovanja in izobraževanja delujejo kot "izrazit oblikovalec strategij vseživljenjskega učenja, ki bi ga lahko razumeli kot sredstvo za doseganje visoko

³⁷ Delitev odgovornosti vezanih na vseživljenjsko učenje med različne politične akterje v post-komunističnih država pogosto ni jasno definirana in opredeljena, zato nemalokrat vodi do zmed pri oblikovanju in izvajanju politik. V Sloveniji je bil tipičen primer razreza kohezijskih sredstev v finančni perspektivi 2015-2020 vezan na nejasna pravila glede dodelitve, kjer je npr. kulturno ministrstvo ostalo brez svoje razvojne osi in posledično brez večjega deleža sredstev.

³⁸ Med skladove temeljne strokovne in razvojne naloge sodi tudi izvajanje izobraževalnih programov za vse zvrsti kulturnih dejavnosti, izpopolnjevanje in usposabljanje v kulturi in umetnosti, ter dodeljevanje finančnih sredstev in vzpodbud (7. In 8. člen Akta o ustanovitvi Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti, Ur. list RS, št. 72/2010). Veljavna Resolucija o nacionalnem programu za kulturo 2014–2017 (ReNPK14–17) (Uradni list RS, št. 99/13), str. 10735) opredeljuje, da JSKD skrbi za uresničevanju javnega interesa na področju ljubiteljske kulture ter opredeljuje prednostne naloge, ki so:

»skrb za enakomeren regionalni razvoj ljubiteljske kulturne ustvarjalnosti ter njeno vsebinsko raznolikost; umestitev kulturnih izobraževalnih programov v področje vzgoje in izobraževanja; krepitev dostopnosti do kulturne ustvarjalnosti in kulturnih dobrin, večih del katerih lahko uvrstimo v sfero skrbi za vseživljenjsko učenje«.

usposobljene delovne sile. Prav tako strategije vseživljenjskega učenja na splošno veljajo tudi za pomemben element pri spodbujanju socialne vključenosti in enakih možnosti ter ustvarjanju novih delovnih mest” (Jarvis 2008, 76).

Zaključimo lahko, da so programi vseživljenjskega učenja v državah članicah sestavni del politike izobraževanja/usposabljanja in zaposlovanja (redko v okviru drugih področij) ne le v smislu ohranjanja razvoja človeškega kapitala, temveč in predvsem v težnji po opolnomočenju ljudi s spretnostmi, znanjem in sposobnostmi, kar bo povečalo njihove možnosti na poti k zaposljivosti, izboljšanju prilagodljivosti na spreminjajoč se in prožnejši trga dela. Glede ključnih strategij Evropske unije, sprejetih v teku zadnjih 10 let, pa še vedno obstaja potreba po krepitvi socialne razsežnosti izobraževanja kot javne dobrine za dosego dostojnega dela, socialne kohezije in socialne vključenosti.

3.5.3 Funkcije vseživljenjskega učenja

Kot smo ugotovili že v uvodnih opredelitvah vseživljenjsko učenje ni nov koncept, kot je splošno prepričanje, temveč je “z določenim socialnim okoljem in kontekstom opredeljen družbeni pojav, s stalnimi prizadevanji posameznika, da razume svet in odkrije svoje mesto v njem, kar je zagovarjal že Platon” (Holford in drugi 2007, 19) in je kot takšen pomemben za delovanje na evropski, nacionalni in regionalni ravni.

Holford in drugi (2007) navajajo, da se osrednje družbene funkcije vseživljenjskega učenja manifestirajo v izvedbi:

I) Generatorja človeškega kapitala, ki omogoča državam in posameznikom, da ohranijo svojo konkurenčnost gospodarstva na podlagi nenehnega izpopolnjevanja svojega znanja in kompetenc (nudi posameznikom boljše možnosti za razumevanje in obvladovanje informacijske tehnologije). Človek z nadgrajevanjem znanja in kompetenc povečuje možnosti za lastni uspeh, ki posledično prispeva tudi k globalni uspešnosti. Vseživljenjsko učenje na ta način omogoča državam in njihovim prebivalcem vzdrževati gospodarsko konkurenčnost.

II) Generatorja družbenega kapitala v povezovanju ljudi, da se vključijo v aktivne skupine, v katerih si lahko izmenjujejo znanje in izkušnje (npr. aktivno državljanstvo). Ker se aktivnega državljanstva ne moremo preprosto naučiti, ga je potrebno razvijati z izobraževanjem in usposabljanjem za učinkovitejše udejstvovanje v javnem, političnem in splošnem družbenem dogajanju.

III) Izhodišču samoaktualizacije, kjer se vseživljenjsko učenje razume kot ključna vloga v evropski liberalni izobraževalni tradiciji in je obravnavano kot sredstvo za doseganje osebne rasti in razvoja, ki lahko posledično vodi k družbeni blaginji.

IV) Instrumenta socialne kontrole in mediatorja različnih vrednotnih sistemov. Vseživljenjsko učenje nosi vlogo aktivnega usmerjevalca socialno izključenih z namenom pridobivanja novih znanj ali strokovne pomoči, da se izognejo stagnaciji (Holford in drugi 2007, 20–22).

V polju ljubiteljskega kulturnega udejstvovanja so zelo relevantni zadnji trije instrumenti, ki pravzaprav vseskozi igrajo pomembno vlogo na pomen in vzvode aktivnega državljanstva, saj kulturna društva kot matična celica ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja igrajo izjemno pomembno vlogo pri državljanski vzgoji, osebni rasti in socialni vključenosti posameznikov v družbeno dogajanje.

Na drugi strani je za razumevanje vseživljenjskega učenja pomembno razlikovati med različnimi razmerami, v katerih se le-to odvija. Za slovenske razmere je zanimiv primer vpetosti vseživljenjskega učenja v Združenem kraljestvu, ki v okviru institucije Longlive Learning United Kingdom³⁹ (LLUK) (Hunter 2007, 11–14) združuje 5 izhodiščnih področij (*op. podrobneje predstavljen le razvoj in učenje v skupnosti, ki se vsebinsko najbolj pokriva z delovanjem društvenega udejstvovanja v Sloveniji*):

I. Razvoj in učenje v skupnosti

Predstavlja predvsem neformalno in priložnostno učenje v lokalnem in regionalnem okolju vključno z namenskim razvojem ustvarjalnih in prostočasnih dejavnosti⁴⁰ ter mladinskega dela. Vključuje delo z vsemi generacijami (starši, otroci, mladostniki, zaposleni, starejši), katerega namen vzpostavitve socialne infrastrukture in kakovosti življenja, večinoma na prostovoljni bazi⁴¹ v sklopu:

³⁹ LLUK ima status agencije, ki v sodelovanju s 24 neodvisnimi spretnosti sveti tvorijo večino "znanje za delovanje v družbi in gospodarstvu" z namenom:

- zmanjšanja razlike v usposobljenosti in pomanjkanju znanja, kompetenc in veščin;
- izboljšanja produktivnosti poslovanja in delovanja javnih služb, institucij in nevladnih organizacij;
- izboljšanja oskrbovanja učenja in usposabljanja vključno s pripravništvom. HE in nacionalnih (Hunter 2007, 12).

⁴⁰ Kar bi lahko v Sloveniji aplicirali na ljubiteljska kulturna društva in zveze, in seveda ostala društvena udejstvovanja, ki temeljijo na volunterski in prostovoljni bazi.

⁴¹ Prostovoljci so pogosto usklajujejo z manjšim številom redno zaposlenega strokovno-tehničnega osebja. Delodajalci so lokalni ali regionalni sveti, občine in združenja, ki jih vodijo lokalni odbori. Financirajo se iz različnih virov, tako iz državnih kot lokalnih institucij, zasebnih dobrodelnih organizacij in skladov ter Evropskega socialnega sklada (ESS).

- RAZVOJA SKUPNOSTI in PROSTOČASNIH DEJAVNOSTI,
- IZOBRAŽEVANJA ZA DELO V SKUPNOSTI ,
- UČENJA DRUŽIN,
- DELA S STARŠI IN STAREJŠIMI ter MLADINSKEGA DELA.

Posamezniki, ki aktivno izvajajo ali so nosilci posameznih dejavnosti (kulturne, športne, zdravstvene, socialne oskrbe...) za razvoj in učenje v skupnosti so certificirani s strani LLUK (npr. patronažne delo na lokalni ravni ovrednoteno kot "znanje in spretnosti za zdravje"...).

II. Nadaljnje izobraževanje

Zajema tudi dejavnosti, ki jih šole in izobraževalne institucije izvajajo izven svojih rednih programov. Na primer tradicionalne izobraževalne tečaje in programe na institucionalnih temeljih. Sredstva so deloma zagotovljena iz proračunskih lokalnih/državnih ali virov evropskih socialnih skladov, deloma pa iz lastnih ali donatorskih sredstev.

III. Visokošolsko izobraževanje

Poleg rednih dejavnosti višje in visokošolskega izobraževanja na dodiplomski in podiplomski stopnji izvajajo podobne dopolnilne storitve kot sektor nadaljnega izobraževanja. Financirani s strani izobraževalnih svetov ter ministrstva za delo in izobraževanje znotraj posameznih dežele (Anglija, Škotska, Wales in Severna Irska).

IV. Knjižnice, muzeji in arhivi

K osnovnim muzejskim dejavnostim, knjižničarstva in arhiviranja sodi pogosto izvedba dopolnilnih dejavnosti v smislu opolnomočenja različnih potencialnih skupin za pridobivanje novih znanj in veščin, predvsem iz vsebinskih področij, ki jih pokrivajo.

V. Učenje ob delu

Učenje ob delu temelji predvsem na usposabljanju in izobraževanju v zasebnem sektorju, kjer poleg rednih, stalnih izobraževanj in usposabljanj zaposlenih v smislu kompetenčnosti in sledenja novostim, delodajalci izvajajo tudi specializirana izobraževanje za druga podjetja (npr. usposabljanja za ljudi z učnimi težavami in posebnimi potrebami...) (Hunter 2007, 11–14).

Za izvajanje ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja v povezavi z vseživljenjskim učenjem je izjemno pomemben prvi element, ki se nanaša na učenje in delo v skupnosti in prostočasnih dejavnosti.

3.5.4 Prednosti, ovire in perspektive vseživljenjskega učenja

Vseživljenjsko učenje je povezano z različnimi koristmi za posameznika, gospodarstvo in širšo družbo. Študije kažejo, da “sodelovanje v procesu učenja in izobraževanja pozitivno vpliva na **zadovoljstvo z življenjem, optimizem in subjektivno dobro počutje**” (Jenkins 2011, 409) Odrasli udeleženci poročajo tudi o **večjem zaupanju in duševni stimulaciji** (Feinstein in Vignoles 2008, 118), in **izboljšanem občutku lastne učinkovitosti** (Formosa 2013, 47-48).

Tuckett in McAuley navajata, da vseživljenjsko učenje lahko prav tako pomaga ljudem, da razvijejo spretnosti in znanja za premišljeno odločitev o svojem življenju, še posebej v obdobjih krize in tranzicij (v Grant 2006, 193).

V zadnjih nekaj letih je prišlo do upada tako v stopnji udeležbe v neformalnem izobraževanju kot tudi delež ljudi, ki pravijo, da ne načrtujejo izobraževalnih dejavnosti v prihodnosti (Field in Canning 2014, 466). Raziskava je opredelila tri glavne vrste ovir pri vseživljenjskem učenju, s katerimi se soočajo posamezniki in skupine ter jih lahko opredelimo kot:

1. **Vedenjske prepreke** odražajo (negativne) zaznave tako prejemnikov storitev kot tudi ponudnikov o njihovem pomanjkanju sposobnosti, motivacije in zanimanja za pridobivanje novega znanja.
2. **Situacijske ovire** se nanašajo na osebne dejavnike, kot so slabo zdravje, finančna nezmožnost, skrb za druge ter pomanjkanje časa in denarja.
3. **Institucionalne ovire** zajemajo organizacijske prakse, ki odvrtaajo ljudi od sodelovanja pri učenju in lahko vključujejo toge urnike tečajev, slabo dostopnost učilnic, zapletene vpisne postopke in pomanjkanje informacij o programih (Hyde in Phillipson 2014, 19).

Po mnenju nekaterih avtorjev je pomemben “zaviralec vseživljenjskega učenja na strani uporabnika tudi *časovni pritisk*, še posebej na tiste, ki morajo skrbeti za druge” (McNair v Hyde in Phillipson 2014, 21). Prav tako ima lahko velik vpliv na izbiro neformalnega izobraževanja in usposabljanja tudi “*tip posameznikove zaposlitve*” (McQuaid in drugi 2012, 18). Ljudje z nizko kvalifikacijo imajo pogosto premalo samozaupanja in potrebujejo podporo, da se vključijo v izobraževanje (Weedon in Lyn 2013, 2), med tem ko zaposleni z višjim statusom in boljše plačanimi delovnimi ustvarjajo močne in medsebojno podperne pobude za učenje (Keep in James 2012, 217).

Nadalje opisujeta šest ovir za spodbujanje ljudi na manj zahtevnih/slabše plačanih delovnih mestih, ki preprečujejo njihovo sodelovanje v izobraževanju in / ali usposabljanju: (i) šibka delovna identiteta in nizka zahtevana usposobljenost; (ii) ozko pojmovanje poklicne usposobljenosti in izobraženosti; (iii) usposobljenost za poklic je utemeljena na spretnosti; (iv) šibka in omejena ureditev trga dela; (v) novačenje, izbor in plačni učinki poklicne usposobljenosti; (vi) omejene možnosti za napredovanje (Keep in James 2012, 218).

Področje neformalnega izobraževanja trenutno doživlja številne organizacijske in finančne pretrese. Kot del širšega sklopa reform javnega sektorja se odmika od osrednjega nadzora k večji fleksibilnosti in večji lokalni preskrbljenosti. Politika usposobljenosti in izobraževanja na nacionalni, regionalni in lokalni ravni postaja vse bolj zapletena zaradi novih partnerstev in podjetniških podvigov v širšem krogu zainteresiranih strani. Drugi dejavnik je, da ta organizacijska sprememba poteka v razmerah zmanjšane javne porabe, s posebnimi pritiski na tečaje, ki so namenjeni specifičnim starostnim skupinam (npr. starejši in mladi do 25. let) (Buddery in drugi 2011, 6–7), zato je v tem kontekstu ključnega pomena razumevanja in koriščenje možnosti, ki jih nudijo evropske finančne perspektive in nacionalne politike⁴².

Po podatkih dokumenta evropskega združenja ESAE, ki temelji na smernicah politike Evropske komisije, bi moralo vseživljenjsko učenje spodbujati “razvoj znanja in kompetenc, ki omogočajo vsakemu državljanu, da se prilagodi družbi na osnovi znanja in aktivno sodeluje na vseh področjih družbenega in gospodarskega življenja, pri čemer prevzema več nadzora nad svojo prihodnostjo” (ESAE, European Society of Association Executives 2007, 24).

Pomoč posameznikom pri vseživljenjskem učenju in razvoju kompetenc je pomembna za doseganje tistega, kar je Jan Figel⁴³ opisal kot socialno kohezijo v hitro spreminjajočem se svetu, ki je potrebna, da se prepreči izključenost in marginalizacija, kot navaja:

... grožnja odtujitve vsebuje potrebo po krepitvi demokratičnega državljanstva; zahteva od ljudi, da so obveščeni in jih skrbi za svojo družbo in so v njej aktivni.

⁴² Pomembno je tudi razumevanje, da se zaposlene “ne opremi” zgolj s strokovnim znanjem ali specializiranimi spretnostmi, temveč krepiti spodbude, ki so potrebne za učenje in učinkovito komuniciranje, kar je tudi ena od prioritet programov usposabljanj v okviru ESS perspektive, ki jih za mlade pripravlja JSKD.

⁴³ Evropski komisar za izobraževanje, usposabljanje, kulturo in mlade v Barrosovi komisiji (2004-2009).

Znanja, spretnosti in zmožnosti, ki jih vsakdo potrebuje, je potrebno ustrezno nadgrajevati in dopolnjevati (EC, European Commission 2007, 1).

Poleg pisanja, računanja, učnih spretnosti, podjetništva, kulturne zavesti in digitalne pismenosti, poročilo Evropske skupnosti (ES) označuje “socialne, državljske medosebne in medkulturne kompetence kot ključne za uspešno klubovanje posameznikov v današnjem času in jim omogočajo učinkovito in konstruktivno vključevanje družbeno in poslovno življenje” (EC, European Commission 2007, 9).

Razvoj usposobljenosti pri odraslih velja za pomembnega, ne le zato, ker je jim lahko pomaga dobro delovati v družbi, ampak tudi zato, ker jih lahko pripravlja na “aktivno staranje”. Zato je pomembno vseživljenjsko učenje razumeti kot “učenje od zibelke do groba” in je kot takšno ključni dejavnik za rast⁴⁴, delovna mesta in socialno vključenost (EC, European Commission 2007, 12).

Zato je ena od ključnih prednostnih nalog Evropske skupnosti in danih evropskih finančnih perspektiv povečanje vključenosti odraslih v izobraževanje in usposabljanje. Posebno pozornost je potrebno nameniti nižje⁴⁵ kvalificiranim odraslim, ogroženim ali izključenim (npr. brezposelni, posamezniki s posebnimi izobraževalnimi potrebami, starejši in priseljenci). Z ustreznimi elementi se tako ustvarja učinkovit sistem vseživljenjskega učenja hkrati pa zagotavlja drugo možnost za tiste, ki so prej zamudili izobraževalne priložnosti (EU, 2010). V tem je torej vrednostni potencial, ki ga vidimo v vseživljenjskem učenju – ne glede na to, kateri vidiki se zdijo najpomembnejši, ali je najpomembnejša njegova vrednost za celotno družbo ali njegov pomen za rast vsakega posameznika, ali nastaja s pomočjo neformalnega ali priložnostnega izobraževanja. Zagotavljanje vseživljenjskega učenja ni dovolj izvajati, temveč ga je potrebno ceniti v vseh oblikah in je kot takšno je prednostna naloga za delovanje v okviru izobraževalnih politik v evropski skupnosti.

⁴⁴ Inovacije in rast bosta šibka brez širokih temeljev znanja, spretnosti in kompetenc, ki spodbujajo nadarjenost in ustvarjalnost od zgodnje mladosti in se posodablajo v celotni odrasli dobi (EU, 2010: 19).

⁴⁵ Bolje izobraženi na splošno bolj težijo k sodelovanju pri različnih učnih dejavnosti.

3.6 Neformalno izobraževanje

3.6.1 Značilnosti neformalnega izobraževanja

V zadnjem času zopet prihaja do premika od formalnih oblik in metod izobraževanja k neformalnim oblikam, katerim se namenja precej več pozornosti, predvsem v smislu “posredovanja in pridobivanja znanja, ki presegajo tradicionalne pristope in klasifikacije” (Kelava 2013, 32). Oblikujejo se novi pogledi, smernice in trendi, pri čemer v ospredje prihajajo čedalje bolj pomembna spoznanja o nepotrebni nujnosti učenja skozi vse življenje. Sedanjost vnaša drugačno pojmovanje izobraževanja, za katero je značilno, “da se ne omejuje zgolj na izobraževanje v mladosti, ampak (vsaj) enako pozornost namenja času odraslosti in starosti. Pri odraslih je pri pridobivanju znanja in veščin očiten tudi premik poudarka s formalnih načinov in metod na bolj neformalne” (Kelava 2013, 32). Kot je že navedeno ima koncept neformalnega izobraževanja izhodišče v spremenjenih družbenih razmerah, ki so se najbolj rezultirale v sedemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja ter deloma tudi v zadnji gospodarski krizi (predvsem v evropskem prostoru), kjer pomembno mesto v političnih, ekonomskih in socialnih razpravah dobijo vprašanja povezana z zaposlovanjem, brezposelnostjo, okoljsko problematiko, socialno enakostjo, deprivilegiranimi in marginaliziranimi skupinami. Koncept neformalnega izobraževanja je v edukacijsko teorijo leta 1973 prvi vpeljal Philip H. Coombs, ki ga je opredelil kot “vsako organizirano izobraževalno dejavnost zunaj vpeljanega formalnega sistema – pri tem ni pomembno, ali deluje samostojno ali kot pomemben del neke širše dejavnosti” (Kedrayate 2008, 32; Kelava 2013, 21).

Ideja neformalnega izobraževanja je postala mednarodni fenomen (Khwaja in Brennan 1990, 12), katere temeljna skrb je usmerjena v: I) izboljšanje kakovosti življenja za deprivilegirane, II) podbujanje stroškovne učinkovitosti za rast ekonomskega in socialnega razvoja, z razumevanjem “izobraževanja” na nove načine ter III) zmanjševanje neenakosti in brezposelnosti s povečanjem popularnega sodelovanja pri načrtovanju in oblikovanju učnih načrtov in procesa učenja. Ozka opredelitev je tista, ki pravi, da “neformalno izobraževanje vključuje vse oblike pridobivanja znanja in veščin”, ki se ne rezultirajo v javno pridobljeni izobrazbi. Pogosto se koncepti neformalnega izobraževanja v literaturi pojavljajo pod drugimi imeni, kot so netradicionalno izobraževanja, obštudijskega izobraževanja, nekonvencionalno izobraževanje, omrežja učenja, kulturne in estetske vzgoje, itd. Muršak neformalno izobraževanje označuje kot načrtno, katerega rezultati se lahko tudi ovrednotijo in vodijo v potrjevanje (certifikacijo) in vsebuje elemente

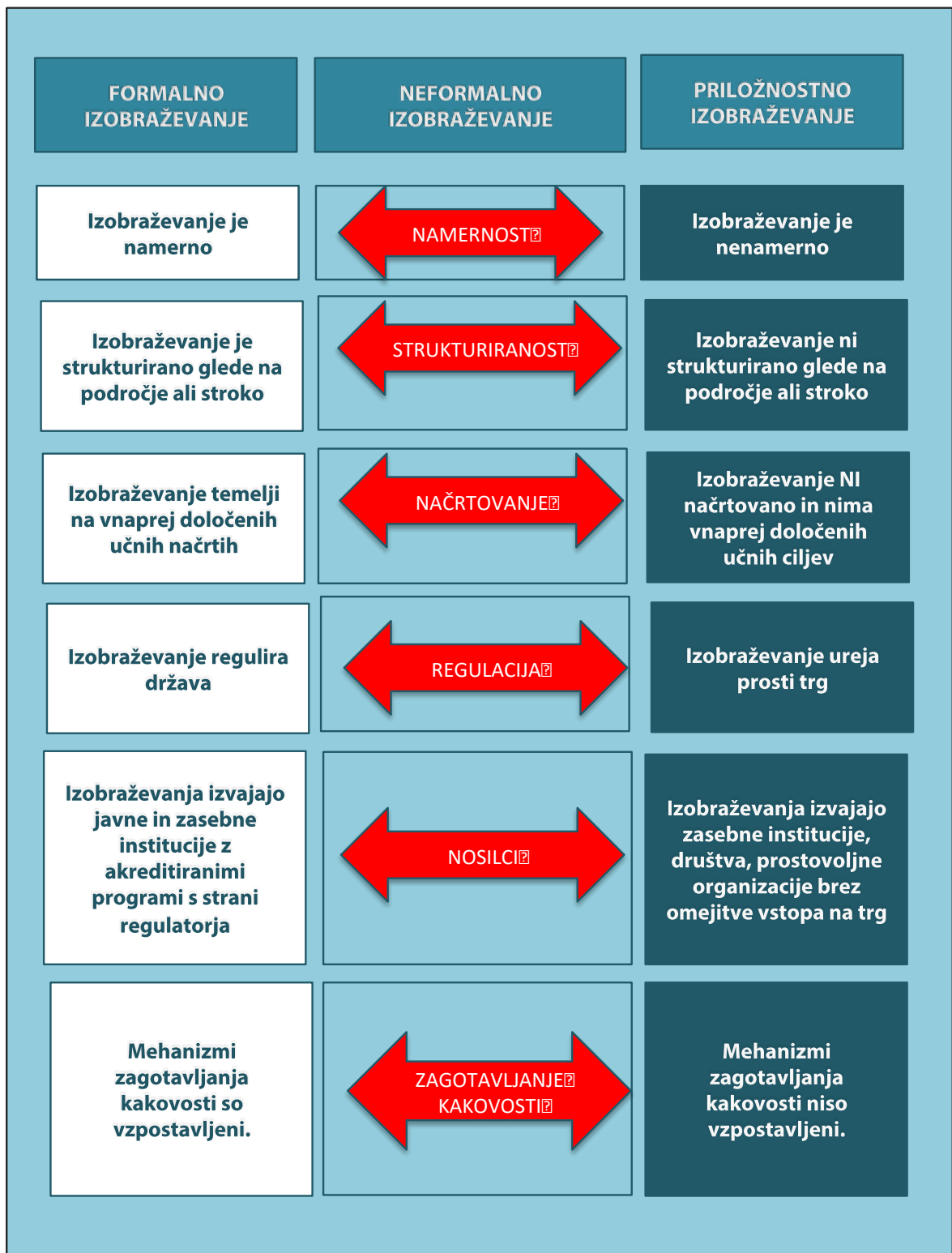
polstrukturiranega učenja in za razliko od formalnega izobraževanja ne vodi do javnoveljavne (formalne) izobrazbe (Muršak 2012, 66). Najpomembnejši dejavnik neformalnega izobraževanja in glavni razlog za privlačnost te oblike izobraževanja, je dejstvo, da je neinstitucionalno in prostovoljno. To pomeni, da ni strogo zavezujočega institucionalnega instrumenta, ki bi posameznike silil in usmerjal k tovrstnim oblikam izobraževanja. K prvotni definiciji iz sedemdesetih Philip H. Coombs desetletje se kasneje doda še pomemben element, ki neformalno izobraževanje razširi v smislu, da je to “niz izvenšolskih dejavnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki so/bi morala biti dopolnilo formalnim oblikam poučevanja” (Coombs 1985, 71). Elementi in smernice, ki vstopajo v bistvo koncepta neformalnega izobraževanja, se rezultirajo v naslednjih točkah:

1. **organizirane in načrtovane** izobraževalne dejavnosti,
2. namen je **spodbuditi individualno in socialno učenje**,
3. pridobivanje **različnih znanj in veščin**, razvoj stališč in vrednot,
4. poteka **zunaj formalnega izobraževalnega sistema**,
5. **dopolnjuje formalno** izobraževanje,
6. udeležba **je prostovoljna**,
7. izvedbo načrtuje in **izvaja usposobljen ter primeren kader** (Marković 2005, 11).

Neformalno izobraževanje prek posameznikovih kognitivnih sposobnosti širi in gradi obstoječe znanje in veščine, pridobljeno v procesu formalnega izobraževanja, z namenom pridobiti dodatna znanja, sposobnosti in veščin, ki v času formalnega izobraževanja, bodisi niso bili dosegljivi, poznani bodisi preprosti niso bili del formalnega učnega načrta (Marković 2005, 11). V zvezi s tem obstajajo različne oblike neformalnega izobraževanja, kot so: seminarji, usposabljanja, tečaji in delavnice; izobraževalne izmenjave in poletne šole, projektno delo (timsko delo), konference, predavanja, itd. Posebne oblike neformalnega izobraževanja, so: usposabljanje na delovnem mestu, izobraževalni trening, programi za pripravništvo, spletna izobraževanje in podobno. Sodobni andragogi poudarjajo, da je neformalno izobraževanje “organizirana in sistematična izobraževalna dejavnost, katere cilj je usposabljanje odraslih za delo, družbeno in osebnostno rast” (Kulić in Despotović 2005, 96). Neformalno izobraževanje je namenjeno različnim skupinam prebivalstva, od najstnikov do upokoјencev, katerega osrednji cilj postaja ključni dejavnik za doseganje uspeha in konkurenčne prednosti na trgu dela. Zato je potrebno tudi v primeru neformalnega izobraževanja pomembno komponento pripisati razvoju sistema za učinkovito upravljanje in usklajevanje tovrstne dejavnosti. Namreč neformalno izobraževanje ni nekaj, ki je nastala spontano, vendar ima dolgo in pestro časovno zgodovino, od časa ko mu niso pripisovali posebne pomembnosti, do danes ko je postalo ključni element individualnega in

kolektivnega uspeha. Za današnje razumevanje neformalnega izobraževanja je vsekakor smiselna uporaba OECDjeve definicije (OECD 2012, 24–25), ki za izhodišče razlikovanja med vrstami izobraževanj postavlja 6 kvalifikatorjev (namernost, strukturiranost, načrtovanost, reguliranost, nosilnost, zagotavljanje kakovosti), in kot kaže shema 3.4 po katerih se **neformalno izobraževanje nahaja med formalnim in priložnostnim izobraževanjem**. Slednje ima za razliko od formalnega večjo stopnjo prilagodljivosti in gibljivosti, sočasno pa je stopnja strukturiranosti, reguliranosti in namernosti višja kot pri priložnostnem.

Shema 3.4: Umestitev formalnega, neformalnega in priložnostnega izobraževanja glede na izhodišča OECD



Vir: Kombinacija lastnega prikaza in izhodišča OECD (2010, str. 24-25).

Žalec (v Kelava 2013) je podal nekaj temeljnih značilnosti razlikovanja formalnega in neformalnega učenja ter kakšne so prednosti slednjega:

1. “neformalno učenje je običajno posledica prostovoljne odločitve posameznika in nima značaja obligatornosti;

2. pristopi v neformalnem izobraževanju so navadno drugačni od formalnih kurikulumov in zahtevajo več kreativnosti in domiselnosti;
3. pri neformalnem učenju med udeleženci obstaja večja bližina, kar olajša komunikacijo (četudi je le-ta včasih bolj stresna);
4. vsebine in kurikuli so bolj prilagojene dejanskem položaju in potrebam trga in udeležencev;
5. ohlapnost pri določitvi ciljev je večja;
6. goji se pristop po večji vpletenosti udeležencev;
7. neformalno učenje je bolj odzivno in prožno, hitreje se prilagaja spremembam, saj so postopki sprejemanja neformalnega kurikula⁴⁶ kratkotrajnejši, ker zahtevajo relativno majhno soglasje med omejenimi deležniki v družbeni arenii” (Kelava 2013).

Kot povzema Werquin (2010: 45) se formalno učenje nanaša na izvajanje učnega procesa v javnih in zasebnih šolskih institucijah z javno verificiranimi učnimi programi, za neformalno učenje je značilno, da je namenjeno širokemu spektru dejavnosti in področjem, ki jih javno sprejeti kurikuli, bodisi ne pokrivajo bodisi ne sledijo dovolj hitro koraku časa. Obstaja veliko definicij različnih avtorjev in teoretikov izobraževanja, katerih cilj je opredeliti in predstaviti koncept neformalnega izobraževanja med teorijo in prakso.

Na splošno lahko zaključimo, da so bili z opredelitvijo in razmejitvijo priložnostnega, formalnega in neformalnega izobraževanja postavljeni mehki okviri, ki pa še vedno ne pomenijo trdih in jasnih prehodov, saj vedno lahko pride do določenih prekrivanj (in zmešnjav) med neformalnim in priložnostnim. Do implementacije in redifinicij v strokovnem smislu obravnavane teme je prišlo kasneje še najmanj dvakrat, najpogosteje se je to zgodilo v obdobju večjih negativnih gospodarskih nihanjih in krizah.

⁴⁶ Priprava formalnih učnih programov je precej toga in nefleksibilna in se lahko hitreje ujame v pasti pedagoškega, strokovnega in sindikalnega instrumentalizma, saj so predpisane natančno določeni postopki, normativi in drugi pogoji, ki jim mora pripravljalec kurikulumu upoštevati (npr. kadrovske zahteve, delovne izkušnje, vrste in stopnje izobrazbe, posebnih specialnih izpitov ustreznosti, pedagoško-andragoške izobrazbe...), kar pa lahko ovira inovativen razvoj programov, ki bi sledili dejanskim družbenim potrebam.

3.6.2 Cilji in vloga neformalnega izobraževanja

Cilji so nekaj, kar si želimo doseči in predstavljajo osnovno orodje za oblikovanje politike in ocenjevanje uspešnosti. Dobro zastavljeni cilji imajo svoj namen, razlog ter prinašajo določene prednosti. Kot takšno je neformalno izobraževanje koncipirano tudi z vidika njegovih ciljev, ki se izražajo v razvojnih potrebe odraslih in mladih, vključevanju posameznika v družbo, ustvarjalnosti, organizaciji vsakdanjega življenja... Neformalno izobraževanje se ne omejuje na en sam namen, ampak zajema različne cilje in namene.

Cilj neformalnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih je “zagotoviti vsem zaposlenim doseganje in vzdrževanje potrebne sposobnosti za opravljanje svojih nalog v poslovnem procesu” (Zubović 2010, 29). Vendar namen neformalnega izobraževanja ni omejen zgolj na razvoj veščin zaposlenih (podrobneje obrazloženo v razdelku 3.5.3), ali tistih, ki bi to radi postali, temveč je neke vrste sanacijski korektiv v primerih, kjer formalni izobraževalni sistem bodisi ne zmore zadovoljivo izobraziti vseh potencialnih skupin ali pa izobraževalni programi niso prilagojeni dejanskim potrebam trga oz. zaposlovalcev. Neformalno učenje ima pomembno vlogo v okviru izobraževanja za trajnostni razvoj (ESD⁴⁷), ki se mu v zadnjem času posveča veliko pozornosti in sicer kot dopolnilo formalnemu izobraževanju. Nekateri raziskovalci celo poudarjajo, da večji del zavesti ljudi o trajnostnih temah prihaja prav iz sfere neformalnega izobraževanja (Packer in Ballantyne 2005, 42).

3.6.3 Konceptualizacija neformalnega izobraževanja v luči kvalifikacij, veščin in zaposljivosti

Neformalno izobraževanje vodi k razvijanju “znanja, kompetenc in veščin”. Evropski okvir kvalifikacij (v nadaljevanju: EOK) “učne izide” opredeli v smislu znanja, veščin (spretnosti) in kompetenc⁴⁸ (usposobljenost), oziroma kaj odeleženec ob zaključku učnega procesa zna,

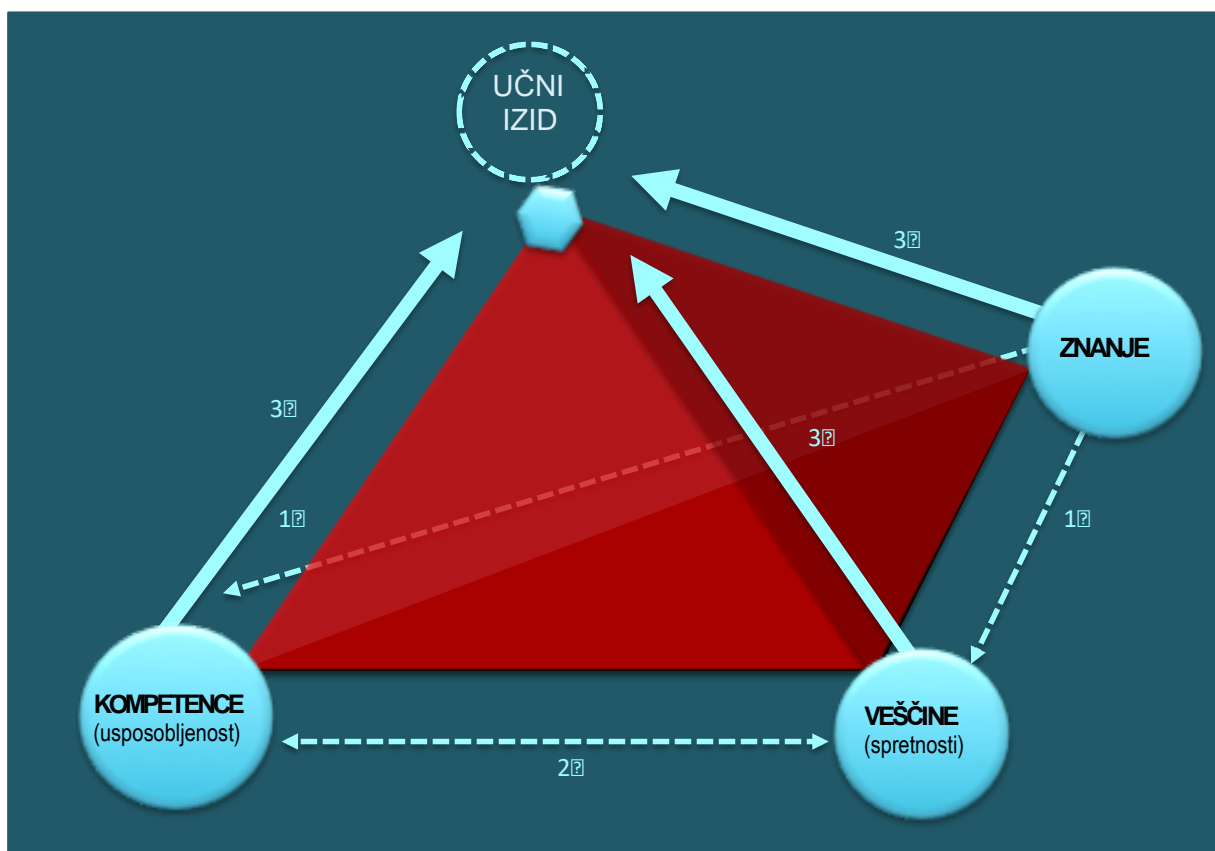
⁴⁷ ESD (Education for Sustainable Development) oz. izobraževanje za trajnostni razvoj (ITR) je izraz uporabljen na mednarodni ravni. Tako imenovani ‘Agenda 21’ je bil prvi mednarodni dokument, ki je odkril izobraževanje kot temeljno orodje za doseganje trajnostnega razvoja in izpostavil področja delovanja za izobraževanje.

⁴⁸ Pojem “kompetence” se je na strokovni ravni prvič pojavil leta 1973 v ameriški znanstveni reviji “American Psychologist”, v članku psihologa McClelland “Testiranje kompetenc namesto inteligence”, kjer je želel poudariti, da je posameznikova uspešnost odvisna kompetenc, ki jih poseduje in ne samo od njegove inteligence. Korenine kompetenčno-izvedbenega pristopa so tudi v delu Chomskega (1980), ki je opisal jezikovno kompetenco kot univerzalno, podedovano, modularizirano sposobnost za osvojitve maternega jezika, ki se razlikuje od uporabe (sposobnost razumevanja in uporabe jezika). Razvojni psihologi (npr. Gelman, Greeno, Riley) pogosto delijo kompetence na tri analitično-različne komponente: a) konceptualna kompetenca, ki temelji na pravih, abstraktnemu znanju o celotnem področju; b) procesna kompetenca, postopki in spretnosti, potrebne za uporabo konceptualne kompetence v konkretnih situacijah; c) izvedbena kompetenca, potrebne za oceno problema in izbiro

razume in kaj je sposoben opraviti (Winterton in drugi 2005, 54). “Znanje” je skupek dejstev, načel, teorij in praks, ki so povezane s področjem dela ali študija in predstavljajo rezultat osvajanja informacij prek učenja.

V okviru EOK je znanje opisano kot teoretično in/ali podatkovno. “Veščine” pomenijo sposobnost uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo nalog in reševanje problemov. Veščine delimo na kognitivne, ki vključujejo uporabo logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja ter praktične vključujoč ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov (Winterton in drugi 2005, 11–12).

Shema 3.5: Umestitev neformalnega izobraževanja glede na kvalifikatorje



Vir: Lastni prikaz na podlagi opredelitev EOK.

Veščine se pogosto delijo na akademske, splošne, tehnične in mehke. Slednje je po mnenju skupine, ki je sodelovala pri oblikovanju okvira evropskih kvalifikacij, najtežje definirati

primerne strategije za njegovo rešitev. Ta pristop je bil deležen kritik zaradi njegove omejitve na kognitivne vidike in zanemarjanje družbeno-prenosljivih subjektivnih perspektiv posameznika (Elbers, 1991) (Vse v Winterton, Delamare Le Deist, in Stringfellow 2005, 28).

(Bimrose in drugi 2007, 54) čeprav zaposlovalci pogosto poročajo,⁴⁹ da jih pogosto enako cenijo kot akademske in/ali tehnične veščine (Souto-Otero 2012, 251) in da nekateri mladi niso razvili potrebnih “mehkih veščin”, da bi se lahko učinkovito vključili na trg dela.

Mehke veščine (spretnosti)

Mehke veščine kot komplementaren pojem tako imenovanim trdim veščinam (osvojeno znanje kot rezultat formalnega izobrazbe) so izraz, ki se ga pogosto povezuje s čustveno inteligenco in osebnostnimi lastnostmi v odnosu do sposobnosti interakcije z okoljem in jih navadno ni mogoče osvojiti med formalnim pridobivanjem izobrazbe. Mehke veščine skupaj s pridobljenim formalnim znanjem pomembno vplivajo na aktivnosti in delovanje na delovnem mestu in širšem delovnem okolju.⁵⁰ Izraz “mehke veščine” se lahko nanaša na motivacijo ali pripravljenost in se pogosto povezuje s kombinacijo osebnih lastnosti in zmožnosti, ki povečujejo zaposljivost (Bimrose in Barnes 2007, 75).

Evropski mladinski forum⁵¹ (EYF) je mehke veščine definiral kot

različne od tistih, ki se razvijajo v okviru formalnega izobrazbe, ki vključujejo širok nabor sposobnosti, kot so urejanje medosebnih, timskih, organizacijskih in konfliktnih okoliščin, medkulturna zavest, vodenje, načrtovanje, organizacija, koordinacija in veščine pri reševanju praktičnih problemov, skupinsko delo, samozavest, disciplina in odgovornost (Manuel Souto-Otero idr. 2012, 18).

Strnemo lahko, da mehke veščine kot zbirka socialnih, komunikacijskih in upravljalnih sposobnosti omogočajo posameznikom učinkovito in profesionalno delovanje znotraj delovnega okolja, in kot najpomembnejše se izpostavljajo:

I) komunikacijske spretnosti (verbalne in neverbalne);

⁴⁹ To ugotovitev potrjujejo evropske raziskave v zadnjih letih (npr. Eurobarometer – Raziskava o podjetništvu v EU), ki kažejo, da se več kot polovica anketiranih strinja, da jim formalno (šolsko) izobrazbo ni dovolj pomagalo razviti podjetniških veščin (v Souto-Otero, 2012).

⁵⁰ Kadroviki radi izpostavljajo, da nam trde veščine omogočijo vstop na prvo fazo za kandidiranje na določeno delo, medtem ko je izbira pogosto odvisna prav od mehkih veščin, ki jih kandidat pokaže na razgovoru.

⁵¹ Evropski mladinski forum je evropska platforma nacionalnih mladinskih svetov in mednarodnih nevladnih mladinskih organizacij v Evropi, ki si prizadeva za pravice mladih v mednarodnih institucijah, kot so Evropska unija, Svet Evrope in Združeni narodi. Evropski mladinski forum deluje na področju mladinske politike in razvoja mladinskega dela, hkrati pa s sodelovanjem na globalni ravni povečuje participacijo svojih članov in spodbuja globalno soodvisnost. Pri svojem vsakdanjem delu predstavlja pogled in mnenje mladinskih organizacij na vseh pomembnih področjih politike ter spodbuja medsektorsko naravo mladinske politike do različnih institucionalnih akterjev. Od januarja 2014 je sestavljen iz 40 nacionalnih mladinskih svetov in 59 mednarodnih nevladnih mladinskih organizacij iz vse Evrope.

- II) medosebne spretnosti (timsko delo in pripravljenost na sodelovanje);
- III) sposobnost reševanja nepredvidljivih situacij in konfliktov;
- IV) čustveni količnik;
- V) spretnosti z upravljanjem časa (Pazhani in Priya 2012, 1899).

Opozoriti je treba tudi, da se lahko tudi pri visoko usposobljenih kadrih pojavijo velike razlike v veščinah (predvsem v mehkih veščinah), zato je njihovo razvijanje še toliko bolj pomembno, predvsem v smislu doseganja najboljših učnih izidov (CEDEFOP 2010, 56).

Kompetence (usposobljenost)

“Kompetenca pomeni dokazano zmožnost uporabljati znanja, spretnosti in osebne, socialne in/ali metodološke zmožnosti v delovnem ali študijskem okolju ter v strokovnem in osebnem razvoju”. V okviru evropskih kvalifikacij je kompetenca opredeljena glede na odgovornost in samostojnost, ki nudi možnost učinkovitega in kreativnega delovanja (Winterton in drugi 2005, 54; Bognar in drugi 2012, 37).

Evropska unija je poleg tega opredelila osem ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, ki jih posamezniki potrebujejo za osebni razvoj, aktivno državljanstvo in socialno vključenost ter zaposlitev (Ur. l. EU, 2006/962/ES; Bognar in drugi 2012, 37–42):

1. sporazumevanje v maternem jeziku;⁵²
2. sporazumevanje v tujih jezikih;⁵³
3. matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologij;⁵⁴
4. digitalna pismenost;⁵⁵

⁵² Je izhodiščno povezana z razvojem posameznikovih kognitivnih sposobnosti, ki se kažejo v: razumevanju in izražanju na pojmovni, miselni in čustveni ravni, interpretaciji dejstev in mnenj v pisni in ustni obliki. Vključuje ustvarjalno jezikovno medsebojno delovanje v različnih družbeno-kulturnih okoljih (izobraževanje v šoli, usposabljanje na delu, doma in pristočasne aktivnosti) in se kaže v pripravljenosti za dialog na konstruktivni in kritični ravni ter zavedanje ljudi po razumevanju pozitiven in družbeno odgovoren način.

⁵³ V osnovi kompetenca sporazumevanja v tujih jezikih vključuje poleg sposobnosti značilnih za sporazumevanje v maternem jeziku tudi sposobnosti medkulturnega razumevanja ter posameznikovega družbeno-kulturnega ozadja, okolja, potreb in/ali interesov, ki se kažejo v spoštovanju kulturnih specifičnosti.

⁵⁴ Se kaže v sposobnosti usvojitve in uporabe matematičnega oz. metodološkega znanja pri reševanju vsakodnevnih izzivov. Prva vključuje sposobnost logičnega in prostorskega razmišljanja ob uporabi različnih matematičnih formul, modelov, grafov itd., druga pa razumevanje sprememb, ki so nastale kot posledica človeških dejavnosti v odnosu do odgovornosti posameznega državljana. Kaže se v sposobnosti sprejetja določenih odločitev ali sklepov ob uporabe tehnoloških orodij, strojev in naprav dokazanih z znanstvenimi ugotovitvami. V povezavi s kompetencami v znanosti in tehnologiji se predvsem v zadnjem času tesno povezujejo vsebine povezane z znanstvenim in tehnološkim napredkom v odnosu do posameznika, skupnosti in globalnih vprašanj v smislu etičnosti, spoštovanja varnosti in trajnostnega razvoja...

5. učenje učenja;⁵⁶
6. socialne in državljanske kompetence;⁵⁷
7. samoiniciativnost in podjetnost⁵⁸ ter
8. kulturna zavest in izražanje⁵⁹ (obrazložitve v opombah 52–59 povzete iz Ur. l. EU, 2006/962/ES).

Ključne kompetence se štejejo za enako pomembne, saj vsaka od njih prispeva k uspešnemu življenju v družbi znanja. Številne kompetence se prekrivajo in povezujejo: vidiki, ki so bistvenega pomena za eno področje, bodo podpirali kompetence na drugem. Kompetenca na

⁵⁵ V ospredje je postavljena varna in kritična uporaba informacijskih tehnologij pri vsakodnevnem, delovnem kot tudi pri sporazumevanju v prostem času. Kot temeljna znanja uporabe informacijske tehnologije se kažejo v ustrezni uporabi računalniških tehnologij kot medija za delovanje v medmrežju ter iskanju, shranjevanju, zbiranju in izmenjavi informacij.

⁵⁶ Pri tej kompetenci je izpostavljena sposobnost učenja in vztrajanja pri le-tej, s tem da vsebuje sposobnost organizacije učenja, kar pomeni, da je potrebno učenje ustrezno časovno, organizacijsko in vsebinsko načrtovati. Sočasno kaže posameznikovo zavedanje o potrebi po učenju in učnem procesu, priložnostih, ki so na voljo ter njegovih zmožnostih pri premagovanju preprek za uspešno in učinkovito učenje. Slednje se kaže v zmožnosti pridobivanja, sprejemanja in obdelave novih znanj in veščin v povezavi z iskanjem uporabe le-teh v predhodno osvojenih znanjih in veščinah. Z učenjem učenja posamezniki nadgrajujejo osvojena znanja, veščine in izkušnje z namenom, da se jih lahko v različnih življenjskih, socialnih in organizacijskih okoljih. Pozitiven odnos vključuje motivacijo in zaupanje v lastno sposobnost uspešnega nadaljevanja učenja vse življenje. Reševanje problemov, odnos, podpira samo učenje in posameznikovo sposobnost premagovati ovire in spremembe. Želja po uporabi predhodnih izkušenj z učenjem in življenjskih izkušenj, zanimanje za iskanje priložnosti za učenje ter uporabo učenja v različnih življenjskih kontekstih so bistveni elementi pozitivnega odnosa.

⁵⁷ Se navezuje na “osebne, medosebne in medkulturne kompetence” posameznika, ki jih je sposoben z lastnim znanjem in izkušnjami učinkovito, ustvarjalno in konstruktivno participirati v vsakdanjem osebnem, družbenem in poklicnem življenju. Socialna kompetenca je povezana z razumevanjem kodeksov ravnanj in splošno sprejetimi načini delovanja v različnih družbenih okoljih in ima pomemben doprinos v razumevanju posameznikov do kulturne, ekonomske in družbene različnosti ter jim tako pomaga premagovati različne predsodke, ki se nanašajo bodisi na posameznike, skupine, oblike dela s krepitvijo nediskriminacije, multikulturalnosti, enakost spolov... Državljanke kompetence posameznike opolnomočijo z državljansko participacijo na podlagi družbenih in političnih temeljev po težnji k aktivni in demokratični udeležbi. Izhodišče je v poznavanju temelju demokracije, pravic in obveznosti, državljanstva z njim povezanih pravic, kot so navedeni v temeljnih evropskih in mednarodnih dokumentih in deklaracijah vključno s poznavanjem zgodovinskih temeljev in razumevanju sodobnih trendov na nacionalni, evropski in globalni ravni.

⁵⁸ Se navezuje na sposobnost posameznika, da ima vse potrebne dispozicije za uresničevanje njegovih zamisli in idej, ki se izražajo v posameznikovi ustvarjalnosti in inovativnosti na eni strani ter posledično razume sprejemanje tveganj ter dobro razume koncept načrtovanja in vodenja vseh aktivnosti za doseg ciljev.

⁵⁹ Opredeljena je kot “spoštovanje pomena kreativnega izražanja zamisli, izkušenj in čustev v različnih medijih, vključno z glasbo, upodabljalnimi umetnostmi, literaturo in vizualnimi umetnostmi”. Kompetenca je tesno povezana s poznavanjem in razumevanjem kulturne dediščine, sodobnih in tradicionalnih zvrsti različnih umetniških področij na lokalni, regionalni, nacionalni in evropski ravni z umestitvijo le-teh na v svetovni vrednostni pogled na eni strani ter sposobnost uživanja v različnih umetniških zvrsteh ter predstavitev. Sposobnost kulturnega izražanja je tesno povezana z razvojem ustvarjalnih spretnosti na različnih področjih človekovega kulturnega in umetniškega udejstvovanja.

področju temeljnih osnovnih znanj jezika, kompetenca branja, pisanja, računanja in na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) je bistvena podlaga za učenje, učenje učenja pa podpira vse učne dejavnosti.

Obstajajo številne teme, ki se uporabljajo v celotnem referenčnem okviru: kritično razmišljanje, ustvarjalnost, dajanje pobud, reševanje problemov, ocena tveganj, sprejemanje odločitev ter konstruktivno obvladovanje čustev so pomemben dejavnik pri vseh osmih ključnih kompetencah. Več teh kompetenc se nanaša na vidike “mehkih veščin”. Številne med njimi, kot so socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in socialna vključenost ter kulturno zavest in izražanje, so lahko tesno povezane z vrstami dejavnosti, ki jih pomaga razvijati društvena kultura.

Zaposljivost

Zaposljivost pojmuje kot relativno možnost za pridobitev in ohranitev različnih vrst zaposlitve. Zaposljivost je odvisna od izpolnjevanja zahtev za posamezno delo in tudi od relativnega posameznikovega položaja glede na druge v hierarhiji iskalcev zaposlitve.

Zaposljivost ima torej dve dimenziji: **a) zunanje pogoje** (trge dela) kot tudi **b) posameznikove lastnosti** (dimenzija posameznika). Brown in drugi (2004, 129) ju opredeljujejo kot “relativno zaposljivost” (povezano s spremenljivimi pogoji na trgu dela) in “absolutno zaposljivost” (povezano s posameznimi lastnostmi, kot so veščine in znanje), obe pa vplivata na to, koliko verjetno je, da bo posameznik dobil zaposlitev. Tudi na zelo različnih trgih dela veščine in kompetence izboljšujejo zaposljivost na ravni posameznika, kar pomeni, da ima absolutna dimenzija zaposljivosti svojo težo.

Treba pa se je zavedati, da so za visoko stopnjo zaposlenosti potrebni tudi ugodni pogoji glede relativne zaposljivosti. Visoka stopnja veščin in kompetenc med prebivalstvom je lahko dejavnik pri oblikovanju relativne zaposljivosti, saj lahko pritegne kapitalska vlaganja, ki lahko ustvarijo priložnosti za zaposlovanje; toda to je le en dejavnik od mnogih. Treba se je zavedati, da zaposlitev ni povezana zgolj z gospodarsko rastjo, konkurenčnostjo in posameznimi prihodki. Je tudi ključni mehanizem za socialno vključevanje. Lahko je pomemben dejavnik pri oblikovanju vprašanj glede odnosov, sodelovanja v družbi in družbene vključenosti. To še bolj drži, če je zaposlitev kakovostna.

Kot ugotavlja Atkinson, marginalna dela (kjer ni trajnosti, usposabljanja ali možnosti za napredovanje) najverjetneje niso rešitev, ki se veže na družbeno vključenost (Bimrose in Barnes 2007, 21). To je ključen vidik, ki ga je treba upoštevati pri položaju mladih, saj je ta skupina vedno bolj ujeta v krog negotovih zaposlitev. Boljša razvitost veščine predstavlja boljše možnosti za uspešno vključitev na trg dela, kot tudi lahko bistveno pripomore k družbeni vključenosti posameznikov in skupin ter povečuje gospodarsko konkurenčnost (Bimrose in Barnes 2007, 21), zato bom v zadnjem delu naloge podrobneje predstavila razvoj sistema izobraževanja v okviru Študijskega centra JSKD, ki stremi k oblikovanju takšnih programov neformalnih izobraževanj in usposabljanj.

Fleksibilno zaposlovanje

4.1 Uvod

V zadnjih treh desetletjih smo bili priča velikim družbenim, gospodarskim in političnim spremembam v svetu, predvsem v Evropi, še posebej v tako imenovanih tranzicijskih državah. Neoliberalni kapitalistični sistem svetovnih razsežnosti z neizmerno težnjo po povečanju blagovne menjave, neusmiljena konkurenca, izjemen razvoj informacijske tehnologije, boj za stabilno rast in širitev trga, večja globalizacija in gospodarska konkurenca so trendi, ki so preoblikovali socialne in gospodarske strukture v zahodnih družbah (Höfacker in König 2013, 617) tako v pozitivnem kot negativnem smislu. Ena izmed izrazito negativnih posledic je tudi vse večja strukturna brezposelnost⁶⁰ zaradi neustreznega vodenja politike trga dela. Brezposelnost, predvsem med mladimi, tako v Sloveniji kot tudi v ostalih državah članicah Evropske unije (z nekaj redkimi izjemami) predstavlja današnji družbi resen izziv. Eden izmed načinov znižanja brezposelnosti je primer prilagoditve z uvajanjem delovnih mest v bolj fleksibilnih oblikah, kot nadomestek za zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. EU se vse bolj osredotoča na reševanje velikih družbenih izzivov, ki jim je priča v obdobju tudi po svetovni ekonomski krizi 2007-10. Ukrepi se osredotočajo na izzivih temeljčem pristopu, ki spodbuja dejansko uporabo na novo pridobljenega znanja prek različnih oblik dela in zaposlovanja v iskanju večje konkurenčnosti na trgu storitev, dela in blaga. Vsaka država deluje v svoji družbeno ekonomski situaciji in kontekstu, zaradi česar tudi EU posega v upravljanje držav prek mehkih metod upravljanja, ki omogočajo, da vsaka članica razvije svoj pristop za doseganje sicer skupno določenih ciljev, a prilagojenih nacionalnim posebnostim in izzivom. Visoka fleksibilnost dela se vse bolj šteje za primerno obliko prilagajanja hitro spreminjajočim se razmeram, ki se kaže tudi v formalnih pravnih redih držav članic EU. Ob visokem deležu brezposelnosti postajajo fleksibilne oblike zaposlovanja ena izmed vse bolj če že ne uveljavljenih, pa vsaj vse bolj pomembnejših ukrepov.

⁶⁰ Brezposelnost, ne samo da posameznike izločuje iz delovnega okolja in ogroža njihovo socialno varnost, temveč jih prikrajša za pomemben del socialne interakcije, saj časovno gledano delovno aktivno prebivalstvo dobršen del svojega vsakdana preživi na delovnem mestu.

Slovenija se je že v Deklaraciji o usmeritvah za delovanje Republike Slovenije v institucijah Evropske unije v obdobju julij 2008 – december 2009⁶¹ zavezala, da se bo

zavzemala za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja kot bistvenega elementa vseživljenjskega učenja, ob tesnem povezovanju z drugimi segmenti, še posebej visokošolskim. Cilji na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja se tesno povezujejo s strategijami za razvoj in zaposlovanje (prožna varnost) in so bistveni sestavni del mladinskih politik (DeUDIEU0809, 2008).

Da bi EU omogočila izhod iz krize in krepila gospodarstvo in se tako pripravila na izzive naslednjega desetletja, je Evropska komisija začela s strategijo Evropa 2020. V njej je zamišljena med drugim tudi “vizija doseganja visoke ravni zaposlenosti” (Layard 2010, 534). Delo torej ostaja osrednja značilnost človekovega razvoja, delovanja, napredka in vanj vloženega truda. Delo je človekova temeljna, osrednja dejavnost za dobro počutje posameznikov v zahodnih družbah (Layard 2010, 534). Glede na to, da večina Evropejcev preživi približno četrtno svojega življenja na delovnem mestu, ni presenetljivo, da je razvila tudi vrsto pogledov glede vseh raznolikosti, ki so povezane z opravljenjem dela. Proces post-industrializacije je pripomogel k ekonomski varnosti ljudi ter večji intelektualni in družbeneni neodvisnosti, s tem pa do vzpona post-industrijske družbe, ki je v ospredje postavila posameznikovo avtonomijo in izražanje vrednot (Inglehart in Welzel 2005, 28). Delo je postalo vse bolj pomemben vir za dobro počutje ljudi (Kalleberg 2009, 7), delovno okolje pa priložnost posameznikov za osebni razvoj, dobro počutje in zadovoljstvo z lastnim življenjem.

Za prilagajanje dela glede na potrebe na trgu dela in na drugi strani glede na potrebe zaposlenega,⁶² so se kot rešitev tega problema uveljavili različni pojmi kot so: *fleksibilne oblike zaposlovanja, fleksibilnost trga dela*⁶³ v razmerju do *povečane socialne varnosti*. Gre za način dela, ki ustreza različnim potrebam (dodatno izobraževanje, usposabljanje, skrb za otroke ali bolne sorodnike, delo v nevladnih organizacijah, prostovoljstvo, oddaljenost od

⁶¹ Ur. l. RS, št. 77/08.

⁶² O pomenu fleksibilnosti je govoril Ansoff že leta 1965, in sicer v smislu da podjetja potrebujejo zunanjo in notranjo prilagajanje za soočanje z nepredvidljivostmi.

⁶³ Prve obsežnejše in poglobljene strokovne in znanstvene razprave o fleksibilnosti trga dela so se pojavile sedemdesetih, kot odgovor na svetovno gospodarske krizo, ki je nastala zaradi tako imenovanega prvega naftnega šoka (v treh mesecih od konca oktobra 1973 so se cene nafte zvišale za več kot 350, kar je bilo najvišje zvišanje cen nafte v dosedanji zgodovini).

delovnega mesta) zaposlenega po tem, da ima npr. fleksibilen začetek in konec dela, izmensko delo, delo od doma ali prek spleta.

Članice Unije so se na spremenjene razmere na področju trga dela odzvale različno intenzivno tako v vsebinskem kot časovnem smislu; pristojne institucije so težile k razvoju koncepta, ki bi povečal prožnost trga dela in hkrati ohranjal določeno stopnjo varnosti na trgu dela. Skandinavski državi Danska in Nizozemska sta prvi državi članici, ki sta postali dejavni na tem področju. Razvili sta koncept tako imenovane “*prožne varnosti*”, ki združuje in uravnava dva pomembna elementa: a) povečanje prožnosti trga dela in b) zagotavljanje socialne varnosti za zaposlene (Kajzer 2008, 55).

Izraz je skoval socialdemokratski predsednik Danske vlade Poul Nyrup Rasmussen v 1990ih letih prejšnjega stoletja;⁶⁴ EU je uradno vključila ta koncept v svojo evropsko strategijo zaposlovanja v letu 2007,⁶⁵ danes pa predstavlja prožna varnost ključno načelo ne le nordijskega, pač pa evropskega modela zaposlovanja.

Da bi se lahko bolj odzvali na potrebe zaposlenih, morajo ne le delodajalci, pač pa pred njimi predvsem javni uslužbenci, ki sodelujejo pri oblikovanju politike zaposlovanja, znova premisliti sisteme zaposlovanja in dela. Namen je v čim boljšem odzivanju na zahteve na strani delodajalcev kot tudi delojemalcev. Ne gre le za splošno skrb za zaposlene, ki so blizu praga revščine, pač pa za prilagoditvene oblike skupin, ki potrebuje spremembe; zaposlitvena politika mora biti oblikovana tako, da učinkovito naslavlja potrebe ranljivih skupin z zagotavljanjem prožnih oblik dela, ki ne le da prepoznavajo, da imajo zaposleni potrebe, ki zadevajo delo in družino, pač pa tudi to, da zgolj zaposlitev ne zagotavlja samozadostnosti zaposlenega. Treba bi bilo prepoznati probleme in “premisлити koncepte, prek katerih države zagotavljajo večšine za zaposlene, da bi lahko vzpostavili most med raziskavami zaposlitvenih politik in samim oblikovanjem politik” (Gatta in McCabe 2005, 2). Pred in med izvajanjem prožnih oblik dela je treba torej nenehno spremljati njihovo uresničevanje in odpravljati morebitna odstopanja, vsekakor pa se oblikuje tudi vse bolj jasna ideja, da tudi sistem izobraževanja ne more slediti potrebam delodajalcev in

⁶⁴ Henning Jørgensen, 2011 Danish “Flexicurity“ in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

⁶⁵ Sporočilo komisije Evropskemu Parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti: nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo. COM(2007) 359 konč., Bruselj, 27.6.2007.

delojemalcev v času po koncu študija. Potrebe dela se s časom spreminjajo, zato morajo zaposleni pridobivati nova znanja in veščine tudi izven študija. Vsakršno dodatno izobraževanje in usposabljanje na področju dela ohranja in povečuje zaposlitvene možnosti, hkrati pa nakazuje nove oblike. Trg dela postaja vse bolj fleksibilen, temu pa bolj ali manj uspešno sledijo tudi oblike dela in zaposlitve, ki se vse bolj oddaljujejo od in posledično spreminjajo oblike klasične zaposlitve. Izoblikoval se je kot rečeno koncept prožne varnosti (ang. *flexicurity*; sestavljena iz prožnosti in varnosti) kot model države blaginje s proaktivno politiko trga dela. Izraz prožnost dejansko zajema dva različna modela (Crouch 1999) na eni strani “numerično prožnost”, tj. idejo lažje zaposlitve in odpovedi pogodbe, kot tudi “funkcionalno prožnost”, ki je tesno povezana s pojmom “družbe znanja” ali “vseživljenjskega učenja”, pri čemer se delovna sila v Evropi pripravlja/prilagaja na spreminjajočo dobo zaposlitve, kjer bo le množica veščine (polivalentnost) lahko zagotovila zaposlitev.

4.2 Teoretični okvir fleksibilnosti trga dela

Navkljub dejstvu, da se pojem fleksibilnosti v odnosu do trga dela v strokovnem in znanstvenem polju preučevanja uporablja že več kot trideset let, ga je težko enopomensko definirati. Pojem je zelo različno razumljen in interpretiran, vsekakor pa je fleksibilnost trga dela danes v Evropi postala politično vprašanje *par excellence*. Splošna opredelitev fleksibilnosti trga dela se nanaša na sposobnost odzivanja in prilagajanja na spremembe. To ne prejudicira sredstev za doseg cilja, pač pa nakazuje le možnost uporabe različnih oblik fleksibilnosti (Meulders in Wilkin 1991, 23). Ena ključnih prioritete strategije fleksibilnosti trga dela je ustvarjanje takšnih novih delovnih mest, ki bodo ob večji prilagodljivosti delavcev z upoštevanjem zagotavljanja socialne varnosti ohranjala ustrezno donosnost na strani delodajalcev (Coyle 2005, 74). Fleksibilnost na področju trga dela je večrazsežnostni pojem, ki ga je moč opredeliti na več načinov. V širšem smislu oziroma na abstraktni ravni se nanaša na sposobnost odzivanja in prilagajanja na spremembe, v ožjem smislu pa je vezan na raven podjetja/organizacije (notranja fleksibilnost) in zunanje okolje (zunanja fleksibilnost) (Kajzer 2008, 55). V osemdesetih letih je Atkinson (1984, 31) v pojmovanje fleksibilizacije delovnega trga vpeljal štiri vrste strategij zaposlovanja in organizacijskih rešitev:

- a) numerična fleksibilnost;
- b) funkcionalna fleksibilnost;
- c) prilagodljivosti plač; in
- d) časovna prilagodljivost.

Kasneje Pissarides Atkinsovim mehanizmom (Lušina in Masten 2011, 11) doda še element “*sposobnosti delodajalcev za hitro spreminjanje ravni zaposlenosti*”. Iz definiranja prožnosti trga dela, kot mere do katere silnice na trgu dela določajo njegove rezultate sledi, da je popolnoma prilagodljiv trg dela tisti, kjer ni prisotnih nobenih finančnih, institucionalnih, jezikovnih, političnih in kulturnih ovir (ali katerihkoli drugih ovir). V tej zvezi vsak dejavnik, ki vstopi na trg dela, razen ponudbe in povpraševanja – ki sta determinirana z dobičkom, gospodarskimi subjekti in njihovimi preferencami glede uporabne vrednosti – potencialno vodi do togosti na trgu dela (Monastiriotis 2003, 3).

Kanjuo Mrčela in Ignjatović opredelita fleksibilnost trga dela v odnosu do zaposlovanja kot “proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti na področju formalnega in neformalnega dela” (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Fleksibilno zaposlovanje je bilo sicer vedno prisotno v oblikah dela na tak ali drugačen način. Zaposleni so morali biti vedno fleksibilni, da so se lahko spopadali z nepredvidljivimi okoliščinami, ki presenečajo na različne načine; dobri delodajalci so sčasoma postali sposobni za prilagajanje svojih delovnih metod oz. načinov dela. Stredwick in Ellis omenjata v zvezi s tem tri različne dejavnike, ki morajo biti prepoznani pri omogočanju nadaljnje fleksibilnosti: *zakonodaja, nepredvidljivost in narava dela* (Stredwick in Ellis 2005).

4.2.1 Zunanja fleksibilnost

Na makroekonomski ravni Kejzarjeva (2005, 3–4) obravnava zunanjo fleksibilnost na treh ravneh (glej shemo 4.1):

- I) številčna fleksibilnost,
- II) fleksibilnost stroškov dela, in
- III) mobilnost delovne sile in spremembe njenega obsega.

Numerična oz. *številčna fleksibilnost se na zunanji ravni kaže v stopnji prilagajanja zaposlenosti v smislu števila delavcev kot je npr. povečanje ali zmanjševanje zaposlovanja (odpuščanje), uporaba nestandardnih oblik zaposlitve (pogodba o zaposlitvi za določen čas ali s skrajšanim delovnim časom, agencijske zaposlitve, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela prek javnih del, selitve delovnih mest zunaj organizacije (outsourcing), sklepanje pogodb s podizvajalci...), na notranji ravni pa v prilagoditvi sistema dela poslovnim in organizacijskim potrebam. Najbolj izraziti primeri so spremembe delovnega časa, bodisi v*

podaljšanju ali skrajševanju, neenakomerna porazdelitev delovnega časa, delo prek polnega delovnega časa, nadurno in večizmensko delo, ipd.. Prilagajanje realnim oziroma stvarnim plačam, optimiziranje relativnih in drugih stroškov povezanih z delom glede na spremembe v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti se navezujejo na *fleksibilnost stroškov dela*. Kot zadnji element zunanje prožnosti – ki v zadnjem času še posebej pomembno vpliva na prilagodljivost – je *mobilnost delovne sile* in spremembe v njenem obsegu (npr. migracije kot pomemben faktor vpliva na delovanje evropskih trgov delovne sile in njenih sprememb) (Kejzar 2005, 3–4).

Kleinknecht in ostali (2014, 1210) navajajo, da zunanja številčna fleksibilnost povzroča visoko fluktuacijo zaposlenih, visok delež začasnih in agencijskih delavcev (outsourcing) ter prinaša nizke socialne koristi za brezposelne osebe.

Glede na navedeno ni malo heterodoksnih ekonomistov, ki niso naklonjeni tovrstni fleksibilizaciji, saj poleg zgoraj navedenih težav prinaša tudi nižje zaupanje med zaposlenimi in delodajalci in nižjo pripadnost delavca do podjetja oziroma delodajalca. Eden izmed pomembnejših ciljev zunanje številčne fleksibilnosti je enostaven in hiter postopek najemanja in odpuščanja delavcev (Porter in drugi 2008, 32), ki se kažejo v kratkoročnih pogodbenih razmerjih z začasnimi ali časovno omejenimi pogodbami o zaposlitvah.

V Severni Ameriki in Evropi razširjen porast nestandardnih oblik zaposlitev je ključni element “večje prilagodljivosti” podjetij okviru sodobnega kapitalizma. Te oblike zaposlitve zagotavljajo podjetjem numerično fleksibilnost. Ta oblika fleksibilnosti omogoča podjetjem hitro prilagoditi svoje delovne vložke v odgovor na spremembe v povpraševanju na trgu (Christopherson 2008, 1463).

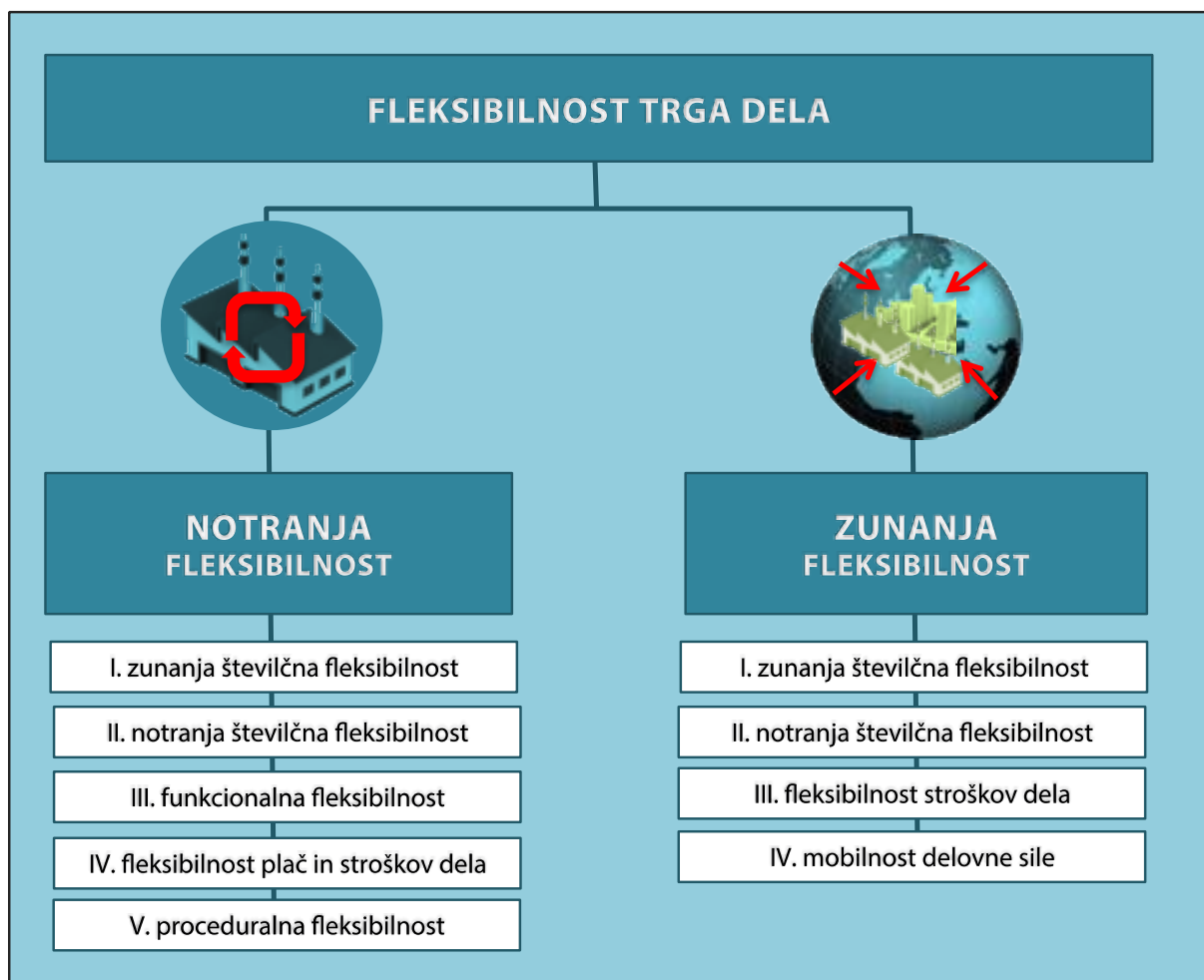
4.2.2 Notranja fleksibilnost

Medtem ko se zunanja fleksibilnost dela osredotoča na lažji pretok delovne sile na makroekonomskem nivoju, se notranja fleksibilnost⁶⁶ osredotoča na prerazporeditve in gibanje zaposlenih na mikroekonomski ravni oz. v organizaciji. Notranja prožnost dela torej spodbuja mobilnost, prilagodljivost in gibanja v organizaciji in sicer s premiki na horizontalni in vertikalni ravni (Porter in drugi 2008, 56).

⁶⁶ Ena od prvih oblik notranje prožnosti je bil uvedena v Nemčiji leta 1967. Zaradi velikih prometnih zastojev so delavcem možnost, da si individualno izberejo čas začetka in konca dela.

Notranja fleksibilnost je opredeljena na mikroekonomskem nivoju oz. na ravni organizacije kot (Rimmer in Zappala v Kejzar 2005, 3): I) zunanja številčna fleksibilnost, II) notranja številčna fleksibilnost, III) notranja funkcionalna fleksibilnost, IV) zunanja funkcionalna fleksibilnost, V) fleksibilnost plač in stroškov delat ter VI) proceduralna fleksibilnost.

Shema 4.1: Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva



Vir: Kajzer 2005, 12.

Zunanja številčna fleksibilnost (v okviru notranje fleksibilnosti) opredeljuje sposobnost organizacije za prilagoditev resursov dela glede na zunanje spremembe, ki se kažejo v obliki zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih, medtem ko *notranja številčna fleksibilnost* predstavlja sposobnost organizacije, da obstoječe notranje vire glede na obseg in časovno razporeditev dela prilagodi “brez” zmanjšanja ali povečanja delovne sile. To doseže s spremembo delovnega časa, časovnim obsegom delovne obveznosti, trajanjem odmorov in dopusta... V primeru, da se organizacija na spremenjene zunanje razmere (npr. zaradi povpraševanja ali tehnoloških sprememb) loti prilagoditve načina delovnega procesa in reorganizacije dela (npr. usposabljanje zaposlenih za različne delovne procese, manjše

razmejitve med delovnimi mesti ter širša vključenost zaposlenih) s prerazporeditvijo obstoječih delavcev, govorimo o *notranji funkcionalni fleksibilnosti*.⁶⁷ O *zunanji funkcionalni fleksibilnosti* govorimo, ko se del delovnega procesa, zaradi lastnih notranjih nezmožnosti prenese na zunanje delovne vire, npr. podizvajalce. *Fleksibilnost plač in stroškov dela* na ravni podjetja ali organizacije se kaže v prilagajanju nagrajevanja dela oziroma povezanosti plač z rezultati dela – poslovno in delovno uspešnostjo, *proceduralna fleksibilnost* pa je vezana na sprejetje ukrepov za spodbujanje in pospeševanja postopkov pogajanj in dogovarjanj glede pogojev zaposlitve (Kejzar 2005, 3–4; Kresal 2007, 37–38).

Fleksibilizacija spreminja dosedanje evropske prakse na trgu dela: podjetja in organizacije se manj pogosto poslužujejo standardnih možnosti zaposlovanja z “doživljenjsko” varnostjo delovnega mesta in jih nadomeščajo z bolj fleksibilnimi oblikami, ki bodo opredeljene v nadaljevanju.

4.3 Fleksibilne oblike zaposlovanja

Fleksibilne oblike zaposlovanja so nastale kot posledica uvedbe novih tehnologij v procesu dela (avtomatizacija, informatizacija, robotika) in kot delodajalčev odziv na standardne (tipične) oblike dela. Prožno organizacijo dela zahteva prilagodljivost in mobilno delovno silo. Fleksibilno zaposlovanje v ožjem in širšem pomenu vključuje številne oblike⁶⁸ nestandardnih in časovno omejenih zaposlitev, od katerih se najpogosteje omenjajo: zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu, delo zunaj poslovnih prostorov delodajalca, itd., vse pa naj bi nudile večje možnosti prilagajanja na hitro spreminjajoče se okoliščine v poslovnem in delovnem okolju.

Fleksibilne⁶⁹ oblike zaposlovanja – najpogostejše gre za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, s krajšim delovnim časom in agencijske zaposlitve – so postale realnost dinamičnega

⁶⁷ Dodatna osvojena znanja in veščina ponujajo možnosti za razvoj sposobnosti in kompetenc zaposlenega in s tem se poveča možnost, da bo delo postalo zanimivejše in nadaljevanje učenja povezana z motivacijo zaposlenih pri delu, predanost, zadovoljstvo pri delu.

⁶⁸ Fleksibilno delo se lahko nadalje deli na "netipične" in "zelo netipične" oblikah dela. Prva oblika je povezana z bolj pogostimi vrstami nestandardnega dela, kot je časovno omejeno delo, delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo prek agencij. Druga ali "zelo neznačilne" oblike dela pa se nanašajo na zelo kratke pogodbe za določen čas, krajši od šest mesecev, ki delajo s skrajšanim delovnim časom manj kot 10 ur na teden, pogodbe brez navedbe delovnega časa in dela na klic.

⁶⁹ Že raziskave v zgodnjih devetih v evropskih državah dokazujejo, da so fleksibilne oblike zaposlovanja zelo pogoste in niti ne tako nezaželjene. Tako, na primer je bilo v Nemčiji v tem času skoraj v enakem obsegu, število zaposlenih za nedoločen čas in določen čas. Pred kratkim je Evropska komisija

trga dela kot “zloglasna” alternativa zaposlitvam za nedoločen in polni delovni čas. Izvorni namen dinamične zaposlitve je v zasledovanju elementov fleksibilnosti, ki naj bi omogočala boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, samostojno kreiranje in prilagajanje delovnega časa tako v obsegu kot časovni dimenziji daljšanja oziroma krajšanja.

Ta izvorni namen je sčasoma postal na strani delavcev kontraproduktiven, takšna oblika dela pa nezaželjena. Po drugi strani pa je mogoče razumeti tudi delodajalce, ki v zaostrenih in nepredvidljivih gospodarskih razmerah čedalje bolj zavračajo klasične oblike delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kot eno in edino obliko zaposlitve. Iščejo različne načine, kako bi obšli standardne oblike delovnih razmerij in svoje poslovanje gradili, na za njih bolj sprejemljivih atipičnih zaposlitvah (Dobrin 1995, 171).

Fleksibilne oblike zaposlitve⁷⁰ ne pomenijo avtomatsko negotovosti, pomanjkanja socialnih ugodnosti in odmika od zakonskih pravic. Enako velja za grožnjo nizkih plač in visokega tveganja zaradi morebitnih poškodb pri delu ali bolezni. Pri fleksibilnem zaposlovanju sta najbolj izraziti dve značilnosti, ki se vežeta na a) sklepanje nestandardnih pogodb o zaposlitvi ter b) fleksibilni delovni čas, kar je natančneje opredeljeno v preglednici 4.1.

objavila poročilo o Fleksibilnem delovnem času in enakosti med spoloma, ki daje celovit pregled trenutnih praks v 27 držav članic EU in držav evropskega gospodarskega prostora (Islandija, Norveška, Lichtenstein in Švica), ki kaže, da je prilagodljiv delovni čas je bolj razširjena oblika v severni in zahodni Evropi, medtem ko je v novih državah članicah iz vzhodne Evrope zelo neobičajna, kjer še vedno povečini prevladujejo zaposlitve s pogodbami za nedoločen čas in zaposlitve za polni delovni čas s tradicionalnim 40-urnim tedenskim delovnim.

⁷⁰ Po podatkih OECD mnogi delavci izberejo fleksibilne oblike zaposlitve, ker to najbolj ustreza njihovim potrebam. Zato bi bilo potrebno na politični in zakonski ravni podpirati nove oblike dela, predvsem v smislu, da bi olajšali zaposlovanje več ljudi. Prilagodljivi pristopi k delu so pomembni z vidika ohranjanja zaposlitve v kriznih časih. OECD je ugotovila, da oblike dela s krajšim delovnim časom predstavljajo način za mobilizacijo skupin, ki sodijo v tradicionalno skupino ljudi z nizko udeležbo na trgu delovne sile, kot so npr. mame z majhnimi otroki, ljudje z zdravstvenimi težavami, invalidi in starejši. Brezposelni potrebujejo široko in prilagodljivo paleto možnosti, da bi v najkrajšem možnem času, četudi gre za krajše ali agencijske zaposlitve ponovno vstopijo na trg delovne sile, ker to prinaša več koristnih učinkov za družbo kot takšno in posameznike (se čutijo koristni...).

Preglednica 4.1: Prikaz fleksibilne oblik delovnega časa in nestandardnih pogodb o zaposlitvi

NESTANDARDNE POGODBE	
POGODBE ZA DOLOČEN ČAS	Pogodba za opravljanje določenega dela s točno določenim datumom zaključka.
POGODBE ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS	Delavci se pogodijo za krajši delovni čas v primerjavi s standardnimi delovnimi urami polnega delovnega časa.
POGODBE "NA POZIV"	Pogodba s strokovnjakom, ki pride na poziv, da opravi točno določeno delo.
ZAČASNA ZAPOSILITEV	Najmanjše osebja za opravljanje točno določenega dela v natančno določenem časovnem obdobju.
POGODBE ZA ŠOLSKO LETO	Delavec je vezan s stalno pogodbo, a lahko koristi plačan/neplačan dopust v točno določenem časovnem obdobju (npr. med šolskimi počitnicami).
DELO NA DOMU	Delavec določeno delo opravlja doma in ne v prostorih delodajalca.
DELO NA DALJAVO	Delo se prestavi z osnovnega mesta za delo na neko drugo mesto, a se opravlja s pomočjo moderne informacijske tehnologije.
FLEKSIBILNO UREJANJE DELOVNEGA ČASA	
NEREDNE DELOVNE URE	Delavec svobodno izbira delovni čas, ki ga ne veže na standardne ure, katere določi delodajalec.
ČASOVNO FLEKSIBILNO DELO	Delavci imajo različne ure pričetka in zaključka dela kot tudi odmorov, kar podjetju omogoča daljši delovni čas (daljše dnevno odprtje).
ZGOŠČENE URE/LETNO ŠTEVILO UR	Delavci lahko pokrijejo standardne delovne ure na teden v manj delovnih dneh.
KRAJŠI DELOVNI ČAS	Standardni polni delovni čas se razdeli med dva delavca, ki se med seboj pogodita o urah.
IZMENSKO DELO	Delo po delovni tabeli, katero je določil delodajalec, medtem ko je delovni čas za posamezno obdobje preračunan v celoti.
DELO V ŠOLSKEM LETU	Delavec ostane vezan s stalno pogodbo, a lahko koristi plačan/neplačan dopust med šolskimi počitnicami.

Vir: Prirejeno po FLEMCEE opredelitvi na: <http://www.flemcee.org>⁷¹.

Sklepali bi lahko, da se delodajalci bolj poslužujejo teh oblik zaradi povečanja produktivnosti kot pa doseganja boljšega ravnotežja med delom in družinskim življenjem.

⁷¹ <http://www.flemcee.org/index.php?MIW-gRSrIpSvI5KHQFOzglSfchOXMFanYhOzc-VOzgleDQNe3&page=1>

Novejše analize nakazujejo, da so spremembe v mnogih evropskih državah, med njimi tudi v Sloveniji, v zadnjem desetletju potekale v nasprotni smeri – vse manj delavcev ima perspektivo varne prožnosti dela, medtem ko je za večino, še posebej mlade, značilna vse večja prekarnost” (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 350).

Analiza empiričnih podatkov za Slovenijo je pokazala, da morajo tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo, sprejemati manj varne (še vedno tudi manj zaželeno) oblike zaposlovanja, ki tako postajajo področje uvajanja na trg delovne sile in pridobivanja izkušenj. Po drugi strani je v predstavljenem vzorcu povečanja prožnosti zelo verjetno skrita tudi diskriminacija starejših (neizobraženih, brezposelnih), ki tudi takšnih zaposlitev ne dobivajo več (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 375).

Zaradi spremenjenih gospodarskih in družbenih razmer ter s tem povezanimi težnjami delodajalcev po večji konkurenčnosti in liberalnejših pravnih oblikah zaposlovanja, so morali ustvarjalci politik zaradi vse večjih pritiskov slediti novim oblikam zaposlovanja v številnih državah. Fleksibilne oblike zaposlitve so lahko pomoč za najbolj ranljive skupine, predvsem za mlade na začetku kariere, dolgotrajnim brezposelnim in nizko-kvalificiranim delavcem, da poiščejo pomoč na trgu dela. Tovrstne oblike jim dajejo priložnost za pridobivanje delovnih izkušenj in novih znanj, spodbujajo zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižujejo brezposelnost na trgu dela. Fleksibilne oblike zaposlovanja omogočajo tudi gospodarstvu ohranitev in ustvarjanje novih delovnih mest, hkrati pa priložnost, da ostane prožno in konkurenčno. Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja so dobile večji poudarek v zadnjem desetletju, a so bile prisotne že pred tem v vseh pomembnejših mednarodnih dokumentih, katerim so zavezane nacionalne države kot članice različnih mednarodnih organizacij. V nadaljevanju bodo predstavljene najpomembnejše organizacije in njihovi dokumenti, ki so vplivali na nacionalno ureditev Republike Slovenije.

4.4 Vpliv institucij na oblikovanje pravnih podlag fleksibilizacije

4.4.1 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (MOD) je bila ustanovljena leta 1919; je osrednja organizacija OZN v zvezi z urejanjem vprašanj s področja dela in socialne varnosti na

univerzalni ravni. V okviru MOD so bile sprejete številne konvencije in priporočila, ki posegajo na najrazličnejša vprašanja s področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Dejavnost MOD je odigrala izredno pomembno, večkrat tudi pospešujočo vlogo pri urejanju teh vprašanj na nacionalni ravni. Gre za mednarodne standarde, ki naj jih države spoštujejo pri oblikovanju svojih nacionalnih pravnih ureditev. Med konvencijami MOD, ki se nanašajo na delovni čas in njegovo razporeditev ter fleksibilno zaposlovanje, je merodajen predvsem za konvencije, predvsem starejše, ki se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, na razporeditev delovnega časa, počitke in plačan letni dopust ter na varstvo posebnih kategorij delavcev in konvencije, praviloma novejšje, ki se nanašajo na nove oblike fleksibilnega organiziranja delovnega časa. MOD je leta 1964 sprejela (krovno) Konvencijo št. 122 o politiki zaposlovanja, ki spodbuja države k promociji polne in prosto izbrane zaposlitve, “da bi spodbudila gospodarsko rast in razvoj, dvignila življenjski standard, zadovoljila potrebe po delovni sili in rešila probleme nezaposlenosti in nezadostne zaposlenosti, zato oblikuje vsaka članica “aktivno politiko napredka vsestranske polne in prosto izbrane zaposlitve in jo izvaja kot osnovni namen” (Strban in drugi 2013: 50). Aktivna politika zaposlovanja posameznih držav naj jamči delo za vse, ki so na razpolago in ki ga iščejo; da bo to delo čim bolj donosno; da naj bo izbira zaposlitve prosta in da bo imel vsak delavec ne glede na raso, barvo kože, spol, veroizpoved, politično prepričanje, nacionalno in družbeno poreklo možnost pridobiti si potrebne “kvalifikacije in tako dobiti ustrezno zaposlitev ter pri svojem delu uporabljati kvalifikacije in talent” (Strban in drugi 2013: 50). Konvencijo je ratificirala večina evropskih držav, med njimi tudi Slovenija (leta 1992).

Med novejšimi konvencijami, ki se nanašajo na fleksibilno zaposlovanje so najpomembnejše Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994; Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje iz leta 1997; in Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu iz leta 1990. Konvencija o zasebnih zaposlovalskih agencijah iz leta 1997 (št. 181) zahteva od držav članic glede na nacionalno zakonodajo in prakso, da sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev ustrezne zaščite za delavce, zaposlene pri zasebnih agencijah za zaposlovanje v povezavi s svobodo združevanja in kolektivnimi pogajanjmi, minimalno plačo, delovnimi pogoji, socialnimi koristmi in dostopom do usposabljanja.

Določanje in ureditev delovnih razmerij je še vedno v središču razprav o fleksibilni prožnosti tudi v kasnejših letih; tako MOD v Priporočilu o delovnih razmerjih iz leta 2006

(št. 198) poziva države članice k sprejemu nacionalne politike varstva delavcev v delovnem razmerju. Priporočilo določa tudi smernice o pravilih za določitev obstoja delovnega razmerja, kot tudi za spremljanje in izvajanje teh razmerij.

4.4.2 Svet Evrope

Svet Evrope je mednarodna organizacija, ki jo sestavlja 47 držav iz evropske regije, ustanovljena 5. maja 1949 z Londonskim sporazumom. Članica Sveta Evrope postane vsaka evropska država pod pogojem, da sprejema načelo vladavine prava in jamči človekove pravice in temeljne svoboščine vsakomur, ki je pod njeno oblastjo. Eden od številnih uspehov Sveta Evrope je bil sprejem Evropske konvencije o človekovih pravicah v letu 1950, ki je služila kot temelj za ustanovitev Evropskega sodišča za človekove pravice. Slovenija je članica Sveta Evrope od leta 1993. Za obravnavano temo je vsekakor najpomembnejši dokument Evropska socialna listina, ki je bila v naš pravni red prenesena z Zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur. l. RS – MP, št. 7/99). Evropska socialna listina določa vrsto pravic delavcev,⁷² omogoča širšo razlago pravic zaposlenih v zvezi z Ustavo Republike Slovenije⁷³ in za razliko od ustave, ki govori (le) o svobodi dela,

⁷² Pravica do dela, pravica do pravičnih pogojev dela, pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev, pravica do pravičnega plačila, pravica do organiziranja, pravica do kolektivnega pogajanja, pravica otrok in mladostnikov do varstva, pravica zaposlenih žensk do porodniškega varstva, pravica do poklicnega usmerjanja, pravica do poklicnega usposabljanja, pravica do varstva zdravja, pravica do socialne varnosti, pravica do socialne in zdravstvene pomoči, pravica do storitev socialnovarstvenih služb, pravica invalidnih oseb do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti, pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva, pravica otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva, pravica do opravljanja pridobitne dejavnosti na ozemlju drugih pogodbenic, pravica zdomskih delavcev in njihovih družin do varstva in pomoči, pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, pravica do obveščanja in posvetovanja, pravica do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja ravica starejših oseb do socialnega varstva, pravica do varstva v primerih prenehanja zaposlitve, pravica delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca, pravica do dostojanstva pri delu, pravica delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja, pravica predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in ugodnosti, ki jim pripadajo, pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja, pravica do varstva pred revščino in socialno izključenostjo ter pravica do nastanitve.

⁷³ Ustava Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99) v 49. členu določa svobodo dela, po kateri vsak prosto izbira zaposlitev in mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Pravica do proste izbire zaposlitve je tako določena na ustavni ravni, vendar je 'predpogoj za njeno polno uresničevanje možnost pridobiti si ustrezno izobrazbo in kvalifikacijo ter možnost nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja kot pogoja za napredovanje ali zamenjavo zaposlitve' (Šturm in ostali, 2002, str. 507). Če posameznik nima na voljo dovolj velikih možnosti za zaposlitev oz. usposabljanje, ni daleč od znane krilatice, ki jo je zapisal Anatole France: '[r]evni morajo delati za to [premoženje]; v prisotnosti veličastne enakosti, zakon enako prepoveduje revnim in bogatim spat pod mostovi, prosjačiti na ulicah in krasti kruh'

določa pravico do dela, po kateri so se države pogodbenice med drugim zavezale, da “kot enega svojih glavnih ciljev sprejmejo doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, pri tem pa težijo k doseganju polne zaposlenosti ter zagotavljajo ali spodbujajo primerno poklicno usmerjanje, usposabljanje in rehabilitacijo. (Z)možnost osebnega in kariernega razvoja v življenjskem in delovnem okolju je tesno povezana z osnovno eksistenčno varnostjo in samoaktualizacijo posameznika s tem pa tudi s temeljno človekovo pravico do osebnega dostojanstva”.

4.4.3 Evropska Unija

Evropska komisija (2007) je opredelila prožno varnost kot celostno strategijo za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela. Po eni strani gre pri prožnosti za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb („prehodov”) v življenju posameznika: od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi. To ne pomeni, da je treba dati podjetjem več svobode pri zaposlovanju ali odpuščanju, kakor tudi ne pomeni, da so pogodbe za nedoločen čas zastarele. Gre za to, da se delavcem omogoči, da lažje najdejo boljše delovno mesto, da se spodbudi „mobilnost navzgor” in optimalni razvoj talentiranih ljudi. Prožnost pa obsega tudi prožno organizacijo dela, ki omogoča hiter in učinkovit odziv na nove potrebe ter veščine in znanja pri proizvodnji, in spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti. Pri varnosti pa gre po drugi strani za več kot zgolj za varnost, da posameznik ohrani svoje delovno mesto: gre za to, da se ljudem zagotovijo veščine in znanja, s katerimi bodo lahko napredovali na svoji poklicni poti, in da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. Gre tudi za ustrezna nadomestila v primeru brezposelnosti, s katerimi se olajša prehod. Nenazadnje pa zajema možnosti usposabljanja za vse delavce, zlasti za nizkokvalificirane in starejše delavce.

Elementi prožne varnosti – politike prožne varnosti se lahko oblikujejo in izvajajo v okviru štirih elementov, tj. iz prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev (s stališča delodajalcev in

(2013, str. 35). To je spoznalo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije, ki je med drugim v svoji odločbi št. Up-183/97 z dne 10. 7. 1997 v 22 tč. jasno zapisalo, da “[u]stavni pravici do svobode dela in proste izbire zaposlitve sicer sami po sebi morda ne zagotavljata tudi pravice do dejanskega opravljanja dela na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil delovno razmerje oziroma na katerega je razporejen ali imenovan. Gotovo namen zagotavljanja teh pravic ni le golo preživetje, pač pa - v skladu z določbami mednarodnih sporazumov s tega področja - zagotavljanje pravičnega zaslužka z delom in s tem omogočanje človeka vrednega življenja. To vključuje tudi pravico do opravljanja izbranega poklica, do izobraževanja in izpopolnjevanja v tem poklicu in možnost napredovanja pri delu’.

zaposlenih, “vključenih” in “izključenih” delavcev) v okviru sodobnega delovnega prava, kolektivnih pogodb in organizacije dela; iz celostnih strategij vseživljenjskega učenja, da se delavcem zagotovi stalna prilagodljivost in zaposljivost, zlasti najbolj ranljivim; iz učinkovitih aktivnih politik trga dela, ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novim zaposlitvam; in iz sodobnih sistemov socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela. To vključuje širok izbor prejemkov socialnega varstva (nadomestila za brezposelnost, pokojnine in zdravstveno varstvo), ki ljudem pomagajo pri usklajevanju delovnih ter zasebnih in družinskih obveznosti, kot je otroško varstvo. Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja, št. 2007/2023 (INI), je predlagala sveženj načel prožne varnosti, ki temeljijo na ustvarjanju kakovostnih zaposlitev in krepitvi vrednot evropskega socialnega modela in bi morala vključevati:

- ukrepe za prilagodljive in zanesljive pogodbene ureditve ter ukrepe proti izkoriščevalskim delovnim praksam, zlasti pri nekaterih atipičnih pogodbah;
- premagovanje segmentacije trga dela s spodbujanjem varnosti zaposlitve in izboljšanjem varnosti delovnega mesta; vsi delavci morajo imeti zagotovljene temeljne pravice ne glede na njihov zaposlitveni status;
- uskladitev poklicnega in družinskega ali zasebnega življenja ter spodbujanje dostojnega dela;
- partnerstvo med vlado (na lokalni, regionalni in nacionalni ravni), socialnimi partnerji in civilno družbo pri soočanju s spremembami;
- enakost med spoloma in spodbujanje enakih možnosti za vse;
- načrtovanje in izvajanje nacionalnih smernic ob tesnem posvetovanju s socialnimi partnerji v skladu z nacionalnimi običaji in prakso;
- povečanje prilagodljivosti podjetij in delavcev z okrepitvijo varnosti med prehodnim obdobjem;
- potrebo po usposobljeni in prilagodljivi delovni sili, pri čemer bi se za spodbujanje zaposljivosti aktivna politika trga dela dopolnjevala z vlaganji v vseživljenjsko učenje;
- makroekonomski okvir uravnotežene in trajnostne rasti ter novih in boljših delovnih mest (Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja, št. 2007/2023 (INI)),

Evropski parlament je v istem dokumentu prav tako menil, da morajo institucije Unije in države članice obravnavati skupna načela o prožni varnosti kot horizontalno vprašanje in jih

izvajati v okviru lizbonske strategije; pozval je k reviziji smernic zaposlovanja, v katere naj se vključijo načela prožne varnosti, in k vključitvi posebnega poglavja o kakovosti in pomembnosti socialnega dialoga v letno skupno poročilo o zaposlovanju; pozval je Komisijo in države članice, naj Parlament, nacionalne parlamente in socialne partnerje bolj vključijo v izvajanje in nadzor odprte metode sodelovanja, evropske strategije zaposlovanja in smernice zaposlovanja, da bi dosegli kar največjo učinkovitost teh politik; opozoril je tudi na dejstvo, da so ukrepi iz smernic zaposlovanja, vključno s prožno varnostjo, upravičeni do podpore Evropskega socialnega sklada. Z Lizbonsko strategijo so se voditelji vlad držav članic EU na vrhu Evropskega sveta v Lizboni leta 2000 dogovorili o novem strateškem cilju EU, tj. do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. “Veliko pozornosti je takratno slovensko predsedstvo namenilo krepitvi socialne razsežnosti Lizbonske strategije. Sprejeta je bila zaveza o postopnemu izvajanju dogovorjenih skupnih načel o prožni varnosti kot enega ustreznih pristopov k soočanju z izzivi 21. stoletja, med drugim demografskimi spremembami, pospešenim tehnološkim napredkom in procesom globalizacije”.⁷⁴ Evropa 2020 je ambiciozna in celovita strategija za izhod držav članic iz gospodarske krize, zagotovitev makroekonomske stabilnosti ter izvedbo daljnosežnih strukturnih reform. Bistveni del te strategije je uvedba strukturnih reform za srednje- in dolgoročno obdobje, ki se osredotočajo na spodbujanje vzdržnosti javnih financ, izboljšanje potenciala rasti in uresničevanje petih glavnih ciljev do leta 2020. Strategija opredeljuje pametno, trajnostno in vključujočo rast kot tri prednostne vidike rasti za Evropo. Na ravni EU je glede fleksibilnih oblik zaposlovanja pomembnih vrsta direktiv, s katerimi mora biti usklajena tudi slovenska delovna zakonodaja. Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (angl. *European Union Charter of Fundamental Rights*) iz leta 2009 navaja temeljne pravice, ki jih morajo pri izvajanju zakonodaje spoštovati države članice. Gre za pravno zavezujoč instrument,⁷⁵ ki v drugem delu listine potrdi tudi pravico do svobode izbire poklica in pravico do dela (15. člen). Za obravnavano temo so najrelevantnejše pravice iz četrtega poglavja, ki se nanaša na solidarnost. Tako v 27. členu določa pravico delavcev do obveščeniosti in posvetovanja v podjetju, v 28. členu pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov, v 29. členu pravico dostopa do služb za posredovanje zaposlitev, člen 30 določa varstvo v primeru neupravičene odpustitve, člen 31 se dotika poštenih in pravičnih delovnih pogojev, člen 32 prepovedi dela otrok in varstvo

⁷⁴ <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/strategija-evropa-2020/lizbonska-strategija/>

⁷⁵ Prvi odstavek 6. člena Pogodbe o Evropski uniji določa, da ‘Unija priznava pravice, svoboščine in načela iz Listine Evropske unije o temeljnih pravicah [...], ki ima enako pravno veljavnost kot Pogodbi’. Listina je sestavni del primarne zakonodaje EU in s tem nudi tudi vir za veljavnost sekundarne zakonodaje EU in nacionalnih ukrepov.

mladih pri delu, člen 33 družinsko in poklicno življenje, člen 34 socialno varnost in socialno pomoč. Listina zagotavlja varstvo pravic delavcev, vključno z njihovo pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ter poštenih in pravičnih delovnih pogojev.

4.4.4 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije (URS)⁷⁶ je bila sprejeta in velja od leta 1991. URS je najvišji pravni akt naše države, ki določa temelje državne oblasti in položaja posameznikov v Republiki Sloveniji. Izhaja iz demokratičnega političnega sistema s parlamentarno obliko državne oblasti ter pravno in socialno državo, ki temelji na spoštovanju človekovega dostojanstva oz. človekovih pravic. Ustava predstavlja zbir najpomembnejših vrednot vsakega naroda, v izpolnjevanju katerih naj živi in deluje vsaka pravna oseba javnega in zasebnega prava, kakor tudi vsaka skupina in posameznik. Tako ne gre le za zapis obveznih pravnih norm, pač pa tudi za vrednostni nabož, ki pride do izraza pri interpretaciji posameznih členov ustave v povezavi z ravnanji posameznikov in organizacij. URS se neposredno ali posredno dotika delovnopравnih vprašanj na več mestih; že v 2. členu tako določa, da je Slovenija pravna in socialna država. Ob prvem delu, ki temelji na jasnosti in določnosti predpisov, načelu sorazmernosti, zaupanju v pravo oz. načelu upravičenih pričakovanj, se drugi del, tj. socialna država nanaša na omogočanje pogojev za preživetje in ohranitev dostojanstva prek zaveze zakonodajalca k sprejemanju predpisov, ki bodo zagotavljali socialno varnost posameznika.

V poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah v 14. členu Ustava določa pravico do enakosti pred zakonom: “vsakomur so zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino”. Delodajalec mora zaposlene obravnavati na enak način (kar zajema tudi različno obravnavanje glede na stopnjo različnosti), pri čemer je prepovedana kakršna koli diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin (upravičeno razlikovanje glede na spol, starost, itd. lahko temelji na specifikah posameznih delovnih mest). V 22. členu URS določa pravico do enakega varstva pravic, v 23. členu pa pravico do sodnega varstva. Omenjena člena zagotavljata možnost ne le pravnega varstva (ki je konkretnije določena v 25. členu), pač pa predvsem način enake obravnave – v primeru delovnih razmerij – zaposlenih, ki so v odnosu do delodajalcev navadno v podrejenem položaju. URS v

⁷⁶ Ustava Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99).

povezavi s socialno državo in pravicami iz delovnega razmerja določa tudi pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen), varstvo človekove telesne in duševne celovitosti, zasebnosti in osebnostnih pravic (35. člen). Še posebej sta relevantni določbi 49. in 50. člena URS. Prva določa načelo svobode dela, druga načelo socialne varnosti. Svoboda dela pomeni, da lahko “vsakdo prosto izbira svojo zaposlitev, da je vsakomur pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto in da je prisilno delo prepovedano” (49. člen). Vsaka človekova pravica ni le določba, ki bi bila zapisana na ravni ustave, pač pa ji sledijo nujno taki ukrepi, da bo ta in katerakoli druga pravica tudi učinkovita, tj. dejansko uresničljiva, da bodo za to ustvarjeni organi, postopki in pravna sredstva, ki bodo na voljo v primeru kršitev. Tako pravica do svobode dela zahteva, da država zagotovi uveljavljanje te pravice z ustvarjanjem delovnih mest, vzpostavitvijo sistema zaposlovanja ter organov, ki bodo ugotavljali kršitve na delovnih mestih. V 50. členu URS je določena pravica do socialne varnosti, po kateri imajo “državljeni pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje”.⁷⁷ V poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih URS v 66. členu določa, da “država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo”. Varstvo dela se zagotavlja s predpisi s področja delovnega in socialnega prava. K takemu ravnanju zavezujejo državo že mednarodni akti. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v 6. členu določa pravico do dela kot pravico do možnosti zaslužka s svobodno izbranim ali sprejetim delom, ki je ustrezno varovana. Med ukrepe za uresničevanje pravice do dela šteje tehnično in poklicno usmerjanje in izobraževanje ter programi, politika in metode za doseganje stalnega ekonomskega, socialnega in kulturnega razvoja ter polne in produktivne zaposlenosti.⁷⁸ V 72. členu URS določa, da ima vsakdo

⁷⁷ Zaradi zagotavljanja socialne varnosti država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje. Ustava torej ne določa vsebine pravice do socialne varnosti niti ne zagotavlja točno določenih socialnih pravic. Iz ustavne določbe izhaja le obveznost države, da ustvari pogoje in možnosti za uresničevanje socialne varnosti. Posebne človekove pravice na področju socialne varnosti (socialne pravice) se zato uresničujejo na podlagi zakonov, ki določijo krog upravičencev, vrsto in obseg upravičenj, pogoje za pridobitev in način uresničevanja pravic. Zgolj dejstvo, da pobudnika ne izpolnjujeta pogojev za pridobitev ene izmed pravic, ki so namenjene zagotavljanju socialnega varstva, še ne pomeni, da je kršena njuna ustavna pravica do socialne varnosti. Sklep Ustavnega sodišča Republike Slovenije, št. U-I-338/96 z dne 9. 12. 1999.

⁷⁸ Tudi že omenjena Konvencija MOD št. 122 o politiki zaposlovanja nalaga državi ‘aktivno politiko napredka vsestranske polne in prosto izbrane zaposlitve in jo izvaja kot osnovni namen. Ta politika bi morala stremeti a) da bo dela za vse, ki so na razpolago in iščejo delo; b) da bo to delo po možnosti čimbolj donosno; c) da bo izbira zaposlitve prosta in da bo imel vsak delavec, ne glede na raso, barvo kože, spol, veroizpoved, nacionalno in družbeno poreklo, možnost pridobiti si potrebne kvalifikacije in tako dobiti ustrezno zaposlitev ter pri svojem delu uporabljati svoje kvalifikacije in talent. Taka politika bi

pravico do zdravega življenjskega okolja, kar vključuje tudi delovno okolje, saj država z zakoni določa pogoje in načine za opravljanje gospodarskih in drugih dejavnosti. Z vidika delodajalcev je pomemben tudi 74. člen, ki določa pravico do podjetništva oziroma pravico do svobodne gospodarske pobude, ki pa se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo, kar pomeni tudi ne v nasprotju z interesi zaposlenih. Z vidika delovnih razmerij so pomembni tudi 75. člen (pravica delavcev do soodločanja), 76. člen (pravica do sindikalne svobode), in 77. člen (pravica delavcev do stavke).

4.4.5 Zakoni s področja delovnega prava

Najpomembnejši zakoni s področja delovnega prava, ki se navezujejo na delovno prožnost so Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),⁷⁹ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD),⁸⁰ Zakon o minimalni plači (ZminP),⁸¹ Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin),⁸² Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP),⁸³ Zakon o stavki (ZStk),⁸⁴ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU),⁸⁵ Zakon o inšpekciji dela (ZID-1),⁸⁶ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1),⁸⁷ Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)⁸⁸ ter vrsta drugih zakonskih in podzakonskih aktov, ki se nanašajo na obravnavano temo.

Zakon o delovnih razmerjih je temeljni zakon, ki *“ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem”* (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 42). Individualna delovna razmerja kot tudi pravila kolektivnega dogovarjanja je urejal v Sloveniji že Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93), ki je bil v osnovnem besedilu sprejet še pred osamosvojitvijo Slovenije ob upoštevanju zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90). Kot posledica osamosvojitve se je na novih ustavnih podlagah

moralo upoštevati stopnjo in raven ekonomskega razvoja ter druge ekonomsko-družbene cilje, izvaja pa naj se po metodah, ki so prilagojene nacionalnim razmeram in običajem’ (1. člen).

⁷⁹ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT).

⁸⁰ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).

⁸¹ Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15).

⁸² Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).

⁸³ Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit).

⁸⁴ Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91).

⁸⁵ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

⁸⁶ Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14).

⁸⁷ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US in 43/12 – odl. US).

⁸⁸ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT).

uveljavil nov sistem organiziranosti delovanja države, njenih organov in lokalnih skupnosti ter javnega sektorja, pri čemer je z vidika delovnih razmerij predvsem pomembna jasna opredelitev statusa nosilcev funkcij oz zaposlenih v teh službah. Vključitev Slovenije kot samostojne države v Mednarodno organizacijo dela, Svet Evrope, prizadevanja za članstvo v EU, so bili procesi, ki so zahtevali harmonizacijo naših predpisov z mednarodnimi dokumenti in standardi, kar velja tudi za področje individualnih delovnih razmerij. Vstopanje Slovenije na evropski trg dela in kapitala, opravljanje začasnega dela naših delavcev v tujini, opravljanje stalnega ali začasnega dela v Sloveniji za tuje pravne osebe, so zahtevali realizacijo pravil mednarodnega zasebnega prava v zaposlitvenih razmerjih, proučitev potreb po nadomestitvi določenih pravil, ki jih je urejal še jugoslovanski zakon o varstvu državljanov na začasnem delu v tujini oz. po njegovi razveljavitvi, ter ustrezno upoštevanje dokumentov EU, ki se na to problematiko nanašajo. Gospodarska reforma in prehod na tržno gospodarstvo, svobodna podjetniška iniciativa, lastninska reforma - privatizacija družbenega premoženja, nove statusne oblike zasebnega sektorja na področju gospodarstva in negospodarstva so bili najpomembnejši procesi, ki so narekovali vzpostavitev jasnih dvostranskih odnosov med delom in kapitalom, med delavcem(i) in delodajalcem(i) v individualnem kot tudi v kolektivnih razmerjih. Ostanki asociativne narave delovnih razmerij in asociativne naravnosti posameznih institutov delovnega prava, so povzročali izvedbene težave v praksi novih organizacijskih oblik gospodarskih subjektov, ter neupoštevanje zakonskih določb s strani delodajalcev. Vsi ti razlogi, ki so bili navedeni v predlogu Zakona o delovnih razmerjih,⁸⁹ so privedli do sprejema Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07).

Razlogi⁹⁰ za sprejem novega zakona o delovnih razmerjih v letu 2013 so bili naslednji: “na podlagi “*indeksa varovanja zaposlitev*”, ki so ga razvili strokovnjaki OECD za primerjave ureditev trga dela v nacionalnih ureditvah in razvrščanje držav po merilu vpliva varovanja zaposlitve na raven zaposlenosti se ugotavlja, da Slovenija spada med države z manj fleksibilno delovno zakonodajo, saj se z vrednostjo indeksa 2,76 uvršča na 16. mesto med 21 članicami EU, ki so tudi članice OECD” (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 2). Nadalje je bilo v oceni stanja in razlogih za sprejem novega zakona ugotovljeno dejstvo, da ima večji del evropskih držav precej bolj fleksibilne ureditve na področju dela kot Slovenija. V Sloveniji so bili kot najbolj rigidno v smeri fleksibilizacije izpostavljeni:

“(i) *postopki pri odpuščanju,*

⁸⁹ Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, št. 50/97 z dne 24.10.1997.

⁹⁰ Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije (brez številke) z dne 19.10.2012.

(ii) možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu in
(iii) opredelitve neupravičenega odpusta” (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 2).

V taistem vladnem gradivu so tudi izpostavili še primerjave z ostalimi evropskimi državami glede možnosti vrnitve na delovno mesto v primeru neupravičene odpustitve ter odpovednih rokov in odpravnin. Glede na odpovedne roke, odpravnine in neupravičene odpustitve je Slovenija popolnoma primerljiva z ostalimi evropskimi državami, med tem ko nekoliko *“odstopa z višjimi odpravninami za zaposlene z daljšo delovno dobo”* (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 2-3). Posledica togosti fleksibilnih delovno-pravnih ureditev zaposlitev za nedoločen čas pravzaprav v večji meri vpliva tudi na dejstvo, da se delodajalci v večji meri poslužujejo zaposlitev za določen čas in začasnih zaposlitve, predvsem med mladimi in iskalci prve zaposlitve. *“V zvezi s tem se kot posebej izpostavljeno kaže predvsem nujnost ustrežnejše ureditve postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi ter možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu”* (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 3). Gospodarska kriza pa je opozorila tudi na pomanjkljivosti delovne zakonodaje na področju varstva pravic delavcev, učinkovitega sistema uveljavljanja pravic delavcev ter inšpekcijskega nadzora in preprečevanja zlorab. Glede na navedene ocene, ki zahtevajo nujno izvedbo strukturnih reform na trgu dela in ki se nanašajo na predpise o urejanju trga dela, davčne prepise ter, predpise s področja socialnih zavarovanj je potrebno v tem kontekstu izvesti tudi prenovo delovnopravne ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih. Spremembe bodo potekale v smeri dograjevanja varne prožnosti z ustrežnejšim zagotavljanjem varstva pravic delavcev, nižjih administrativnih, časovnih in stroškovnih obremenitev podjetij, učinkovitejšega izvajanja nadzora nad kršitvami in sodnega varstva, uskladitve in konsistentnosti z domačimi in mednarodnimi predpisi, v okviru celovite reforme trga dela pa bodo prispevale predvsem k zmanjšanju segmentacije na trgu dela”. S tem namenom je bil sprejet nov in sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).⁹¹ Cilji sprejema ZDR-1 je bil med drugim⁹² tudi “v

⁹¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT.

⁹² Ostali cilji so bili še v:

spremembi opredelitve starejšega delavca v zvezi z varstvom pred odpovedjo in prilagoditev delovne zakonodaje trendu staranja prebivalstva in potrebam dolgožive družbe;

delovna zakonodaja naj določa minimalne pravice in standarde, ki se jim delavci ne morejo odpovedati in so jih dolžni upoštevati vsi delodajalci;

druge in večje pravice pa prepustiti socialnim partnerjem, da jih določijo v kolektivnih pogodbah;

vklučitev sprememb v nacionalno zakonodajo na podlagi zahtev mednarodnih norm in prava;

poenostavitev postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi, disciplinskih postopkov ter obveščanja delavcev;

zmanjšanju dualizma oz. segmentacije na trgu dela (posledica razlik v položaju delavcev, zaposlenih za določen čas in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas) in v dograjevanju načela prožne varnosti ("flexicurity"): od pravice do delovnega mesta k pravici do dela, olajšanje prehodov med delovnimi mesti oziroma deli pri delodajalcu, preureditev dela za določen čas in dela preko agencij, poenostavitev, skrajšanje in večja učinkovitost postopkov sklepanja in prenehanja delovnih razmerij" (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 4).

Določene specifičnosti delovnih razmerij predvsem v dejavnostih t.i. javnega sektorja, so urejene v posebnih zakonih. Te posebnosti so urejene predvsem na področjih oz. v dejavnostih t.i. javnega "negospodarskega" sektorja (državna uprava, šolstvo, zdravstvo, kultura, raziskovalna dejavnost...), pa tudi v nekaterih gospodarskih dejavnostih (promet, kmetijstvo, gradbeništvo, trgovina...), pri čemer vse izhajajo iz temeljnih institutov, ki jih določa ZDR-1. V nadaljevanju si bomo zato ogledali temeljne institute, ki jih lahko uvrstimo v okvir fleksibilnih oblik zaposlovanja.

4.5 Temeljni instituti fleksibilnega zaposlovanja

4.5.1 Zaposlitev za določen čas

Zaposlitev za določen čas je v osnovi vezana na dva pomembna elementa: delovna aktivnost je natančno opredeljena do določenega časovnega termina oz. se neposredno zavezuje na dokončanje nekega dela ali nastanka določenega dogodka. To sta tudi ključni razliki, ki to obliko zaposlitve razmejuje od zaposlitve za nedoločen čas. Ta oblika zaposlitve je primerna za sezonske delovne aktivnosti, razvojne in časovno omejene projekte, začasna povečanja obsega dela, zamenjave dalj trajajočih odsotnosti delavcev in drugih dejavnosti, ki po svoji naravi trajajo določen čas. V okviru delovnega razmerja za določen čas imajo skladno z načelom enakega obravnavanja delavci imajo enake pravice in obveznosti kot delavci za nedoločen čas. Razlika je v tem, da je pogodbeno zaposlitev časovno omejena in ne sme biti daljša od dveh let. Obveznosti delodajalca do zaposlenega so popolnoma enake kot za ostale delavce.

ureditev pravic delavcev v primerih prenosa podjetja ali dela podjetja na delodajalca prevzemnika z namenom omejitve zlorab oziroma izigravanja instituta spremembe (Predlog ZDR-1, prva obravnava [2010-2611-0064], 4-5).

“Pogodba o zaposlitvi za določen čas je atipična oblika delovnega razmerja, ki se razlikuje od tipične po tem, da je trajanje delovnega razmerja časovno omejeno in da preneha avtomatično s potekom tako določenega časa” (Klampfer 2005, 1621).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas, kot posebna oblika pogodbe o zaposlitvi je urejena tudi na ravni Evropske unije. Evropski Svet je (tako Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP) v

svojih sklepih z zasedanja v Essnu poudaril potrebo po sprejetju ukrepov, ki bi povečali zaposlitveno intenzivnost rasti, zlasti s prožnejšo organizacijo dela na način, ki izpolnjuje želje delavcev in zahteve konkurence. Resolucija Sveta z dne 9. februarja 1999 o Smernicah za zaposlovanje iz leta 1999 poziva socialne partnerje na vseh ustreznih ravneh, naj s pogajanjem dosežejo sporazume za posodabljanje organizacije dela, vključno s prožnimi oblikami dela, da bi postala podjetja produktivna in konkurenčna ter da bi dosegli potrebno ravnotežje med prožnostjo in varnostjo (Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, 5. člen).

Direktiva nadalje določa

splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce (Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, Preambula - 370).

Zato so želele podpisnice

skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice so izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas” (Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o

okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, 14. člen).

Konceptu prožne varnosti so sledili tudi pripravljavci okvirnega sporazuma.

Iz preambule omenjene direktive namreč izhaja, da želijo socialni partnerji z določitvijo splošnih in minimalnih zahtev v zvezi z delom za določen čas, vzpostaviti ravnovesje med fleksibilnostjo na eni strani ter varnostjo delavcev na drugi. Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so označili kot splošno in tipično obliko delovnega razmerja, ki prispeva h kakovosti življenja delavcev, vendar pa ob tem dodali, da pogodbe za določen čas kot izjeme v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev in tudi delavcev (Strban 2014, 13).

Glavni razlog za podrobnejšo ureditev tega področja je bilo dejstvo, da se Evropska unija že od konca osemdesetih let naprej sooča z naraščanjem deleža te oblike dela, ki se šteje za atipično in delavcu neugodno, kar je vodilo do nastanka dvotirnosti ter posledično segmentacije na trgu dela (Kopinč 2014, 17). Različni pravni sistemi držav članic so k reševanju te nastajajoče težave pristopili na različne načine. Nekatere države članice so širjenje fleksibilnih oblik dela omejile, tako da so določile največje število dovoljenih obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, medtem ko druge pojava višanja deleža atipičnih oblik dela sploh niso zaznale kot problema in ga zato tudi niso poskušale omejiti, saj so delavce zaposlene za določen čas videle kot dober vir zaposlovanja, poleg tega pa naj bi ta način dela prispeval k ustvarjanju novih delovnih mest. Različni pristopi pri varstvu delavcev zaposlenih za določen čas, so privedli k posredovanju Evropske unije pri reševanju težav. To je privedlo do oblikovanja nove politike zaposlovanja in načela prožne varnosti ter začetka uporabe socialnega dialoga na ravni celotne Evropske unije.

Okvirni sporazum zasleduje glavni cilj izboljšanja

kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitve okvira za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas. V določbi 4 je glede pogojev dela izrecno prepovedano različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, s primerljivimi delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, v kolikor tovrstno različno obravnavanje ni utemeljeno z objektivnimi razlogi. Iz zadeve Adeneler izhaja, da se pojma "objektivni razlogi" ne sme razlagati tako, da bi posamezna splošna in abstraktna določba avtomatično in brez omejitev utemeljevala sklepanje zaporednih pogodb za določen čas (Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o

okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, določba 4).

Objektivni razlogi naj bi morali namreč temeljiti na konkretnih okoliščinah, ki so povezane z vsebino in naravo konkretnega dela. Obveza k sprejemu ukrepov za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz zaporednega sklepanja pogodb za določen čas pa izhaja iz določbe 5:

za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev: (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij; (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas; (c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij” (Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, določba 5, 372).

Sodišče EU je v zadevi Adeneler razrešilo tudi dilemo o tem, ali se sporazum uporablja za delavce zaposlene v javnem sektorju ali ne. Sodišče EU je temu pritrdilo, saj v nobeni določbi sporazuma ni mogoče zaslediti nobene navedbe, na podlagi katere bi lahko sklepali, da je področje uporabe sporazuma omejeno le na delavce v zasebnem sektorju (sodba sodišča EU v zadevi Adeneler, C-212/04 v Strban 2014).

Na podlagi zgoraj navedenih navedb in utemeljitev se upravičeno lahko strne zaključek, da je Direktiva ustrezna s primernim okvirjem za ureditev pogodb za določen čas in je bil v večji meri tudi prenesen tudi v letu 2013 spremenjen ZDR-1.

Veljavna ureditev pogodbe o zaposlitvi (POZ) za določen čas iz ZDR-1 izhaja iz načela, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (še vedno) *pravilo* (“[p]ogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas” [12. člen]), da glede sklepanja POZ za določen čas veljajo praviloma⁹³ enake pravice in

⁹³ Po četrtem odstavku 25. člena ZDR-1 mora delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja

obveznosti strank kot pri vsaki POZ in da velja načelo enakega obravnavanja tudi pri tem institutu. Temeljni elementi POZ za določen čas so določeni v 54. členu.⁹⁴ Rešitve ohranjajo taksativno navajanje primerov zaposlovanja za določen čas le v izjemnih primerih, z možnostjo širitve primerov v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Na novo se je določila možnost zaposlovanja za določen čas v primeru prokurista, medtem ko v primeru vodilnega delavca to možnost omejuje na tistega vodilnega delavca, ki je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas oziroma je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi. *Omejitev* sklepanja POZ za določen čas ZDR-1 v 55. členu.⁹⁵ S ciljem manjše razčlenjenosti (segmentacije) na trgu dela, je želel zakonodajalec

dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije; t.i. interna objava). Veljajo tudi izjeme od obveznosti objave po 26. členu glede zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, in glede zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 22. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

⁹⁴ 54. člen (pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,

nadomeščanje začasno odsotnega delavca,

začasno povečan obseg dela,

zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,

poslovodno osebo ali prokurista,

vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,

opravljanje sezonskega dela,

delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali

izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,

zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila

pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,

pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,

delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških

izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,

predajo dela,

voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v

lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,

druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka Zakon o delovnih razmerjih

(Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F).

⁹⁵ 55. člen (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

število zaposlitev za določen čas omejiti z določitvijo pogojev. Glede na omejitve možnosti sklepanja pogodb za določen čas samo v izjemnih primerih, se kot ukrep za preprečevanje zlorab verižnega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas določa prepoved sklenitve ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v zakonsko določenih primerih. V zvezi s tem je določeno, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb. Posebna ureditev velja za pogodbe za določen čas, če gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, saj zanje ne velja splošna dveletna časovna omejitev v kolikor projekt traja več kot dve leti in se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se določi, kaj se šteje za projektno delo. Vlada Republike Slovenije kot predlagatelj zakona je želela uvesti *kvote*⁹⁶ za POZ za določen čas, ki pa so bile tekom zakonodajnega postopka spremenjene v smislu sedaj veljavne vsebine. Posledice nezakonito sklenjene POZ za določen čas so določene v 56. členu: “če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas” (ZDR-1, 56. člen). Zakon v tem členu določa sankcijo *transformacije*, po kateri se v določenih primerih pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Namen določbe je preprečiti zlorabe pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas.

-
- (1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.
 - (2) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.
 - (3) Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.
 - (4) Ne glede na omejitve iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.
 - (5) V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.
 - (6) Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

⁹⁶ Omejitve števila zaposlitev za določen čas pri delodajalcu bi se v tem primeru določila s kolektivno pogodbo. V kolikor s kolektivno pogodbo ne bi bilo določeno drugače, število zaposlitev za določen čas ne bi smelo presegati 15 odstotkov števila zaposlenih za nedoločen čas pri delodajalcu. V kolikor s kolektivno pogodbo ne bi bilo določeno drugače, bi bila lahko pri manjšem delodajalcu za določen čas zaposlena dva delavca. V omejitve zaposlitev za določen čas se ne bi šteli delavci, zaposleni za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

4.5.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Krajši delovni čas je posebnost delovnega časa in se ga razume kot zaposlitev, ki je določena s krajšim obsegom dela, kot je značilen za zaposlitve s polnim delovnim časom. Rast števila delovnih mest s krajšim delovnim časom je pomagal prikriti obseg brezposelnosti in podzaposlenosti (Standing 2011, 14).

Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Običajno gre za vse delovne aktivnosti, ki so v tedenskem obsegu nižje od 40 ur. Ta pogodba se lahko sklene za nedoločen čas ali za določen čas. Delavec, ki dela krajši delovni čas ima vse pravice iz delovnega razmerja za polni delovni čas, s tem da je del teh pravic v sorazmerju s časom, ki ga opredeljuje zaposlitvena pogodba (npr. sorazmeren del dopusta, malica, prehrana). ZDR-1 glede te oblike pogodbe določa, da mora delodajalec, ki ima zaposlene delavce krajšim delovnim časom in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti omenjene delavce na pri delodajalcu običajen način (četrti odstavek 25. člena ZDR-1); v POZ mora biti jasno zapisano, da gre – če gre – za to obliko zaposlitve (šesta alineja prvega odstavka 31. člena ZDR-1), sami pogoji pa so določeni v 65. členu.⁹⁷ Upoštevano je pravilo enakopravnega delovnopравниega statusa zaposlenega s krajšim delovnim časom ter pravilo sorazmernosti pri uveljavljanju deljivih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih ima zaposleni s krajšim delovnim časom glede na primerljivega delavca, ki dela polni delovni čas. ZDR-1 omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in krajši delovni čas v posebnih primerih.⁹⁸ Ker določene

⁹⁷ 65. člen (krajši delovni čas)

- (1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.
- (2) Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.
- (3) Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.
- (4) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona, pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.
- (5) Delavec ima pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.
- (6) Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

⁹⁸ 66. člen (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci)

- (1) Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom.
- (2) Delavec se mora sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela.
- (3) Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.

pravice, predvsem do odsotnosti z dela, lahko dosežejo svoj namen le, če jih delavec lahko uresničuje istočasno v dveh ali več delovnih razmerjih, zakon podrobneje določa obveznosti pogodbenih strank ob nastanku takih razmerij in v času trajanja delovnih razmerij pri več delodajalcih. Te obveznosti se nanašajo na razporeditev delovnega časa, na izrabo letnega dopusta in druge odsotnosti z dela. Člen 67 ureja najpogostejše primere zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki temeljijo na upravičenjih, ki jih dajejo delavcem predpisi s področja socialnih zavarovanj. Pravna podlaga je določena v predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ali starševsko varstvo, delavec pa ima pravice iz socialnega zavarovanja kot da bi delal polni delovni čas. Tudi glede pravic iz delovnopravnega statusa so bližje zaposlitvi s polnim delovnim časom. Delavec ima pravico do plačila po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, razen če ZDR-1 določa drugače.

4.5.3 Javna dela

Ena izmed atipičnih oblik zaposlitev je tudi “javno delo⁹⁹“, ki se ga navadno tesneje povezuje z aktivnimi politikami zaposlovanja in se je zaradi tega izognil negativni konotaciji, čeprav se v osnovi ne razlikuje od drugih oblik nestandardnih zaposlitev. Termin “javno delo” se opredeljuje na tiste delovne oblike, ki jih vzpodbujajo in oblikujejo javne avtoritete.¹⁰⁰ V njegovo izvedbo je “vključeno relativno veliko število ljudi, ki vstopajo v proces z večjo ali manjšo stopnjo prisile in rezultirajo splošni javni in družbeni koristi” (Svetlik in drugi 2002, 294).

Javno delo se danes opredeljuje kot delo za polni delovni čas, ki poteka v določenem omejenem obdobju in je ena izmed zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb iz določenih

(4) Obveznosti delodajalca in delavca iz drugega odstavka tega člena so sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

67. člen (krajši delovni čas v posebnih primerih)

(1) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

(2) Delavec iz prejšnjega odstavka, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

⁹⁹ Prve zametke tako imenovanih javnih del, za katere je bila značilna prisilna vključitev, je mogoče zaslediti v Starem Egiptu pri gradnji piramid in namakalnih sistemov, kasneje v srednjem veku je bila po Evropi značilna gradnja gradov in utrd, v Nemčiji in Nizozemskem pa so prek javnih del oblikovali tako imenovane poljedelske skupnosti. Kasneje v času druge svetovne vojne je bila značilna gradnja taborišč, po njej pa delovne brigade v vzhodnem bloku socialističnih držav. Danes pa je po večini kot ena izmed obli aktivne politike zaposlovanja.

¹⁰⁰ Pod javne avtoritete so mišljeni nosilci oblasti (vlade, vladarji...).

ciljnih skupin, za katerega se zagotavljajo finančna sredstva v smislu (so)financiranja zaposlovanja. Javna dela imajo dvojno vlogo v razponu od ukrepov aktivne politike. Prvič so namenjena ohranjanju določeno stopnje socialne vključenosti trajno brezposelnih oseb¹⁰¹ ali marginalno opredeljenih ciljnih skupin navadno brez določenih delovnih izkušenj, drugič pa gre za spodbujanje razvoja novih delovnih mest. Prednosti javnih del, ki poleg časovno omejenega delovnega razmerja prinašajo tudi določeno socialno varnost, dohodek, socialno vključenost, pridobivanje novih znanj in delovnih izkušenj, vključenost v delovno okolje ter ohranitev ali razvoj delovnih sposobnosti.

Javna dela so pravno vezana na Zakon o urejanju trga dela (ZUTD),¹⁰² ki delodajalce obvezuje k:

- rednemu izplačevanju plač¹⁰³ ter vseh ostalih stroškov povezanih z delom (nadomestilo za prevoz na delo in potni stroški, prehrano na delovnem mestu);
- obračunu dodatkov vezanih na zakon ali kolektivne pogodbe¹⁰⁴ (npr. za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden);
- obračunu in plačilu prispevkov za socialno varnost in akontacijo dohodnine.

Ena izmed posebnosti pri izvedbi delovnega procesa pri izvedbi javnih del je, da delodajalec **ne sme naložiti** (niti v dogovoru z delavcem) **opravljanja nadurnega dela**, med tem ko vse ostale pravice (odmor med delom za malico, letni dopust, regres, pravice iz zdravstvenega zavarovanja) upoštevajo kot za redno zaposlene delavce.

4.5.4 Agencijske zaposlitve

Agencijsko zaposlovanje predstavlja pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Pogodba je urejena v 59. – 63. členu ZDR–1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15):

delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabniku), sklone s temi

¹⁰¹ Gre za brezposelne osebe, ki so že več kot eno leto prijavljene v evidenci brezposelnih oseb.

¹⁰² Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT

¹⁰³ Zaposleni prek javnih del je upravičen do višine plače, ki je odvisna od zakonsko določenega deleža vezanega na minimalno plačo in odvisno od njegove izobrazbene ravni.

¹⁰⁴ Te stroške v celoti krije delodajalec.

delavci pogodbo o zaposlitvi. Pri tem mora upoštevati omejitve, ko ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku:

- *v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo,*
- *v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,*
- *v primeru, da obstaja kakšna od navedenih dveh okoliščin, mora uporabnik pred sklenitvijo dogovora delodajalca seznaniti z obstojem teh okoliščin (ZDR-1, 59.–63. člen).*

V primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi se sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku. Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače.

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu z

dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe novega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. V primeru, da uporabnik krši zadevne obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. Če krši obveznosti delavec, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu. Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom.

Zadnje analize kažejo, da se agencijsko zaposlovanje v Evropi in posledično tudi v Sloveniji večja. Po podatkih ene večjih slovenskih agencij za zaposlovanje z dolgoletno tradicijo se samo v Evropi na ta način letno zaposli skoraj devet milijonov delavcev, od tega skoraj 4 milijone mladih, ki prvič vstopajo na trg dela¹⁰⁵.

Seveda takšno dela skriva vrsta pasti: "agencijsko delo še ni dobro urejeno" ponazarja vrsta vsakdanjih delavskih zgodb, ki je slikovito ponazorjena v zgodbi iz Revoza "Nikogaršnji ljudje" je pokazala, da je "agencijsko delo nečloveško, tudi če je povsem v skladu s pravili" (Košak 2015).

4.5.5 Samozaposleni s posebnim statusom

V Sloveniji in tudi v svetu nasploh je oblika zaposlitve v kateri posameznik ni vezan na delodajalca, temveč si delo, delovne obveznosti in potek dela oblikuje sam, kakor si tudi sam izplačuje plačo in odvaja ustrezne socialne prispevke - znana pod terminom »samozaposlitev«. Samozaposlitve se razlikuje glede na pravno obliko organiziranosti (samostojni podjetnik, družba z omejeno odgovornostjo, samozaposleni v kulturi...) ter dejavnosti (pridobitne, neprodobitne...) in je v svetu v izjemnem porastu. Na eni strani tovrstna zaposlitev omogoča veliko svobode, krativnosti, višje dohodke, po drugi strani pa je lahko le rešitev pred nezaposlenostjo in s sabo prinaša tudi negativne učinke vezane na pomanjkanje socialne varnosti, dela po neustaljenem urniku, neplačanem dopustu, težave z bolniškim staležem, itd.. Na področju kulture je najbolj izrazita oblika samozaposlitve znana

¹⁰⁵ Dostopno: <http://atama.si/S4110/D22217/Agencijske+zaposlitve+v+številkah> (17. april 2016)

pod »samozaposleni v kulturi«. Njihovo delovanje in status ureja Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (ZUJIK), ki določa:

“Samozaposleni v kulturi so ustvarjalci na področju kulture, ki samostojno kot poklic opravljajo kulturno dejavnost in so kot taki registrirani v posebnem razvidu pri ministrstvu, pristojnem za kulturo” (ZUJIK, 2. člen).

Pod kulturne dejavnosti ta isti zakon v 4. členu opredeljuje “vse oblike ustvarjanja, posredovanja in varovanja kulturnih dobrin na področju nepremične in premične kulturne dediščine, besednih, uprizoritvenih, glasbenih, vizualnih, filmskih, avdiovizualnih, intermedijskih in drugih umetnosti na področju založništva in knjižničarstva, kinematografije in na drugih področjih kulture“ (ZUJIK, 4. člen).

Temeljni pogoj za pridobitev statusa samozaposlenega je ob samem posameznikovem delovanju na področju kulturnih dejavnosti, tudi vpis v razvid samozaposlenih pri ministrstvu, pristojnem za kulturo. Vpis je dopusten ob izpolnjevanju zahtev, ki jih določa 82. člen ZUJIK. V razvid samozaposlenih v kulturi po tem členu se “lahko vpiše posameznik, ki samostojno opravlja specializiran poklic na področjih kulturnih dejavnosti in ni uživalec pokojnine, imeti mora ustrezno strokovno izobrazbo in izkazovati usposobljenost na področju” (ZUJIK, 82. člen).

Šteje se, da posameznik samostojno opravlja specializiran poklic, če z osebnim delom samostojno opravlja umetniško ali kakšno drugo dejavnost. Posameznikova usposobljenost za opravljanje dejavnosti na področju kulture se presoja na podlagi predloženega življenjepisa, bibliografije oziroma seznama del ali umetniških dosežkov, kritik in objav v strokovni literaturi, iz katerih sta razvidna tudi obseg in kakovost njegovega dela v zadnjem triletnem obdobju.

Za študijske dosežke, ki obetajo pomembno delovanje na področju kulture, se štejejo dela in dosežki študentov v času študija, za katere so prejeli univerzitetno študentsko nagrado ali študentsko nagrado drugega visokošolskega zavoda na področju umetnosti in kulture ali drugi pomembni dosežki v času študija na področju umetnosti in kulture, ki se presojujejo na podlagi življenjepisa, bibliografije oziroma seznama del ali umetniških dosežkov v času

študija. Vpis v razvid samozaposlenih v kulturi¹⁰⁶ je vezan na obvezno mesečno plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje ter starševsko varstvo in zaposlovanje.¹⁰⁷

Samostojni delavci v kulturi delujejo smiselno zelo podobno kot samostojni podjetniki,¹⁰⁸ saj nastopajo kot delodajalci, ne kot delojemalci;

kljub temu se samozaposleni v kulturi izognejo nekaterim problemom, ki jih prinaša status s. p. Ena od večjih prednosti statusa je možnost, da socialne prispevke plačuje država. Druga prednost so prijave na občasne razpise, ki so namenjeni predvsem samozaposlenim v kulturi... Ustvarjalci na področju kulture, ki opravljajo samostojno specializiran poklic s področja kulture kot edini ali glavni poklic, lahko na ministrstvu za kulturo zaprosijo za status samozaposlenega v kulturi. Strokovnjaki in kulturniki vse glasneje opozarjajo, da je status samozaposlenega v kulturi pomanjkljivo urejen in kulturne delavce pogosto obsodi na prekarno delo in nizke plače. Po drugi strani je status pogosto edina rešitev za ustvarjalce na področju uprizoritvenih, glasbenih, vizualnih, filmskih, besednih in drugih umetnosti, založništva in varovanja kulturne dediščine” (Velkavrh 2015).

Po 9. členu ZGD–1 se za osebe, ki kot posamezniki ali skupno opravljajo kmetijsko ali gozdarsko dejavnost, ta zakon uporablja le, če se na njihovo zahtevo v register vpišejo kot družbe ali kot podjetniki v Poslovni register Slovenije.

Poročilo o izvajanju ukrepa spodbujanje samozaposlovanja v obdobju od leta 2007 do leta 2013 ocenjuje ukrep samozaposlovanja kot “enega najuspešnejših inštrumentov aktivne politike zaposlovanja zlasti zaradi doseženih, oz. celo preseženih ciljev in kazalnikov... zaradi nenehnega prilaganja vsebine ukrepa, predvsem priprav na samozaposlitev razmeram na trgu dela in nenazadnje, tudi zaradi optimizacije (skrajšanja in poenostavitve) internih

¹⁰⁶ Dostopen na:

http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Razvidi/razvid_samozaposlenih_v_kulturi/2016/Samozaposleni_za_splet_13012016.pdf

¹⁰⁷ http://www.mk.gov.si/si/storitve/postopki/statusi_in_pravice/vpis_v_razvid_samozaposlenih/

¹⁰⁸ Samozaposleni v kulturi imajo možnost ob svojem statusu ustanoviti tudi s. p., če pri registraciji podjetja v Poslovni register Slovenije ne navajajo istih dejavnosti kot jih opravljajo preko statusa samozaposlenega kulturnega delavca. Samozaposlen v kulturi lahko nato preko s. p. izdaja račune za druge vrste storitev, ki niso povezane s kulturo oziroma z njegovim osnovnim statusom, iz gospodarske dejavnosti samozaposlenega pa si lahko nato izplačuje ustvarjeni dobiček. Ta dobiček se mu obdavči z dohodnino, izplačilo pa se mu bo upoštevalo tudi kot prihodek v dohodkovnem cenзуsu. <http://data.si/blog/2016/01/13/zdruzitev-statusov-samozaposleni-v-kulturi-in-s-p/>

administrativnih postopkov za pridobitev nepovratnih sredstev” (Zavod RS za zaposlovanje, 2014, str. 33). Ukrep je pokazal “visoko odzivnost na novo nastalo situacijo, saj se je ob zaostreni finančni in gospodarski krizi...število subvencioniranih samozaposlenih povečevalo (iz 1.599 v letu 2008, na 5.148 v letu 2010). V letih od 2011 do 2013 je bilo vključitev v program nekoliko manj, kar gre pripisati zgolj pomanjkanju sredstev za njegovo neprekinjeno izvajanje” (prav tam). Rezultati so vzpodbudni, a za samozaposlene na področju kulture le na prvi pogled: ti samozaposleni so *skupaj* še z nekaterimi drugimi poklici (samostojni ustvarjalec na področju kulture je bil umeščen v okvir skupen še odvetniku, zasebnemu športnemu delavcu, notarju, zobozdravniku, zdravniku in zasebnemu zdravstvenemu delavcu) predstavljali le delež med 5,2 % in 7,1 % vseh subvencij, ki so po večini šle samostojnim podjetnikom posameznikom.

Kljub “nevtralnemu” določeni obliki statusa samozaposlenega na področju kulture pa je stanje glede na gornje poročilo vse prej kot dobro; to potrjuje tudi Srakarjeva (2015) analiza, ki je ob primerjanju materialnega položaja samozaposlenih v kulturi glede na stopnjo tveganja revščine v Sloveniji (ki se giblje med 12 in 13%) ugotovila, da je stopnja tveganja revščine “med samozaposlenimi več kot še enkrat višja, in znaša malo manj kot 30 % [s čimer je potrdila izhodiščno opažanje o]... močno slabšem gnotnem in v tem primeru tudi socialnem položaju samozaposlenih v kulturi v primerjavi s slovenskim povprečjem – podatki o revščini so razlog za resno skrb, saj kažejo, da je skorajda vsak tretji samozaposlen v kulturi v mejah tveganja revščine” (2015, str. 15). Ob vseh že omenjenih razlogih za večjo skrb za poklice na področju kulturnih dejavnosti, so omenjeni dodaten kanček v mozaiku razlogov, ki kažejo na pravilnost odločitve za delovanje JSKD tudi na tem področju.

4.5.6 Samostojni podjetniki in tako imenovani “PRISILNI” S. P.

Podjetnik je po ZGD–1 fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Podjetnik in družba sta odgovorna za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem. ZGD–1 se zanj uporablja glede na (ne)izpolnjevanje meril za srednje ali velike družbe. Za dejavnosti za katere je registriran samostojni podjetnik so lahko določeni posebni pogoji, ki jih mora podjetnik izpolnjevati skladno s področnimi predpisi (npr. obrtno dovoljenje). Izpolnjevanje dejavnosti podjetnika preverjajo pristojni državni organi, inšpekcijske službe. Registracija dejavnosti je brezplačna, podjetnik lahko registrira več dejavnosti. Možno je tudi poznejše (brezplačno) dodajanje dejavnosti. Ustanovitev s.p. s strani posameznika je možna s pridobitvijo popolne poslovne sposobnosti

z 18. letom starosti. Ustanovitev ter spremembe podatkov glede podjetja se lahko opravijo preko spletnega portala e-VEM, za dostop do katerega se zahteva digitalno kvalificirano potrdilo. Posameznik se lahko odloči za ustanovitev s.p., v kolikor ni davčni dolžnik oziroma ni na seznamu davčnih neplačnikov na FURS.

S terminom “popoldanski s.p.” oz. “dopolnilni s.p.» označujemo podjetnika, ki opravlja dopolnilno dejavnost in je zavarovan iz drugega naslova. V popoldanskem s.p. se ustanovitelju ni potrebno zaposliti, kljub temu pa lahko z zelo nizkimi obveznimi stroški opravlja različne dejavnosti. Popoldanski s.p. torej lahko ustanovi zaposlena oseba, študent ali upokojenec.¹⁰⁹ Pravni status, pravice in dolžnosti popoldanskega s.p. in polnega s.p. so enaki. Razlika je le v višini prispevkov in v tem, da pri popoldanskem s.p. ob ustanovitvi ne nastane obveznost, da se ustanovitelj zaposli.

V zadnjih letih se je znotraj oblike zaposlitve opredeljenega kot samostojni podjetnik vpeljala “nova” problematična praksa tako imenovani “**prisilni s.p.**”, ki jih zahtevajo delodajalci od svojih delavcev in je kljub zapleteni pravni situaciji¹¹⁰ precej ugodna – seveda – za delodajalce, ki nimajo določenih dodatnih obvez, ki so povezani s plačevanjem prispevkov in ostalih bonitet ali pravic, ki so značilni za običajna delovna razmerja. Pred nekaj leti je veljala takšna oblika poslovnih razmerij na področju nižje vrednotenih delovnih mest predvsem v storitvenem sektorju (frizerstvo, maskerstvo, kozmetična dejavnost, gostinstvo, trgovina...), kasneje se je razširila tudi na bolj intelektualne dejavnosti (novinarstvo, kultura, intelektualna lastnina, mediji, trženje...). Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) iz leta 2013 je v težnji po ureditvi tovrstnih deviacij vpeljal zakonski institut “ekonomsko odvisne osebe”,¹¹¹ za katero velja tista oseba, ki od enega naročnika na letni ravni dobi več kot 80 odstotkov vseh letnih dohodkov, čeprav deluje na podlagi pogodbe civilnega prava kot samozaposlena, samostojna oseba. Vendar je potrebno poudariti, da naročnik nad ekonomsko odvisno osebo ne sme izvajati normativne, direkcijske in disciplinske avtoritete (Tičar 2012, 220–23). Po novem institutu ima ekonomsko odvisna oseba določeno minimalno varstvo, ki se veže na prepoved

¹⁰⁹ <http://www.podjetniski-portal.si/ustanavljam-podjetje/registracija-podjetja/Popoldanski-sp>.

¹¹⁰ Ta praksa je sicer zakonsko prepovedana, če se izkaže, da v tovrstnem razmerju obstajajo elementi delovnega razmerja (nepretrgano delo, delo za plačilo, opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca). V letu 2015 so na Inšpektoratu za delo obravnavali 163 kršitev opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja (http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irs_d_2015_www.pdf).

¹¹¹ Podrobno v ZDR-1 člen 213 in 214 (<https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>).

diskriminacije, odpoved pogodbe iz neutemeljenih razlogov, zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, višino plačila upoštevajoč kolektivno pogodbo in in druge akte ter obveznosti plačila davkov in prispevkov, seveda le v primeru, da ekonomsko odvisna oseba dokaže ta status. Kar pomeni, da mora po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta obvesti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna ter mu posreduje dokazila in informacije, ki so potrebna za presojo in ugotovitev dejanskega stanja¹¹² (ZDR-1). Oblika podjetja, poznana kot samostojni podjetnik (s. p.), je velikokrat najprimernejša za začetek podjetniške kariere, predvsem zato, ker ni začetnega kapitala, pa tudi prispevki so relativno nizki.

Vsak samozaposleni nam bo pritrnil, da samozaposlitev v prvi vrsti pomeni zmanjšano socialno varnost v primerjavi z zaposlitvijo pri drugem delodajalcu. Gre namreč za situacijo, kjer je vse tveganje preneseno na (samo)zaposlenega. Znano je, da samozaposleni plačujejo višji prispevek za osnovno zdravstveno zavarovanje, težje si privoščijo bolniški stalež, izkoristijo manj dopusta, delajo daljši delavnik kot ga dopušča zakon, strožje so obravnavani pri zamudah plačil prispevkov (npr. zdravstveno zavarovanje samozaposlenega se prekine že prvi dan po zamujenem izteku roka za plačilo), prejemajo zelo nizke pokojnine, težko pridobijo nadomestilo za čas brezposelnosti v primeru propada s. p. ter, ne nazadnje, za obveznosti svojega poslovanja odgovarjajo z vsem svojim premoženjem, tudi z lastnim stanovanjem (Gubenšek 2013).

4.5.7 Študentsko delo

Ena izmed oblik fleksibilnega dela, ki se pojavlja v krajših obdobjih in časovnih presledkih, navadno v nedoločenih intervalih namenjeno specifični skupini mladih vključenih v eno izmed oblik sekundarnega ali terciarnega izobraževanja je tudi dijaško oziroma študentsko delo. Razlog ciljne skupine za vstop na trg dela je navadno v okrepitvi finančnega dohodka posameznika ter pridobitvi določenih delovnih izkušenj, kompetenc in veščin. V Sloveniji predstavlja študentsko delo eno izmed najbolj prisotnih atipičnih oblik dela, ki je do leta 2008 predstavljalo skoraj četrtno vseh tovrstnih zaposlitev (24,6 %) in je bilo za delodajalce tako iz finančnega, socialnega in organizacijskega vidika zelo privlačno ter zanimivo. Prvič zato, ker omogočalo zelo visoko stopnjo fleksibilnosti in drugič, ker je bila delovna sila zelo poceni in tudi relativno učinkovita. Ob reformah dela so se vse pogosteje pojavljale zahteve po formalni preureditvi študentskega dela, saj je bilo v osnovi zelo kratkoročno naravnano, oteževal in odlašal mladim diplomantom prehod iz dobe

¹¹² ZDR-1 Ur.l.RS, št. 21/2013 (<https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>)

izobraževanja na trg dela ter ne ustvarja zdravega konkurenčnega okolja nasproti ostalim delavcem ter tako dolgoročno slabi razvojno naravnost makroekonomskega okolja. Glede na, to da je vse več analiz kazalo, da je takšna oblika študentskega dela kot smo ga poznali pri nas, na evropski ravni prej izjema¹¹³ kot pravilo, je v letu 2012 in 2013 prišlo do nekaterih pomembnih sprememb, ki so študentsko delo v delavno-pravnem in fiskalnem smislu, bolj približale ostalim (a)tipičnim oblikam dela. Čeprav gre še vedno za atipično vrsto zaposlitve, ki ne pomeni rednega delovnega razmerja, so študenti in dijaki, ki delajo v tovrstnih oblikah dela, prav tako deležni nekaterih pravic iz naslova varstva pri delu, obveznega zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja. Študentsko delo na zakonski in podzakonski ravni opredeljujejo:

- Zakon o delovnih razmerjih¹¹⁴ (ZDR-1) v 211. členu, ki se nanaša na “zaščito pravic o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti” (Ur. l. RS, št. 21/13 in Ur. l. RS, št. 78/13);
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju v 17. členu opredeljuje pravice in obveznosti iz naslova poškodb pri delu in poklicnih boleznih¹¹⁵ ter v 12. členu določa pogoje za oprostitev plačevanja posebnih premij za obvezno zdravstveno zavarovanje¹¹⁶ (Ur. l. RS, št. 72/06 in vsi nadaljnji);
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2,^[SEP] v 18. in 154. členu ureja posebne primere zavarovanja za primere hujših delovnih nesreč in plačila posebnih prispevkov za zavarovanja iz naslova varstva pri delu (Ur. l. RS, št. 96/2012 in nadaljnji);

¹¹³ Študentsko delo je samo v Sloveniji urejeno prek posebnih agencijskih posrednikov – študentskih servisov, ki jim država podeli koncesijo, med tem ko navadno na celotnem evropskem področju trga dela študentsko delo nima posebej opredeljenega statusa, temveč tudi tovrstno delo posredujejo zaposlitvene agencije, ki so namenjene vsem iskalcem zaposlitve. Študent ali dijak z agencijo sklene delovno razmerje za določen čas in predvideno delo ter so izenačeni z vsemi ostalimi delavci (delovna doba, davčni zavezanci*). Po opravljenem delu mu agencija izplača plačo, od katere so bili izvedeni vsi odtegljaji iz naslova davkov in zdravstvenih ter socialnih prispevkov. *Izjema Nemčija, Ciper in Malta.

¹¹⁴ Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13, Ur. l. RS, št. 78/13).

¹¹⁵ Delodajalci, pri katerih je študent napoten na delo, zanj plačujejo mesečni pavšal za morebitne poškodbe, ki bi nastale pri delu. Od leta 2015 dalje se prispevek za zavarovanje v primeru poškodb pri delu ali za primer poklicnih boleznih ne plačuje več pavšala, ki je bil vsako leto določen v nominalnem znesku, temveč se plačuje 0,53% odstotka od zaslужka.

¹¹⁶ Študenti in dijaki so poleg šoloobveznih in predšolskih otrok oproščeni plačevanja posebnih premij za obvezno in zdravstveno zavarovanje saj so zdravstveno zavarovani kot družinski člani, vendar največ do dopolnjenega 26. leta starosti. Po dopolnjeni starosti, za katero niso več upravičeni do oprostitve si morajo obvezno zavarovanje plačevati sami, razen če si ga uredijo preko občine v kateri prebivajo.

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanja za primer brezposelnosti – ZZZPB;¹¹⁷
- Zakon o uravnoteženju financ -ZUJF, ki na novo opredeljuje in določa koncesijske dajatve¹¹⁸ ter določa najnižje bruto urne postavke¹¹⁹ za delo;
- Zakon o dohodnini -ZoDoh-2 (Ur.l. RS, št. 13/11 in nadalj.) v primeru študentskega dela priznava določene olajšave in davčne obveznosti v primeru večjih dohodkov.¹²⁰

Od leta 2015 se je na trgu delovne sile zgodil pomemben premik povezan z začasnim in občasnim študentskim oz. dijaškim delom v smeri približevanja delavno-pravnim normam. S sprejetjem nove zakonodaje se tudi znotraj tovrstne oblike dela odvajajo polni prispevki za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje,¹²¹ dijakom in študentom pa priznavajo tudi pravice iz tega naslova (delovna doba) skladno s sorazmerjem trajanjem dela in vplačanimi prispevki.

4.5.8 Avtorska in podjemna pogodba

ZDR-1 v drugem odstavku 13. člena prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, kadar obstajajo elementi delovnega razmerja, ki jih določa prvi odstavek 4. člena zakona. Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Ob navedenem je treba poudariti, da nov Zakon o preprečevanju zaposlovanja in dela na črno (ZPDZC-1)¹⁷ v prvem odstavku 5. člena določa, da se za zaposlovanje na črno med drugim šteje, če delodajalec omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma ki ga ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja, ali ga je v času trajanja delovnega razmerja odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj.

¹¹⁷ ZZZPB iz leta 2003 je leta 2011 sicer nadomestil Zakon o urejanju trga dela – ZUTD, vendar še vedno ostajajo v veljavi člani od 5. do 8, ki ureja študentsko delo, in sicer od 5. do 8. člena.

¹¹⁸ Koncesijsko dajatev plačujejo delodajalci in znaša 16% od zneska za plačilo. Sredstva iz koncesijskih dajatev se namenjajo v poseben sklad za štipendije (8,41%), pokrivanje stroškov za posredovanje študentskega (3,795%), delovanje ŠOS in študentskih domov (5,795 %).

¹¹⁹ Določena najnižja bruto urna postavka za študentsko delo je 4,5 evra, vendar mora študent od tega zneska plačati še 15,5, % prispevka za invalidsko in pokojninsko zavarovanje (ostale prispevke je dolžan plačati delodajalec) tako da je dejansko ta urna postavka 3,8 evra neto.

¹²⁰ Študent ali dijak lahko v posameznem koledarskem letu 2014 (ob vseh koriščenjih olajšavah) zasluži določen znesek, ki je neobdavčen (leta 2015 je bil določen znesek v višini 9.996,50 evrov), v primeru prekoračitve tega zneska se plača tudi dohodnina.

¹²¹ Skladno z 55^a. členom ZZVZZ je delodajalec v svoje breme dolžan poravnati tudi poseben prispevek za zdravstveno varstvo, ki se obračuna v višini 6,36 % od dohodka pridobljenega z opravljanjem študentskega dela, vendar plačilo tega prispevka študentu ne daje dodatnih pravic (pravica iz naslova vzdrževanih družinskih članov).

MDDSZ glede pravilne in zakonite uporabe pravnih podlag za opravljanje dela na podlagi različnih predpisov stavi predvsem na učinkovit nadzor, ki ga izvajata Inšpektorat Republike Slovenije za delo in Finančna uprava Republike Slovenije in predlaga naslednje ukrepe (2016): 1) ureditev delovanja IRSD in FURS na način, da se zagotovi samodejno ukrepanje FURS z vidika davčnih predpisov, ko IRSD ugotovi kršitev 13. člena ZDR-1; 2) sprememba zakonodaje o evidencah na področju dela in socialne varnosti z vidika ure prihoda in odhoda delavca z delovnega mesta, ki bo omogočala učinkovitejši nadzor inšpekcijskih služb glede delovnega časa; 3) dvig višine glob za kršitev 13. ZDR-1, in uvedba sankcije tudi za delavce, z možnostjo izvzema v primeru lastne prijave morebitnih kršitev, tako da bodo imele sankcije ob kaznovalnem tudi zadosten odvračalni učinek; in 4) sprememba zakonodaje na način, da bo IRSD ob ugotovitvi elementov delovnega razmerja in kršitvi 13. člena ZDR-1, ob prepovedi opravljanja določenega dela na drugih pravnih podlagah, delodajalcu lahko naložil tudi obveznosti predložitve pogodbe o zaposlitvi osebi na katero se prepoved nanaša.

V nadaljevanju predstavljam še dve vrsti zaposlitve, ki naj bi v osnovi predstavljali relativno pozitivno fleksibilnost v razmerju do varnosti zaposlitve, ki sta v svetu že precej razširjeni, pri nas pa še vedno relativno omejeni in "nezaželeni" obliki dela. Gra za delo na domu in pomoč na domu.

4.5.9 Delo na domu

Za razliko od tradicionalnih pogodb o zaposlitvi, se delo izven prostorov delodajalca izvaja na domu ali v drugem prostoru v imenu in za račun delodajalca.¹²² Statično delo v pisarni, kot smo ga poznali še v prejšnjem stoletju v rastočih sektorjih svetovnega gospodarstva, postaja vse redkejša. V nekaterih sektorjih je poslovna narava dela postala takšna, da je strankam potrebna stalna dosegljivost v obsegu 24/7/365, kar pomeni vse leto 24 ur na dan. Sociologi sicer napovedujejo, da se bo z nadaljnjim razvojem komunikacijskih tehnologij, zlasti širokopasovnim dostop do interneta, ta trend preselil na večino drugih dejavnosti; na ta način se bo spremenil način dela v večini sektorjev svetovnega gospodarstva.

¹²² Pričakovati je, da bo kmalu več kot 100 milijonov ljudi v svetu delalo izven delovnega mesta delodajalca, saj ugotavljajo, da takšen način dela zvišuje produktivnost za skoraj 20 odstotkov, na ravni celotne družbe pospešuje poslovanje za skoraj 30 odstotkov. Poleg tega takšen način dela spodbuja trajnostno rast. V ZDA je zaradi hitrega razvoja tehnologije, ki spodbuja zaposlene v nekaterih segmentih za delo na domu od poznih 70. letih prejšnjega stoletja nenehno raste, kajti takšen način za velika podjetja prinaša velike prihranke pri stroških in bistveno povečuje produktivnost zaposlenih. V Evropi in Sloveniji je ta delež bistveno nižji in prevladuje v IT sektorju, od katerih mnogi pripadajo svetovnih multinacionalnih podjetij.

Najpogostejša tovrstna oblika dela je delo na domu in delo na daljavo, ali delo iz katerekoli lokacije z uporabo naprednih informacijskih in komunikacijskih tehnologij. Delo na domu kot obliko rednega delovnega razmerja veljavna zakonodaja pozna že dalj časa, vendar v praksi v večjem obsegu ni zaživelo. Zaradi naglih razvojnih sprememb, predvsem pri uvajanju novih tehnologij in telekomunikacijskih povezav, pa dobiva ta oblika dela vse večji pomen. Zato ZDR-1 v smislu jasnejše ureditve in zaradi motiviranja širših možnosti uporabe kombinacij dela na domu z uporabo informacijske tehnologije, izrecno določa možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec opravljal delo na domu le del delovnega časa (posamezen dan v tednu ali le nekaj ur). Splošni pogoji za delo na domu so določeni v 68. členu ZDR-1,¹²³ pravice, obveznosti in pogoji, v 69. členu, obveznosti delodajalca v 70. členu, prepoved dela na domu v 71. člen, pri čemer lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu (72. člen). Pri POZ za delo na domu se pri urejanju razmerij med delodajalcem in delavcem, izhaja iz predpostavke, da ima tak delavec načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. Posebnosti takšnega dela se nanašajo le na delovno mesto delavca, ki dela na domu, tj. lokacijo dela. Le-ta pa ne vpliva na razmerja, ki izhajajo iz naslova socialne varnosti in naslova zaposlovanja.

4.5.10 Pomoč na domu

Pomoč na domu je socialnovarstvena storitev, ki je namenjena upravičencem, ki imajo zagotovljene bivalne in druge pogoje za življenje v svojem bivalnem okolju, če se zaradi starosti ali hude invalidnosti ne morejo oskrbovati in negovati sami, njihovi svojci pa take oskrbe in nege ne zmorejo ali zanju nimajo možnosti. Pri pomoči na domu gre za različne oblike organizirane praktične pomoči in podpore, s katerimi se upravičencem vsaj za določen čas nadomesti potrebo po institucionalnem varstvu, v drugi družini ali drugi organizirani obliki. Storitev se prilagodi potrebam posameznega upravičenca in obsega pomoč pri temeljnih dnevni opravilih, gospodinjsko pomoč in pomoč pri ohranjanju

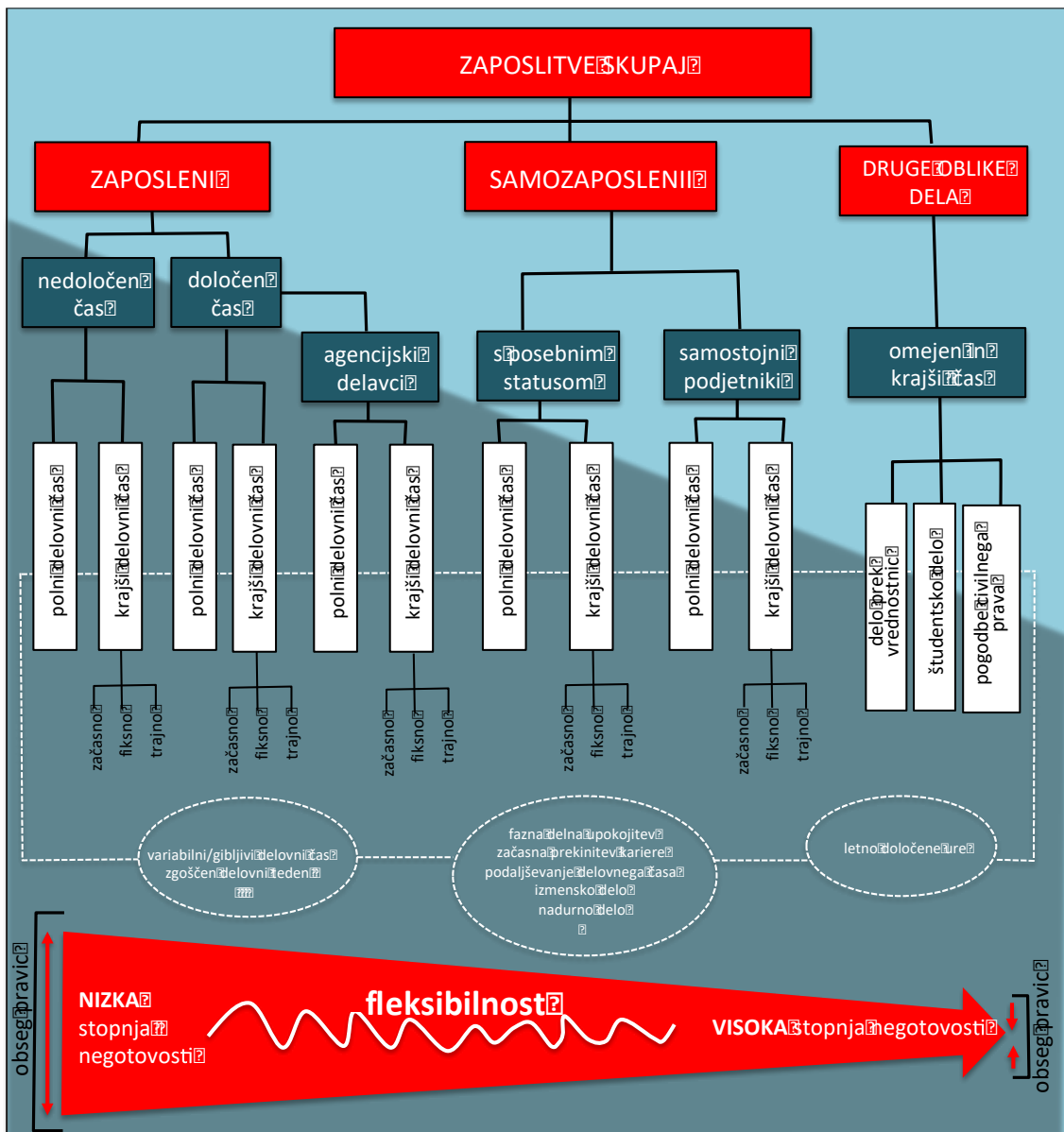
¹²³ 68. člen (splošno)

- (1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.
- (2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.
- (3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.
- (4) Delodajalec je dolžan o nameravanim organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

socialnih stikov.¹²⁴ V skladu s 43. členom Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 - uradno prečiščeno besedilo; ZSV) je občina dolžna zagotavljati mrežo javne službe za pomoč na domu. Občina tako izbere izvajalca storitve na svojem ozemlju, občina da soglasje k ceni storitve, z višino svoje subvencije pa lahko občina tudi vpliva na višino cene storitve, ki jo plača uporabnik. ZSV tudi določa, da se pomoč na domu financira iz proračuna občine, in sicer najmanj v višini 50 % stroškov. Pomoč družini na domu izvajajo v okviru mreže javne službe javni socialnovarstveni zavodi ter druge pravne in fizične osebe, ki pridobijo koncesijo na javnem razpisu. Koncesijo za storitev pomoč družini na domu podeljujejo občine, ki so tudi zadolžene za organizacijo, razvoj in financiranje te storitve v okviru mreže javne službe. Preden se lotimo prekarnosti, na podlagi zgornjih ugotovitev podajamo tipologijo zaposlitvenih oblik.

Shema 4.2: Tipologija zaposlitvenih oblik

¹²⁴ http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/izvajalci/pomoc_na_domu/.



Vir: prirejeno po Cranford, C. J. Vosko in ostali 2012. 47.

4.5.11 Sklep

Novejše analize nakazujejo, da so spremembe v razvitem delu sveta (ZDA in številnih evropskih državah) v zadnjem desetletju potekale v nasprotni smeri in da velikemu delu, še posebej mlajše delovne populacije grozi nezaželena prožnost brez varnosti, ki jo novejša literatura (Kaleberg 2012, Standing 2011; 2014) označuje s konceptom prekarnosti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015).

4.6 Prekarno delo

Prekarno delo¹²⁵ in z njim povezani termini so novejši sociološki koncepti, s katerimi se vsesplošna družbena in gospodarska negotovost odraža v delovnih in družbenih odnosih na trgu dela. Četudi je bila **negotovost** na trgu dela vseskozi prisotna in se v obdobju večjih negativnih gospodarskih nihanj še posebej intenzivirala, je postala kot osrednja skrb sodobnih politik, medijev in socioloških preučevanj aktualna v zadnjem desetletju.¹²⁶ Bourdieu je videl “*précarité*” kot žarišče problematičnih socialnih vprašanj enaindvajsetega stoletja (Kalleberg 2009, 3) pa jo opisuje kot nastanek “družbe tveganja” in “nove politične ekonomije negotovosti”. Rast prekariata je povezana s spremembami, ki so postale očitne v zadnjih gospodarski krizi, ki se je začela leta 2008 in je tesno povezana s feminizacijo trga dela, vrnitvijo starejših na trg dela in ustvarjanjem dodatne konkurence za mlade iskalce zaposlitve, ki so statusno frustrirani (Standing 2011, 21). Prekarno delo predstavlja globalni izziv s številnimi posledicami na različnih področjih. Po mnenju ameriškega sociologa Kalleberga (2009, 3) je zato je vse bolj pomembno razumevanje sprememb na področju trga dela, ki ustvarjajo pogoje prekarnega dela in vzbujajo negotovost delavcev. Razumevanje koncepta dela, institucij in struktur kot socialnih kategorij je osnova za preučevanje in definiranje prekarnega dela. Prekarno delo in z njim povezana negotovost ima signifikantne posledice ne le za naravo dela, delovna mesta in delovne izkušnje, temveč pomembno vpliva tudi na druge vidike delovanja; npr. socio-psihološka stanja (npr. stres, depresijo, občutek depriviligiranosti, nepomembnosti...), socialna razmerja (npr. v razmerju do družine, skupnosti...), in politično stanje (npr. stabilnost, demokratizacija) (Kalleberg 2009, 3).

¹²⁵ Izraz “prekeren” izhaja iz latinske besede “precarious” in pomeni začasen, negotov, tvegan, kočljiv (Slovar tujk, 1994: 567). V slovenskem okolju in besedilih je ta izraz relativno nov, saj ga vse do leta 2007 niti ni bilo zaslediti v splošni javni uporabi, prav tako ni bilo najti razlage današnjega pomena 'prekeren' ali 'prekariat' v starejši izdaji iz leta 1997 SSKJ, ki pomen opredeljuje kot zastarel (*prekären -rna -o prid. (â) zastar. težaven, mučen: spraval ga je v prekaren položaj*), zadnja prenovljena in dopolnjena izdaja iz leta 2014 pa je pod iztočnico “prekaren” prinesla novi pomen “nanašajoč se na negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev” in zglede rabe prekarni delavec...

¹²⁶ Prvi zametki teoretičnih poskusov kategorizacije dela in pomena dela za človekov obstoj so bili objavljeni skozi filozofski pogled Hannah Arendt v delu *Vita activa* (aktivno življenje), ki je lahko poučen primer za diskurz negotovega, prekernega dela. Hannah Arendt je temelj človeškega stanja opredelila skozi tri temeljne človekove dejavnosti: delo, ustvarjanje in delovanje. Leta 1906 rojena judinja Hannah Arendt je filozofijo študirala pri Heideggerju in Jaspersu v Nemčiji. Med drugo svetovno vojno ji je uspelo pobegniti v Ameriko, kjer je svoje raziskovalno in akademsko delo nadaljevala na najbolj uglednih ameriških univerzah.

4.6.1 Razvoj, definiranje in razlogi za prekarno delo

O prekarjem delu se je sprva začelo razpravljati v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v povezavi s poglobljenimi razpravami o intenzivnejših prizadevanjih delodajalcev po fleksibilnosti dela. Mednarodna organizacija dela (MOD) leta 1986 organizirala prvi simpozij o fleksibilnem trgu dela z dvema izhodišči; prvič sprejeti občo sprejemljivo opredelitev fleksibilnega dela in drugič opredeliti skupne metodološke kriterije, ki bi postali temeljna osnova za nadaljnja statistična raziskovanja. Dve leti kasneje so na podlagi prvih raziskovalnih ugotovitev pripravili nadaljnje poglobljene strokovne o formalnih in neformalnih oblikah zaposlovanja z vidika (ne-) tipičnosti.

Kot atipične oblike dela so bile označene vse tiste, ki se po svojih izvornih karakteristikah ne povezujejo s standardnimi zaposlitvenimi oblikami za nedoločen čas – kot so: delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, javna dela, delo na črno ter samozaposlovanje (Vosko 2006, 71). Rodgers je pri relativno širokih opredelitvah atipičnosti opozoril, da ni nujno, da bi bile vse netipične vrste zaposlitev v osnovi tudi prekarne, zato je predlagal štiri dimenzije negotovosti, na podlagi katerih bi lahko natančneje opredelili stopnjo prekarnosti:

- a) časovna (stopnja varnosti glede na časovno trajanje zaposlitvenega razmerja in tveganjem za izgubo delovnega mesta);*
- b) organizacijska (nadzor nad delovnim procesom, stopnja konstantnosti oz. spremenljivosti delovnega časa, normiranost in tempo dela, način izplačila osebnih prejemkov, varstvo pri delu...);*
- c) socialna (stopnja regulacije zaščite delavca, možnost sindikalne zaščite ali pravnega varstva, stopnja socialne varnosti...);*
- d) ekonomska (višina plače za zagotavljanje dostojnega življenja delavca in njegovih družinskih članov, variabilnost plače...) (Rodgers v Goldring in drugi 2013, 181).*

Senčur Peček (2015, 42) pravi, da takrat, ko atipične zaposlitve prično negativno vplivati na mikro ali makro raven govorimo o prekarosti.¹²⁷ Prvi vpliv se kaže v odsotnosti

¹²⁷ MDDSZ kot prekarne oblike dela razume:

- pogodbo o zaposlitvi za določen čas,
- pogodbo o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom,
- agencijsko delo,

ekonomske, pravne in socialne varnosti zaposlenih,¹²⁸ drugi pa v negativnih učinkih, ki jih ima prekarizacija na delovanje davčnega sistema in sistema vzdrževanja socialne varnosti. Definiranje prekarnega dela je precej zahtevna naloga, saj je težko sočasno zajeti teoretične in metodološke predpostavke negotovosti v odnosu do raziskovanja; njegovo netipičnost je težko enoznačno razbrati iz obstoječih gospodarskih in družboslovnih statistik o delu, gospodarskih modelov, političnih ukrepov, s tem pa tudi samih teoretičnih opredelitev.¹²⁹ Pri široki definiciji prekarnega dela, so se teoretiki, navkljub njihovim različnim pogledom, omejili na opredelitev “da gre kakršno koli obliko dela, ki s seboj prinaša določeno stopnjo negotovosti”. Večina družboslovnih in socioloških razprav pojem prekarnosti vežejo na “negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost, ki se lahko opravlja znotraj ali izven delovnega razmerja” (Markežič in in ostali 2014, 13).

Rodgers¹³⁰ je že konec osemdesetih pri opredelitvah prekarnega dela navajal, da je potrebno upoštevati: I) spremenjene razmere na trgu dela, II) postindustrializacijsko delovanje in strukturo podjetja ter III) institucionalni okvir trga dela (Rodgers 1989, 9–10). Države, ki so v večji meri sprejele neoliberalne vzorce in s tem opustile trend standardnih oblik zaposlitev imajo namreč veliko rezervne razpoložljive delovne sile, visoko stopnjo brezposelnosti in številčno zelo omejena razpoložljiva delovna mesta, kar vodi k nadaljnjemu zniževanju stroškov dela ter nižanju obsega individualnih in kolektivnih delovnih pravic. Postindustrializacija industrijskega sistema in sprememba strukture podjetij se odraža v rasti storitvenega sektorja, za katerega je značilna enostavna, preprosta zamenljivost in prilagodljivost delovne sile, so odpuščanja postala del strategije prestrukturiranja z namenom povečevanja dobička in sočasno s povečanim vplivom na zmanjšanje kolektivne

-
- civilne pogodbe (podjemna in avtorska pogodba),
 - začasno in občasno delo dijakov in študentov (t.i. študentsko delo),
 - fizične osebe, ki na trgu samostojno opravljajo pridobitno dejavnost (samozaposleni).

¹²⁸ Gre za tako imenovana prikrita delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, ki se jih na zunaj prikazuje drugače in pogosto ne odražajo dejanskega stanja, povečini gre za kratenje socialnih pravic delavcev na eni strani in “goljufanje” države na drugi strani, ko se plačujejo nižji prispevki za zdravstveno ali socialno varstvo.

¹²⁹ Družboslovna znanstvena analiza družbenih razredov privablja obnovljeno zanimanje zaradi poudarjanja gospodarskih in socialnih neenakosti po vsem svetu. Najširše potrjeno merilo družbenega razreda je Nuffieldska shema razredov (razvita leta 1970), ki je v Veliki Britaniji del državne statistike o družbeno-ekonomski klasifikaciji (NS-SEC) in postavlja ljudi v enega od sedmih glavnih razredov glede na poklic in zaposlitveni status. Merilo razlikuje predvsem med ljudmi, ki delajo v rutinskih ali pol-rutinskih poklicih, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o delu na eni strani in tistimi, ki delajo v strokovnih in vodstvenih poklicih, kot zaposleni na podlagi pogodbe o storitvah na drugi strani. Ta na poklicih temelječa shema razredov pa učinkovito ne zajema vloge družbenih in kulturnih procesov pri ustvarjanju razrednih razlik.

¹³⁰ Kasneje ga je povzemalo precej avtorjev, npr. Vosko, Kalleberg, Frade in drugi.

moči delavcev (Kalleberg 2009, 16), model fleksibilnega podjetja, vključuje dve vrsti delavcev - bazo zaposlenih v varnih standardnih zaposlitvah in številne periferne delavce v tako imenovanih prekarnih oblikah zaposlitve (agencijski delavci, zaposlitve za krajši delovni čas, zaposlitve za določen čas, projektne zaposlitve...), ki se jih aktivira glede na zaznane potrebe (Rodgers 1989, 15). Institucionalni okvir za trg dela, ki ga na eni strani zastopa država s svojimi institucijami in regulativo ter reakcije kolektivnih delovskih organizacij na trgu dela kažejo ambivalenten odnos do prekarnega dela. Po eni strani je država v preteklosti določala minimalne standarde varnosti svojim državljanom, po drugi strani pa z deregulacijo zaradi težnje delodajalcev po liberalizaciji trga, sama ustvarja pogoje, ki vodijo razpadu socialne države in prispeva k razvoju atipičnih oblik dela (Frade in drugi 2014, 46). Tudi na prvi pogled pozitivni vladni ukrepi in načini financiranja posameznih sektorjev (npr. kulturni in socialni sektor, NVO...), ki sicer kratkoročno normalizirajo njihovo delovanje dolgoročno ustvarjajo pogoje k povečani prekarizaciji dela (Frade in drugi 2005, 108). S problemom operacionalizacije prekarnega dela in težavami pri ustvarjanju integracije prekarnega dela se je ukvarjal tudi konzorcij institucij pod pokroviteljstvom Evropske komisije v primerjalni študiji evropskih trgov dela in tveganj, povezanih s fleksibilnimi gospodarstvi. Rezultati so bili objavljeni leta 2004; prekarno zaposlitev so razumeli kot "večdimenzionalni koncept" (Frade in drugi 2004, 5) zaradi česar so ločili dva načina njenega razumevanja v znanstveni rabi. Ugotovili so, da se lahko na odnose zaposlitve gleda tudi z I) empiričnega vidika - s sklicevanjem na dejstva, podatke in statistike, ter z II) vrednostnega - s sklicevanjem na standard ali normo, izraženo v pojmih pravic, delovne zakonodaje in kolektivne zaščite (Frade in drugi 2004, 7). S takšno delitvijo so zavrnili nadaljnjo pozornost na atipično zaposlovanje, ki se je definiralo glede na empirični standard kot obliko dela, ki je boljša ali slabša od ocenjene norme/standarda; zaključili so, da je treba več pozornosti posvetiti prekarim zaposlitvam, tj. oblikam zaposlitve, ki se nahajajo izpod dogovorjenih norm (Frade in drugi 2004, 8). Na podlagi zaključka je bilo sprejeta razširjena opredelitev prekarnega dela:

Pod prekarno delo se šteje vsaka oblika nestandardnega dela, ki se razlikujejo od tradicionalnega modela zaposlovanja, za katerega je značilna stabilna zaposlitev za nedoločen čas, kjer ima delavec enega delodajalca po navodilih katerega dela, kot delo, ki poteka neprekinjeno skozi vse leto in kjer delavec pričakuje, da bo zaposlen za nedoločen čas in uživa določene ugodnosti in oblike zavarovanja (Frade in drugi 2004, 12).

Nestandardne oblike zaposlovanja, pogojno zaposlovanje in razlike od standardnega delovnega razmerja so najbolj izražene v naslednjih štirih merilih: I) kot zaposlitev delavcev s krajšim delovnim časom; II) začasna zaposlitev s pogodbami za določen čas, sezonska ali občasna zaposlitev; III) samozaposlitev brez zaposlovanja drugih delavcev in IV) ima več kot eno delo v istem času (Vosko, 2006). Po Kallebergu (2009, 8–9) so razlogi za porast prekarnega dela (v ZDA, lahko pa bi jih aplicirali tudi na druga področja, op.) naslednji:

a) zmanjšanje časa zaposlenosti: prišlo je splošnega upada povprečne dolžine časa, ki ga ljudje preživijo s svojimi delodajalci. Čas se razlikuje glede na posebne podskupine: dolžina delovnega časa žensk se je povečala, medtem ko je moškim zmanjšala (čeprav so stopnje zaposlenosti za ženske še vedno precej nižje od tistih za moške v zasebnem sektorju). Padeč zaposlenosti je še posebej izrazit pri starejših belih moških, tj. pri skupini, ki je tradicionalno zaščiten na trgu dela (Capelli 2008, 76).

b) povečanje dolgotrajne brezposelnosti: ultimativna oblika prekarnosti je biti brez kakršnekoli službe. Za dolgotrajno brezposelne delavce (opredeljeni tisti, ki so brez dela šest mesecev ali več) je najbolj verjetno, da trpijo zaradi gospodarske in psihološke stiske. V nasprotju s prejšnjimi obdobji, je dolgotrajna brezposelnost ostala v prvem desetletju 21. stoletja relativno visoka. Velik delež brezposelnih, ki je težko dobil zaposlitev po recesiji leta 2001 je verjetno posledica tako nizkih stopenj rasti delovnih mest in izzivov, ki jim delavci izpostavljeni v panogah, kot je proizvodnja, kjer je bilo izgubljenih veliko število delovnih mest;

c) večja negotovost zaposlitve: prekarnost je tesno povezana z zaznano negotovostjo zaposlitve. Čeprav obstajajo individualne razlike v dojetanju negotovosti in tveganj, pa so ljudje na splošno vedno bolj zaskrbljeni zaradi morebitne izgube zaposlitve (v veliki meri tudi zato, ker so postale posledice izgube zaposlitve veliko hujše v zadnjih letih) in manj prepričani o možnosti pridobitve nove, primerljive zaposlitve;

d) večje število nestandardnih oblik dela in dela za določen čas: delodajalci so skušali prilagoditi delovno silo v odgovor na pogoje ponudbe in povpraševanja z ustvarjanjem bolj nestandardnih oblik dela kot sta pogodbeno delo in delo za določen čas;

e) povečano tveganje za prenos odgovornosti od delodajalcev na zaposlene: zadnji kazalnik rasti prekarnega dela je prelaganje odgovornosti od delodajalcev na zaposlene, kar nekateri avtorji vidijo kot ključno značilnost prekarnega dela (Beck 1992, 46). Prenos tveganja od delodajalcev na zaposlene se kaže v pokojninskih in zdravstvenih načrtih zavarovanja z večjimi prispevki zaposlenih in absorpciji večjega tveganja ter zmanjšanju koristi v pokojninskih načrtih (Kalleberg 2009, 8-9).

Prekarno delo je prispevalo k večji ekonomski neenakosti, negotovosti in nestabilnosti. Plače so postale nestabilne, podvržene trenutnim gospodarskim gibanjem, revščina in nizko plačana dela so v porastu, ekonomska varnost srednjega razreda pa še naprej upada (Mishelin drugi 2007, 9). Prekarnost se v odnosu do posameznika lahko rezultira: I) z dejansko izgubo delovnega mesta; II) v občutku, da ga bodo lahko izgubili; III) z zaznavanjem pomanjkanja alternativnih zaposlitvenih možnosti na trgu dela; ter tudi ko posameznik zazna IV) pomanjkanje posebnih znanj in veščin. Drugi vidiki so v osnovi določeni na osnovni motiv negotovosti: negotov zaslužek, delovna negotovost (npr. nevarno delo) in reprezentativno zastopanje (nerazpoložljivost kolektivnega glasu) (Standing 1999, 23). Kolektivne organizacije (sindikati) nimajo enotnega pogleda na problematiko prekarnega dela kot proces fleksibilizacije trga delovne sile in na ta način ustvarjajo še večje razlike med delavci njihove percepcije do fleksibilnih oblik zaposlovanja, kar lahko ogrozi obstoj in delovanje sindikatov (Mitropoulos v Porta in drugi 2016, 134).

4.6.2 Sociološki vidik prekariata

Verjetno eden bolj znanih avtorjev z obravnavanega področja je Guy Standing.¹³¹ Le-ta v delu *The Precariat: The New Dangerous Class* skuša uporabiti idejo "teorije razredov"¹³² na prekarni razred. Standing meni, da obstajata dva načina opredelitve prekarnosti. S prvim razume idealno-tipski webrovski pristop, po katerem bi bil prekariat značilna družbeno-ekonomska skupina, z drugim pa da gre za razred v nastajanju, pri čemer se sklicuje na ideje o razdrobljenosti globalne strukture razredov, ki s tem izgublja na pomenu v sodobni družbi¹³³ (Standing 2011, 7). Definiral je sedem skupin kot družbeno lestvico, ki temelji na dohodkih (2011, 8); Na vrhu je elita absurdno bogatih, pod njo salarijat (s stabilnimi zaposlitvami in zagotovljeno varnostjo), ki je na nivoju s hibridno skupino *proficians* (združuje profesionalce in tehnike), izpod njih so manualni delavci starega delavskega

¹³¹ Standing je ekonomist in strokovnjak na področju industrijskih odnosov; v svoji bogati karieri se lahko pohvali s svetovanjem, predavanji in raziskovalnim delom na vodilnih svetovnih institucijah. V MOD je med leti 1975 - 2006 raziskoval prožno in prekarno (negotovo) delo, urejal številna poročila o fleksibilnem delu in pomembno vplival na izgradnji meril za raziskovanje prožnega dela. V omenjenem delu iz leta 2011 je želel opisati 'novo skupino na svetu, razred v nastajanju' in odgovorili na pet vprašanj: Kaj je ta nova skupina? Zakaj bi morali skrbeti za njo? Zakaj se povečuje? Kdo sodi v to skupino? Kam nas prekariat vodi?

¹³² Ključno vprašanje vidi v emancipaciji, zaradi česar je opisovanje, poimenovanje in poskus interpretacije prekarnega razreda zanj samo uvertura za predstavitev njegovih idej za nove politične ukrepe, ki vključujejo temeljni dohodek (je ustanovitelj in sopredsednik Basic Income Earth Network) in strategije obračunavanja z laburizmom.

¹³³ Trdil je, da je čas, ko bi lahko ljudje sami sebe in druge opisali s pojmi proletariata, delavskega razreda in delavstva, že minil, zato bi po njegovem potrebovali nov besednjak, ki bi odražali razredne odnose v globalnem sistemu tržnega gospodarstva 21. stoletja.

razreda in na dnu rastoči prekarijat,¹³⁴ ob njem pa nezaposleni in družbeno izobčeni, ki živijo na robu družbe. Po njegovi definiciji je prekariat sestavljen iz ljudi, ki imajo minimalno stopnjo zaupanja do kapitala ali države, s čimer se razlikuje od salariata in proletariata.¹³⁵ V prekariat uvršča ne glede na razrede ali skupine t.i. “denizens” (2011, 14), državljane drugega reda, oz. vse, ki imajo zmanjšan obseg državljskih pravic: meščanskih, kulturnih, družbenih in političnih. Definicijo nato razširi še na vse tiste, ki ne morejo odločati ali vplivati na odločitve v korporativnem svetu, delovnem mestu, pa tudi na vse bolj kriminalizirajočo maso ljudi. Kot glavne skupine, ki sestavljajo prekariat razume zaposlene s krajšim delovnim časom, začasne delavce, delavce v klicnih centrih in stažiste. Prekariata še ne šteje za razred *per se*, ker še “ni sposoben nadzorovati tehnološke sile, s katerimi je soočen” (Standing 2011, 18). Richard Seymour kritizira Standingov populistični pristop do prekarnosti kot razreda. Po njegovem je treba prekarnost obravnavati kot zbir vseh posledic, ki izhajajo iz “namerno izbranih strategij znotraj kapitalističnega oblikovanja razredov” in samo negotovost razumeti kot vgrajeno v kapitalistični sistem, ki temelji na rasti, na finančnih tveganjih in zadolženosti (Seymour 2012). Standingovo delo bi lahko razumeli kot poskus teoretične in metodološko zasnovane študije razredov, pri čemer ne gre za resnične dejanske premike v strateških ocenah razredov, ki bi imeli za posledico ustvarjanje kakršnegakoli novega razreda. Savage in ostali (2013) so zato izvedli največjo raziskavo¹³⁶ o družbenih slojih v Veliki Britaniji s 161.400 spletnimi anketiranci, kot tudi z nacionalno reprezentativno vzorčno raziskavo, ki vključuje podrobna vprašanja glede na družbeni, kulturni in gospodarski kapital (Bourdieuovo razlikovanje treh vrst kapitala). Z analizo razredov glede na te spremenljivke so opredelili sedem ključnih skupin: I) elita, II) uveljavljeni/etablirani srednji razred, III) tehnični srednji razred, IV) novi premožni delavci, V) tradicionalni delavski razred, VI) razred delavcev na področju storitev v nastajanju in VII) prekariat, katerega značilnost so najnižji rezultati pri vseh spremenljivkah (nizek gospodarski, kulturni in družbeni kapital) (Savage idr. 2013, 12). Dokazali so obstoj “elite”, katere bogastvo jo loči od srednjega razreda, kot tudi od razreda tehničnih strokovnjakov in

¹³⁴ Prekariat predstavljajo ljudje, ki nimajo zaagotovljenih sedem oblik varnosti povezane z delom: varnost na trgu dela (enake priložnosti za zaslužek, na makro ravni zavezanost države po "polni zaposlenosti"), varnost zaposlitve (varstvo pred odpovedjo, regulacija zaposlovanja, kazni za delodajalce), varnost dela (sposobnost in možnost, da se zadrži nišo na področju zaposlovanja, možnosti za prehod v višji status in više prihodke), usposabljanja za pridobitev veščin (možnosti za pridobivanje veščin in njihovo uporabo), varnost prihodkov (stabilna in primerna plača, zaščita v luči minimalne plače, progresivna obdavčitev), zagotovitev predstavnih skupin (kolektivni glas na trgu dela, neodvisni sindikati, pravica do stavke)... V prekariatu vsi ne cenijo vseh sedem oblik varnosti, a vsem primanjkujejo' (Standing, 2011, str. 10-11).

¹³⁵ Nima nobenega družbeno urejenega odnosa kot ga ima proletariat, v katerem je bila varnost zaposlitve predvidena v zameno za podrejanje in pogojno zvestobo. Posebni statusni položaj imajo v tem, da se ne more pravilno preobraziti niti v poklice z visokim, niti v tiste s srednjim statusom, iz česar sledi, da ima prekariat "okrnjen status" .

¹³⁶ The BBC's 2011 Great British Class Survey.

razreda “novih bogatih” delavcev. Prav tako so pokazali, da se na spodnjih nivojih razredne strukture, ob starajočem se tradicionalnem delavskem razredu, nahajata *prekariat*,¹³⁷ katerega značilnost je zelo nizka raven kapitala, in skupina nastajajočih storitvenih delavcev (Savage idr.2013, 14). Po ekonomskih karakteristikah predstavljajo člani prekariata najsiromašnejši razred, nimajo prihrankov niti lastnine, po družbenih karakteristikah imajo malo socialnih kontaktov in nizke rezultate pri merjenju kulturnega kapitala. Posebnost tega pristopa vidijo avtorji prav v dejstvu, da identifikacija elite in prekariata, kar razumejo kot močan opomnik da so klasični pristopi do razredov zmanjšali naše prepoznavanje ekstremov ter opozarjajo na izginjanje Starih razredov – srednjega in delavskega razreda. Ta nova multi-dimenzionalna sestava modela sedmih razredov priznava tako družbeno polarizacijo v britanski družbi kot tudi razdrobljenost razredov v srednjih in nižjih plasteh. Standing je prekariat je ločil od podrazreda, Savage in ostali pa so identificirali prekariat kot podrazred (t.i. *lumpenproletariat*¹³⁸), s čimer mu je bila pripisana negativna konotacija, ki je vedno povezana s podrazredi. Z imenovanjem ene skupine ljudi kot prekarne se spregleda, da je negotovost značilnost tudi drugih razredov.

4.6.3 Razširjenost prekarnega dela

Gledano skozi časovno prizmo, se je obseg negotovih oziroma prekarne zaposlitve počasi, a vztrajno povečeval od osemdesetih let dalje in dosegel vrh v času zadnje gospodarske krize. Ocene o razširjenosti prekarnega dela, ki sicer temeljijo na osnovi različnih agregiranih podatkov kažejo, da je delež prekarne zaposlitve med 25 in 30 odstotki glede na vse ostale zaposlitve. Seveda pa je potrebno podatke geografsko prilagoditi, saj obstajajo precejšnje razlike na področju delavno-pravne regulacije, varstva in zaščite pravic delavcev ter vloge in pomena sindikatov in sindikalnih združenj, ki jih imajo do standardnih oz. nestandardnih zaposlitvev. O obsegu in razširjenosti prekarne oblike zaposlovanja je bilo v zadnjih treh desetletjih na evropski svetovni ravni opravljenih več raziskav; prva tovrstna raziskava iz sredine osemdesetih let je razkrila, da je takrat v povprečju delež negotovih zaposlitvev v evropskih državah znašal od 3-10 % v razmerju do tako imenovanih varnih

¹³⁷ Iz raziskave je razvidno, da prekariat predstavljajo največ ženske (57%) in starejša populacija (povprečna starost je 50 let), 13% je pripadnikov manjšin in le 3% univerzitetno izobraženih. V prekarne razredu so nad-representativni nezaposleni in delavci določenih poklicev: čistilci, vozniki dostavnih vozil, mizarji, delavci iz sveta zabave in potovanja, lastniki malih trgovin, blagajniki in socialni delavci. Po tej raziskavi sodi v to skupino 15% britanske družbe, s tem pa tudi eno od večjih skupin.

¹³⁸ Lumpenproletariat je izraz, ki ga je prvotno skoval Karl Marx za opis plasti delavskega razreda, ki verjetno nikoli ne bo dosegla razredne zavesti in je zato tudi izgubljena za družbeno koristno proizvodnjo, ni uporabna za revolucionarni boj, in morda celo v nasprotju z realizacijo brezrazredne družbe. Karl Marx, The Model Republic, Neue Rheinische Zeitung št. 246, z dne 15. 3. 1849.

<https://marxists.anu.edu.au/archive/marx/works/1849/03/11.htm>

zaposlitev¹³⁹. Najvišji delež zaposlitev za določen čas je tedaj beležila Francija, kjer je npr. leta 1987 delež zaposlenih za določen čas znašal kar 42 %, medtem ko je bil ta delež še leta 1979 skoraj 20 % nižji. Podobno je bilo pri zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom, ki je bila prav tako precej razširjena. Po oceni Rodgersa je bilo v tedanji Zahodni Evropi¹⁴⁰ s krajšim delovnim časom zaposlenih od 10 do 25 % delavcev, od tega skoraj 80 % žensk (Rodgers 1989, 5–7). Rezultati druge razširjene evropske raziskave o trgu dela in zaposlenosti, ki je mimogrede že vključevala standardizirane kazalnike,¹⁴¹ in jo je leta 2000 izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je zaznala že zelo povečano stopnjo prekarne zaposlitvene oblike na področju trga dela (Frade in drugi 2004, 11). Frade (2004, 13) je nadalje opozoril, da je potrebno podatke pridobljene v raziskavi¹⁴² razumeti v družbenem kontekstu, vendar dejstvo, da je skoraj 70 % vprašanih zaznalo negotovost po vsaj enem kazalniku negotovosti, kaže na pomembnost “novega” družbenega fenomena na področju trga dela. Tretja razširjena študija o prekarne delu, ki so jo izvedli enajst let kasneje (2011) na preučevanem vzorcu 12 držav Evropske unije je pokazala, da trend negotovih zaposlitev (zaposlitve za določen ali krajši deloven čas...) ne upada, temveč nasprotno – v nekaterih državah in dejavnostih celo narašča,¹⁴³ ali pa postaja celo prevladujoča oblika dela (McKay in drugi 2012, 5) – tudi v Sloveniji. Kalleberg je opozoril, da je zaradi pomanjkanja sistematičnega spremljanja longitudinalnih podatkov, težko govoriti spremembah delovnih odnosov in načinih zaposlovanja, kakor tudi oceniti obseg in resnost strukturnih sprememb v podjetjih in organizacijah, vendar pa so trditve o povečanju negotovih delovnih mest, ki temeljijo na podatkih o dolgotrajni brezposelnosti, znižanju navezanosti delavca na delodajalca, rasti nestandardnih oblik dela in premeščanjem odgovornosti iz delodajalca na zaposlenega povsem upravičene (Kalleberg 2009, 6–7). V nadaljevanju bom prikazala stanje v preseku zadnjega deset oziroma osemletnega dogajanja na slovenskem trgu dela in delovne sile v luči do razmerja evropskih trendov negativne

¹³⁹ Odstotek bi bil po mnenju Rodgersa (1989, str. 6) višji, če bi bili k obstoječim pogodbam za določen čas vključeni tudi podatki o vajeniškem delu in sivi ekonomiji.

¹⁴⁰ Podatki o vključenosti žensk v Belgiji, Franciji, Zahodni Nemčiji in Nizozemskem.

¹⁴¹ Stopnjo zaznavanja (ne)gotovosti zaposlitve so definirali prek 8 kazalnikov, kot so: možnost načrtovanja prihodnosti, dohodek za dostojno življenje, zaščita pred nezakonitim odpuščanjem, socialna zaščita, dolgotrajnost zaposlitve in varnost zaposlitve, ohranjanje pravic delavcev.

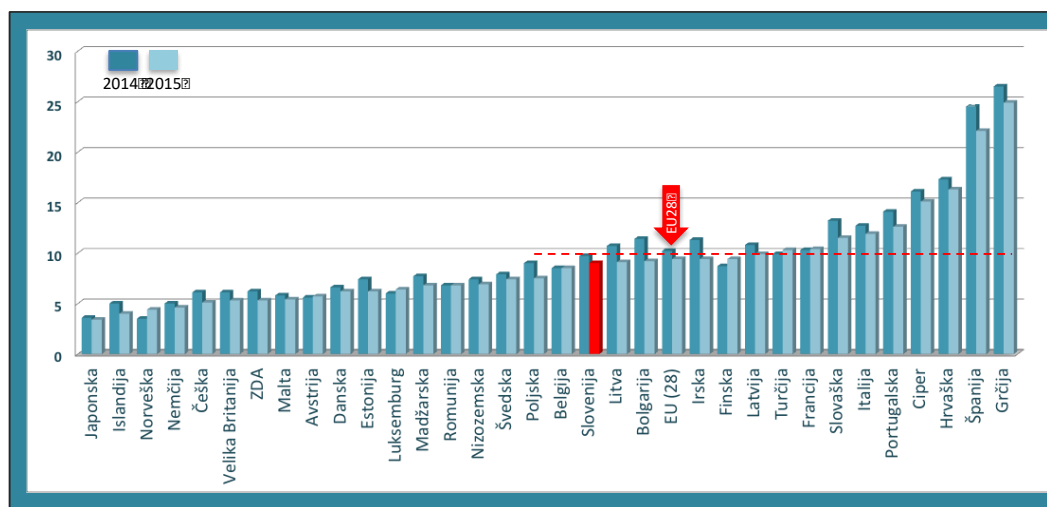
¹⁴² Najnižja stopnja je bila zaznana v Nemčiji (56 %), najvišja pa v Španiji (89 %). Stopnja negotovosti se je nekoliko znižala ob upoštevanju dveh kazalnikov, vendar je v Španiji še vedno več kot polovica anketiranih tudi ob upoštevanju dveh kazalnikov zaznala precej visoko stopnjo negotovosti. Pojavnost se je precej znižala ob upoštevanju treh kazalnikov in sicer v Nemčiji in Italiji je negotovost zaznalo le 16 % anketiranih, v Španiji pa še vedno 30% vprašanih. Glede na sektor zaposlitve so največjo pojavnost negotovih zaposlitev so zaznali v sektorju uprizoritvenih umetnosti, negi za ostarele, zdravstveni negi ter v klicnih centrih (Frade in ostali 2004, str. 12).

¹⁴³ Denimo v Španiji (68 %), Grčiji (57%) in Irski (61%), kjer je povprečni delež negotovih zaposlitev še vedno bistveno večji od povprečja EU27 (McKay in ostali 2012, str. 5).

fleksibilizacije ter posledicami, ki jih prinaša na različne starostne, poklicne, izobrazbene in statusne skupine v družbi.

Leta 2015 je bilo na trgu dela v Sloveniji in EU, tako kot v preteklih letih, še vedno čutiti precejšen vpliv nekdanje gospodarske krize, vendar so se začeli kazati prvi znaki okrevanja. Ključni podatki v Sloveniji in nasploh v evropski uniji so se nekoliko izboljšali: pri brezposelnosti smo prvič zaznali negativni trend v zadnjih letih, zaposlovanje pa je pokazalo prve znake okrevanja. Povprečna stopnja zaposlenosti v EU28 delovno sposobnih oseb v preučevani starosti 15-64¹⁴⁴ let se je v letu 2015 v primerjavi s prejšnjim letom zvišala¹⁴⁵, in sicer se je dvignila 0,4 odstotne točke kar je pomenilo 70,1 % zaposlenost. Pozitivno rast so razen Luksemburga, beležile vse države, vendar jih nekaj več kot 2/3 (64,4 %) ni dosegalo evropskega povprečja. V Sloveniji smo beležili 69,1 % stopnjo zaposlenosti, od tega je bilo 88,6 % zaposlenih in 11,4 % samozaposlenih. Stopnja nezaposlenosti se je znižala za 0,7 odstotne točke in je znašala 9 %, kar kaže na pozitiven trend. Nekoliko slabši rezultat se kaže na področju strukturne brezposelnosti. Zaznana brezposelnost v skupini med 15 in 24 let je bila več kot 27%, prav tolikšna pa je bila zabeležena tudi v skupini brezposelnih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj. Stopnja brezposelnosti v EU je 9,4 % v letu 2015, kar je za 0,8 odstotne točke v primerjavi z letom 2014 ali kar 1,4 v primerjavi z letom 2013. V letu 2015 se je stopnja gibala med 4,6 % (Nemčija) in 24,9 % (Grčija), pri prvi se je v primerjavi s predhodnim letom znižala za dodatne 0,6 odstotnih točk, pri Grčiji pa ponovno zvišala za 0,5 odstotnih točk.

Shema 4.3: Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji



Vir: lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Starost prav tako igra pomembno vlogo pri oblikovanju negotovih delovnih mest. Raziskave kažejo, da ne obstajajo samo večji odstotki žensk v zaposlitvah s krajšim delovnim časom,

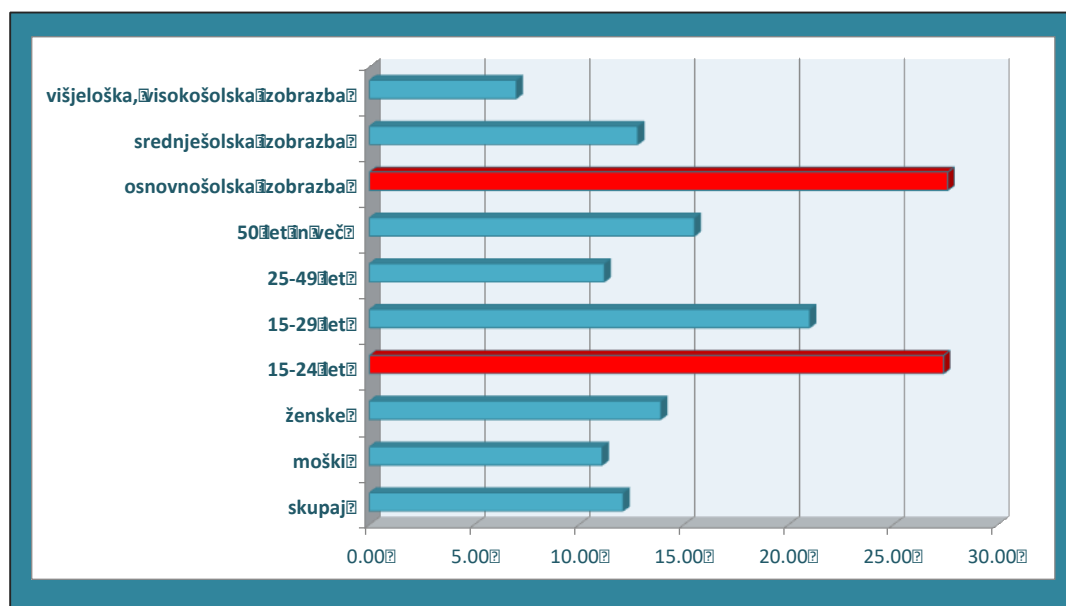
¹⁴⁴ Stopnja zaposlenosti v preučevanem razredu starostna skupina 20-64 let je skupni dogovorjena vrednost, ki se uporablja v "Strategiji Evropa 2020", predvsem zaradi lažje primerljivosti preučevanih kazalnikov.

¹⁴⁵ Stopnja zaposlenosti prebivalstva v starosti 15-64 let, v šestih državah članicah EU preseglja 70%. Najvišje stopnje so zabeležili na Švedskem (74,9%), na Nizozemskem (73,9%) in Nemčija (73,8%), še višjo stopnjo (nad 80%) pa so zaznali v državah članicah Efte (Islandija, Švica in Švedska).

temveč na to vplivajo tudi določene starostne razmejitve, predvsem v skupinah med 15 in 24 let oziroma po 55. letu (Vosko 2006, 64). Od sredine 1970 se je število žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom povečalo za skoraj 62 odstotkov, ki so po raziskavi sodeč, bolj koncentrirane v negotovih zaposlitvenih oblikah kot moški” (Vosko 2006, 59).

Zaslediti je splošni trend vse večje stopnje zaposlenosti starejših oseb v preučevanem razredu 55-64 let. Najvišjo stopnjo so beležile Švedska (74 %), Nemčija (65,6%) in Estonija (64,0%), med tem ko imajo Slovenija, Grčija in Hrvaška najnižjo stopnjo zaposlenosti in sicer v povprečni stopnji 35,5 %, kar pomeni, da je potrebno poleg vidika nezaposlenosti upoštevati tudi doseženo delovno dobo, ki je potrebna za upokožitev. V državah z izjemno nizko stopnjo zaposlenosti starejših znaša v povprečju 32,3 leta, med tem ko je na primer na Švedskem ta doba 10 let daljša (42,3). Obseg zaposlovanja glede na izobrazbeno strukturo je izrazit tako v Evropi kot Sloveniji, največji delež nezaposlenosti je na ravni osnovnošolske izobrazbe (dobra četrtina), sledijo brezposelni s srednješolsko izobrazbo (13%), med tem ko je najmanj nezaposlenih z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo (6,5 %), podoben trend je zaznati v večjem delu evropskih držav. Slovenija v primerjavi z evropskim povprečjem pozitivno izstopa le pri deležu zaposlenosti z visokošolsko izobrazbo, med tem ko se pri ostalih dveh izobrazbenih strukturah izkaže slabše za približno 4 odstotne točke.

Shema 4.4: Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji glede na spol, starost in izobrazbo 2015

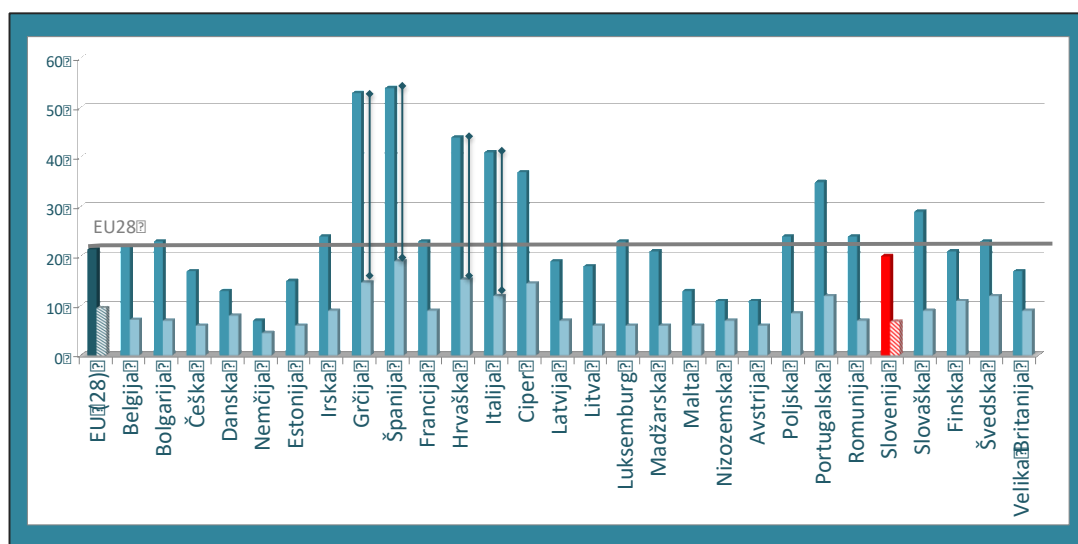


Vir: Lastni prikaz, podatki SURS.

Predvsem mladi v omenjeni starostni skupini se soočajo z visoko stopnjo diskriminacije na trgu dela v primerjavi z drugimi marginalnimi skupinami, doživljajo visoko stopnjo negotovosti na trgu dela in so najpogosteje zaposleni v storitvenih dejavnostih s krajšim delovnim časom z nizkimi plačami in minimalno varnostjo zaposlitve (Jamstvo za mlade - izvedbeni načrt 2014-2015, 2014, 12).

Leta 2015 je bila povprečna stopnja brezposelnosti mladih¹⁴⁶ v evroskupini 28 držav 21,6%. Med državami članicami pa je bilo zopet zaznati izjemno velike razlike, najvišja, več kot petdeset odstotna je bila glede na zadnje trende pričakovana v Španiji (53,2) in Grčiji (52,4), medtem ko je bila najnižja v Nemčiji (7,7%), Avstriji (10,3%) in na Nizozemskem (10,5%). Prav tako so tudi tri članice EFTE (Norveška, Švica, Islandija) imele nstopnjo brezposelnosti med mladimi pod deset odstotkov. Pomemben pokazatelj pojava brezposelnosti med mladimi je razmerje¹⁴⁷ brezposelnih mladih v odnosu znotraj populacije iste starosti, iz katerega je mogoče razbrati delež mladih, ki niso še nikoli vstopili na trg dela.

Shema4.5: Delež brezposelnosti med mladimi in razmerje brezposelnosti znotraj preučevane starostne populacije (15-24) v EU28



Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Leta 2015 je bilo razmerje brezposelnosti med mladimi znotraj populacije 9,1%, kar pomeni, da približno polovica brezposelnih mladih še nikoli ni vstopila na trg dela. Najvišja razmerja brezposelnosti mladih so zabeležili v Španiji (19,0%), na Hrvaškem (15,3%), v Grčiji (14,7%) in na Cipru (14,5%). Najnižje razmerja so zabeležili v Nemčiji, na Češkem, v Estoniji, Luksemburgu, Avstriji in na Madžarskem, kjer je bilo razmerje 6 odstotno ali manj. Delež brezposelnosti med mladimi je bil v Sloveniji (20,6 %) in nižji od povprečja EU28, prav tako je bilo relativno ugodno razmerje do mladih, ki so že imeli izkušnje s trgom delovne sile. Eden izmed vzrokov pozitivnega trenda gibanja prehoda diplomantov na trg dela je v spremenjeni zakonodaji, ki opredeljuje študentsko delo in je v praksi zaživel leta 2015 ter deloma je tudi posledica ZUJFa, ki je omejeval študentsko delo in na ta način so bili nekateri delodajalci prisiljeni nadomestiti izgubljeno "študentsko populacijo" z eno izmed standardnih zaposlitvenih razmerij. Vsekakor pa rezultati na ravni EU kažejo, da je prehod iz izobraževanja na trg dela zelo otežkočen v večini evropskih držav, razen nekaj izjem (Nemčija, Nizozemska, Avstrija).

Rast **zaposlitev za določen čas** že zadnji dve desetletji narašča v številnih evropskih državah, kar vzbuja upravičeno skrb, saj na eni strani izpodriva bolj stabilne oblike

¹⁴⁶ Glavni kazalnik brezposelnosti mladih je stopnja brezposelnosti mladih v starostni skupini 15-24 let.

EUROSTAT uporablja enako standardno definicijo kot stopnje brezposelnosti prebivalstva v starosti 15-74 let, ki je definirana kot število brezposelnih, deljena z delovno silo (zaposlene in brezposelne osebe).

¹⁴⁷ Opredeljeno kot število brezposelnih, starih 15-24, deljeno s populacijo te starosti.

zaposlovanja, na drugi pa vzbuja dodaten vir negotovosti delavcev in vzpostavlja dualizem na trgu dela med delavci, ki nenehno iščejo “stabilno” delovno kariero in tistimi, ki to niso: Rosenberg (1999, 46) govori o ustvarjanju tako imenovanih Hobbesianskih¹⁴⁸ karakteristik. Delavna mesta za določen čas nesorazmerno zapolnjujejo mlajši in manj izobraženi delavci v različnih sektorjih in panogah, ki so manj plačani in imajo nižjo dostopnost do ostalih bonitet (višina plačanega dopusta, bolniški stalež, zavarovanje za primer brezposelnosti, dodatna usposabljanja) (Koch in Fritz 2013, 16–17).

V smeri reševanja in uravnoveženja razmerij zaposlitev za določen in nedoločen čas so številne vlade OECD sprejela določene ukrepe:

- I) *omejile pogoje za sklepanje pogodb za določen čas in zahtevale vključitev elementov, ki povečujejo stopnjo varnosti zaposlitve;*
- II) *vzpostavitev enakih standardov na področju socialne in zdravstveni varnosti ter ostalih bonitet; in*
- III) *zagotavljanje finančnih spodbud delodajalcem, pri zaposlovanju delavcev za nedoločen čas (OECD 2002, 139).*

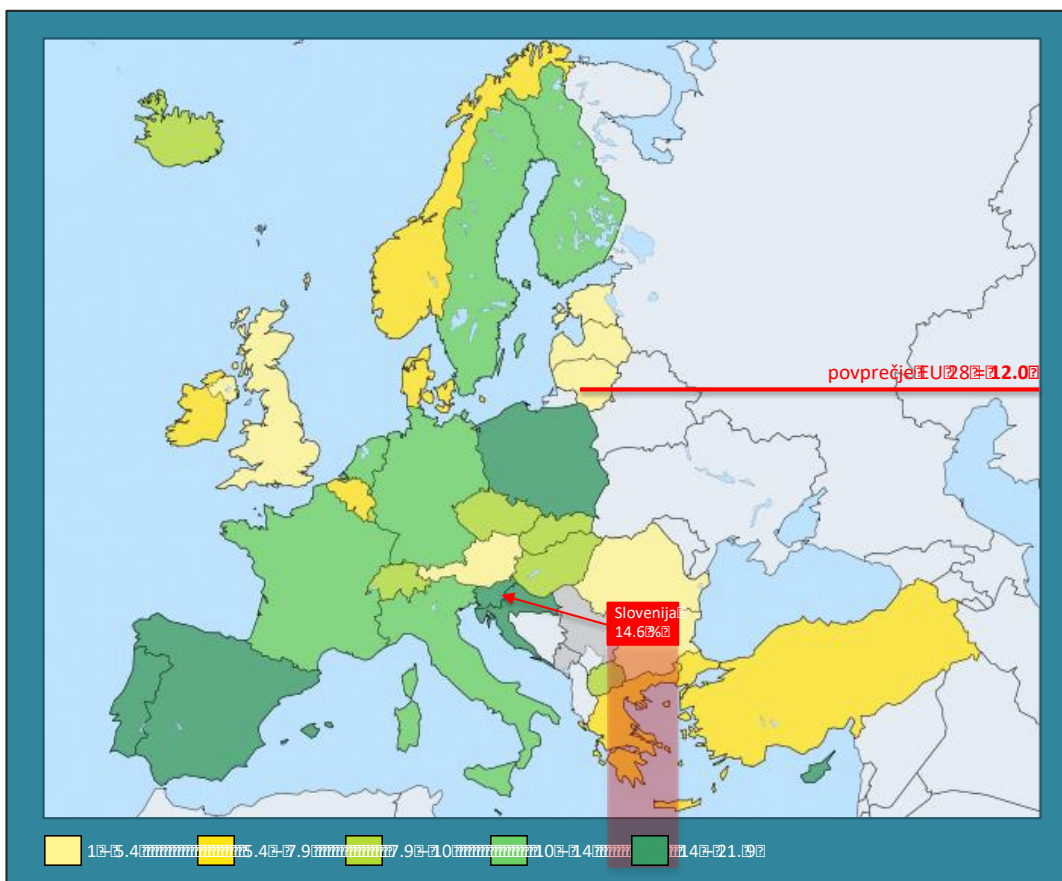
Učinki ukrepov so se rezultirali v različnih praksah, ki so se razlikovale od države do države zaradi različnih socialno-ekonomskih podstat (Koch in Fritz 2013, 16–17), ki so vgrajene v različne družbene sisteme in ureditve, zato še vedno obstajajo zelo velike razlike med državami.¹⁴⁹

Povprečni delež zaposlenih za določen čas (vse starostne skupine) v letu 2015 je bil na ravni EU 12 % in se giba med državami z izrazitim deležem zaposlitev za določen čas, kot je npr. Poljska z 22,2 % in na drugi strani Romunija, kjer je bilo zaposlenih s takšno obliko dela zgolj 1 %. V časovnem razmaku zadnjih desetih let se je povprečni delež na ravni EU realno povečal samo za eno odstotno točko, medtem ko so bili odmiki na ravni posameznih držav večji. Izraziti negativni odmik, kjer se je delež zaposlitev za določen čas v zadnjih desetih letih podvojil je bilo zaznati na Irskem, Slovaškem, Madžarskem, Luksemburgu in Islandiji, nekoliko znižal pa se je na Norveškem, Španiji in Bolgariji. V sklopu držav z najnižjim deležem zaposlitev za določen čas sodijo Romunija, Latvija Bolgarija, Avstrija, Velika Britanija in Litva z do 5,4 odstotki. V skupini s povprečnim deležem so povečini zahodnoevropske in skandinavske države. Slovenija sodi v sklop z najvišjim deležem zaposlitev za določen čas (15,1 %), ki pa je v celotnem desetletnem preseku nekje na istem nivoju.

Shema 4.6: Delež zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene v letu 2015 (EU28)

¹⁴⁸ Gre za Hobbesov učinek “homo homini lupos” – človek človeku volk, boj vseh proti vsem in izhaja iz nevarnosti in strahu pred izgubo lastne identitete naših stališč.

¹⁴⁹ V nekaterih družbeno-ekonomskih ureditvah je odnos do dela za določen čas bolj pozitiven, drugje ga recimo navkljub boljšim socialnim kazalcem precej bolj zavračajo oziroma ima negativno etiketo.



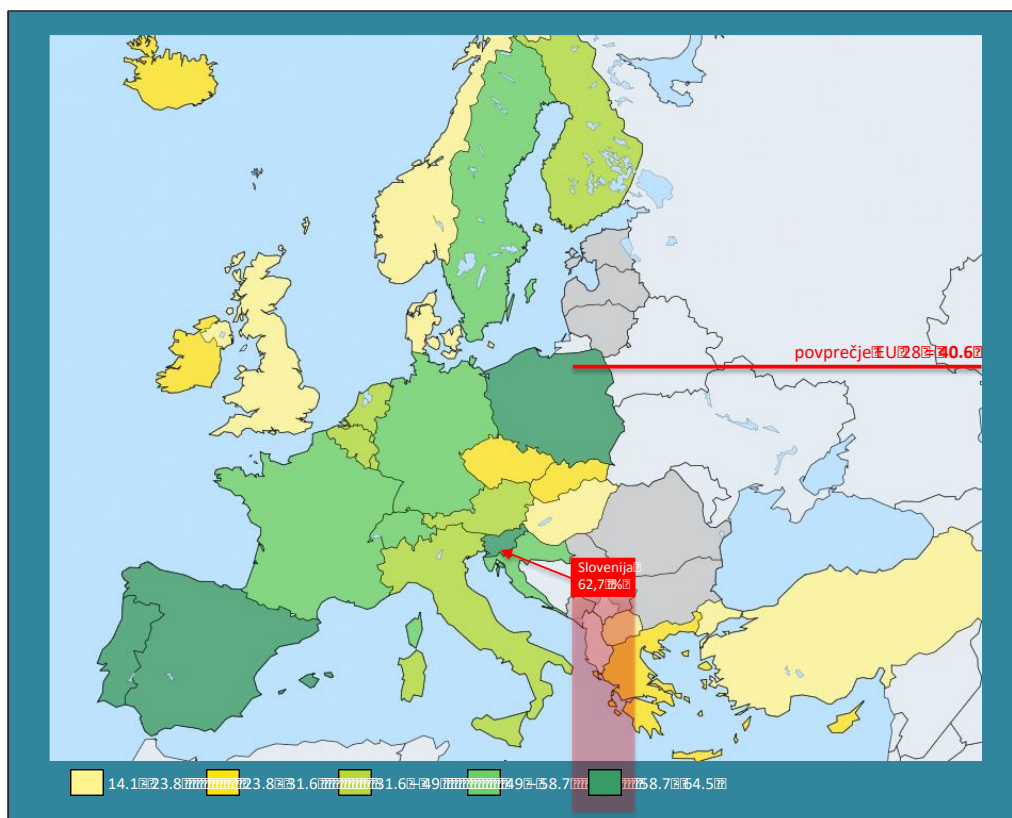
Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Delež zaposlitev za določen čas na ravni evropske unije in Slovenije ostaja na stabilni ravni z rahlim povečanjem (iz 11,6 odstotka v letu 2005 na 12,0 odstotka v letu 2015), z izjemo skupine mladih do 24. leta, kjer je prišlo v zadnjem desetletnem obdobju do velikega negativnega odmika. To pomeni, da so bili med zadnjo ekonomsko krizo najbolj prizadeti in tako postajajo mladi na trgu dela ena od bolj ogroženih skupin, kar dokazujejo številne raziskave na ravni EU (Domadenik in drugi 2013, 30).

Povprečni delež zaposlenih za določen čas v starostni skupini 15-24 v letu 2015 je bil na ravni EU 40,6 % in se je v zadnjem desetletju povečal za več kot 5 odstotnih točk. Najnižjo rast beleži Velika Britanija, ki še vedno ostaja z daleč najnižjim deležem na ravni celotne Evrope (14,1 %) in se je v primerjavi z letom 2005 ta delež povečal za 2,1 odstotni stopnji. Sledi, s precej višjim deležem Danska (22,3 %), ki ga je v zadnjem desetletju celo znižala.¹⁵⁰ Največji porast zaposlitev za določen čas med mladimi, za več kot 12 odstotnih točk, beležijo Nizozemska (iz 36,7% na 49%), Češka (16,5% na 29,2%), Slovaška (10,5% na 26,7%), Luksemburg (23,5 na 40%), Irska (13,2% na 30,9%), Italija (29,2% na 48,6%), Poljska (47,7% na 64,6%) in Portugalska (43,3% na 64,5%). Slednji imata tudi sicer najvišjo stopnjo zaposlenih mladih za določen čas na ravni EU in držav Cefta.

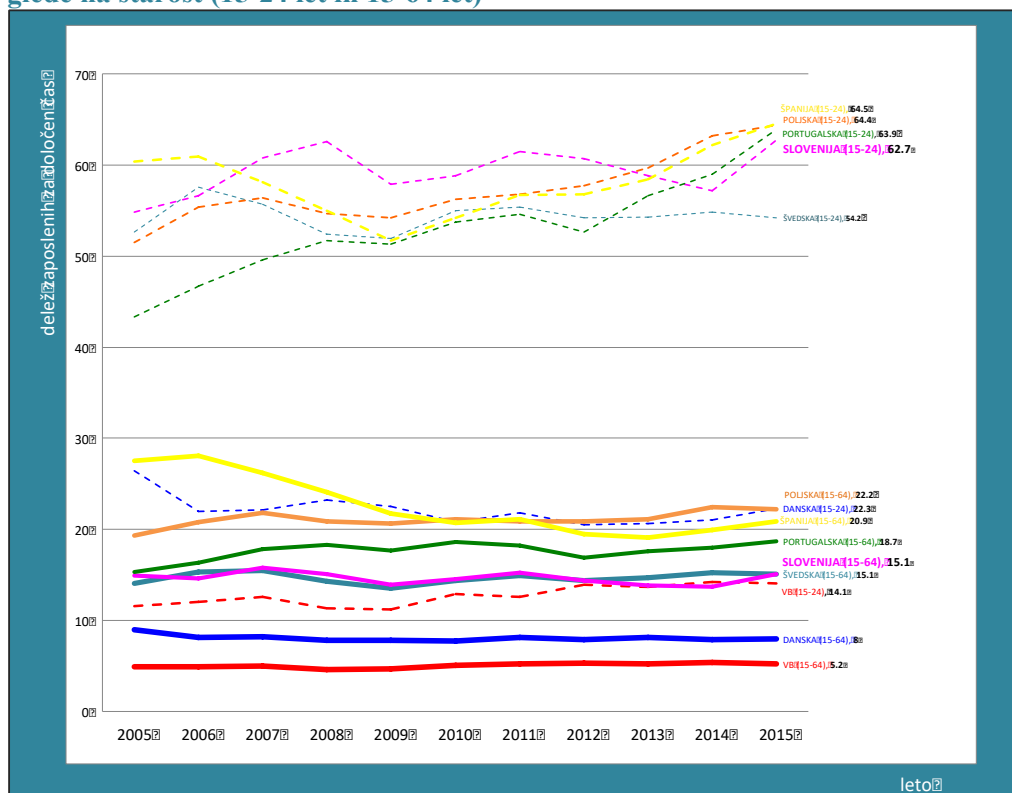
Shema 4.7: Delež zaposlenih za določen čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let

¹⁵⁰ Poleg Danske se je delež zaposlitev za določen čas med mladimi znižal še na Norveškem, Finskem in Nemčij in sicer v povprečnem deležu 4 odstotnih točk.



Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Shema 4.8: Zaposlenih v % za določen čas v izbranih državah v obdobju 2005-2015 glede na starost (15-24 let in 15-64 let)



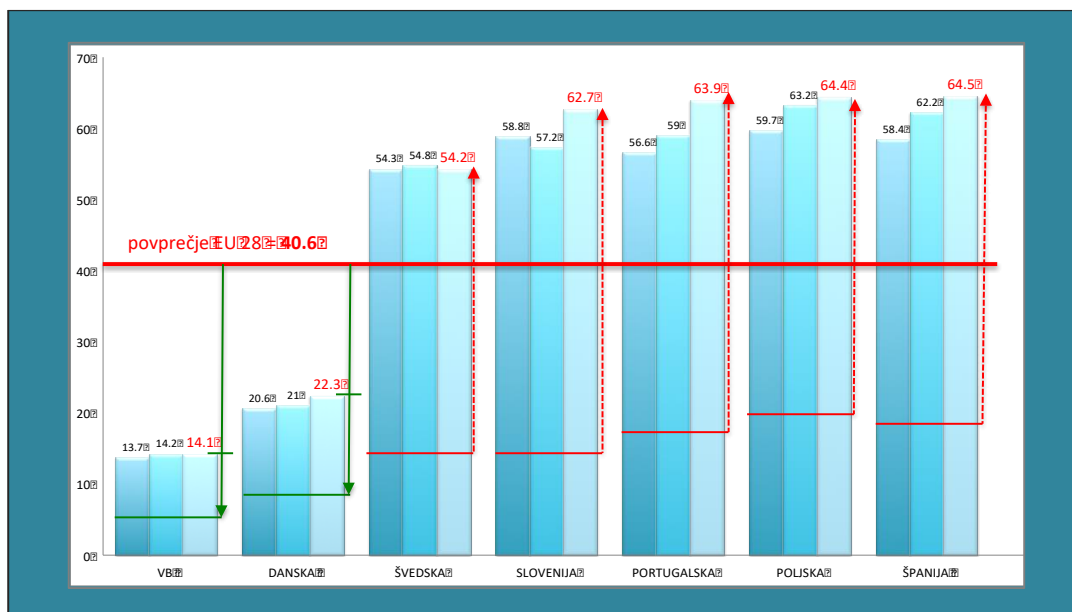
Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Preglednica 4.2: Dinamika stopnje zaposlenih za določen čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let za obdobje 2005-2015

država	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	i. 2005-2015
EU (28)	35,1	37,7	38,3	37,5	37,6	39,2	39,4	39,0	39,5	40,4	40,6	5,5
Velika Britanija	12	12,0	12,6	11,3	11,2	12,9	12,6	13,9	13,7	14,2	14,1	2,1
Danska	25,3	22,0	22,1	23,2	22,5	20,8	21,8	20,5	20,6	21,0	22,3	-3
Madžarska	14,5	16,4	18,2	19,1	20,4	23,9	22,5	21,8	23,9	24,1	23,2	8,7
Norveška	29,8	28,0	27,0	25,4	24,8	26,3	23,4	23,3	23,2	23,0	23,5	-6,3
Grčija	20,8	18,8	20,4	22,8	22,1 ^b	23,0	21,8	18,3	19,2	21,3	25,5	4,7
Slovaška	10,5	13,1	12,8	11,7	11,2	15,0	16,7	17,0	19,5	25,9	26,7	16,2
Ciper	-	19,2	21,2	19,3	16,7	18,7	15,9	17,6	24,0	28,5	27,2	8,0
Češka	16,5	17,6	16,1	14,5	17,3	20,4	20,2	24,2	26,2	30,1	29,2	12,7
Irska	13,2	14,7	20,2	21,0	23,5	28,7	32,0	33,1	31,3	32,1	30,9	17,7
Islandija	12	29,3	30,9	27,3	25,5	30,0	31,4	31,2	31,8	29,7	31,6	19,6
Belgija	29,5	28,4	30,1	28,1	31,4	29,0	32,3	29,7	30,7	32,1	34,1	4,6
Avstrija	32,2	34,3	33,5	33,5	34,5	35,5	36,0	34,4	33,7	33,7	34,6	2,4
Finska	42,7	42,5	40,7	37,9	37,3	41,0	41,4	40,1	41,1	40,9	39,8	-2,9
Luksemburg	23,5	32,6	-	-	-	-	-	-	-	-	40	16,5
Italija	29,2	35,0	35,9	37,7	38,7	40,1	43,0	45,2	44,5	46,9	48,6	19,4
Nizozemska	36,7	41,2	42,5	42,3	43,4	45,1	44,8	47,8	49,1	51,4	49	12,3
Švica	-	-	-	-	-	48,6	49,3	50,6	49,5	50,3	50,3	1,6
Nemčija	55,4	55,9	55,8	55,2	56,0	56,0	54,6	52,3	51,8	52,2	52,4	-3
Švedska	51,4	57,6	55,7	52,4	51,9	55,0	55,4	54,2	54,3	54,8	54,2	2,8
Hrvaška	-	-	35,7	33,1	31,6	36,0	41,1	41,8	40,3	53,1	57,4	22,3
Francija	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55,9	58,3	3,6
Slovenija	57,5	56,6	60,8	62,6	57,9	58,5	61,5	60,	58,5	57,	62,7	5,2
Portugalska	43,3	46,7	49,6	51,7	51,3	53,7	54,6	52,6	56,6	59,0	63,9	20,6
Španija	60,4	60,9	58,1	55,0	51,7	54,2	56,7	56,8	58,4	62,6	64,5	4,1
Poljska	47,7	55,4	56,4	54,7	54,2	56,2	56,8	57,5	59,7	63,2	64,6	16,9

Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Shema 4.9: Primerjava deležev zaposlenih za določen čas v izbranih državah v letih 2013-2015 in v starostni skupini 15-24 let glede na povprečje EU



Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

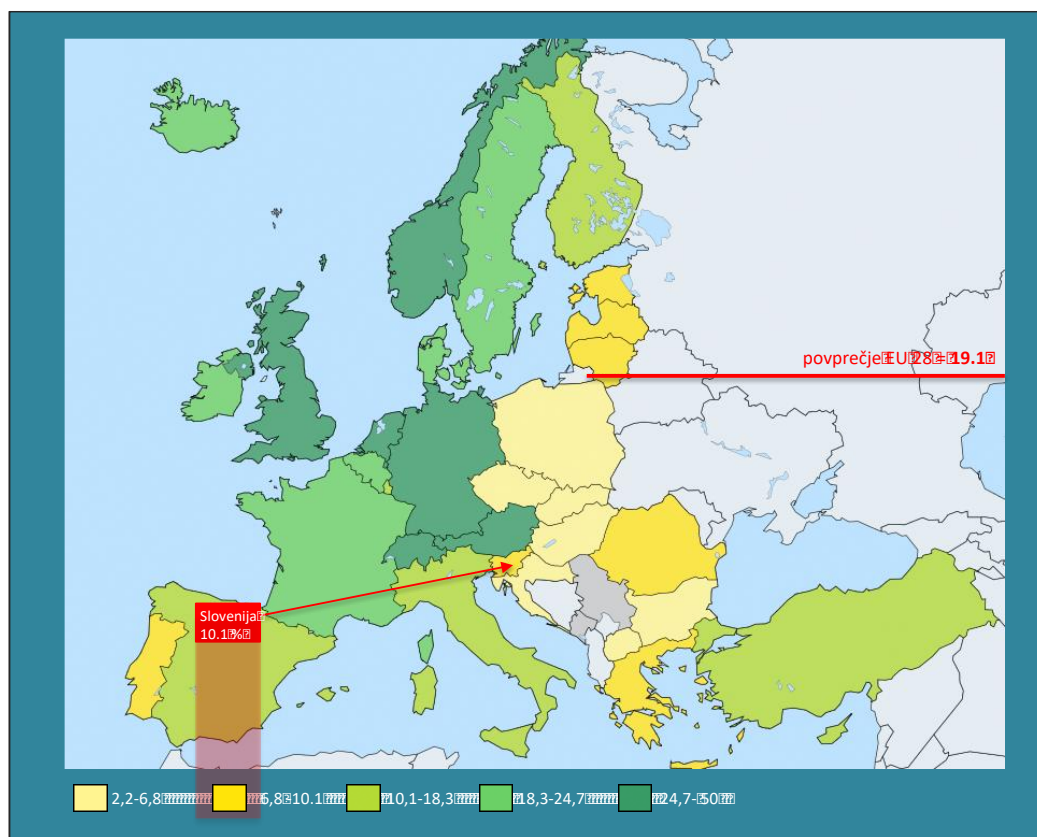
Kot je razvidno iz zgornjega grafa je raven zaposlenih za določen čas na ravni EU v primeru celotne populacije zaposlenih na stabilni ravni, četudi z višjimi in nižjimi deleži med različnimi državami v destletnem preseku ne predstavlja večjega tveganja. Na daljši časovni rok izražata najvišjo stopnjo stabilnosti v prid trajnih zaposlitev Velika Britanija in Danska, ki imata celo med mladimi tako nizko stopnjo zaposlenih za določen čas, kot jo imajo nekatere države na ravni celotne starosti populacije (15-64). Na primer Velika Britanija ima delež zaposlenih za določen čas med mladimi 14,1 %, Poljska pa delež zaposlenih za določen čas na ravni celotne populacije aktivnega prebivalstva (22,2%), razlika med njima je več kot 17 odstotnih točk na ravni celotne populacije, med deležem mladih pa kar več kot polovica. Povečano pa je tveganje v skupini mladih, ki v zadnjih desetih letih pri večini držav, razen Švedske, vseskozi narašča. V Sloveniji je bila zaposlitev za določen čas v skupnem obsegu zaposlitev do leta 2011 na nižji ravni kot študentsko delo (Shema 17), tudi v Sloveniji je značilno, da je bila zaposlitev na ta način bolj izrazita za žensko populacijo, skoraj v še enkrat višjem obsegu nasproti moškim.

Četudi zaposlitev za določen čas rešuje mlade pred brezposelnostjo, vendar pa je eden izmed bolj zaskrbljujočih podatkov v zvezi z deležem neprostoovoljnega dela za določen čas v tem, da je leta 2011 vsak drugi delavec sprejel katero koli delo s pogodbo za določen čas, ker ni mogel najti stalne zaposlitve (Standing 2011, 14). Naslednja zelo razširjena atipična oblika dela, prav tako razširjena v delovni populaciji mladih, predvsem žensk, je delo s krajšim delovnim časom, ki naglo raste v celotnem obdobju v zadnjih 20 let in se povečuje, za razliko od dela s polnim delovnim časom tudi v obdobjih recesije (Bastelaer v (Joseph 2012, 138). Večina podjetij vidi delo s skrajšanim delovnim časom neko obliko organizacijske premostitve za prilagoditev delovnih mest med nihanjem aktivnosti in sprememb v delovnih procesih (Standing 2011, 14). Večino zaposlenih s skrajšanim delovnim časom jemlje to zaposlitveno obliko kot nujnost, (obsežna anketa OECD iz leta 2006 pojanjuje, da delo s skrajšim delovnim časom ni vedno prostovoljna izbira; večina jih je dejala, da bi raje delali s polnim delovnim časom (Bastelaer drugi 2007: 6) ker za njih predstavlja to edino možnost zaposlitve in s tem minimalno obliko ohranjanja socialne in ekonomske varnosti, le za manjši delež zaposlenih je to odgovor v

smislu bolj fleksibilnega razporejanja osebnega časa. Podobno pa kot v primerih zaposlitev za določen čas je tovrstni zaposlitvi težava nižja plača in dostopnost do ostalih bonitet¹⁵¹ ter problem neenakomernega razporejanja tedenskih delovnih ur.

Iz spodnjega prikaza je razvidno, da je delež vseh zaposlenih s skrajšanim časom (povprečna raven v EU28 je 19,6%) zelo pogosta oblika med zahodno-evropskimi in skandinavskimi državami (23,1 % - 50,0%), med tem ko je ta delež v državah nekdanjega vzhodnega bloka bistveno nižji. Najnižji delež zaposlitev za krajši delovni čas imajo Bolgarija, Češka, Madžarska, Slovaška in Hrvaška (do 5,9 %), Slovenija je z deležem skrajšanih zaposlitev (10,1%) na spodnji meji, ki je za polovico nižji od evropskega povprečja. Med državami, ki imajo več kot četrtino zaposlenih s skrajšanim delovnim časom so: Velika Britanija (25,1%), Norveška (26%), Nemčija (26,8%), Avstrija (27,3%), na Nizozemskem pa je takšnih zaposlitev kar polovica. Na desetletni ravni je stopnja zaposlenosti v skrajšanem delovnem času v skoraj v vseh državah počasi rasla, popolno nasprotje – izjemno hitra rast in veliko število zaposlenih pa je v populaciji mladih od 15-24 let. Na evropski ravni je povprečen delež kar 32,3%, kar pomeni, da je več kot tretjina mladih do 24 let zaposlena na podlagi pogodbe s skrajšanim delovnim časom. Slovenija od evropskega povprečja zelo odstopa, in sicer je pri nas kar 41,3 % vseh zaposlenih do 24. leta zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in se je v zadnjih desetih letih povečalo za kar 68 %, saj je leta 2005 le malo “štrlela” iz evropskega povprečja.

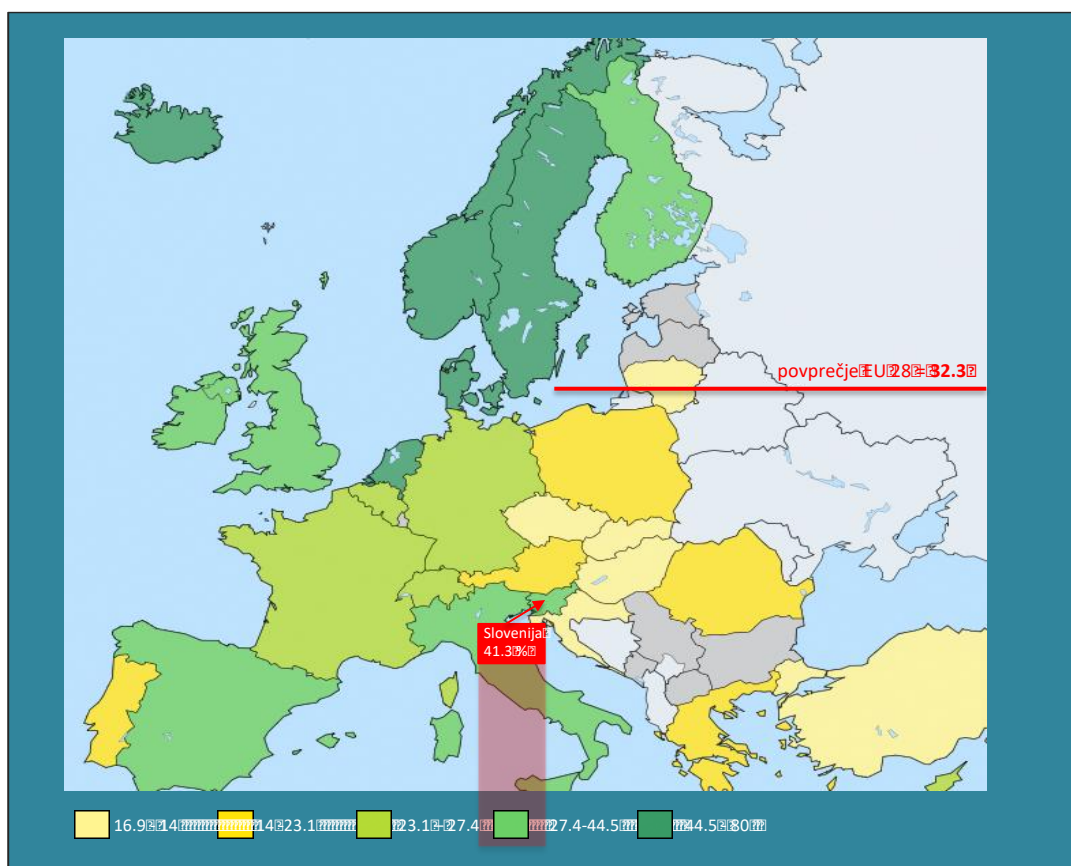
Shema 4.10: Delež zaposlitev za krajši delovni čas v letu 2015 (EU28) v starostni skupini 15-64 let



Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

¹⁵¹ Npr. manj plačanega dopusta, bolniški stalež, zavarovanje za primer brezposelnosti, dodatna usposabljanja.

Shema 4.11: Delež zaposlitev v letu 2015 za krajši delovni čas v Evropski uniji (EU28) v starostni skupini 15-24 let

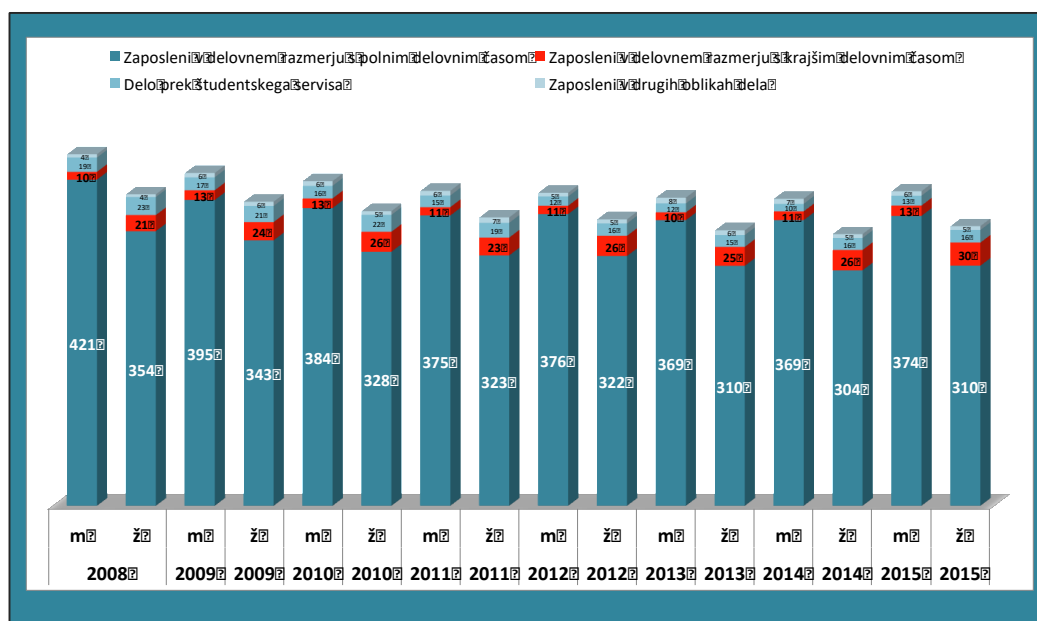


Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Ena izmed zelo razširjenih oblik atipičnega in fleksibilno naravnane dela, ki sicer formalno ne sodi v delavno-pravno kategorijo je v Sloveniji tudi študentsko delo, za katerega je značilno, da se pojavlja v krajših obdobjih in časovnih presledkih in je omogočeno izključno mladim do 26. leta, ki je do leta 2008 predstavljalo skoraj četrtno vseh tovrstnih zaposlitev (24,6 %) in ga v takšni obliki in obsegu ne najdemo nikjer v Evropi. Ker je bila do leta 2015 tovrstna oblika opravljanja dela za delodajalce praktično brez kakršnihkoli dodatnih finančnih obremenitev v smislu socialnih in zdravstvenih prispevkov je bila za njih na stroškovni ravni zelo prikladna, zato tudi zelo razširjena in po obsegu vseskozi nekje na ravni zaposlitev za določen čas. Razširjenost obsega študentskega dela je nekaterim skupinam na trgu dela predstavljal nelojalno konkurenco z zniževanjem cene¹⁵² konkurenčni delovni sili, samim diplomantom pa je onemogočal uspešen prehod iz študija v zaposlitev.

¹⁵² Zaradi davčne neobremenjenosti podjetja je do leta 2015 predstavljalo študentsko delo povprečno nekaj več kot 50% stroška povprečno plačanega zaposlenega.

Shema 4.12: Gibanje nestandardnih zaposlitvenih oblik v razmerju do negotovih oblik dela v Sloveniji glede na spol v obdobju 2008-2015



Vir: Lastni prikaz, podatki EUROSTAT.

Rast študentskega dela je bila najbolj izrazita do leta 2008 in je predstavljala brez samozaposlenih več kot polovico atipičnih zaposlitev (50,7 %), ker je bilo zaradi regulativne in fiskalne politike za delodajalce tako iz finančnega, socialnega in organizacijskega vidika zelo privlačno in ugodno. Leta 2008 je prek študentskega servisa delalo 42.000 mladih, kar je bilo skoraj 30% več od zaposlitev za določen čas. Zaradi prvih regularnih omejitev (pavzerji, starost 26. let) je leta 2009 pričelo delo preko študentskih servisov, navkljub večanju študentske populacije, padati in je leta 2015 predstavljalo le dobro tretjina vseh atipičnih zaposlitev. Najvišji upad je bilo zaznati v letih od leta 2012 do 2014, ko je bila raven študentskih zaposlitev na najnižji točki, zaradi novelizacije delovno-pravne zakonodaje (uvedba ZDR-2) in uravnoteženja javnih financ (ZUJFa). Prvi je vpeljal nekatere obvezne prispevke za delodajalce tudi za študentsko delo, drugi pa je tovrstno delo zelo omejil v sektorju javne uprave, kjer je bilo tovrstno zaposlovanje zelo razširjeno. Leta 2011 je bila prelomna točka v smislu, ko so zaposlitve za krajši delovni čas prvič beležene na enaki ravni kot študentko delo in obrnile trend rasti na račun zmanjšanja študentskega dela.

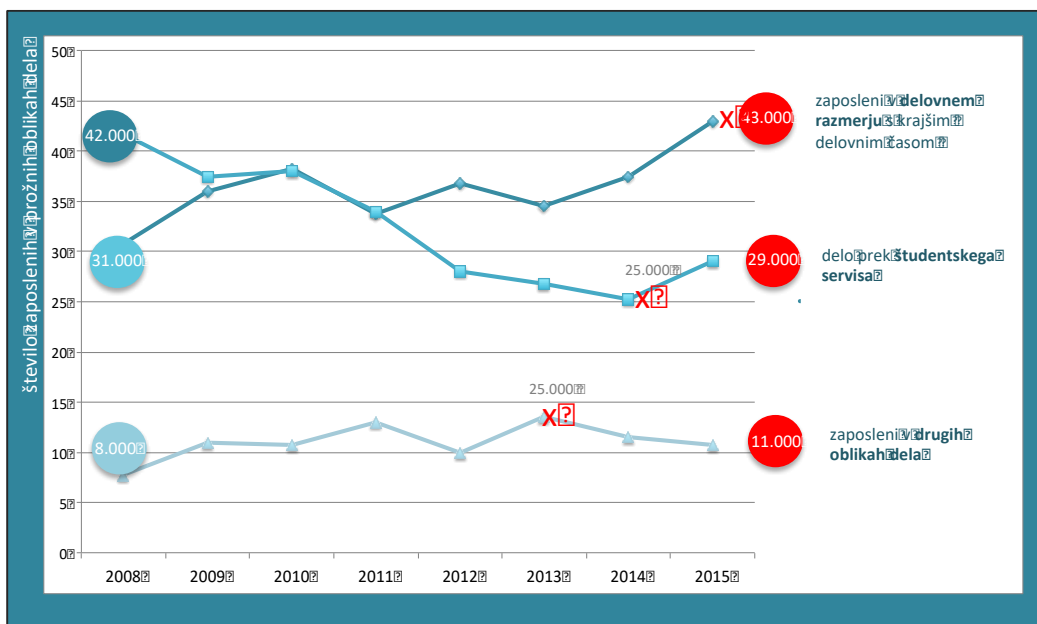
Iz spodnje preglednice je razvidno, da je bil obseg atipičnih zaposlitev največji med letoma 2008 in 2015 kot odgovor na posledice ekonomske krize. Po letu 2011 je pričel zaradi ukrepov države, sredstev iz evropske finančne perspektive (2010-2014) in aktivne politike zaposlovanja upadati, kara pa ne velja za delo s skrajšanim delovnim časom, ki vse od leta 2008 na letni ravni narašča za približno 15 % iziroma je bil porast 39,8% v skupnem obsegu do leta 2015.

Preglednica 4.3: Gibanje nestandardnih zaposlitvenih oblik v Sloveniji v obdobju 2008-2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Delo s krajšim delovnim časom	30750	36000	38250	33750	36750	34500	37500	43000
Študentsko delo	41750	37500	38000	34000	28000	26750	25250	29000
Zaposleni v drugih oblikah dela	9750	11000	10750	13000	10000	13500	11500	10750
SKUPAJ	82250	84500	87000	80750	74750	74750	74250	82750

Vir: Lastni prikaz, podatki SURS, AJPES.

Shema 4.13: Obseg študentskega dela v primerjavi z ostalimi atipičnimi oblikami v Sloveniji v obdobju 2008-2015



Vir: Lastni prikaz, podatki SURS.

Največje jedro prekarne zaposlovanja na evropski ravni se zaznava v zaposlitvenih agencijah, kjer je v desetih od dvanajstih preučevanih držav tovrstna oblika zaposlovanja delavcev v porastu, med sektorji pa prednjačijo kmetijska proizvodnja, sadjarstvo, kmetijsko-predelovalni (sezonsko delo), gradbeništvo (fiktivno samozaposlovanje, sezonsko delo), maloprodaja in čiščenje. Zaznavanje negotovosti je bila višja v državah z visoko stopnjo brezposelnosti, nizko participacijo sindikatov, odsotnost ali nizka nadomestila za brezposelnost in v post-socialističnih državah (McKay in drugi 2012, 6–7). Na zaznavanje gotovosti zaposlitve anketiranih so vplivali še ostali drugi znani dejavniki: višina dohodka posameznika, delovna doba manj kot eno leto, pogodba za določen čas, nizka intelektualna vsebina in različnosti dela, stopnja nadlegovanja v zadnjih 12 mesecih, neugoden delovni čas, slabo delovno okolje (fizično) (Frade in drugi 2004, 60). Industrijska in poklicna struktura trga dela predvideva še eno dimenzijo, po katerih delavci občutijo različne stopnje negotovosti (Vosko 2006, 61). Najbolj negotove oblike dela, tako s stalnimi kot začasnimi zaposlitvami in zaposlitvami za krajši delovni čas so skoncentrirane **storitvenem in neprofitnem sektorju**. McKay in drugi (2012, 24) navajajo, da je najvišja pojavnost negotove zaposlitve v poklicih, povezanih s “**prodajo in servisiranjem**”, na področju “**umetnosti, kulture, rekreacije in športa**” ter “**zdravstvene in socialne oskrbe**”. Delavci v teh panogah poleg negotove varnosti zaposlitve ponavadi prejemajo še razmeroma nižje plače in imajo relativno slabo sindikalno zasnovo. V Sloveniji je, predvsem v sektorju kulture izrazita še ena zaposlitvena oblika, ki prav tako predstavlja

precej visoko stopnjo negotovosti, to je samozaposlitev.¹⁵³ Pivka (2010, 5) navaja, da na področju kulture precejšen del samozaposlenih z visoko izobrazbo, ki samostojno opravljajo specializiran poklic kot svoj edini ali glavni poklic, dosega mednarodno primerljive vrhunske rezultate, vendar zaradi neprofitne narave njihovega dela ne dosegajo dohodkov, ki bi jim omogočali socialno primerljiv položaj z zaposlenimi kolegi v panogi.

“V primerjavi z zaposlenimi kolegi v kulturi so glede na vloženo delo, dolžino delavnika, obremenitev in dohodek, ki ga dosegajo, v neenakem ali celo diskriminiranem položaju. Zaradi narave dela in zaposlitvenega statusa težje, ali sploh ne morejo uveljaviti delovno-socialnih pravic, kot so bolniška, dopust, regres, nadomestilo za brezposelnost in podobno in zato v negotovem (prekarnem) položaju” (Pivka 2010, 5–6).

Poleg zaznanega slabega socialnega položaja so samozaposleni v zadnjem času postali nekakšen “predmet spotike» slovenske kulturne politike. Čeprav je splošno znano, da so samozaposleni v kulturi gmotno in materialno neprimerljivo na slabšem kot sorodni poklici predvsem v primerjavi s kolegi zaposlenimi v javnem sektorju, pa kulturna politika ni našla nekih dolgoročnih rešitev¹⁵⁴ (Srakar 2016, 36). Razlog nereševanja kulturne politike na primeru samozaposlenih tudi zato, ker so umetniki po mnenju Mengerja po svoji naravi bolj diverzibilni in imajo višjo stopnjo prilagodljivosti tveganjem,¹⁵⁵ (Menger v Srakar 2016, 39), v primerjavi z ostalimi skupinami samozaposlenih (npr. v industriji, trgovini, storitvenih dejavnostih).

V Sloveniji je bilo na temo položaja samozaposlenih narejenih že kar nekaj raziskav¹⁵⁶ s sledečimi temeljnimi ugotovitvami:

¹⁵³ Leta 2015 so samozaposleni (vključno z družinskimi delavci) predstavljali 16,4% vseh delovnih mest v EU, od tega jih je v povprečju 79,8 % delalo s polnim delovnim časom(EUROSTAT).

¹⁵⁴ Ena izmed rešitev, ki je sicer omilila gmotni položaj samozaposlenih v kulturi je bil tako imenovan instrument kulturne žepnine za samozaposlene v kulturi, ki ga Ministrstvo za kulturo izvaja od leta 2014 dalje, katere prvenstven namen je izboljševanje pogojev delovanja samozaposlenih ter vzpostaviti kakovostnih in heterogenih umetniških praks v kulturi. Višina kulturne žepnine na 3-letni ravni je 1.500 evrov in se vsako leto izvede prek javnega razpisa, na katerega se povprečno prijavi okoli 80 samozaposlenih, od tega jih je razdeljeno okoli 60 na različne umetniške zvrsti (vizualna, glasbena, likovna, intermedijska in uprizoritvena umetnost, avdiovizualna dejavnost in kulturna dediščina).

¹⁵⁵ Na negotovost se in so se umetniki pogosto odzivali drugače kot ostali samozaposleni, npr. z ustanavljanjem kolektivnih pobud (v Angliji je tipičen takšen primer nekaterih londonskih simfoničnih orkestrrov, kjer so lastniki orkestrrov sami, ali pa v Sloveniji Asociacija).

¹⁵⁶ Raziskave so bili opravljene na različnih nivojih in za različne naročnike:

- “Dohodek samozaposlenega v primerljivi poklicni stopnji in zvrsti dosega približno 40% dohodka ostalih zaposlenih v kulturi” (Pivka 2010, 11–13);
- “Delovnik samozaposlenega je v primerjavi z zaposlenim daljši za dobro tretjino” (Pivka 2010, 18);
- “V večini evropskih držav za samostojne kulturne ustvarjalce ni predvidena posebna pravna oblika, delujejo v eni od splošnih organizacijskih oblik, zlasti kot samostojni podjetniki” vendar javna tendenca v izenečevanju socialnih in delavnopravnih pravic samozaposlenih z ostalimi zaposlenimi (Bugarič in drugi 2013, 2);
- Negativne posledice na dohodke samozaposlenih v kulturi z reformo davčne in pokojninske zakonodaje, še posebej na tiste z najnižjimi prihodki (Srakar 2016, 40).
- Subvencije v okviru tako imenovanih “kulturnih žepnin” ne rešujejo finančnih in socialnih težav samozaposlenih, temveč jih le potencirajo¹⁵⁷ (Srakar 2016, 41).

Preglednica 4.4: Delež samozaposlenih v kulturi in primerjava glede na ostale vrste zaposlitev

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SAMOZAPOSLENI SKUPAJ	89.394	90.798	87.845	94.917	92.958	94.873	94.752	91.561
1. SAMOSTOJNI PODJETNIKI POSAMEZNIKI	48.401	51.452	52.987	54.575	54.357	55.175	58.108	60.467
- od tega s.p. na področju kulture	3.633	4.306	4.846	5.260	5.419	6.168	6.868	7.288
2. SAMOZAPOSLENE OSEBE, KI OPRAVLJAJO POKLICNO DEJAVNOST	7.040	7.056	6.837	6.684	6.466	6.220	6.243	6.378
- od tega samozaposleni v kulturi	2.436	2.403	2.403	2.421	2.278	2.218	2.291	2.435
- od tega samostojni novinarji	409	357	329	283	262	229	247	235
SKUPAJ NA PODROČJU KULTURE*	6.478	7.066	7.578	7.964	8.159	8.815	9.606	10.158
Delež (%) glede na ostale samozaposlene	7,25	7,78	8,63	8,39	8,78	9,29	10,14	11,09
3. SAMOZAPOSLENI - KMETJE	33.952	32.290	28.021	33.659	32.135	33.478	30.401	24.716

*vključuje še samozaposlene, ki delajo v okviru zasebnih zavodov

Vir: lastni prikaz, podatki SURS, Ministrstvo za kulturo in AJPES.

Preglednica 4.4 kaže, da število samozaposlenih v kulturi ne narašča, temveč z večjimi ali manjšimi odstopanji ostaja nespremenjeno v zadnjem sedemletnem obdobju, do občutnega znižanja je prišlo

Ministrstvo za kulturo (2006): OSNOVNE ZNACILNOSTI STATUSA UMETNIKOV V NEKATERIH EVROPSKIH DRZAVAH

Društvo Asociacija (2010): OCENA STROSKOV DELA ZA SAMOZAPOSLENE V KULTURI

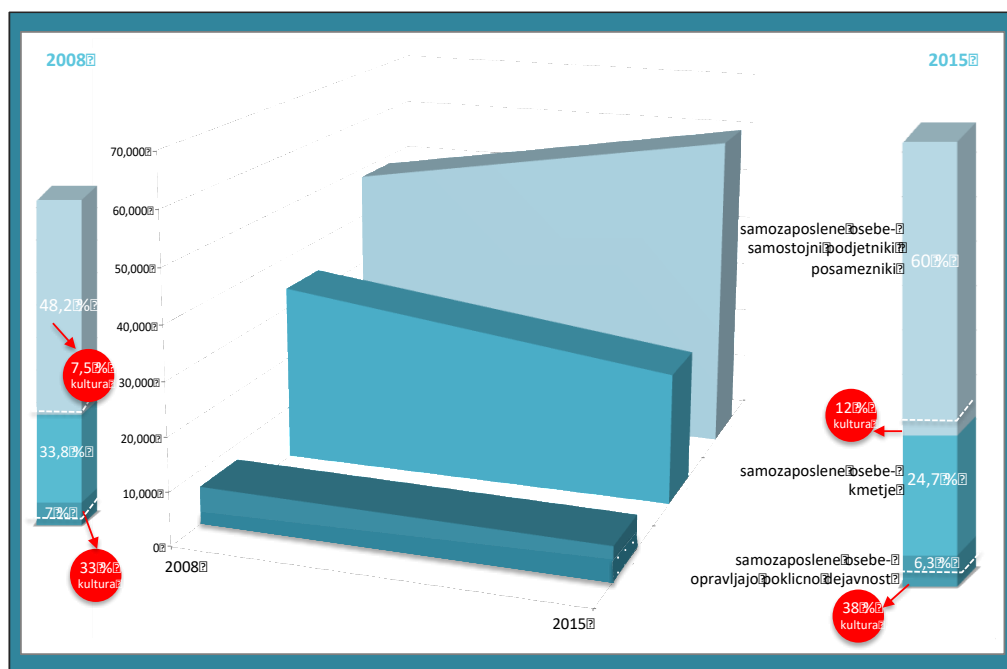
Filozofska fakulteta in Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani (2012): SOCIALNI POLOZAJ SAMOZAPOSLENIH V KULTURI IN PREDLOGI ZA NJEGOVO IZBOLJSANJE S POUČENOM NA TEMI PREZIVETVENE STRATEGIJE NA PODROČJU VIZUALNIH UMETNOSTI.

Inštitut za primerjalno pravo (2013): PRIMERJALNOPRAVNA ANALIZA UREDITVE STATUSA IN SOCIALNE VARNOSTI SAMOZAPOSLENIH OSEB V KULTURI V NEKATERIH EVROPSKIH DRZAVAH.

¹⁵⁷ Ukrep “kulturnih žepnin” Ministrstva za kulturo pomaga zgolj 0,5% samozaposlenih v vrednosti 1.500 evrov na triletni ravni, kar je smešno nizko glede na to, da je enomesečna povprečna plača v Sloveniji v primerljivi višini.

le v letih 2012 in 2013, zaradi sprememb v ZUJIK, ki vnesel nekaj sprememb pri pogojih za pridobitev statusa samozaposlenega v kulturi, kasneje se je ta delež zopet pričel dvigovati in ostaja nekje na isti ravni. Pomembno je opozoriti, da pa je zaznati upadanje števila samozaposlenih agregirano na vse ostale dejavnosti (predvsem novinarjev). Precejšen del samozaposlenih je svojo pravno statusno-organizacijsko obliko zamenjalo s statusom samostojnega podjetnika, ki je postal do posameznikov bolj ekonomsko privlačen, čemur Srakar pravi “espeziacija kulture” (2016, 41). Nadalje ugotavlja (prav tam), da glede na to, da ni bilo zaznati trendov padanja ali zviševanja sredstev se to lahko interpretira s tem, da je prišlo do očitnih sprememb v poslovnem okolju teh pravnih statusov. Izmed vseh 32 registriranih dejavnosti, ki jih kultura priznava na področju kulturnega udejstvovanja se jih večinoma v podjetniški sferi odvija v okviru: prevajanja in tolmačenja (13,5%), umetniškega ustvarjanja in uprizarjanja (22,7%), izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja na področju kulture in umetnosti (4,89%), fotografske dejavnosti (6,12%), produkcije filmov (8,47%) in arhitekturnega projektiranja (9,37%), med tem ko posamezniki s statusom samozaposlenega v kulturi povečini delujejo le na področju umetniškega ustvarjanja in uprizarjanja (42,5%) ter nekaj malega tudi na področju arhitekturnega projektiranja (11,3%).

Shema 4.14: Gibanje deleža samozaposlenih v obdobju 2008-2015 v Sloveniji



Vir: lastni prikaz, podatki SURS, Ministrstvo za kulturo in AJPES.

4.6.4 Alternative prekariatu

4.6.4.1 Danski zlati trikotnik

Ker je prekarnost postala vseprisotna skrb državljanov za njihovo prihodnost, jo je treba vključiti v raziskave stratifikacije in analize razredov, a tako, da bo dodan večji prispevek k pojasnjevanju in dajanju odgovorov na ključna vprašanja, ne pa le na objektivno umestitev posameznikov glede na distribucijo materialne neenakosti. “Za vzorčni primer varne prožnosti se je uveljavil t.i. Danski zlati trikotnik trga delovne sile. Danska ima učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke stopnje varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in

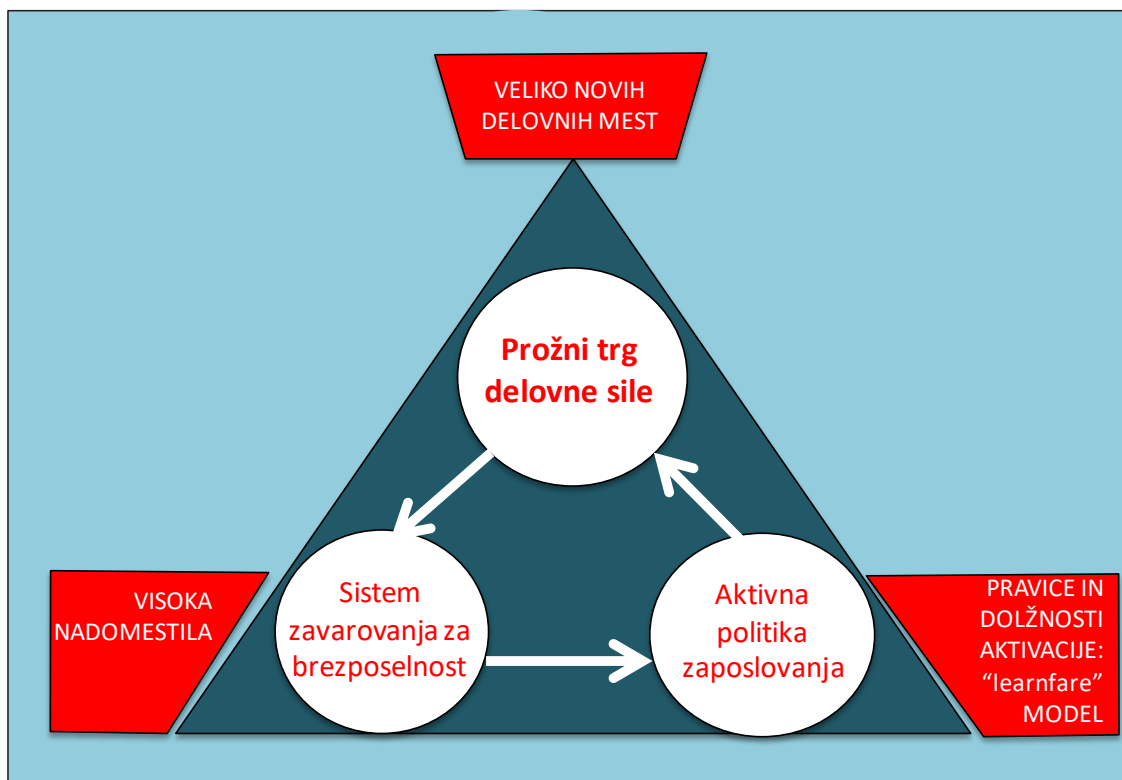
aktivne politike trga dela” (Kozjek 2009, 136–137). Danski zlati trikotnik trga dela sestavljajo trije segmenti:

- I) prožno zaposlovanje** (omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in s tem konkurenčnost),
- II) sistem visoke socialne varnosti** (preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo) in
- III) aktivna politika zaposlovanja** (usposabljanje in izobraževanje kot temelja zaposljivosti). Sistem želi zagotoviti kroženje pozitivnih vplivov visoke mobilnosti na trgu delovne sile, socialne varnosti in pravice/dolžnosti izobraževanja (model “learnfare”) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 359).

Pri tem je morda pomembno izpostaviti, da model danskega trikotnika v enem delu tudi širi definicijo dela s tem ko zadržanost z dela zaradi “skrbi za otroke kot enega izmed legitimnih razlogov začasne odsotnosti z delovnega mesta” (prav tam).

Varnost, osredotočena na stabilnost delovnega razmerja, in razpoložljivost varnostnih mrež v primeru izgube službe se nadomešča z bolj dinamičnim pristopom varnosti kot nediskriminacijo med oblikami delovnih pogodb in razmerij ter doseganjem in ohranjanjem zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnost na delovnem mestu in med delovnimi mesti (Muffels in drugi v Kanjue Mrčela in Ignjatović 2015, 360).

Shema 4.15: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile



Vir: Kongshøj in Madsen v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 359.

Študij prekarnih oblik dela je bistvenega pomena, ker vodi do pomembnih posledic v zvezi z delom (npr. negotovost delovnih mest, ekonomska negotovost, neenakosti) in z delom nepovezanih posledic (npr. počutje, samopodoba posameznika, odnosi v družini, skupnosti). S preiskovanjem spreminjajoče se narave delovnega razmerja lahko umestimo in obravnavamo zelo širok spekter družbene problematike: spolna in rasna razlikovanja, državljanske pravice in ekonomsko nepravilnost, negotovost v družini in njena razmerja do prekarnosti, politična vprašanja do same identitete, priseljevanja in migracij, politično polarizacijo in tako naprej.

Strukturne spremembe, ki so privedle do negotovih delovnih in zaposlitvenih razmerij niso fiksne, niti nepopravljive, neizogibne posledice gospodarskih sil. To daje upanje, v drugačno ureditev, ki bo bolj upoštevala temeljno ravnotežje med zahtevami trga in državljskimi pravicami do življenja, ki bo vredno človeka.

4.6.4.2 *Aktivna politika zaposlovanja*

Odziv na neravnovesje, ki se pojavi na trgu dela kot posledica neenakomerne alokacije resursov delovne sile glede na dejanske potrebe oz. zmožnosti, se kaže v stopnji povečane brezposelnosti. Moderne socialne države skušajo to disfunkcionalnost z različnimi instrumenti in oblikami regulacije čimbolj uravnotežiti in stabilizirati.

V literaturi, se aktivne politike zaposlovanja razlikujejo od pasivnih politik - za katero je značilno zavarovanje za primer brezposelnosti v obliki denarnih nadomestil - v težnji in poudarjanju **(re)integracije na trg dela**. Aktivni ukrepi in programi vključujejo različne oblike usposabljanja in prilagajanja znanj ter večšin za ponovno reaktivacijo na trg dela, ukrepe za ustvarjanje novih delovnih mest, podporo za aktivno iskanje zaposlitve, najem subvencij, podpore za samozaposlovanje ali za ustanovitev podjetja med brezposelnimi itd.

Namen aktivne politike zaposlovanja je povečanje zaposlitvenih možnosti iskalcev zaposlitve ter izboljšanje razmerja med kvalificiranimi delavci in prostimi delovnimi mesti, ki ni nujno da se smatrajo le v smislu pospeševanja zaposlitev, temveč tudi kot “zniževanje števila delovno sposobnih ljudi, ki prejemajo socialna nadomestila”.¹⁵⁸ Eden izmed pomembnih instrumentov za ohranjanje in vzdrževanje “stabilne” stopnje zaposlenosti je tako imenovana “**aktivna politika**” zaposlovanja. Večina strokovnjakov s tega področja, med drugim tudi Bonoli, se strinja, da pričetki¹⁵⁹ uporabe instrumentov aktivne politike zaposlovanja segajo v 50-leta na Švedsko, kjer so z uporabo t.i. Rehn-Meidnerjevega modela uspešno izpeljali programe zaposlovanja, ki so sloneli na:

- a) zagotovitvi enakomerne porazdelitve dosežene ravni plač,
- b) ohranjanju polne zaposlenosti in
- c) podpori posodobitve švedske industrije¹⁶⁰ (Bonoli 2010, 6).

Drugi pomemben val aktivne politike zaposlovanja v evropskem prostoru se pojavlja v okviru močne rasti brezposelnosti v 80-ih letih po značilni "naftni krizi", ki so spodbudili zahodnoevropske vlade v preusmeritev programskih ukrepov iz “kvalifikacijskih” na spodbujanje povpraševanja po delovni sili. Za zadnji, tretji val ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki se je pričel sredi devetdesetih – in še vedno traja – je značilna kombinacija

¹⁵⁸ <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>

¹⁵⁹ Tej obliki del kot javnim delom lahko sledimo ne le v čas Rimske republike (kjer se pojavijo v fr. pojmu *corvée* iz 14. stoletja, slednji pojem pa izvira iz lat. *corrogata*, s pomenom “zbirati” ali “zaseči”¹⁵⁹), pač pa vsebinsko že v čas starega Egipta, Izraela ali Kitajske. Fevdalna tlaka se je razvila prav tako iz tega skupnega izhodišča; v 20. stoletju so se pod vplivom večjega zavedanja človekovih pravic na eni strani in nujne potrebe države po določenih delih, ki jih je porušena Evropa nujno potrebovala, ta dela preoblikovala v t.i. aktivne politike zaposlovanja, ki tudi dandanes še vedno predstavljajo državne programe interveniranja držav na trg dela za pomoč brezposelnim pri iskanju njihove zaposlitve (le da ne gre več za kakršnekoli elemente prisile). Številni tovrstni programi imajo torej sodoben izvor v projektih javnih del za boj proti množični brezposelnosti v času med in po obeh svetovnih vojnah, ki se nadaljujejo še dandanes.

¹⁶⁰ Za to obdobje je na trgu dela značilno pomanjkanje usposobljene delovne sile, potrebne za hiter razvoj industrije, zato so bili v tistem času značilni poudarki na programih izobraževanja in vlaganja v človeški kapital.

ukrepov, ki izhajajo iz aktivnosti tako na strani povpraševanja kot ponudbe (Bonoli 2010, 8) in se rezultirajo v:

- a) okrepitevi spodbud,
- b) pomoči pri zaposlovanju,
- c) zaposlitvah ter
- d) investicijah v človeški kapital.

Aktivne politike zaposlovanja po Meagerju (2008, 4–5) na strani povpraševanja vključujejo naslednje instrumente:

- I) **Sheme usposabljanja**, kjer gre za klasične elemente skandinavskih aktivnih politik trga dela. Vključuje lahko specifična poklicna usposabljanja ali splošna znanja. Osnovni argument usposobitvenih shem je v tendenci, da se bo zaposljivost posameznikov s sodelovanjem v programih okrepila.
- II) **Posredovanje informacij o delovnih mestih** je standardna aktivnost agencij in zavodov, ki vključujejo registracijo prostih delovnih mest ter zagotavljajo informacij o prostih delovnih mestih za iskalce zaposlitve na eni strani ter delodajalce na drugi strani.
- III) **Informacije, nasveti in navodila za iskalce zaposlitve**, se dopolnjuje s predhodnim instrumento, s tem da gre bolj poudarjen vidik proaktivne vloge in povezave zaposlitvene agencije ali zavoda za zaposlovanje z iskalci zaposlitve, ki se izraža v zagotavljanju svetovanja in motivacijskih aktivnostih.
- IV) **Sankcije in spodbude** za "aktiviranje" brezposelnih iskalcev zaposlitve.
- V) **Subvencije posameznikom** za uspešno podporo vključitve na trg dela, s katerimi se spodbuja samozaposlitve in ustanovitve lastnih podjetij.

ter na strani ponudbe

- VI) **Subvencije za delodajalce**, ki zaposlujejo brezposelne iskalce zaposlitve običajno iz specifičnih ciljnih skupin.
- VII) **Programi za ustvarjanje novih delovnih mest** predvsem na področjih javnega ali neprofitnega sektorja z namenom zagotavljanja vključevanja brezposelnih iskalcev zaposlitve v eno izmed oblik dela (Meager 2008, 4–5).

APZ kaže bolj blede slike, a kljub temu so lahko programi uspešni, če so ukrepi (Auer 2004) dobro usmerjeni (čeprav na račun kratkotrajnosti) glede na dobro "profiliranje" udeležencev/programov; če so usmerjeni bolj v praktične razmere v realnem delovnem

okolju kot na abstraktnejše sheme za usposabljanje"; če gre za zasebno/javno partnerstvo; če se upošteva tudi vloga posrednikov med delom in iskalcem zaposlitve; če gre za transparentno in javno delovno shemo; če gre za raznolike ukrepe, ki navadno dajo boljše rezultate (vključitev ukrepov na strani ponudbe in povpraševanja, npr. usposabljanje in javna dela) ter časovno določen okvir ukrepov. Bonoli (2010) prav tako ugotavlja sistemsko nejasnost ukrepov, ki onemogoča jasno primerjavo med državami, tj. manko analitičnega orodja, zaradi česar predlaga jasno razdelitev različnih vrst aktivnih politik zaposlovanja. Slednje so po mnenju Martina (2014) postale modna muha v politikah trga dela, ki pa se določajo in izvajajo različno po državah OECD. Velika recesija 2007-2008 je namreč predstavljala hud stresni test za APZ, zato trdi, da gre v najboljšem primeru za "vremenske" politike.

Bonoli (2010) aktivno politiko zaposlovanja glede na omenjeni manko jasnega analitičnega orodja predlaga delitev APZ na štiri idealne tipe (spodbujevalni ukrepi, pomoč pri zaposlovanju, aktivnost oseb in naložbe v človeški kapital).

Preglednica 4.5: Idealnotipska politika APZ

TIP	CILJ	ORODJE
SPODBUJEVALNI UKREPI	krepitev pozitivnih in negativnih spodbud za delo za ljudi, ki prejemajo nadomestilo	davčne olajšave, zmanjšanje in pogojevanje nadomestil, sankcije
POMOČ PRI ZAPOSLOVANJU	odstranitev ovir za zaposlitev in lajšanje (ponovnega) vstopa na trg dela	namestitvev, subvencije za delovna mesta, svetovanje, programi za iskanje zaposlitve
AKTIVNOST OSEB	odvrčati brezposelne ljudi pred izčrpavanjem človeškega kapitala v času brezposelnosti	programi za ustvarjanje delovnih mest v javnem sektorju, programi usposabljanja ki niso v zvezi z zaposlitvijo
NALOŽBE V ČLOVEŠKI KAPITAL	izboljšanje možnosti za iskanje zaposlitve, ki jih nudi izpopolnjevanje brezposelnih ljudi v njihovih spretnostih	osnovno in strokovno izobraževanje

Vir: Bonoli 2010, 7.

V grobem bi lahko aktivno politiko zaposlovanja razdelili na štiri glavne kategorije, tj. na:

- a) **Javne zavode za zaposlovanje** kot centre za iskanje zaposlitve in izmenjavo del, ki pomagajo brezposelnim izboljšati iskanje dela prek nudenja informacij o prostih delovnih mestih in zagotavljanja pomoči pri razgovorih in pisanju življenjepisa;
- b) **Programe usposabljanja** za poklic in vajeništvo, pomoč brezposelnim pri izboljšanju njihovega poklicnega znanja, prek česar pride do povečanja njihove zaposljivosti;

- c) *Subvencije za zaposlovanje*, bodisi v javnem ali zasebnem sektorju, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta za brezposelne. Običajno gre za kratkoročne ukrepe, ki so namenjeni povečanju delovnih izkušenj in preprečevanju upada že dobljenih veščin;
- d) **Preprečevanje dela na črno** oz. formalizacija neformalnega dela.

Zakon o urejanju trga dela¹⁶¹ v 28. členu določa, da je aktivna politika zaposlovanja (APZ) “nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Brezposelne osebe in drugi iskalci zaposlitve imajo zaradi povečanja svojih zaposlitvenih možnosti pravico in obveznost, da se vključijo v ukrepe APZ skladno s podlagami za njihovo izvajanje”. Omenjene podlage so določene v 36. členu tega zakona in jih predstavljajo *smernice* za izvajanje ukrepov APZ, *načrt* za izvajanje ukrepov APZ in *katalog ukrepov* APZ.¹⁶² Drugi odstavek 36. člena določa, da so “smernice za izvajanje ukrepov APZ strateški dokument, ki ga Vlada Republike Slovenije po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji sprejme za plansko obdobje na podlagi programa državnih razvojnih prioritet in investicij in drugih strateških dokumentov Republike Slovenije”,¹⁶³ medtem ko je “načrt za izvajanje ukrepov APZ izvedbeni dokument, pripravljen na podlagi smernic APZ za proračunsko obdobje, ki ga na predlog ministra, pristojnega za delo, sprejme Vlada Republike Slovenije”.¹⁶⁴ Ukrepi APZ so po Zakona o urejanju trga dela (ZUTD):

- “usposabljanje in izobraževanje;
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta;

¹⁶¹ Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT.

¹⁶² Katalog ukrepov APZ je izvedbeni dokument načrta APZ. Katalog APZ pripravi ministrstvo, pristojno za delo, in ga objavi na svoji spletni strani. Katalog vsebuje zlasti nabor programov, ki so namenjeni doseganju ciljev znotraj posameznih ukrepov APZ v proračunskem obdobju; program je sestavljen iz posameznih aktivnosti za doseganje teh ciljev; oznako programov glede na način financiranja in državno pomoč; namen programov; obdobje veljavnosti programov; vsebine in načine izvajanja programov; posebnosti izvajanja posameznih programov; ciljne skupine programov; trajanje vključitve ciljnih skupin v programe; upravičene stroške programov; način izbora izvajalcev aktivnosti posameznih programov; in potrebno dokumentacijo (četrti odstavek 36. člena).

¹⁶³ V smernicah se opredelijo zlasti obdobje veljavnosti, namen in cilji izvajanja ukrepov APZ, okvirni obseg in viri sredstev po posameznih ukrepih, kazalniki za spremljanje in vrednotenje učinkovitosti ukrepov APZ, cilji strateških dokumentov Republike Slovenije in EU, ki jih je treba doseči z izvajanjem ukrepov APZ, zajetih v smernicah, in njihov prispevek k doseganju teh ciljev (drugi odstavek 36. člena).

¹⁶⁴ V načrtu APZ se podrobneje kot v smernicah APZ opredelijo zlasti namen in cilji izvajanja ukrepov APZ v proračunskem obdobju, obseg in viri sredstev v skladu s proračunom RS, prednostne ciljne skupine za vključevanje v ukrepe APZ, izvajalci ukrepov APZ, način spremljanja in vrednotenja ukrepov APZ (tretji odstavek 36. člena).

- spodbude za zaposlovanje;
- kreiranje delovnih mest in spodbujanje samozaposlovanja” (ZUTD, 29. člen): .

Ne glede na omenjeno pa lahko ministrstvo, pristojno za delo “ob nastopu večjih neskladij na trgu dela in v kriznih obdobjih, pripravi dodatne ukrepe APZ z namenom ohranitve večjega števila delovnih mest, preprečevanja prehoda v odprto brezposelnost ali usposabljanja in izobraževanja z namenom zaposlitve pri novem delodajalcu” (prav tam). Smernice (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020“, 2015) že na začetku opozarjajo na pomembnost dejstva, “da se ukrepi APZ implementirajo skupaj z ostalimi politikami (politikami trga dela, delovnopravno zakonodajo, politikami izobraževanja, ekonomskimi politikami itd.). Za dosego holističnega pristopa urejanja trga dela je zato treba določiti jasne usmeritve izvajanja ukrepov APZ, ki sledijo potrebam trga dela in ostalim strateškim usmeritvam države”. Smernice ugotavljajo, da “Slovenija zaostaja za ciljem EU 75 % skupne stopnje zaposlenosti v starosti med 20 in 64 letom do leta 2020 (zadnji podatek za Slovenijo je za prvo četrtletje leta 2015, in sicer 67,5 %), predvsem zaradi nizke stopnje zaposlenosti starejših. Podobno kot več drugih držav članic EU Slovenija pri uresničevanju ciljev s področja zaposlovanja dosega le omejen napredek. Za izboljšanje stanja na trgu dela je treba posebno pozornost posvetiti najbolj ranljivim skupinam. Med najbolj ranljive, kot navajata tudi Evropska komisija in OECD, sodijo starejše osebe, mladi, dolgotrajno brezposelni in nizko izobraženi”. Ob dejstvu, da se stanje zaposlenosti počasi izboljšuje Smernice nekako “prehitro/ neargumentirano” zaključijo, da

APZ vpliva na učinkovitost povezave med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela z izvajanjem in posredovanjem informacij, svetovanjem in pospeševanjem aktivnega iskanja zaposlitve s programi, kot sta usposabljanje in izobraževanje, z javnimi deli in subvencioniranjem zaposlitev za določeno časovno obdobje. Pomembno vlogo pri urejanju trga dela pa ima država tudi z izvajanjem storitev vseživljenjske karijerne orientacije in storitev posredovanja zaposlitve” (Smernice aktivne politike zaposlovanja 2016–2020, 2015, 27).

Vse te vrste APZ Smernice temeljijo predvsem na zagotovljenih finančnih sredstvih za izvajanje APZ, ne glede na razlike med vrstami, cilji in posameznimi ukrepi APZ glede na različne vrste in cilje. "Evropa 2020" poudarja, da aktivna politika zaposlovanja še vedno igra pomembno vlogo v politikah trga dela. V istem dokumentu, poleg prej omenjenih ciljev spodbujanja zaposljivosti in zaposlovanja navaja, da je eden od ključnih vlog APZ zagotovitev varnejšega prehoda v pogojih intenzivne tehnološke in družbene spremembe, ki naj bi se povečala konkurenčnost nacionalnih gospodarstev. Iz navedenega izhaja, da je mogoče izraziti mnenje, da so programi aktivne politike zaposlovanja poleg standardnih ciljev spodbujanja zaposlovanja z aktivacijo v socialni koheziji

dali nov poudarek v evropskem kontekstu. To se nanaša predvsem na dejstvo, da je v izhodišče postavljena "prilagoditev" zastarelega znanja ter spretnosti povezanih strukturo delovne sile; ki je postala zastarela zaradi intenzivnih tehnoloških sprememb, okrepljeno z močno svetovno konkurenco. Zanimanje za ukrepe aktivne politike in učinkov, ki jih povzročajo na trgu dela, je velik, saj je to pomemben segment socialne politike, ki proizvaja socialne in ekonomske učinke, in zato ni presenetljivo veliko število naročenih študij vrednotenja aktivnih ukrepov za oceno njihove učinki. V skladu z zastavljenimi cilji so se ukrepi aktivne politike zaposlovanja do leta 2015 izvajali z namenom "hitrejše aktivacije brezposelnih, predvsem mladih in starejših, odprave strukturnih neskladij na trgu dela na področju potrebnih znanj in veščin za zasedanje razpoložljivih delovnih mest, izboljšanja konkurenčnosti gospodarstva z vlaganji v zaposlene ter delovne in socialne vključenosti ranljivih skupin na trgu dela in dolgotrajno brezposelnih" (Smernice aktivne politike zaposlovanja 2016-2020, 2015, 30). Če jih primerjamo s prednostnimi usmeritvami¹⁶⁵ aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020 lahko vidimo, da gre prvenstveno za *drugačen vrsti red besed*, ne da bi se tehnike med seboj tesneje povezovale.

5

Študija primera "Študijski center JSKD": izvajanje neformalnega izobraževanja za fleksibilno zaposlovanje

5.1 Uvod

Vrsta kulturnih skupin in ustvarjalcev skuša neinstitucionalni in nepoklicni status izkoristiti za polno svobodo ustvarjanja in eksperimentiranja.¹⁶⁶ Svojo funkcijo ima tako tudi *kulturna*

¹⁶⁵ Zmanjšanje števila dolgotrajno brezposelnih med vsemi brezposelnimi, okrepitev in ciljno usmerjeni ukrepi za aktivacijo najbolj ranljivih skupin brezposelnih na trgu dela, zvišanje zaposljivosti in zaposlenosti (predvsem mladih, starejših in nizko izobraženih z namenom odprave strukturne brezposelnosti) okrepi ukrepe usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva (brezposelni, zaposleni in drugi iskalci zaposlitve) ter jim zagotoviti kompetence, znanja in spretnosti glede na potrebe trga dela.

¹⁶⁶ Zelo pomembna funkcija kulturnega ljubiteljstva je *kakovostno preživljanje prostega časa*, torej razvijanje družabnega življenja ob kulturnem udejstvovanju. V tem smislu ima vključevanje v kulturne skupine močan socializacijski pomen, omogoča afirmacijo tudi tistim družbenim skupinam in posameznikom, ki v vsakdanjem delovnem ali družinskem okolju ne dosegajo osebnega zadoščenja in potrditve. Take skupine se pojavljajo predvsem na področju gledališča in lutkarstva ter sodobnega plesa; pogosto gre

vzgoja in izobraževanje. Tako aktivno kot pasivno kulturno udejstvovanje pa zahteva določeno znanje, ki ga velika večina ljubiteljskih kulturnikov ali ljubiteljev umetnosti ni pridobila z rednim šolanjem.

Med osnovnimi dejavnostmi kulturnih društev in njihovih asociacij **so vedno tudi kulturno izobraževalni in vzgojni programi na višji in nižji ravni**. Prvotno so bili namenjeni zgolj potrebam članov in strokovnih vodij, torej za realizacijo lastnih programov. V zadnjih obdobjih pa dobivajo pomen neformalnih in dopolnilnih vzgojnih in izobraževalnih programov za najširši krog ljudi, od mladine do odraslih. Ljubiteljska kulturna društva in njihove asociacije so pomemben dejavnik z vidika *dostopnosti kulturnih vrednot*. Pred obdobjem elektronskih medijev in v času omejenih možnosti komunikacije so bila s svojo produkcijo za svoje okolje edini organizator in posrednik kulturnih dogodkov.

5.2 Študijski center JSKD nosilec razvoja in izobraževanja na področju ljubiteljskih kulturnih dejavnosti

JSKD je osrednji nosilec razvoja na področju ljubiteljskih kulturnih dejavnosti v Sloveniji, zato je bil – zavedujoč se potreb po dodatnem izobraževanju in vseživljenjskem učenju, ki ni več samo en vidik usposabljanja, temveč postaja vodilno načelo v izobraževanju – na podlagi Zakona o Javnem skladu Republike Slovenije za kulturne dejavnosti (Uradni list RS, št. 29/10), Akta o ustanovitvi (Ur. l. RS, št. 72/10) ter Resolucije o nacionalnem programu za kulturo za obdobje 2014–2017 (Ur. l. RS, št. 99/13) leta 2015 ustanovljen Študijski center JSKD. Omenjeni center s svojimi programi skrbi aktivno ustvarjalnost, razvoj ustvarjalnih kapacitet in strokovnih standardov ter širjenje in povezovanje različnih izobraževalnih, raziskovalnih, založniških in rezidenčnih programov (Teršar in Pečarič 2015, 4). Glede na dolgoletne izkušnje s pripravami in izvedbami izobraževanj ter usposabljanj na različnih temeljnih kulturno-umetniških področjih ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja Študijski center JSKD odlikuje:

- usposobljenost predavateljev in mentorjev pri zagotavljanju in razvijanju kakovosti;
- zadovoljstvo udeležencev v programih usposabljanj in izobraževanj;
- povezovanje izobraževalnih, kulturnih in drugih sorodnih institucij ter aktivno delovanje v ožjem in širšem okolju;

za prve ustvarjalne korake mladih še neveljavljenih avtorjev, ki skozi fazo kulturnega ljubiteljstva pogosto preidejo v poklicno kulturno umetniško delovanje

- ponudba različnih področnih izobraževalnih programov za vse generacije in različne ciljne skupine;
- kakovosten učni in svetovalni proces za vse udeležence;
- uvajanje novosti v izobraževalne procese in usposabljanje;
- ažurna izobraževalna ponudba, ki je prilagojena potrebam posameznikov, ciljnih skupin in okolja, v katerem deluje potencial ljubiteljske kulture (Teršar in Pečarič 2015, 5–6).

Program centra združuje:

- I) izobraževalne programe in usposabljanja;
- II) založniške programe¹⁶⁷;
- III) dokumentacijsko središče slovenske ljubiteljske kulture¹⁶⁸;
- IV) raziskovalno-analitična dejavnost¹⁶⁹ in
- V) rezidenčne programe¹⁷⁰ (Teršar in Pečarič 2015, 5–6).

Študijski center JSKD je z vidika preučevanja njegovih posameznih elementov vključen v magistrsko nalogo predvsem s področjem aktivnosti izobraževalnih programov in dodatnih usposabljanj. Slednji aktivnosti, bi lahko odigrali lahko zelo pomembno vlogo pri povečanju možnosti zaposlovanja mladih v primeru, da bi bil sklad neposredni upravičenec razpolaganja ESS sredstev za usposabljanje in zaposlovanje mladih. Osrednja naloga Študijskega centra v okviru **izobraževalnih programov in usposabljanj** je predvsem v skrbi za **kontinuiran razvoj ljubiteljske kulture**. Izobraževalni programi in usposabljanje se osredotočajo predvsem na “področja in vsebine, kjer ni specializiranih programov v formalnem izobraževalnem sistemu (sodobni ples, folklorna dejavnost, itd.), ali pa je teh kadrov občutno premalo zaradi velikega povpraševanja (zborovstvo, gledališče in lutke itd.)” (Ur. l. RS, št. 29/10), kar lahko pomembno vpliva na opolnomočenje mladih z znanji s področja kulturnih dejavnosti.

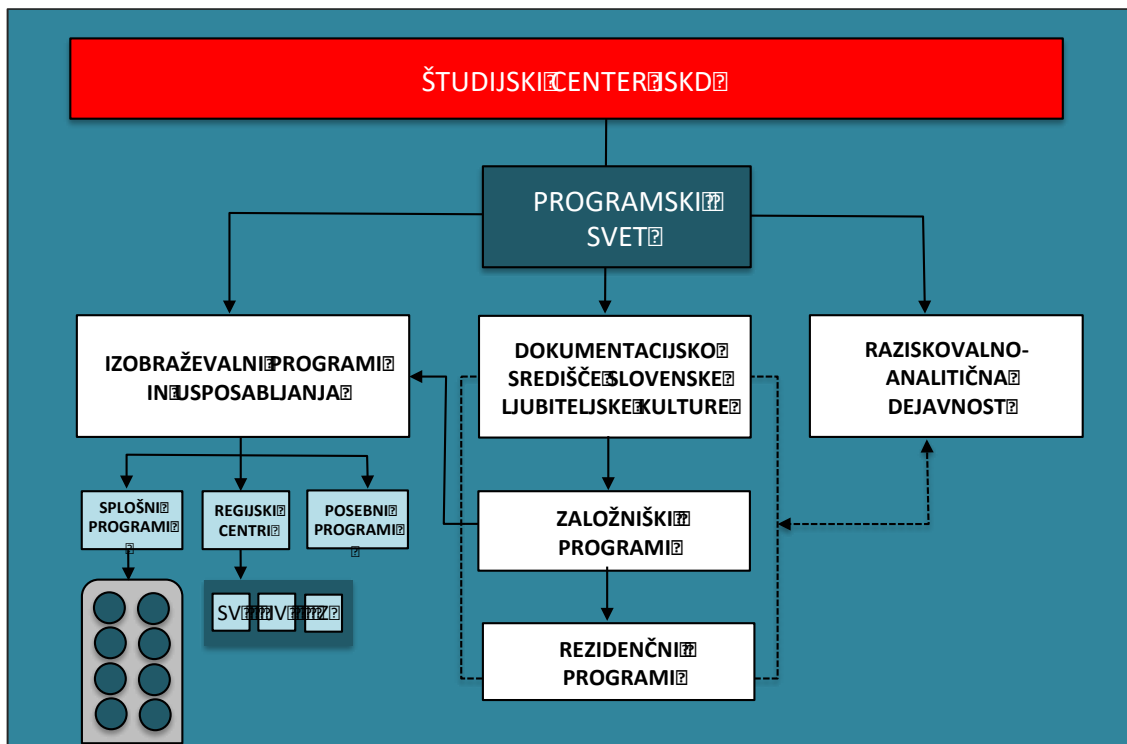
Shema 5.1: Organizacijska struktura Študijskega centra JSKD

¹⁶⁷ V program založništva sklada sodi vso strokovno gradivo, vezano na kulturno ustvarjalnost - priročniki z različnih področij kulturnih dejavnosti, notne edicije, periodika, strokovni zborniki, raziskave, monografije in dramska besedila. Projekti na založniškem področju so podpora sistemu izobraževanja in prireditve, namenjeni so učiteljem, članom in mentorjem kulturnih skupin, študentom in drugim.

¹⁶⁸ Dokumentacijsko središče nudi dostop do informacij in zborovske literature in ostalih gradiv.

¹⁶⁹ Skrbi za kakovostno analizo in raziskave znotraj različnih področij, z namenom afirmacije ter ustrezne umestitve fenomena ljubiteljske kulture v polje družboslovja.










¹⁷⁰ Tujim ustvarjalcem nudi prostor za umetniško ustvarjanje in produkcijo, hkrati pa je točka povezovanja ustvarjalcev iz tujine z domačimi umetniki in vključenost v izobraževalne in raziskovalne programe študijskega centra.



Vir: Teršar in Pečarič 2015, 7.

Izobraževalni programi JSKD so namenjeni mentorjem in animatorjem kulturnih skupin ter posameznikom, ki želijo delovati ali se dodatno izobraziti za vsebine na posameznih umetniških področjih. Ker v ljubiteljski kulturi v skoraj 5000 ljubiteljskih kulturnih društvih deluje preko 100.000 posameznikov, je vsem skupinam težko zagotoviti ustrezno profesionalno in strokovno vodenje. Dodatna znanja in veščine ljubiteljski ustvarjalci in njihovi mentorji po večini pridobivajo v okviru neformalnih izobraževalnih oblik, delavnic in seminarjev. **Specifika so posebej prilagojena 120-urna daljša in specifična izobraževanja in usposabljanja namenjena mladim za lažji prehod na trg delovne sile.**

Preglednica 5.1: Število programov usposabljanj glede na dejavnost

Področje izobraževanj in usposabljanj									
	ESS programi	Film	Gledališče in lutke	Folklor	Vokalna glasba	Inštrumentalna glasba	Sodobni ples	Likovna dejavnost	SKUPAJ
8-urni seminarji in delavnice	0	1	6	4	2	2	0	0	15
16-urni seminarji in delavnice	0	1	7	7	4	2	2	7	30

40-urna daljša izobraževanja	9	3	11	6	9	6	5	15	64
120-urna specifična izobraževanja	8	1	2	2	1	1	1	1	17
SKUPAJ	17	6	26	19	16	11	8	23	126

Vir: Lastni izračun na podlagi Letnega plana Študijskega centra za leto 2016 , Bittner in drugi, 2015.

Vsa izobraževanja v okviru študijskega centra so sistematično izvajana, pridobljena znanja pa uradno potrjena s certifikati oziroma potrdili, kar uporabnikom omogoča in olajša uveljavitev priznavanja na področju kulturno-umetniške ustvarjalnosti, in kakršna so tudi priporočila Strategije Evropa 2020 za lažje evidentiranje in priznavanje pridobivanja dodatnih znanj v okviru vseživljenjskega učenja posameznikov.

Izobraževanja s področij:

a) zborovske glasbe: vsebuje vsebine razdeljene v šest področij, ki so pomembna za uspešno izvajanje zborovske dejavnosti: osnove dirigiranja, osnove vokalne tehnike, zborovska kompozicija, zborovska praksa in krajši tematski seminarji;

b) inštrumentalne glasbe: izobraževanja za tradicionalne inštrumente, ki združujejo pihala, trobila in tolkala ter tamburice in orglice;

c) gledališča in lutk: so zasnovana kot praktične delavnice ali šole, v katerih udeleženci aktivno sodelujejo in v različnih sklopih pokrivajo področja: gledališke igre, režije, mentorstva otroških gledaliških skupin, gledališke pedagogike, lutkovne režije, lutkovne animacije ter oblikovanja likovne in zvočne podobe predstave;

d) folklorne dejavnosti: spodbuditi ljubiteljske ustvarjalce k iskanju lastnega izraza in sproščanju kreativnosti ter spoznavanju zakonitosti ustvarjanja s sledečimi vsebinami: ples in plesno izročilo, glasbeno izročilo s petjem in instrumentalno glasbo, kostumografija in oblačilna dediščina, igra in odrski izraz;

e) filma: so intenziven, neposreden praktičen študijski proces, s katerim mladi razvijajo ustvarjalne in miselne sposobnosti, bogatijo svoj nabor veščin in razvijajo kompetitivne prednosti z namenom samostojnega izražanja in ustvarjanja v medijski kulturi;

f) plesa: spodbujajo in skrbijo za razvoj plesne pedagogike, dramaturgije plesa ter koreografske prakse;

g) likovne dejavnosti: ustvarjalcem pomagajo pri odkrivanju in razvijanju likovnih sposobnosti. Poleg spoznavanja likovnih osnov ter preizkušanja različnih likovnih področij, veščin in tehnik pridobijo izhodišča za samostojno, osebno izražanje;

h) literarnih dejavnosti: omogočajo napredovanje in pridobivanje znanj v okviru praktičnih in teoretičnih kreativnih delavnic pisanja, branja, prevajanja, pridobivanja znanja ter kompetenc kot literarni ustvarjalec, strokovni selektor ali mentor (Povzeto iz Programa dela Študijskega centra JSKD za leto 2016).

5.3 Potrebe po izobraževanju in dodatnih usposabljanjih ter zaposlovanju na področju kulturnega ustvarjanja

5.3.1 Izhodišča potreb po dodatnem izobraževanju

Stopnja registrirane brezposelnosti v bila v Republiki Sloveniji februarja 2016 12,6%, pri čemer so mladi do 29 leta aprila predstavljali 21,7%. Najmanjši delež brezposelnih (17.402) so v istem obdobju predstavljale osebe z visokošolsko izobrazbo prve, druge ali tretje stopnje. Število vseh brezposelnih mladih sicer upada (dec. 2005: 35.028 oz. 37,8; apr. 2013 28.617 oz. 23,6% in apr. 2016 22.870 oz. 21,6%), vendar je stanje še vedno pod povprečjem EU28 z 20,1% (sept. 2015) in še slabše v istem obdobju v primerjavi npr. z Nemčijo (7%) ali Avstrijo (11%).¹⁷¹ Republika Slovenija ne beleži števila brezposelnih s področja kulture, kar je samo po sebi dovolj zaskrbljujoč podatek – še posebej glede na številne izjave o pomembnosti kulture za samobitnost nekega naroda. Posredno pa na pomen kulture lahko sklepamo iz števila društev, števila usposabljanj in izobraževanj ter udeležencev v programih JSKD, kar bo prikazano v nadaljevanju in kar nam bo služilo kot vsebina odgovorov na raziskovalna vprašanja iz drugega poglavja te naloge.

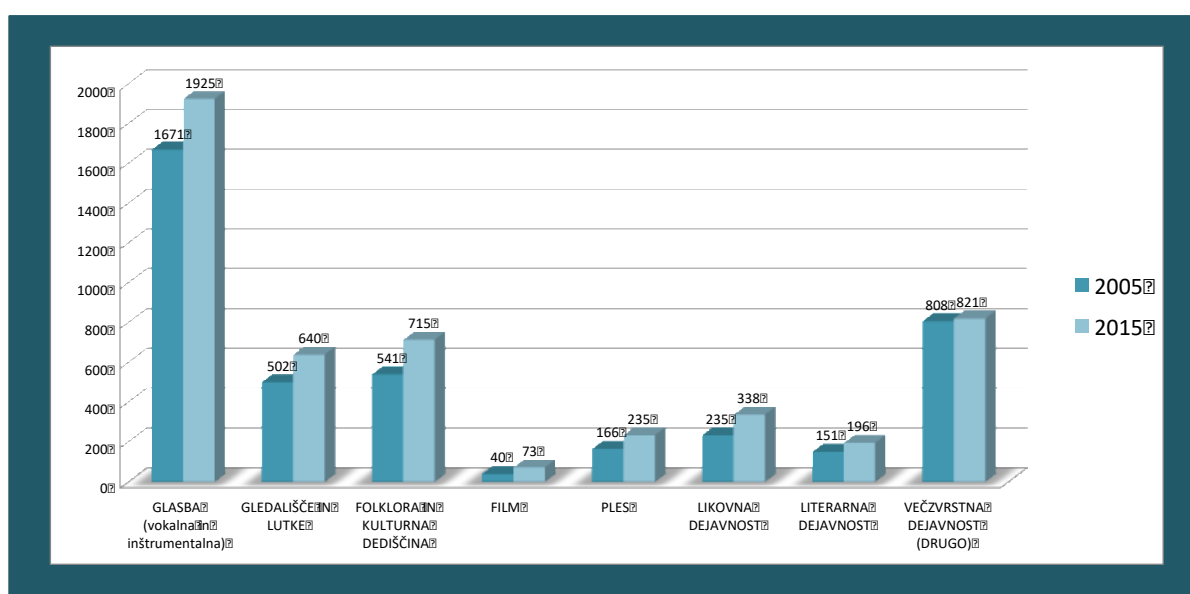
Kulturno-izobraževalni programi in programi usposabljanj na tem področju se vežejo na večletno tradicijo in vključujejo vrhunske domače in tuje strokovnjake ter v zadnjih desetih letih vključujejo dodelane izobraževalne programe v obliki seminarjev, delavnic, tečajev, poletnih taborov, konferenc, posvetov, šol... Osredotočeni so na **pokrivanje deficitarnih področij**. Uporabnikom približujejo nove vidike kreativne umetniške prakse ter omogočajo povezovanje z drugimi segmenti družbenega življenja. Še posebej skrbno so pripravljena

¹⁷¹http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost#Območne%20službe%20un%20uradi%20za%20delo; Mladi in trg dela, ZRSZ in MDDSZ, Ljubljana 2013;
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7054219/3-30102015-AP-EN.pdf/06702a61-81c0-45ef-8d0f-9ac7f0586908>.

izobraževanja za dejavnosti, za katera ni institucionalnega izobraževanja oz. drugih kakovostnih dodatnih izobraževalnih oblik. Ljubiteljska kultura in z njo povezani ustvarjalci se najpogosteje reflektirajo skozi izjemno široke in bogate oblike kulturnega udejstvovanja, od ohranjanja in varovanja kulturne dediščine, tradicionalnih oblik poustvarjanja ljudskega izročila godčevstva in folklore, vokalne in inštrumentalne glasbe, do bolj sodobnih oblik umetniškega izražanja literarnih, gledaliških, filmskih zvrsti.

Struktura kulturnih ustvarjalcev na področju ljubiteljske kulture je izjemno pestra in raznolika, tako po izobrazbi, vrednotah, interesnih ciljih, preferencah do posameznih umetniških zvrsti, znanju - tudi zato, ker prihajajo iz različnih družbenih in lokalnih okolij, ki imajo vsaka po svoje določene afinitete in preference do posameznih ljubiteljskih zvrsti. Iz spodnjega prikaza je razvidno, da je število vseh oblik področnega udejstvovanja v zadnjih desetih letih povečalo v povprečju za slabih deset odstotkov. Glede področje delovanja še vedno prevladujejo vokalno-inštrumentalne dejavnosti, gledališče in folklor na eni strani ter filmska, plesna, likovna in literarna dejavnost na drugi strani.

Shema 5.2: Število kulturnih društev v Sloveniji po dejavnostih za leti 2005 in 2015



Vir: lastni izračun, interna statistika JSKD.

Društva, ki se ukvarjajo z ljubiteljsko kulturno dejavnostjo so geografsko dokaj neenakomerno razporejena. Glede na razlike v velikosti samih regij pa največje odstopanje navzgor predstavlja Ljubljana s svojim zaledjem, in sicer je v Osrednjeslovenski regiji četrtnina vseh kulturnih društev, prav tako v nasprotni smeri odstopajo Zasavska, Posavska in Notranjsko–kraška regija.

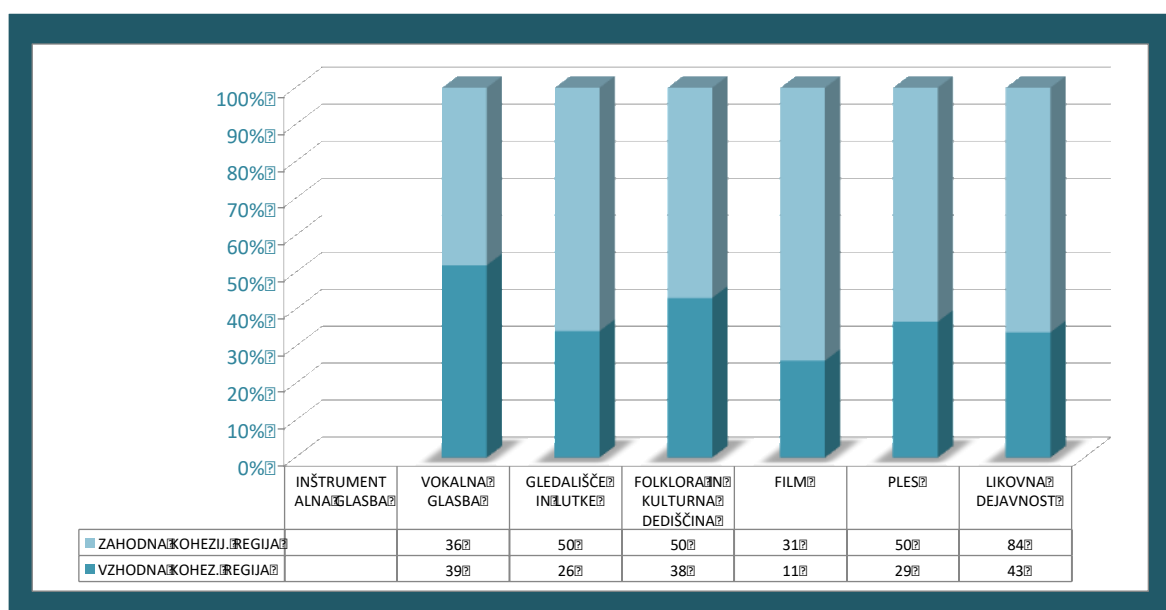
Ta odstopanja se idealno prekrivajo s poudarkom na usposabljanju in izobraževanju na vzhodni kohezijski regiji. Na podlagi analiz JSKD ugotavlja, da na teh geografskih področjih primanjkuje sistematičnega, poglobljenega in ciljnega izobraževanja znotraj določenih umetniških, ustvarjalnih, pedagoških in upravljavskih disciplin (Teršar in Pečarič 2015, 19), kar bi prav gotovo zanimivo in perspektivno vplivalo tudi na bodoče zaposlovalce.

Preglednica 5.2: Število usposabljanj in izobraževanj v letu 2015 v izvedbi JSKD po kohezijskih regijah

KOHEZIJSKA / STATISTIČNA REGIJA	2015	ŠTEVILO DRUŠTEV
SLOVENIJA	6862	3406
Vzhodna Slovenija	197	1776
Jugovzhodna Slovenija	51	273
Koroška	13	130
Podravska	18	484
Pomurska	23	210
Posavska	21	118
Primorsko-notranjska	18	127
Savinjska	44	355
Zasavska	9	79
Zahodna Slovenija	323	1630
Gorenjska	43	296
Goriška	54	276
Obalno-kraška	48	230
Osrednje-slovenska	178	828

Vir: lastni izračun, interna statistika JSKD.

Shema 5.3: Delež izobraževanj po dejavnostih primerjalno v vzhodni in zahodni kohezijski regiji za leto 2015



Vir: Lastni izračun, interna statistika JSKD.

Na skladu ocenjujejo, da za neenakomerno porazdeljenost dodatnih usposabljanj in izobraževanj zagotovo vpliva več dejavnikov:

- gospodarsko-ekonomske razmere ter opremljenost z ekonomsko infrastrukturo;
- obstoječa izobraževalno infrastrukturo in ponudba;
- prometna infrastruktura
- finančna omejenost sredstev JSKD za izobraževanje, ki onemogoča polno subvencioniranje izobraževanj, temveč je potrebna tudi lastna finančna udeležba udeležencev izobraževanj (Teršar in Pečarič 2015, 20).

V zahodni kohezijski regiji je število usposobljenih akterjev na področju kulturnih dejavnosti v povprečju za več kot 60% višje kot v vzhodni kohezijski regiji, kar pomeni, da bi moral sklad ali drug izvajalec z ustreznimi referencami in znanji v naslednjih letih v zagotavljanju ciljev trajnostnega razvoja Slovenije ustrezno nadomestiti manko usposobljenosti za delovanje in delo v obravnavanem področju v vzhodni kohezijski regiji. Iz grafa 5.3. je razvidno, da se izvede najmanj izobraževanj in profesionalne strokovne podpore posebej na področju filma, plesa in gledališča. To je izrazito še posebej na področju vzhodne kohezijske regije (Teršar in Pečarič 2015, 21).

Po podatkih sklada se izobraževanj in usposabljanj v organizaciji JSKD povprečno udeleži 13 udeležencev na izobraževanje, od tega jih je skoraj 60 odstotkov starejših od 30 let. V

zahodni kohezijski regiji se tovrstnih usposabljanj udeleži vsako peto društvo, med tem ko je v vzhodni kohezijski regiji to razmerje bistveno slabše, približno le vsako deseto društvo. Razloge vidijo v pomanjkanju finančnih sredstev, slabši regionalni in infrastrukturni pokritosti ter še vedno precej distanciranemu dojemanju nujnosti izobraževanja in usposabljanja v ljubiteljski kulturi, tako v smislu ohranjanja kulturne dediščine in kakovosti.

5.3.2 Potrebe po zaposlovanju

Danes kulturna društva in njihove zveze ter ostale NVO, ki delujejo na širokem spektru kulturnega področja uresničujejo svojo vlogo na drugi ravni, predvsem v kulturnem posredništvu oz. vzpostavljanju neposrednih stikov z "živo" kulturno ustvarjalnostjo. Predvsem društva, ki so si po ZUJIK-u pridobila status društva v javnem interesu in opravljajo pomembno funkcijo družbeno funkcijo (enako velja za ostale zasebne organizacijske oblike v kulturi) se soočajo s pomanjkanjem ustreznih zaposlitvenih kapacitet. Subvencije za zaposlitev bi zagotovile vsaj delno ureditev na tem področju. Izobraževanje in skrb za dodatna usposabljanja je skorajda v celoti (razen v tistem manjšem delu, ki jih preko programskega financiranja zagotavljajo JSKD in lokalne skupnosti) prepuščeno društveni avtonomiji (kolikor morajo upoštevati le veljavno zakonodajo).

Na skladu menijo, da bi morala biti razmerja med društvi in ostalimi akterji na področju kulturnega udejstvovanja ter državnimi oblikami organiziranja in poseganja urejeni na boljši in jasnejši ravni kot je bilo to do sedaj (Teršar in Pečarič, 2015, 19), kar je mogoče doseči z dodatnimi usmeritvami, usposabljanji in težnjo po višji stopnji zaposlovanja tudi na področju ljubiteljske kulture in drugih področjih kulturnega ustvarjanja. Spodnja preglednica kaže, da je najvišja stopnja brezposelnosti v Podravski, Pomurski in Savinjski regiji, kjer pa je število društev glede na število prebivalcev zelo veliko, zato je upravičenost dodatnega izobraževanja toliko bolj upravičena. Iz preglednice prikazane na naslednji strani namreč izhaja, da je številčnost društev v pozitivni zvezi z manjšo stopnjo brezposelnosti: stopnja brezposelnosti je manjša v zahodni Sloveniji, kjer obstaja glede na število društev in število brezposelnih večji odstotek društev (16,9%), kot pa v vzhodni Sloveniji (10,37%).

Preglednica 5. 3: Število brezposelnih mladih do 29. leta po kohezijskih regijah (december 2015) in število aktivnih kulturnih društev

KOHEZIJSKA / STATISTIČNA REGIJA	15 do 24 let	25 do 29 let	od 15 do 25 let	ŠTEVILO AKTIVNIH DRUŠTEV
---------------------------------	--------------	--------------	-----------------	--------------------------

SLOVENIJA	10.354	16.584	26.938	3406
Vzhodna Slovenija	7.111	10.002	17.113	1776
Jugovzhodna Slovenija	1.064	1.311	2.375	273
Koroška	418	627	1045	130
Podravska	1.869	2.723	4.592	484
Pomurska	1.065	1.194	2.259	210
Posavska	519	713	1.232	118
Primorsko-notranjska	217	374	591	127
Savinjska	1.546	2.410	3.956	355
Zasavska	413	650	1.063	79
Zahodna Slovenija	3.176	6.468	9.644	1630
Gorenjska	618	1.158	1776	296
Goriška	352	804	1156	276
Obalno-kraška	330	733	1063	230
Osrednjeslovenska	1.876	3.773	5.649	828

Vir: lastni izračun, interna statistika in ZZZRS.

Število aktivnih društev je pozitivno povezano z nižjo stopnjo brezposelnosti, kar pomeni, da glede na stopnjo brezposelnosti in interes posameznih akterjev na področju kulturnih dejavnosti po zaposlovanju – še posebej z možnostjo pridobitve subvencije – obstaja relativno visoka možnost za znižanje brezposelnosti v obeh kohezijskih regijah. Za uspešno in učinkovito izvajanje programov izobraževanj in usposabljanj mora vsak potencialni akter, ki želi pridobiti ESS sredstva za izvajanje programov (poleg vsebine, ki je začetni pogoj preverjanja upravičenosti) izpolnjevati tudi določene *tehnične, finančne in institucionalne zahteve*. Iz dane situacije ponudnikov in statističnih podatkov ter analiz je nedvomno jasno, da je JSKD kot celovita, profesionalna mreža za vsestranski razvoj ustvarjalnih potencialov v kulturi z gledno skrbi za tehnično, finančno in institucionalno zmogljivost na vseh treh ravneh – državni, regionalni in območni ravni, trenutno edini ponudnik programov izobraževanj in usposabljanj, ki lahko zagotovi izvedbo na zahtevani ravni upoštevajoč *pravilo “navječ koristi za najmanj vloženih dodatnih sredstev”*, kar bom skušala dokazati v nadaljevanju.

5.3.3 Tehnične, finančne in institucionalne zmogljivosti Študijskega centra

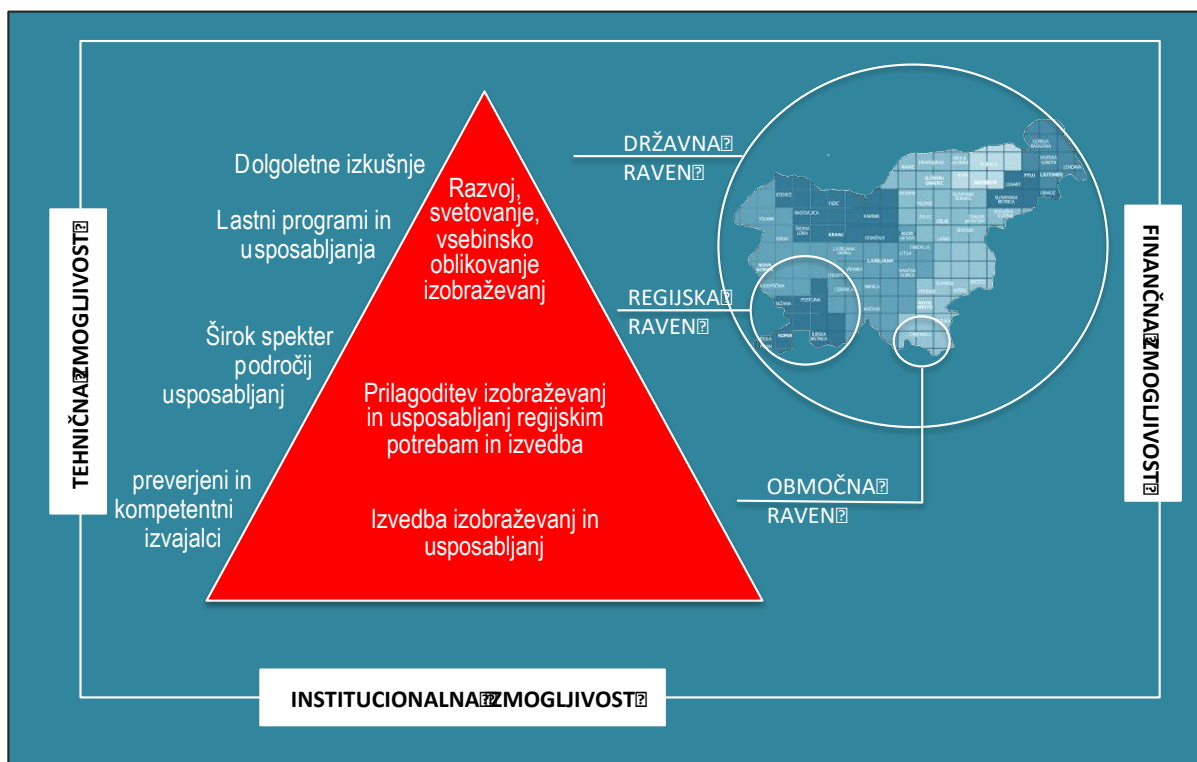
Institucionalna zmogljivost

Institucionalno zmogljivost Študijskega centra JSKD odlikujejo: I) dobra organizacijska pokritost na državni,¹⁷² regionalni¹⁷³ in območni ravni;¹⁷⁴ II) dolgoletne izkušnje na

¹⁷² Na državni ravni samostojni strokovni svetovalci ob podpori zunanjih neodvisnih ekspertov skrbijo za ohranjanje in uravnotežen razvoj posameznih disciplin in področij. Na državni ravni je poudarek na:

področju dodatnih usposabljanj in izobraževanj (letno v izobraževalnih akcijah zajamemo okoli 10.000 udeležencev); III) visoka stopnja lastnih razvitih programov usposabljanj in izobraževanj, ki izhajajo tako iz potrebe okolja kot iz skrbi za razvoj posameznih disciplin in področij; IV) širok spekter področij ljubiteljske kulture; V) preverjeni in kompetentni zunanji izvajalci ter mentorji iz vseh krajev Slovenije (Pečarič in Teršar 2015: 12-13).

Shema 5.4: Institucionalna, finačna in tehnična zmogljivost za izvedbo projekta



Vir: Teršar in Pečarič 2015, 15.

Tehnične zmogljivosti in človeški viri

svetovanju, razvoju in pripravi kakovostnih izobraževanj, skrbi za celovito kakovost in enotne standarde delovanja vseh nivojev piramidnega delovanja; na kvalitetnemu založništvu, raziskovalnih projektih in aktivnostih; ciljnemu financiranju projektov kulturnih društev in zvez, medresorskih in mednarodnih povezavah. Temeljna strokovna področja dejavnosti so: folkorna dejavnost in kulturna dediščina, ples, vokalna glasba, inštrumentalna glasba, literarna dejavnost, gledališče in lutke, film in multimedija, likovna dejavnost, društvena dejavnost in delovanje.

¹⁷³ Študijski center JSKD je ena izmed redkih državnih institucij, ki ima zgledno urejeno, funkcionalno zastavljeno in aktivno delujočo regijsko raven. Regijska raven neposredno sprejema usmeritve in tendence državne ravni in jih praktično udejanja na regijskem nivoju, v katerega je vključenih vseh 59 območnih ravni.

¹⁷⁴ Območna raven, ki obsega 59 območnih enot po vsej Sloveniji, ima neposreden stik in vzpostavljeno aktivno sodelovanje s skoraj 5000 ljubiteljskimi kulturnimi društvi in nekaj manj kot 107.000 člani.

Za izvedbo zahtevnih krajših in daljših izobraževalnih programov ima Študijski center JSKD zadostno tehnično zmogljivost, kot tudi ustrezno pokritost človeških virov. Tehnične zmogljivosti na regijski in območni ravni so ustrezno pokrite in zelo fleksibilne, saj omogočajo izvedbo delavnic, seminarjev in usposabljanj na različnih točkah znotraj regijskih študijskih enot (Pečarič in Teršar, 2015).

Finančne zmogljivosti

Z zagotovitvijo dodatnih evropskih finančnih sredstev bi Študijski center lahko ustrezno in optimalno izvedel izobraževanja in usposabljanja, pri tem seveda veliko prednost predstavlja zgoraj omenjena izjemno dobra območna in regionalna pokritost, kar pomeni, da se stroški na enoto znižajo in lahko ob predvidenem višini finančnih sredstev sklad v primerjavi z drugimi ponudniki (ki nimajo mreže) usposobi na podlagi izračuna za približno 34% odstotkov več mladih za uspešno vključitev na trg dela.

5.4 Reševanje problematike izobraževanj in zaposlitev v okviru ESS projekta “Usposabljanje mladih na področju kulturnih dejavnosti v okviru JSKD”

5.4.1 Uvod

Reševanja problematike izobraževanj in zaposlitev mladih se je lotil tudi JSKD v okviru projekta “Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD”; v nadaljevanju bom zato na kratko opisala zasnovo in tendenco projekta – vključno s primerjavo učinkov na zaposlovanje mladih.

Slovenija ima kot del Evropske unije pravico do črpanja sredstev iz različnih evropskih skladov,¹⁷⁵ s katerimi teži k “zmanjševanju gospodarskih in socialnih razlik med regijami znotraj enotnega evropskega trga ter vzpodbuja njihov uravnotežen in trajnostni razvoj. Za možne prejemnike sredstev pa se z dostopom do teh skladov odpira dodaten vir sofinanciranja projektov” (Partnerski sporazum med Slovenijo in Evropsko komisijo za obdobje 2014–2020, 2014, 8). Vlada Republike Slovenije je v okviru 8. prednostne osi (“Spodbujanje zaposlovanja in mobilnost delovne sile in prednostne naložbe”) vključila pod tč. 8.2 “Trajnostno vključevanje mladih na trg dela, predvsem tistih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposabljujejo, vključno z mladimi, ki so izpostavljeni socialni izključenosti in mladimi iz marginaliziranih skupnosti” (Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 -2020 2014, 150).

¹⁷⁵ Kohezijski sklad (KS), Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) in Evropski socialni sklad (ESS).

Odločila se je, da bo z vsemi razpoložljivimi možnostmi in sredstvi povečala stopnjo zaposlenosti v skupini mladih med 15. in 29. letom starosti. V času gospodarske krize in po njej je omenjena ciljna skupina (poleg starejših) postala med najbolj ranljivimi v Sloveniji. Zaostrene razmere na trgu dela povzročajo otežkočen prehod iz študija do prve zaposlitve, ki poleg rešitve finačnega stanja omogočajo pridobitev določenih izkušenj in dodatnih veščin, s katerimi bi si lahko povečali interes pri delodajalcih. S sprejetjem ukrepov Republika Slovenija jamči, da bo v naslednjih letih vsaki mladi osebi (15–29 let) ponujena zaposlitev ali usposabljanje na delovnem mestu, vključitev v formalno izobraževanje ali krajšo obliko institucionalnega ali praktičnega usposabljanja v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih (Jamstvo za mlade 2014, 4). V luči navedenih izhodišč je JSKD v okviru študijskega centra pripravil izvedbene ukrepe, ki jih nudi za zagotovitev jamstev, in sicer:

- a) oblikovanja modulov dodatnih usposabljanj/izobraževanj na področju kulturnih vsebin v povezavi z organizacijskimi, komunikacijskimi in pravno-ekonomskimi vidiki;
- b) priprave izhodišč in usmeritev za podelitev subvencij za zaposlitev mladih do 29. leta na področju kulturnih dejavnosti.

5.4.1.1 Razlogi za dodatna izobraževanja in usposabljanja ter subvencije delodajalcem za zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti

Dostopnost, kakovost in učinkovitost dodatnih neformalnih izobraževanj in usposabljanj lahko vplivajo na višjo stopnjo zaposljivosti in so tako pomemben cilji sodobnih izobraževalno-kulturnih politik. Od njega imajo koristi posameznik, gospodarstvo in družba. Izobraževanje namreč pozitivno vpliva na produktivnost posameznika in organizacije ter na gospodarski razvoj - izobraženi posamezniki pa imajo v primerjavi z manj-ali neizobraženimi v povprečju višji (vseživljenjski) dohodek, verjetnost, da bodo brezposelni, pa je prav tako manjša. Poleg **zniževanja brezposelnosti mladih**, je razlogov za dodatna izobraževanja in usposabljanja ter razdelitve subvencije delodajalcem za zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti več, in sicer:

- pridobitev novih znanj in povečanje kompetenčnosti na deficitarnih kulturnih področjih;
- težnja po spodbujanju zaposlovanja mladih (starost do 29. let) brezposelnih oseb,
- izboljšanju dostopa do čim prejšnje in kakovostne zaposlitve na področju kulturne ustvarjalnosti,

- spodbujanje prilagojenih usposabljanj in medgeneracijskega prenosa znanj in izkušenj na mlade (predvsem na področju kulturne dediščine, folklore...)
- krepitev enakomerne regionalne in področne razpršenosti pridobivanja novih kulturnih vsebin, znanj in veščin;
- skrb za enakomeren regionalni razvoj ljubiteljske kulturne ustvarjalnosti ter njeno vsebinsko raznolikost (Teršar in Pečarič 2015, 23).

Namen JSKD v okviru ukrepa je s pomočjo **subvencij povečati možnosti in aktivacijo mladih brezposelnih na poti k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitev** na področju kulturnih dejavnosti (predvsem na področju ljubiteljske kulturne dejavnosti), s čimer se bom pomembno okrepilo in stabiliziralo delovanje segmenta slovenskega kulturnega ustvarjanja, posredno pa se bo na ta način zniževala stopnja brezposelnosti mladih. Mladim bodo omogočene možnosti za **pridobitev novih kompetenc, znanja in izkušenj** s katerimi bodo uspešnejše konkurirali na trgu dela. Z dodatnim pridobivanjem znanj in praktičnim usposabljanjem pod kakovostnim mentorstvom bodo uresničeni naslednji cilji, ki so bili potrjeni v anketi (gl. sp.): **I) zagotavljanje spodbud za zaposlovanje brezposelnih mladih (277 oseb) v višini 5.000 evrov, iz ciljne skupine od 15. do 29. let za obdobje najmanj devetih (9) mesecev neprekinjeno s tri (3) mesečnim poskusnim delom, za polni delovni čas oziroma delovni čas v skladu z odločbo o invalidnosti, pri čemer se predvideva da bo vsaj 73 % vključenih oseb končalo program (72% KRVZ in 75 % KRZS); II) izvedba specifičnih oblik usposabljanj in izobraževanj za mlade do 29. leta (277 oseb) z namenom pridobitve dodatnih veščin, znanj in beleženja neformalno pridobljenih kompetenc mladih za večjo zaposljivost, pri čemer se predvideva, da bo vsaj 65% uspešno zaključilo program dopolnilnega izobraževanja oz. usposabljanja v obeh kohezijskih regijah** (Teršar in Pečarič 2015, 23).

Posredno se bodo lahko uresničevali tudi drugi cilji kot je spodbujanje prilagojenih usposabljanj in medgeneracijskega prenosa znanj in izkušenj na mlade (predvsem na področju kulturne dediščine, folklore...), usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcih, spodbujanje kulturnega podjetništva pri mladih, podpora mladim pri izvajanju inovativnih projektov, ki omogočajo večjo zaposljivost te ciljne skupine brezposelnih, razvijanje ustreznih kompetenc in pristopov pri iskanju zaposlitve, podpora razvoju novih oblik zaposlovanja, samozaposlovanja in (prido)bivanja mladih kot odgovor na družbene izzive (npr. v regionalnih študijskih kulturnih centrih) in spodbujanje in razvoj aktivnega


državljanstva mladih s ciljem zaposlovanja v organizacijah, ki delujejo v mladinskem in nevladnem sektorju (Teršar in Pečarič 2015, 23).

5.4.2 Rezultati glede na različno višino sredstev

Osrednji cilj JSKD na tem področju je podajanje dodatnih znanj in dodelitev subvencij za zaposlitev na področju kulturnih dejavnosti z namenom aktivacije mladih brezposelnih na poti k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitev ter krepitev delovanja segmenta slovenskega kulturnega ustvarjanja na celotnem področju Slovenije. Uspešnost ciljev je v veliki meri odvisna prav od višine in obsega financiranja programa. Opcija “brez investicije” pomeni, da JSKD zagotavi nujno strokovno in izobraževalno podporo akterjem na področju kulturnih dejavnosti in društvom, ki je v večjem delu osredotočena zgolj za realizacijo njihovih lastnih kulturnih programov. S preusmeritvijo sicer omejenih finančnih sredstev se lahko poveča obseg dodatnega izobraževanja in usposabljanja v vzhodni kohezijski regiji s ciljno usmerjenostjo in povečanim informiranjem, vendar v celoti ne more zagotavljati brezplačnih usposabljanj oz. izobraževanj. Ob tem pa seveda tvega razvoj in napredovanje dosežene ravni strokovne usposobljenosti na območjih in področjih, kjer je sedanje stanje zadovoljivo. Prav tako glede na starostno strukturo članstva v društvih in ostalih kulturnih dejavnosti ne more zagotoviti, da bi se pretežni del usposabljanj in izobraževanj nanašal zgolj na ciljno skupino mladih do 29. let, saj bi s tem porušili pomembno komponento medgeneracijske porazdeljenosti članov oz. akterjev.

Projekt brez dodane investicije torej ostaja na letni ravni okoli 520 različnih vrst izobraževanj in usposabljanj, v povprečnem obsegu 20 ur na posamično izobraževanje oziroma v skupnem letnem obsegu 10400 ur, od tega le dobra tretjina v KRVZ. JSKD lahko brez večjih posegov v strukturo obstoječega programa zagotovi za približno 10% višjo izvedbo izobraževanj v vzhodni kohezijski regiji, s tem da za enak odstotek zniža število izobraževanj v zahodni regiji (Teršar in Pečarič 2015, 31).

Preglednica 5.4: Obseg izobraževanja brez investicij ESS

	UČINEK BREZ INVESTICIJE (stanje 2015)			UČINEK BREZ INVESTICIJE - korekcija v smeri okrepitve KRVZ		
	število izobraževanj	število usposobljenih *	povpr. število ur izobraževanj	število izobraževanj	število usposobljenih*	povpr. število ur izobraževanj
Vzhodna Slovenija	197	2561	3940	220	2860	4400
Jugovzhodna Slovenija	51	663	1020	56	729,3	1122

Koroška	13	169	260	15	195	300
Podravska	18	234	360	20	257,4	396
Pomurska	23	299	460	25	328,9	506
Posavska	21	273	420	25	325	500
Primorsko-notranjska	18	234	360	20	257,4	396
Savinjska	44	572	880	48	629,2	968
Zasavska	9	117	180	11	143	220
Zahodna Slovenija	323	4199	6460	300	3900	6000
Gorenjska	43	559	860	40	520	800
Goriška	54	702	1080	50	650	1000
Obalno-kraška	48	624	960	50	650	1000
Osrednje-slovenska	178	2314	3560	160	2080	3200
SKUPAJ	520	6760	10400	520	6760	10400

*Povprečno število udeležencev na izobraževanje je 13.

Vir: Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD, Pečarič in Teršar, 2015.

Na sedanji ravni finančnih sredstev lahko JSKD vzdržuje raven izobraževanja in usposabljanja zgolj za realizacijo lastnih kulturnih programov, **ne more pa povečati možnosti za aktivacijo mladih brezposelnih na poti k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitev.**


Prav tako z obstoječim financiranjem ne more ustrezno okrepiti in stabilizirati delovanje segmenta slovenskega kulturnega ustvarjanja, ki je pomemben element za spodbujanje in razvoj aktivnega državljanstva mladih kot cilja trajnostnega razvoja Slovenije. Opcija “z *minimalno investicijo*” pomeni, da bi JSKD poleg zagotavljanja osnovne strokovne in izobraževalne podpore akterjem na področju kulturnih dejavnosti in društvom z dodatnimi finančnimi sredstvi iz ESS programov zagotovil **dodatna usposabljanja¹⁷⁶ in izobraževanja v skupnem obsegu 332.400,00 evrov** za celotno obdobje operacije (2015-2020), kar bi mladim do 29. leta pomenilo **zgolj boljše možnosti pri kandidiranju na določena delovna mesta**, zaradi pridobljenih dodatnih znanj, veščin in posledično boljših kompetenc (Teršar in Pečarič 2015, 31).

Učinki dodatnih izobraževanj variante “z minimalno investicijo” skupaj z rednimi programi kažejo v petletnem obdobju v vzhodni kohezijski regiji skoraj 91% povečanje povprečnega števila izobraževanj, v zahodni kohezijski regiji pa približno 20 % znižanje. Upoštevajoč

¹⁷⁶ Aplikativni učinek z omenjeni sredstvi bi bil v smislu pridobivanja dodatnih znanj maksimalen, saj je sklad s svojim strokovnim kadrom v večji meri brez dodatnih stroškov že razvil osem 120-urnih modulov izobraževanj (iz primarnih kulturnih področij: folklorna dejavnost, gledališče in lutke, instrumentalna in vokalna glasba, filmska, likovna in literarna dejavnost ter ples).

dejstvo, da je dosedanje povprečno število ur posameznega izobraževanja 20 ur na slušatelja, se z dodatno investicijo poveča za šest krat, kar pomeni da so izobraževanja bolj poglobljena in obširna. Varianta “z minimalno investicijo” bi sicer v določenem delu zapolnila vrzel na področju dodatnega izobraževanja in usposabljanja kulturnih dejavnosti, deloma pa bi se z ustrezno usposobljenostjo krepil in stabiliziral tudi segment slovenskega kulturnega ustvarjanja. Mladi bi sicer imeli večjo možnost pri pridobivanju dodatnih znanj in veščin, vendar to po vsej verjetnosti ne bi vodilo **k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitev.**

Preglednica 5.5: Obseg izobraževanja z delno investicijo ESS

	UČINEK BREZ INVESTICIJE (STANJE 2015)			INVESTICIJA V DODATNO USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE (2015-2016)					SKUPAJ
	število izobraževanj	povpr. število ur izobraževanj	število usposobljenih*	2016	2017	2018	2019	2020	
SKUPAJ	520	10400	6760	1320	1320	1320	1320	1320	17000
Vzhodna Slovenija	197	3940	2561	720	720	720	720	720	7540
Jugovzhodna Slovenija	51	1020	663	120	120	120	120	0	1500
Koroška	13	260	169	0	120	0	120	120	620
Podravska	18	360	234	240	120	120	240	120	1200
Pomurska	23	460	299	120	120	240	0	120	1060
Posavska	21	420	273	0	120	120	0	120	780
Primorsko-notranjska	18	360	234	120	0	0	120	0	600
Savinjska	44	880	572	120	120	0	120	120	1360
Zasavska	9	180	117	0	0	120	0	120	420
Zahodna Slovenija	323	6460	4199	600	600	600	600	600	9460
Gorenjska	43	860	559	120	0	0	120	0	1100
Goriška	54	1080	702	240	0	120	240	0	1680
Obalno-kraška	48	960	624	0	120	0	0	120	1200
Osrednje-slovenska	178	3560	2314	240	240	360	240	240	4880

Vir: Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD, Pečarič in Teršar, 2015.

S pomočjo subvencij delodajalcem v skupni višini 1.385.000 evrov (ena subvencija do 5000,00) za zaposlitev mladih brezposelnih za delo na področju kulturnega ustvarjanja in

udejstvovanja bi glede na izkazan interes in izsledke analize trajnešo obliko zaposlitve lahko v 5-letnem obdobju našlo 277 mladih, tako v vzhodni kot zahodni kohezijski regiji. Na ta način bi se pomembno **okrepilo in stabiliziralo delovanje segmenta slovenskega kulturnega ustvarjanja.**

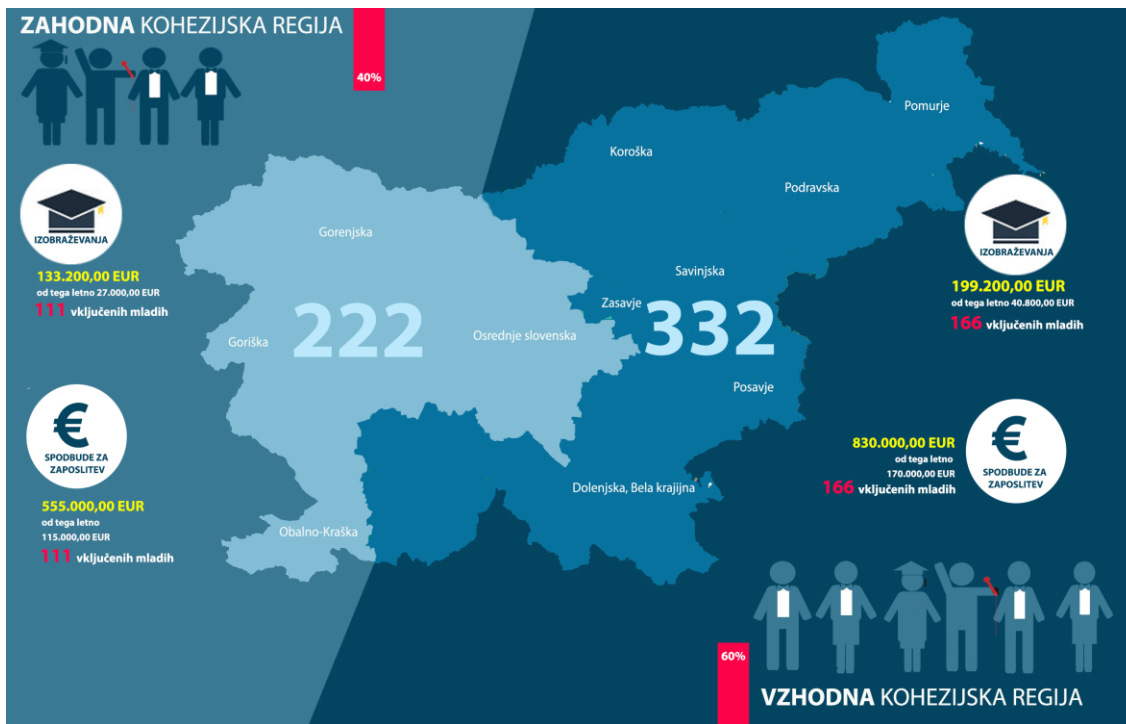
5.4.3 Izvedba in vsebina izobraževanj/usposabljanj

Iz navedenih utemeljitev o deležu (so)financiranja in upoštevajoč Merila za izbor operacij in so povzeta v vladnem dokumentu, bi uposabljanje mladih v okviru Študijskega centra JSKD sledilo temeljnim izhodiščem, ki jih zahtevajo evropske direktive in merila. Geografska izvedba projekta bi bila tako izvajana v obeh kohezijskih regijah (s poudarkom na območjih z višjo brezposelnostjo), celovito spremljana od izobraževanja prek usposabljanja do zaposlitve ter na podlagi pravnih elementov odobrena z “neposredno potrditvijo”. V zaposlitveno sfero bi bili vključeni ključni deležniki, saj so potencialnimi zaposlovalci (lokalne skupnosti, lokalne in regionalne kulturne institucije, kulturna društva in zveze, regionalne enote Študijskega centra JSKD, asistenstka pomoč vrhunskim ljubiteljskim ustvarjalcem...) izvajalcu dobro poznani. Neformalna izobraževanja in usposabljanja, ki so vsebinsko opredeljena v nadaljevanju, bi sklad lahko izvajala v fleksibilnih in devetih geografsko raznolikih mestih (s poudarkom na Vzhodni Sloveniji), v 120-urnih izobraževalnih modulih (8 področnih modulov + 3 dopolnilni), ki bodo poleg tradicionalnih oblik poučevanja vsebovali tudi prenos znanja prek mentorstva,¹⁷⁷ delavnic ter konkretnega praktičnega usposabljanja pri bodočih potencialnih zaposlovalcih.¹⁷⁸ Poleg navedenega bi študijski center lahko deloval tudi kot izobraževalno in raziskovalno središče za kulturne animatorje in mentorje, nudil neposredno strokovno pomoč ustvarjalcem, vključeval pa bo tudi informacijsko-dokumentacijski center in specializirano knjižnico za strokovno literaturo z namenom vzpodbujanja in razvoja aktivnega zaposlovanja mladih, s čimer se poleg neposredne potrditve programa zagotavlja tudi trajnost projekta po zaključku financiranja (Teršar in Pečarič 2015, 23).

Shema 5.5 : Predvideni obseg izobraževanj/usposabljanj in subvencij za zaposlitve v obeh kohezijskih regijah

¹⁷⁷ V mentorsko izvedbo bodo v pretežni meri vključeni kulturni ustvarjalci, ki delujejo v eni izmed tako imenovanih prekarnih zaposlitvenih oblik.

¹⁷⁸ Lokalne skupnosti, regionalne kulturne institucije, kulturna društva in zveze, mladinski centri, centralni in regionalni študijski kulturni centri JSKD, Dokumentacijsko-informacijski center ter asistentski pomoči vrhunskim ljubiteljskim ustvarjalcem v okviru npr. APZ Tone Tomšič, AFS France Marolt...



Vir: Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD, Pečarič in Teršar, 2015.

Preglednica 5.6: Izobraževalni moduli za izvedbo opolnomočenja mladih iskalcev zaposlitve

MODUL	ŠT. UR	KVALIFIKACIJA
MODUL 1: VODENJE ŠOLSKE GLEDALIŠKE SKUPINE	120	Namen modula je kandidatu posredovati temeljna znanja, ki so potrebna za vodenje osnovnošolske ali srednješolske gledališke skupine na osnovni ravni. Ob osnovnih znanjih s področja dramaturgije bodo kandidati pridobili tudi osnovna znanja s področja gledališke režije, oblikovanja likovne podobe predstave in spoznali različne metode gledališke pedagogike. Praktični del predavanj v obliki vaj bo obsegal osnove gledališke igre in praktične režije, tehniko govora in pristope k interpretaciji besedil.
MODUL 2: LUTKOVNA ŠOLA (mentorji OŠ in SŠ gledaliških skupin)	120 UR	Namen modula je kandidatu posredovati temeljna znanja, ki so potrebna za vodenje osnovnošolske, srednješolske ali odrasle lutkovne skupine na osnovni ravni. Ob osnovnih znanjih s področja lutkovnosti bodo kandidati pridobili tudi osnovna znanja s področja lutkovne dramaturgije in režije, oblikovanja likovne podobe ter izdelave lutk. Praktični del predavanj v obliki vaj in delavnic bo obsegal praktično izdelavi lutk, osnove lutkovne animacije in praktične režije ter tehniko govora in osnove in interpretacije.
MODUL 3: ŠOLA ZA KREATIVNE PEDAGOGE PLESA - ŠKP	120	Namen modula je kandidatu posredovati praktična in teoretična znanja o tem, kakšne so razsežnosti plesa, kako motivirati otroke in mladostnike za plesne dejavnosti, kako jih spodbuditi k ustvarjalnosti, kakšne so osnovne zakonitosti koreografije odrskega giba, o analizi in razvoju plesa, osnove anatomije plesa in plesne pedagogike. Spoznali bodo temeljno literaturo za področje plesne pedagogike, osnove pedagoško-andragoškega dela v plesnih skupinah ter se seznanili z ustrojem in delovanjem kulturnih društev.
MODUL 4: ŠOLA VODENJA OTROŠKIH FOLKLORNIH SKUPIN		Namen modula je tako kandidatu ponuditi temeljna znanja in kompetence za kakovostno pedagoško delo v otroški folklorni skupini ali folklornem krožku na OŠ. Kandidat bo spoznal nekaj teoretičnih vsebin, poudarek pa bo namenjen praktičnemu spoznavanju otroškega izročila, našega plesnega, glasbenega izročila, oblačilne dediščine in drugega izročila ter metodiki učenja plesa in petja, postavljanju plesa na oder in seznanjanju z odrskimi zakonitostmi ter seznanitvi s temeljno literaturo vseh obravnavanih področij. Cilj modula je kandidate izobraziti za ustrezno vzgojo in vodenje otroških folklornih skupin in folklornih krožkov. Z uspešno zaključeno šolo vodenja otroških folklornih skupin bo kandidat sposoben asistirati vodji otroške folklorne skupine ali folklornega krožka ali celo samostojno voditi otroško folklorno skupino.

MODUL 5: ŠOLA VODENJA ODRASLIH FOLKLORNIH SKUPIN	120 UR	Šola vodenja odraslih folklornih skupin omogoča pridobitev širokega znanja, ki je danes nujno potrebno za uspešno usmerjanje in vodenje odrasle folklorne skupine. Kandidat bo spoznal večino prvin, ki jih folklorne skupine vključujejo v svoje programe (plesno in glasbeno izročilo, oblačilna dediščina, dediščina s plesom povezanih šeg in navad ...), prav tako pa tudi metodiko učenja plesa in petja in načine prenašanja teh prvin na oder in v sodobnost ter se seznanil s temeljno literaturo vseh obravnavanih področij.
MODUL 6: KULTURNI ORGANIZATOR PRODUCENT, INŠPICIENTA, DOKUMENTARISTA	120 UR	Modul bo omogočil, da bodo mladi spoznali vsa potrebna znanja in sposobnosti, ki jih potrebujejo za delo kulturnega organizatorja, producenta, inšpicienta in dokumentarista.
MODUL 7: FILMSKA ŠOLA	120 UR	Intenzivni filmski workshop za mlade režiserje, snemalce in prihajajoče, še ne uveljavljene avtorje, ki vstopajo na sceno in si želijo spoznavanja kreativne izrabe filmskih izraznih možnosti pri ustvarjanju kratkih, celovečernih, dokumentarnih, televizijskih, reklamnih filmov ali glasbenih spotov. Seminar nudi tudi praktično delo s kamero, spoznavanje specifik filmske in sodobne medijske kulture, filmske zgodovine, vodenja pogovorov, filmskih analiz. Udeleženci bodo pod strokovnim vodstvom pripravili: - podrobne analize scen, gibanje kamere, kompozicije kadrov, študij svetlobe, - pripravili storyboard in snemalno knjigo in s profesionalno filmsko, svetlobno in scensko tehniko posneli (svoj)film.
MODUL 8: KREATIVNO PISANJE DRAMSKIH BESEDIL, SCENARISTIKA, RADIJSKA IGRA, PERFORMANS, UPRIZARJANJE	120	Namen modula je kandidatu ponuditi znanja in kompetence na področju kreativnega pisanja literature, s poznavanjem različnih literarnih zvrsti, s kritičnim vrednotenjem, s pregledom slovenske in svetovne književnosti kot primeri kvalitetnih zgledov. Smotri učenja: samorealizacija, samospoznavanje, spoznavanje „golega človeka“, uresničevanje lastnih umetniških in izraznih potencialov, delo v skupini, skupinska dinamika, (samo)realizacija preko družbene interakcije (solidarnost, kritičnost, avtonomnost).
MODUL 9: KOMUNIKACIJSKE KOMPETENCE	120 UR	Obvladovanje komunikacijskih veščin in kompetenc je nujno za uspešen vstop mladih na trg dela, kar vse bolj velja tudi za področje kulture. Znotraj modula Komunikacijske kompetence v kulturi bodo mladi pridobili osnovna znanja s področja javnega komuniciranja, strateškega načrtovanja in komunikacijskih strategij s poudarkom na kulturi. Seznanili se bodo z medijskim in novinarskim svetom ter se na podlagi različnih komunikacijskih orodij naučili uspešno komunicirati z različnimi mediji. Ker danes večina komunikacij poteka s pomočjo sodobnih tehnologij, bomo del izobraževanja namenili spoznavanju sodobnih pristopov, ki se uporabljajo na področju informacijskih tehnologij, del izobraževanja pa bo namenjen tudi dostopnosti kulture, kjer merimo predvsem na ranljive skupine, in pa razvoju občinstev, ki je trenutno ena od aktualnih smernic evropske kulturne politike.
Modul 10: KULTURNI VODIČI	120 UR	Namen modula je kandidatu posredovati temeljna znanja, ki so potrebna za pripravo ciljne publike na obisk kulturnega dogodka oz. za vodenje ciljne skupine skozi proces približevanja kulture in kulturnih dobrin. Hkrati modul vsebuje tudi temeljna znanja na področju dela s prostovoljci v kulturi. V sklopu izobraževalnega modula, bodo slušatelji pridobili tudi osnovna znanja s področja dela s prostovoljci, seznanili se bodo s postopki izbora, obveznostmi in pravicami prostovoljskih organizacij in prostovoljcev, načini organiziranja dela in izobraževanja prostovoljcev. Pridobili bodo praktična znanja motivacije, ki jih potrebujejo za pridobivanje novih publik ali motiviranje učencev/dijakov pri oblikovanju njihovega odnosa do kulture in kulturnih dobrin.

<p>MODUL 11: ŠOLA ZA MENTORJE - KERAMIKA</p>	<p>120 ur</p>	<p>Namen modula je kandidatu ponuditi dodatna znanja in kompetence, s katerimi bi v bodoče lahko prevzel strokovno delo na področju keramike v likovnih skupinah in krožkih. Kandidat bo spoznal načine in postopke oblikovanja keramike s poudarkom na soočanju keramike s trendi sodobne umetnosti, metodiko učenja nekaterih likovnih veščin in se seznanil s temeljno literaturo vseh obravnavanih področij.</p>
<p>MODUL 12: ŠOLA ZBOROVODSTVA IN ZBOROVSKI MENEDŽMENT</p>	<p>120 ur</p>	<p>Cilj modula je izobraziti kandidate, ki si v zborovstvu želijo delovati na višji ravni in s tem ustvariti tudi pogoje za nadaljnji dvig kakovosti slovenskih otroških, mladinskih in odraslih zborov. kandidate, ki vodijo predmet pihalni orkester v okviru Glasbenih šol ter kandidate, ki bi želeli voditi predmet ansambelska igra v okviru Osnovnih in Srednjih šol. Z uspešno zaključenim prvim letom dirigentske šole za pihalne orkestre se bo kandidat sposoben vključiti v strokovno vodenje pihalnega orkestra kot asistent dirigenta ter si bo hkrati pridobil potrebna znanja za nadaljevanje šolanja na višjih stopnjah izobraževanja.</p>

Vir: Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD, Pečarič in Teršar, 2015.

Analiza vprašalnika o pomenu ljubiteljske kulture ter odnos do usposabljanja in zaposlitvenih možnosti na področju kulture v lokalnih skupnostih

6.1 Struktura vprašalnika

Brezposelnost mladih je tudi na področju kulture pereč problem. Gre za skupine mladih, ki so primarno dobro izobraženi, manjka pa jim priložnosti za zaposlitev in pridobitev delovnih izkušenj. Glede na to, da na področju ljubiteljske kulture v Sloveniji aktivno ustvarja preko 100.000 posameznikov, ki delujejo v skoraj 5.000 kulturnih društvih in skupinah ter glede na dejanske potrebe ustvarjalnega procesa mladih v fokusirani skupini med 21. in 29. letom, ugotavljam, da v Sloveniji primanjkuje sistematičnega, poglobljenega in ciljnega izobraževanja znotraj določenih umetniških, ustvarjalnih, pedagoških in upravljavskih disciplin, ki bodo prav gotovo zanimivo in perspektivno vplivale tudi na bodoče zaposlovalce. Študijski center JSKD je kot odgovor na zgoraj zaznano problematiko v okviru Evropskega socialnega sklada pridobil možnost črpanja sredstev kot neposredni upravičenec, in sicere s predlogom projekta *“Usposabljanje mladih na področju kulturnih dejavnosti v okviru JSKD”*, ki bi na eni strani **omogočal mladim dodatna brezplačna usposabljanja in izobraževanja** v okviru poglobljenih in skrbno načrtovanih seminarjev in učnih delavnic, na drugi strani z institutom pomoči delodajalcem s subvencijami povečal možnosti zaposlovanja. S tem namenom oz. za optimalno pripravo vsebin in področij usposabljanj glede na zaznane izzive na terenu ter na podlagi pokritosti posameznih

kulturnih področij (prejšnje poglavje) želim z anketnim **vprašalnikom izvedeti**, *kakšno je mnenje nosilcev lokalnih kulturnih programov (lokalne skupnosti) do programov izobraževanj, ki jih že sedaj izvaja JSKD na njihovem področju, katera kulturna področja in vsebine so po njihovem premalo zastopane ter kakšna je njihovo mnenje glede možnosti zaposlovanja na lokalni ravni glede na višino in vrsto subvencij?*

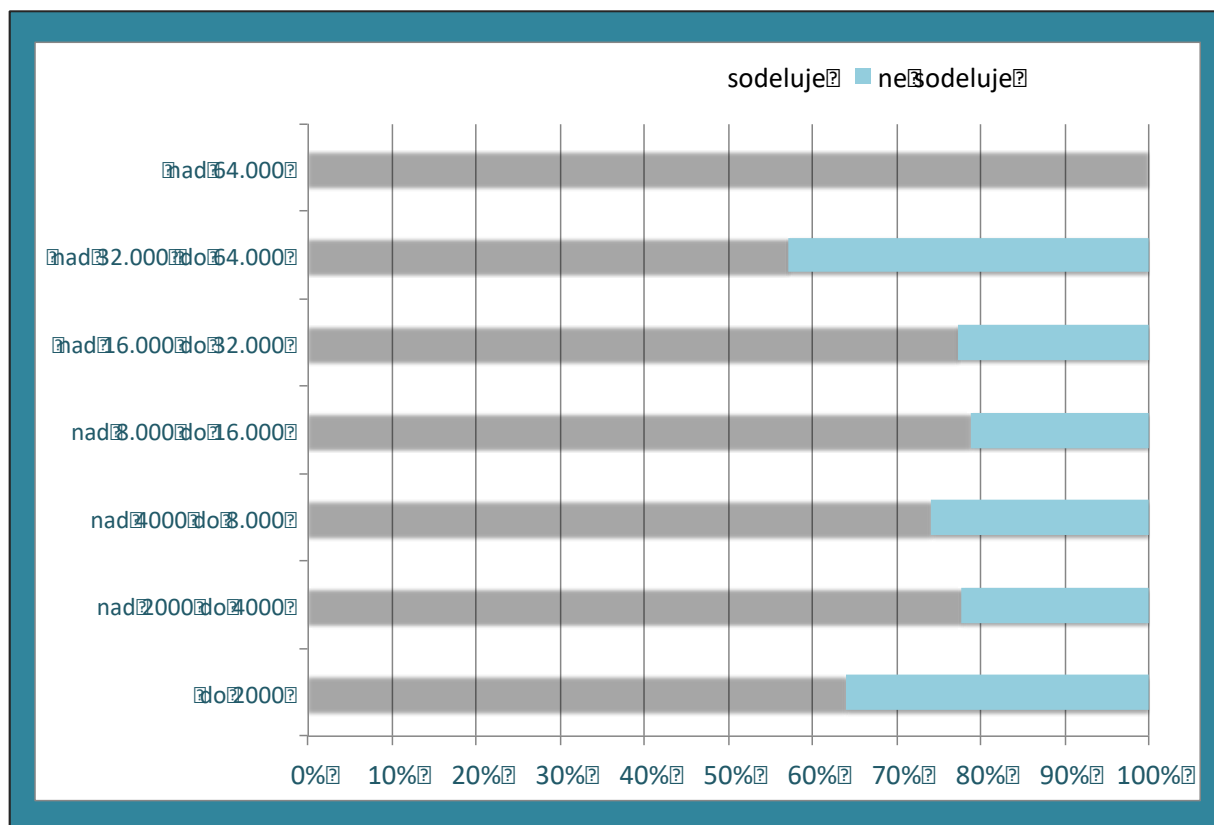
Spletno anketo sem pripravila prek odprtokodne aplikacije na spletnem portalu www.Ika.si. S pomočjo orodij, ki jih nudi aplikacija so bili analizirani zbrani podatki. Z večino občin ima JSKD sklenjene sporazume o sodelovanju na področju ljubiteljske kulturnih dejavnosti (običajno za izvedbo programov ali razdelitve finančnih sredstev), zato je bila prošnja za sodelovanje v anketi naslovljena na vseh 212 občin. Spletna anketa z naslovom **“Usposabljanje mladih za delo v kulturi”** je bila objavljena na zgoraj omenjeni spletni povezavi in aktivna od 15. 4. do 15. 5 2016. Vprašalnik je bil sestavljen iz štirih vsebinskih sklopov in sicer: **I. Pomen ljubiteljske kulture, II. Pomen usposabljanja mladih na področju kulture; III. Zaposlitvene možnosti ter IV. Podatki za statistično obdelavo.**

V prvem delu so bili anketiranci povprašani o stanju na področju ljubiteljskega ustvarjanja v njihovi občini, kar neposredno ni predmet te raziskave, vendar so dobljeni podatki prinesli določen vpogled v stanje in razumevanje na področju ljubiteljske kulture v lokalnih skupnostih. V drugem delu ankete so bili anketirancem nanizana vprašanja povezana z obstoječo ponudbo in potrebami dopolnilnih izobraževanj in usposabljanj v njihovi regiji, o “odnosu” do mladih, ki so vpeti v delovanje in izvedbo ljubiteljskega kulturnega ustvarjanja, o pomenu dodatnih usposabljanj za mlade v smislu povečevanja zaposlitvenih možnosti...Tretji del vprašalnika je temeljil na vprašanjih o možnostih za zaposljivost mladih, o odnosu do fleksibilnih oblik zaposlovanja in subvencijah za zaposlitev... Zadnji del vprašalnika je služil vprašanjem, ki so bili pomembni za statistično obdelavo. Celoten vprašalnik je priložen v prilogi 1.

6.2 Analiza in interpretacija rezultatov

Na spletno anketo je v celoti odgovorilo 157 od 212 občin oziroma 74 % od vseh potencialnih anketirancev. V vzhodni kohezijski regiji je odgovorilo 113 od 148 občin, kar pomeni v skupnem obsegu 76%, v zahodni kohezijski regiji pa je na anketo odgovorilo 44 od 64 občin, kar predstavlja 68 delež. Najbolj odzivni so bili v občinah Savinjske regije (84%) in Obalno-kraške (87%), najmanj pa iz Koroške (65%).

Shema 6.1 : Delež sodelujočih občin glede na njihovo velikost



Preglednica 6.1: Sodelujoče občine glede na regijsko razvrstitev

REGIJA	ŠTEVILO SODELUJOČIH OBČIN	ŠTEVILO VSEH OBČIN	DELEŽ V %
POMURSKA	19	27	70
PODRAVSKA	31	41	75
KOROŠKA	08	12	67
SAVINJSKA	26	31	84
ZASAVSKA	03	4	75
POSAVSKA	05	6	83
JUGOVZHODNA SLOVENIJA	17	21	81
PRIMORSKO-NOTRANJSKA	04	6	67
OSREDNJESLOVENSKA	17	25	68
GORENJSKA	11	18	61
GORIŠKA	09	13	69
OBALNO-KRAŠKA	07	8	87
SKUPAJ	113	44	157

6.2.1 Demografija

Izmed 157 anketirancev je bilo 29 % moških in 71 % žensk, od tega 8% z zaključeno srednješolsko izobrazbo, polovico jih je imela zaključeno višjo ali visoko strokovno šolo. Univerzitetno oz. 2. bolonjsko stopnjo je imelo 36 % z, 3 % anketirancev pa so imeli specializacijo, magisterij znanosti ali doktorat. Glede na starostno skupino jih je največ, 46

%, odgovorilo, da spadajo v starostno skupino od 41 do 60 let, 38 % v skupino od 21 do 40 let in 17 % v starostno skupino nad 61 let.

6.2.2 Struktura anketirancev glede na delovno mesto

Izmed vseh 157 anketirancev, ki so izpolnjevali anketo so bili 4 župani, kar predstavlja 2% vseh anketiranih, v 6% so odgovarjali podžupani, v 32% pa vodje služb za družbene dejavnosti. 4%18 % je bilo drugih uslužbencev.

Preglednica 6.2: Struktura anketiranih glede na delovno mesto

DELOVNO MESTO	VELJAVNI			
	FREKVENCA	ODSTOTEK		KUMULATIVA
Župan	4	3	3	3 %
Podžupan	9	6	6	9 %
Vodja službe za družbene dejavnosti	51	32	32	41%
Direktor občinske uprave	65	41	41	73%
Drugo	28	17	17	100%
SKUPAJ	441	100%	100%	100%

Glede na delovno dobo je bila najbolj obsežna skupina (37 %) ki je imela med 16-25 let delovne dobe, slaba tretjina je ime 6 in 15 let delovne dobe, do pet let delovne dobe je imelo 11 anketirancev, od 26-35 let delovne dobe je imelo 15% udeleženi, nad 36 let pa 8%.

6.2.3 Sklop 1 - pomen usposabljanj mladih na področju kulturnih dejavnosti

Sklop vprašanj se je nanašal na mnenje anketiranih o pomenu usposabljanj mladih na področju kulturnih dejavnosti (predvsem na področju ljubiteljskega ustvarjanja). Želela sem pridobiti sliko o tem, kakšen pomen pripisujejo anketiranci (kot nosilci lokalnih oblasti) dodatnemu usposabljanju mladih in kako lahko to vpliva na razvoj kulturne dejavnosti v njihovi občini.

Sodeč iz odgovorov je razbrati, da povečini anketirani ne zaznavajo pomembnega števila usposabljanj ali izobraževanj na področju kulturno-umetniškega ustvarjanja, ki bi bila oblikovana in načrtovana posebej za mlajšo populacijo, saj je kar 61 % vprašanih menilo, da se s trditvijo **“Na področju naše občine ponujamo dopolnilno izobraževanje in usposabljanje mladim za delo v kulturnih dejavnostih”** le deloma strinja (več kot 70 % takšnih vprašanje je bilo zaznati na območju vzhodne kohezijske regije), med tem ko je le približno četrtina anketiranih menila, da na lokalni ravni ponujajo tovrstne programe

dopolnilnih izobraževanj in usposabljanj, dobra desetina pa da tovrstnih izobraževanj sploh nimajo na območju njihovih lokalnih skupnosti.

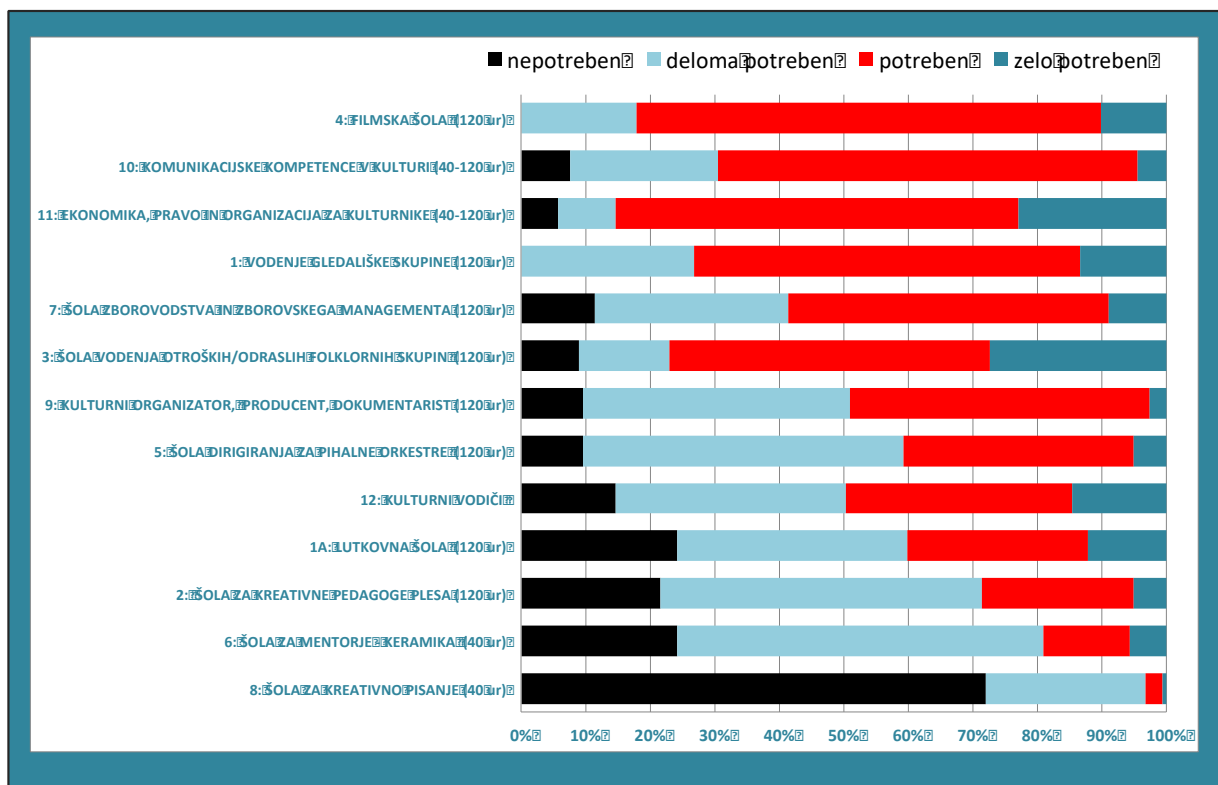
V primeru, da tovrstna ponudba izobraževanj in usposabljanj v obliki seminarjev, tečajev in delavnic obstaja, je iz odgovorov sodeč mogoče sklepati, da jih trenutno na ravni države v največjem deležu poteka prav prek mreže JSKD. S trditvijo **“Večino ponudbe izobraževanj in usposabljanj na področju kulturne dejavnosti v naši občini izvede JSKD”** se je namreč “zelo strinjalo” kar 71 % vseh anketiranih, povečini se je s trditvijo strinjalo 15% , med tem ko se samo 6% anketiranih z omenjeno trditvijo ni strinjalo in to v dveh občinah, ki imajo nad 32.000 prebivalcev, kar pomeni da gre za mestne občine. Prav tako se je več kot polovica anketiranih “zelo” ali “povečini” strinjala, da je **ponudba, ki jo izvaja s svojimi programi Študijski center JSKD kakovostna in raznovrstna**, tretjina jih je bilo glede kakovosti ponudbe zadržanih, desetina pa jih je menila, da je ponudba nezadovoljiva. Nižjo stopnjo strinjanja je bilo zaznati pri trditvi, ki se je nanašala na **“cenovno dostopnost izobraževanj in usposabljanj”**, saj jih je bilo več kot polovica mnenja, da so predraga oz. cenovno nedostopna, nekaj več kot tretjina se je s trditvijo deloma strinjala, slaba četrtnina, pa da so cenovno dostopna. Skoraj večina anketiranih si je bila enotna v odgovoru (94%), da **kvalitetna in dobro premišljena izobraževanja/usposabljanja** lahko veliko doprinesejo k **razvoju in kakovosti njihovih kulturnih skupin in ustvarjalcev na terenu**, preostalih 6 % s to trditvijo le delno strinjala. Skoraj 90% vprašanih se je strinjalo, da bi bilo zelo dobro, da se dodatna **izobraževanja in usposabljanja ponudi mladim in socialno ranljivim skupinam**, ki bi v primeru brezplačne izvedbe s strani Študijskega centra JSKD tudi pomagali pri **zagotovitvi občinskih prostorskih kapacitet** za izvedbo.

6.2.4 Sklop 2 - zaznavanje pomembnosti posameznih usposabljanj

Naslednji sklop vprašanj se je nanašal na pomembnost in koristnost posameznih izobraževalnih modulov v odnosu do lokalnega okolja in ljubiteljskih kulturnih ustvarjalcev.

Anketiranci so kot najbolj ponujenih izobraževalnih modulov najbolj potrebnimi izpostavili: Filmsko šolo (120 ur), Vodenje gledališke skupine (120 ur), Šola vodenja otroških/odraslih folklornih (120 ur), Modul komunikacijske kompetence v kulturi (120 ur), Modul ekonomike, prava in organizacije za kulturnike (120 ur) ter Šolo zborovodstva in zborovskega managementa (120 ur).

Shema 6.2: Delež pomembnosti posameznih sklopov izobraževanj



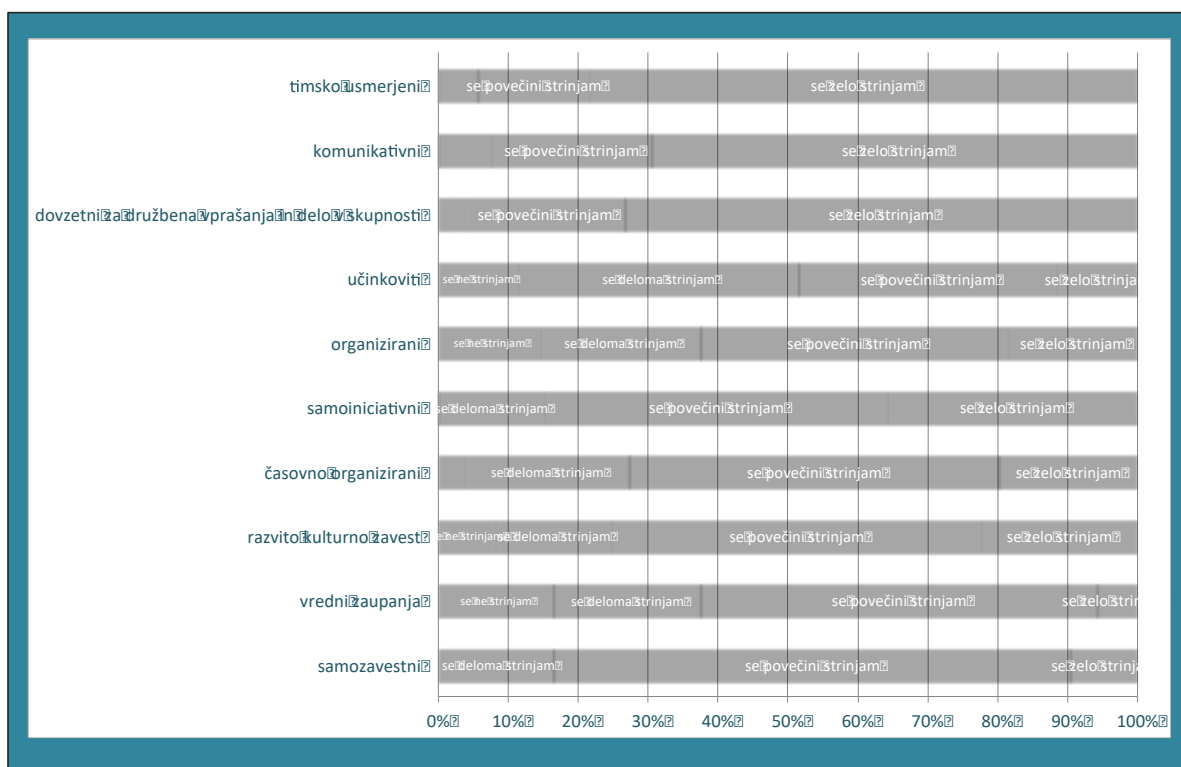
Nadalje sem od anketirancev želela, da izberejo največ **tri izobraževalne module**, ki se jim glede na njihove **lokalne potrebe zdijo najbolj pomembni**.

Preglednica 6.3: Delež pomembnosti posameznih sklopov izobraževanj

MODUL	SKUPAJ	%	VZHOD	%	ZAHOD	%
FILMSKA ŠOLA	92	58,6	66	58,4	26	59,1
VODENJE GLEDALIŠKE SKUPINE	70	44,6	53	46,9	17	38,6
ŠOLA VODENJA OTROŠKIH/ODRASLIH FOLKLORNIH	50	31,8	39	34,5	11	25,0
MODUL KOMUNIKACIJSKE KOMPETENCE V KULTURI	47	29,9	32	28,3	15	34,1
MODUL EKONOMIJE, PRAVA IN ORGANIZACIJE ZA KULTURNIKE	40	25,5	29	25,7	15	34,1
ŠOLA ZA KREATIVNE PEDAGOGE PLESA	39	24,8	25	22,1	10	22,7
ŠOLA ZBOROVODSTVA IN ZBOROVskega MANAGEMENTA	33	21,0	24	21,2	9	20,5
KULTURNI ORGANIZATOR, PRODUCENT, DOKUMENTARIST	30	19,1	21	18,6	9	20,5
LUTKOVNA ŠOLA	26	16,6	18	15,9	8	18,2
ŠOLA DIRIGIRANJA ZA PIHALNE ORKESTRE	22	14,0	15	13,3	7	15,9
KULTURNI VODIČI	9	5,7	6	5,3	3	6,8
ŠOLA ZA MENTORJE - KERAMIKA	5	3,2	4	3,5	1	2,3
ŠOLA ZA KREATIVNO PISANJE	4	2,5	3	2,7	1	2,3

Iz zgornje preglednice je razvidno, da skoraj vsi anketirani menijo, da bi v njihovem lokalnem okolju mladim najbolj koristilo izobraževanje s področja filmskega ustvarjanja, saj je izobraževalni modul *filmska šola* kot prvo možnost izbralo skoraj dve tretjini anketiranih. Kot druga najbolj izbrana možnost je bil modul *Šola vodenja gledališke skupine*, s tem, da je ta vsebina bolj zanimiva za vzhodno kohezijsko regijo, prav tako tudi *Šola vodenja otroških/odraslih folklornih skupin*, kjer se pomembnost razlikuje skoraj za 10 odstotnih točk v korist vzhodne kohezijske regije. Ravno obratno pa pomembnosti izobraževanj s področja komunikacijskih, pravnih, ekonomskih veščin namenjajo anketirani iz zahodne kohezijske regije, se pravi iz osrednjeslovenske, gorenjske, goriške in obalno-kraške regije. Kot nepomembne in nepotrebne so označili izobraževalne module: kulturni vodiči, šola za mentorje – keramika in šola za kreativno pisanje. **Naslednja vprašanja/trditve so se nanašale na kompetence in osebnostne lastnosti posameznikov, ki se že aktivno udeležujejo v eni izmed oblik društvene ljubiteljske kulture. Zanimalo me je, ali so mladi, ki se v prostem času že aktivno udeležujejo na področju kulturnega ustvarjanja (društva, nevladne organizacije) bolj: organizirani, učinkoviti, samozavestni, vredni zaupanja, imajo razvito kulturno zavest, časovno organiziran, samoiniciativni, dovzetni za družbena vprašanja in delo v skupnosti, komunikativni in timsko usmerjeni? Večina anketiranih se je izpostavila, da so mladi, ki se aktivno udeležujejo v eni izmed oblik društvenega ljubiteljskega ustvarjanja, da so bolj timsko usmerjeni, komunikativni, dovzetni za družbena vprašanja in delo v skupnosti ter samoiniciativni.**

Shema 6.3: Zaznane lastnosti mladih, ki se aktivno udeležujejo na ravni društvene kulture



V trditvah so anketiranci izpostavili, da mora biti **dodatno izobraževanje mladih usmerjeno na njihove številne sposobnosti in spretnosti** (s to trditvijo se je “zelo” ali “povečini” strinjalo 94% anketiranih, **učni programi in usposabljanja** pa morajo biti oblikovani tako, da bodo lahko **pridobljena znanja in veščine optimalno izkoristili**. Skoraj v celoti se povsem strinjajo tudi s trditvijo (98%), da morajo biti usposabljanja načrtovana tako, tako da bodo lahko mladi po usposabljanju aktivnosti in naloge **opravljali celovito, to je od načrta do izvedbe**.

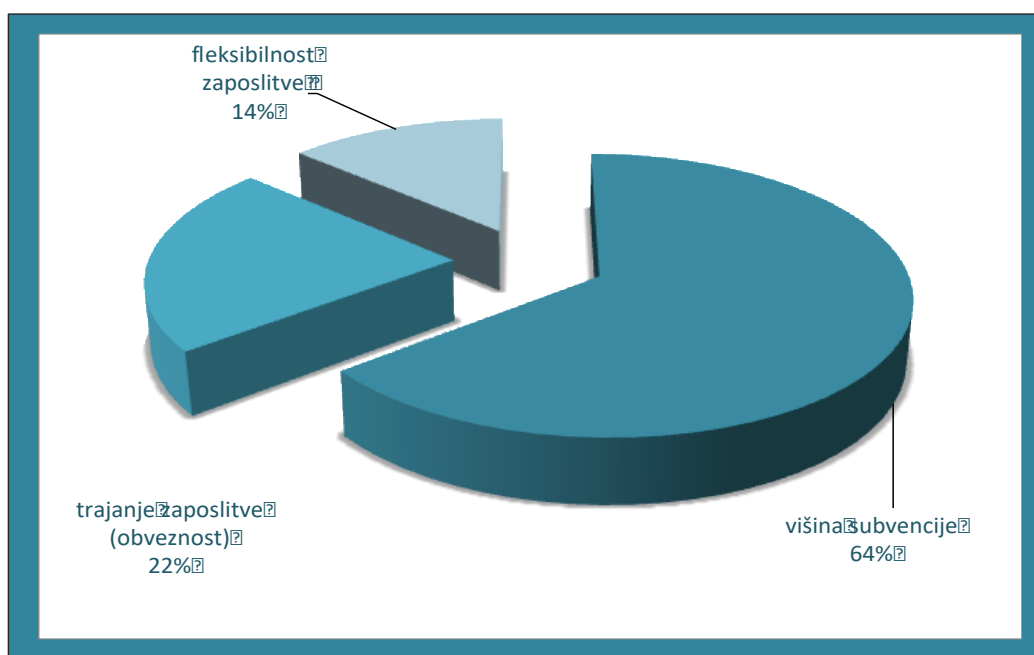
6.2.5 Sklop 3 - Zaposlitvene možnosti mladih

Tretji del vprašalnika je temeljil na vprašanjih o možnostih za zaposljivost mladih, o specifičnih značilnostih mladih in njihovih kvalitetah, ki bi jih prepoznale kot “željene” pri zaposlitvi, o odnosu do fleksibilnih oblik zaposlovanja in subvencijah za zaposlitev.

Prvi sklop trditev, se nanašal na poznavanje problematike mladih v odnosu do zaposlovanja ter možnosti, ki jih nudijo različni ukrepi za omilitev problematike. Da je **“zaposlovanje mladih danes pereč problem”** je z zelo visoko stopnjo strinjanja izrazilo več kot 91% anketiranih, le 7 % je bilo takšnih, ki so bili mnenja, da se s trditvijo strinjajo le deloma, nekaj več kot 60% jih je menilo, da so/bodo:

- **“možnosti za zaposlitev v kulturi manjše”** kot na drugih področjih;
- **“dodatna izobraževanja in usposabljanja povečala možnost za zaposlitve”**, in
- **“subvencije za zaposlitve na področju kulture povečale zaposljivost mladih”**.

Shema 6.4: Vpliv različnih dejavnikov na zaposlitev



Pri skupini, ki je menila, da bodo subvencije pomembno vplivale na zaposlovanje mladih, jih je skoraj polovica še posebej izpostavila, da je **zaposljivost na področju kulture odvisna tudi od višine subvencije (64 %) in časa trajanja za zaposlitve (22 %) ter stopnje fleksibilnosti delovnega časa** (*krajši delovni čas, delo od doma, neenakomerno razdeljeni del. čas...*).

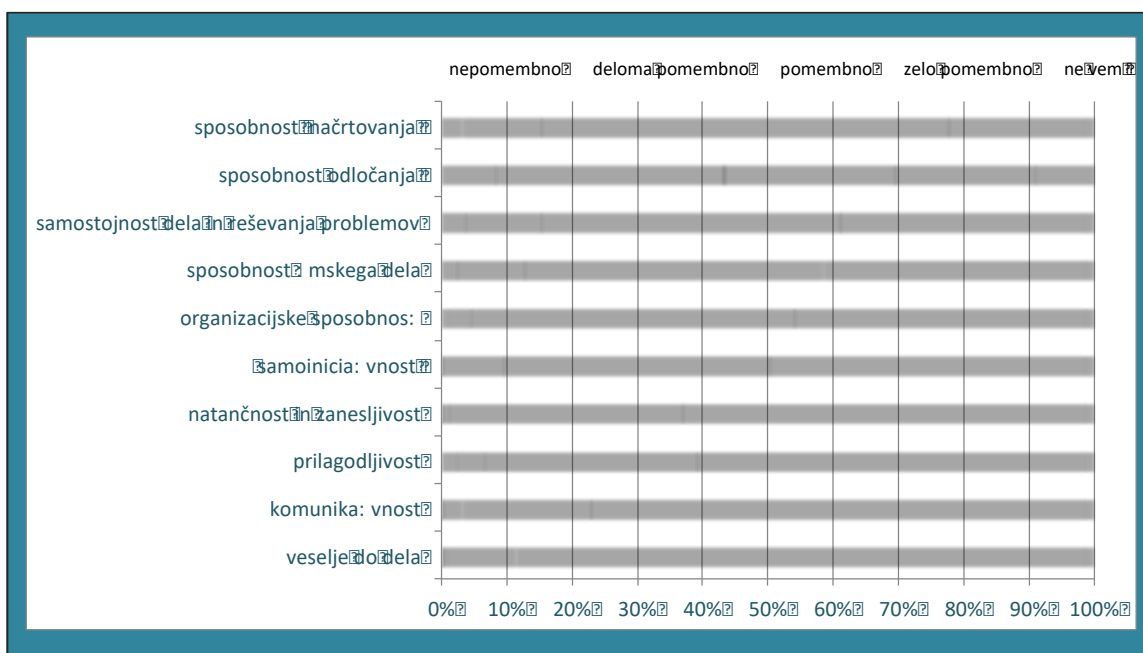
Nadalje ob predpostavki, da imajo anketirani fiksno določeno višino subvencije 5.000 evrov ter možnost vplivanja na trajanje, vrsto (polni ali krajši delovni čas) in stopnjo fleksibilnosti pogodbe o zaposlitvi je več kot 42 % anketiranih menilo, da bi se odločili za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v obsegu 20 ur tedensko in trajanjem zaposlitve za najmanj 13 mesecev, malo več kot tretjina pa bi se odločila za zaposlitev za polni delovni čas v obsegu 40-ih tedenskih in v trajanju najmanj 9 mesecev, ostali dve možnosti niso prepoznali kot dobre ali potrebne.

Preglednica 6.4: Prikaz obsega zaposlitev glede na čas trajanja zaposlitve ter obliko zaposlitve glede na skrajšani oz. polni delovni čas

Višina subvencije v EUR	Pomurska	Podravska	Koroška	Savinjska	Zasavska	Posavska	Jugovzhodna Slovenija	Primorsko-notranjska	Osrednje-slovenska	Gorenjska	Goriška	Obalno-kraška	SKUPAJ	Delež v %
5.000 / polni delovni čas – 40 / 9 mesecev	6	8	4	8	1	2	7	1	5	4	6	3	55	35
5.000 / krajši delovni čas – 35 / 10 mesecev	5	5	0	3	0	0	0	0	1	1	0	0	15	9
5.000 / krajši delovni čas – 30 / 11 mesecev	8	6	0	5	0	1	2	1	3	1	0	0	27	17
5.000 / krajši delovni čas – 20 / 13 mesecev	7	12	4	10	2	2	8	2	8	5	3	4	67	42

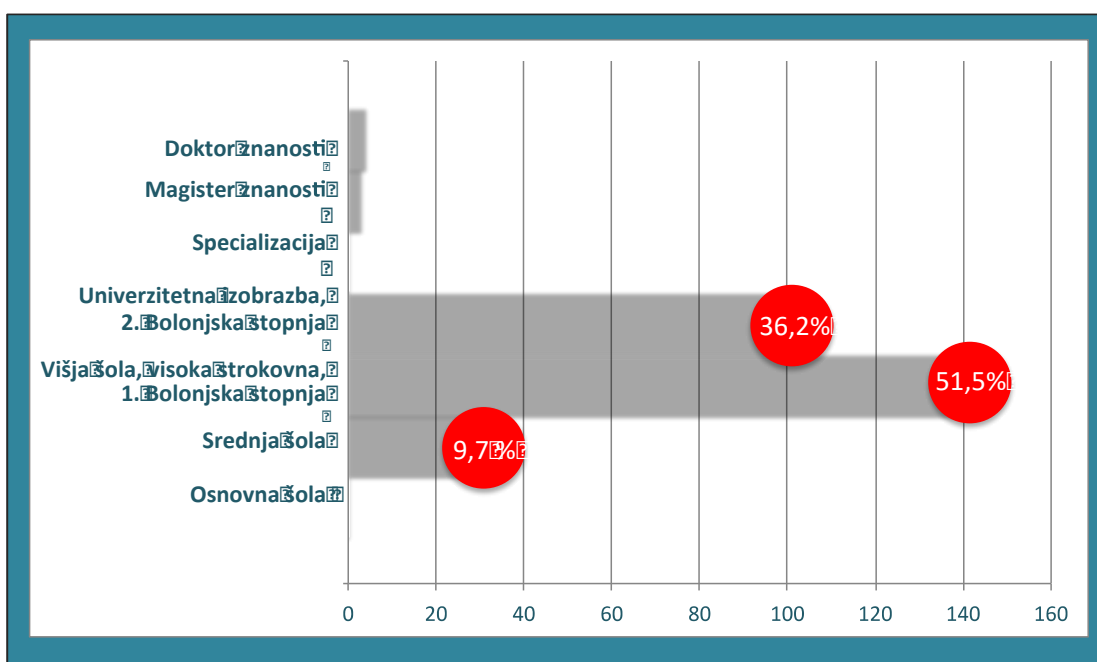
Pri drugem sklopu vprašanj so me zanimala, katere “**veščine, kompetence in lastnosti posameznika**”, bi njih kot potencialnega zaposlovalca najbolj prepričale pri zaposlitvi mlade osebe. Izmed desetih lastnosti (komunikativnost, natančnost in zanesljivost, samoiniciativnost, organizacijske sposobnosti, sposobnost načrtovanja in odločanja, sposobnost timskega dela, samostojnost dela in reševanja problemov, veselje do dela, prilagodljivost) jih je večina prepoznala kot najbolj pomembne veselje do dela (88 %), komunikativnost (76 %), prilagodljivost in natančnost ter zanesljivost (med 40 % in 43 %).

Shema 6.5: Lastnosti mladih, ki bi jih anketirani pri vključitvi v delovni proces najbolj preferirali



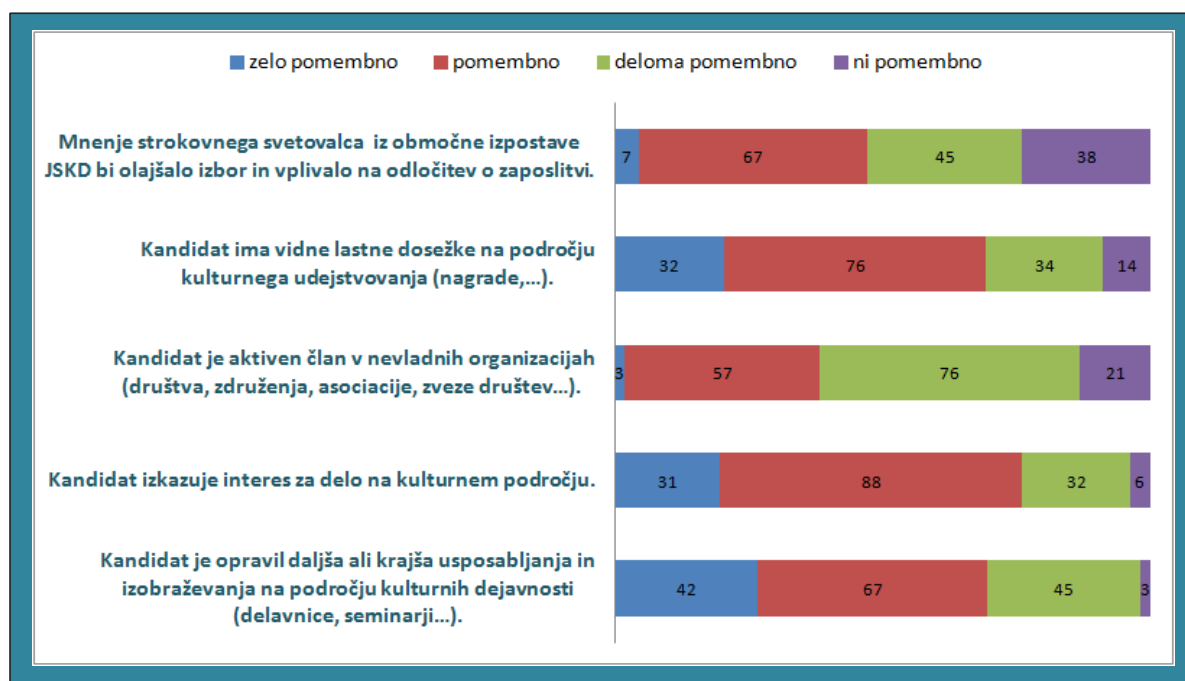
Pri zaposlovanju bi imel relativno visok delež vpliva tudi **stopnja izobrazbe brezposelne mlade osebe**, saj bi ob enotni višini subvencije polovica (51,5 %) anketiranih najraje zaposlila osebo z dokončano višjo strokovno šolo oz. dokončano 1. bolonjsko stopnjo ali z univerzitetno oz. 2. bolonjsko stopnjo (36,2 %).

Shema 6.6: Stopnje izobrazbe mladih, ki bi jih anketirani želeli vključiti v svoj delovni proces



Poleg stopnje izobrazbe bi pri zaposlitvi igrali pomembno vlogo tudi **“dodatni razlogi”** kot so npr. že opravljena daljša ali krajša usposabljanja in izobraževanja (delavnice, seminarji), izkazan interes za delo na kulturnem področju, aktivno članstvo v nevladnih organizacijah (društva, združenja, asociacije, zveze društev...), kandidatovi lastni dosežki na področju kulturnega udejstvovanja (nagrade,...).

Shema 6.7: Dodatni razlogi, ki bi jih anketirani upoštevali pri izbiri za zaposlitev



Skoraj dve tretjini anketiranih je navedlo, da bi bil med najpomembnejšimi **“dodatni razlogi”** za zaposlitev **“kandidatov izkazan interes za delo na kulturnem področju”**, polovici (48,8 %) so se pomembni zdeli še kandidatovi lastni dosežki na področju kulturnega udejstvovanja (nagrade,...).

6.2.6 Sklep

Vzpodbudno dejstvo je, da je več kot 74 odstotkov anketirancev na ravni lokalnih skupnosti odgovorilo na anketo, še posebej, ker je šlo v veliki večini za vodstveni kader oz. kader, ki se vsebinsko ukvarja z obravnavanim področjem.

Anketiranci so prav za generacijo mladih odgovorili, da programi usposabljanj ali izobraževanj na področju kulturno-umetniškega ustvarjanja niso posebej oblikovani in načrtovani za mlade. Skoraj večina anketiranih je bila skoraj **“plebiscitarno”** (94%) enotna v odgovoru, da kvalitetna in dobro premišljena izobraževanja in usposabljanja lahko veliko

doprinesejo k razvoju in kakovosti njihovih kulturnih skupin in ustvarjalcev na terenu, medtem ko se je skoraj 90% vprašanih strinjalo, da bi bilo zelo dobro, da se dodatna izobraževanja in usposabljanja ponudi mladim in socialno ranljivim skupinam, ki bi v primeru brezplačne izvedbe s strani Študijskega centra JSKD tudi pomagali pri zagotovitvi občinskih prostorskih kapacitet za izvedbo. Mladi, ki so vključeni v sistem neformalnega usposabljanja/izobraževanja s področja specifičnih kulturnih vsebin, *imajo* večjo možnost pri zaposlitvah na lokalni ravni, pri čemer so te možnosti različne glede na regiji: v obeh filmska šola, medtem ko vzhodna kohezijska regija daje več poudarka vodenju otroških/odraslih folklornih in gledaliških skupin, zahodna kohezijska regija, pa daje večjo pomembnost izobraževanj s področja komunikacijskih, pravnih in ekonomskih veščin.

Odgovori na raziskovalna vprašanja in preveritev hipotez

V uvodu sem si zastavila tri raziskovalna vprašanja:

4. *Ali je bila vzpostavitev Študijskega centra JSKD s kakovostno prilagojenimi izobraževanji pripoznan kot pomemben dejavnik tudi za pridobitev finančnih sredstev iz ESS programa?*
5. *Ali dodatna usposabljanja in izobraževanja pripomorejo k večji kompetenčnosti posameznika in olajšajo vstop na trg dela?*
6. *Ali bodo finančne subvencije delodajalcem na lokalni ravni pripomogle do večje zaposljivosti mladih na področju kulture?*

na katera po pregledu teoretičnega okvira in izvedbi ter interpretaciji anketne raziskave odgovarjam v tem delu magistrskega dela. Ob tem povzemam rezultate, ki so nazorno pojasnjeni in predstavljeni v prejšnjem poglavju.

Vzpostavitev Študijskega centra JSKD s kakovostno prilagojenimi izobraževanji je v okviru pridobivanja finančnih sredstev za izvedbo Usposabljanja mladih na področju kulturnih dejavnosti odigralo **pomembno vlogo v vsebinskem smislu**, ki se navezuje na **raznoverstnost, ustreznost, kvaliteto, obseg in število izobraževanj/usposabljanj, ki jih lahko zagotovi Študijski center JSKD**. Vendar pa razviti izobraževalni moduli in njihova raznoverstnost niso bili edini kriterij za pridobitev finančnih sredstev iz ESS sklada. Eden izmed temeljnih kriterijev za pridobitev projekta poleg **a) ustreznih referenc** (že izkazano sodelovanje na evropskih projektih in programih v zadnjih 5-ih letih) so tudi **b) tehnične, c) finančne** in **d)**

institucionalne zmogljivosti¹⁷⁹ je tudi **e) upravičen razlog za neposredno potrditev operacije**¹⁸⁰ in **f) analiza okolja**. Tako bi lahko prvo raziskovalno vprašanje neposredno povezali z ugotovitvijo, po kateri je več kot 60% anketirancev menilo, da so možnosti za zaposlitev v kulturi manjše kot na drugih področjih, zaradi česar bi dodatna izobraževanja in usposabljanja povečala možnost za zaposlitve, še posebej s subvencijami za zaposlitve na področju kulture. Študijski center JSKD s prilagojenimi izobraževanji glede na ugotovljene potrebe po zaposlitvenih značilnostih in stopnji brezposelnosti bi bil lahko pomemben dejavnik za pridobitev finančnih sredstev iz ESS programa, *še posebej z usmeritvijo na vzhodno kohezijsko regijo kot manj razvito regijo*, s tem povezanimi večjimi potrebami in slabim stanjem na trgu dela ter višjo stopnjo revščine (še posebej v Spodnjeposavski regiji, Jugovzhodni Sloveniji, Podravske, Pomurske in Savinjske regiji).¹⁸¹

Kljub navideznemu odstopanju od kulturno-umetniškega dela, ne gre spregledati, da pa je prav v slednji regiji največji delež društev iz česar bi se dalo razumeti, da je treba na tem področju dati večjo težo omenjenim vsebinam, ki se odvijajo znotraj društev. V obeh regijah so menili, da bi mlade, ki npr. že imajo opravljena daljša ali krajša usposabljanja/izobraževanja (delavnice, seminarji), izkazan interes za delo na kulturnem področju, aktivno članstvo v nevladnih organizacijah (društva, združenja, asociacije, zveze društev...), lastni dosežki na področju kulturnega udejstvovanja (nagrade,...) pripomogli posameznikom k lažjemu vstopu na trg dela. Prav tako so bili mnenje, da so mladi, ki se aktivno udeležujejo

¹⁷⁹Institucionalno zmogljivost Študijskega centra JSKD odlikujejo: dobra organizacijska pokritost na državni, regionalni in območni ravni; dolgoletne izkušnje na področju dodatnih usposabljanj in izobraževanj; širok spekter področij ljubiteljske kulture; ter preverjeni in kompetentni zunanji izvajalci/mentorji iz vseh krajev Slovenije.

¹⁸⁰ Razlog v skladu z Uredbo o porabi sredstev evropske kohezijske politike v RS 2014-2020 za izvajanje projekta je tudi Skladno s 25. členom Uredbe o porabi sredstev evropske kohezijske politike v Republiki Sloveniji v programskem obdobju 2014 - 2020 za cilj Naložbe za rast in delovna mesta (Ur. l. RS, št. 29/15 in 36/16), ima neposredna potrditev operacije podlago v zakonu, ustanovnem aktu in strategijah; in sicer v:

Zakonu o javnih skladih (Ur. list RS, št. 77/2008, in 8/10 – ZSKZ-B),

Zakonu o Javnem skladu Republike Slovenije za kulturne dejavnosti (Ur. list RS, št. 29/2010),

Aktu o ustanovitvi Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti (Ur. list RS, št. 72/2010),

Zakonu o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11 in 111/13)

Resolucija o nacionalnem programu za kulturo 2014–2017 (ReNPK14–17) (Uradni list RS, št. 99/13)

Izvedbenem načrtu Jamstvo za mlade 2014 – 2020 (z dne 12.5.2016)

Strateškem načrtu Javnega sklada Republike Slovenije za kulturne dejavnosti za obdobje 2015–2020 (Sklep Vlade RS, z dne 8. 1. 2015)

ter Poslovni politiki JSKD (Sklep Vlade z dne, 7. 1. 2016).

¹⁸¹ Stopnja tveganja revščine. <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5426&idp=10&headerbar=8>

v eni izmed oblik društvenega ljubiteljskega ustvarjanja bolj timsko usmerjeni, komunikativni, dovzetni za družbena vprašanja in delo v skupnosti ter samoiniciativni.

S temi ugotovitvami je dan pritrdilni odgovor na drugo raziskovalno vprašanje, medtem ko bi tretje raziskovalno vprašanje lahko neposredno povezali z ugotovitvijo, po kateri je več kot 60% anketirancev menilo, da so možnosti za zaposlitev v kulturi manjše kot na drugih področjih, zaradi česar bi dodatna izobraževanja in usposabljanja povečala možnost za zaposlitve, še posebej s subvencijami za zaposlitve na področju kulture. Pri skupini, ki je menila, da bodo subvencije pomembno vplivale na zaposlovanje mladih, jih je skoraj polovica še posebej izpostavila, da je zaposljivost na področju kulture odvisna tudi od višine subvencije (64 %) in časa trajanja za zaposlitve (22 %) ter stopnje fleksibilnosti delovnega časa (krajši delovni čas, delo od doma, neenakomerno razdeljeni del. čas...). Pri zaposlovanju bi imel relativno visok delež vpliva tudi stopnja izobrazbe brezposelne mlade osebe, večina bi najraje zaposlila osebo z doseženo višješolsko izobrazbo.

H 1: Študijski center JSKD s kakovostnimi oblikami izobraževanj in finančnimi subvencijami delodajalcem predstavlja boljše možnosti za fleksibilne oblike zaposlovanja na področju kulturnih dejavnosti, kot jih omogočajo obstoječe spodbude za zaposlovanje.

Anketiranci so bili kot rečeno pretežno vodstveni kader (župani, podžupani, vodje služb za družbene dejavnosti, direktorji občinskih uprav) iz česar sklepamo, da imajo možnost vplivanja na število zaposlitev na ravni občin. Kakovostne oblike izobraževanj v obeh kohezijskih regijah razumejo kot filmsko šolo, vodenje gledaliških, otroških in odraslih folklornih skupin, komunikacijske kompetence v kulturi, ekonomiko, pravo in organizacijo za kulturnike, kreativno pedagogiko plesa, zborovodstvo in zborovski management, organizacijo kulturnih prireditev produkcijo in dokumentarno delo na področju kulture. Z višino subvencije 5.000 evrov ter možnostjo vplivanja na trajanje, vrsto (polni ali krajši delovni čas) in stopnjo fleksibilnosti pogodbe o zaposlitvi je več kot 42 % anketiranih menilo, da bi se odločili za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v obsegu 20 ur tedensko in trajanjem zaposlitve za najmanj 13 mesecev, malo več kot tretjina pa bi se odločila za zaposlitev za polni delovni čas v obsegu 40-ih tedenskih in v trajanju najmanj 9 mesecev. Obstoječe možnosti za zaposlovanje mladih vidim predvsem v programu Jamstvo za mlade.

Mladinski svet Slovenije, Sindikat Mladi plus ter Študentska organizacija Slovenije so skupaj z Zavodom RS za zaposlovanje v oktobru 2015 pripravili in izvedli obširno anketo glede uspešnosti omenjenega programa, v kateri je sodelovalo 5.825 mladih, ki so bili vključeni program Jamstva za mlade do septembra 2015. Manj kot tretjina sodelujočih je poznala program Jamstvo za mlade, polovica sodelujočih je imela o programu pozitivno mnenje, tretjina sodelujočih pa je imela o programu negativno mnenje, ki se je najpogosteje nanašalo na učinek programa na zaposlenost oz. na ukrepe, ki ne prinašajo zaposlitev. Mladinske organizacije so o izvajanju podale *negativno* oceno, saj so velika pričakovanja ob sprejemu programa v veliki meri ostala neuresničena.

Kljub temu ocenjujejo, da je program *pozitiven korak*, saj je, poleg samih ukrepov, doprinesel k boljšemu sodelovanju med resornimi ministrstvi, čeprav to še vedno *ni* na zadovoljivi ravni. Število registrirano brezposelnih mladih se je v obdobju izvajanja izvedbenega načrta znižalo, vendar manj od pričakovanj, saj brezposelnost mladih še vedno ostaja skoraj dvakrat višja od splošne brezposelnosti.¹⁸²

Glede na vse navedeno in ob upoštevanju dejstva, da JSKD predstavlja največjo mrežo kulturnih organizacij na državni ravni (v okviru katerega se na letni ravni izvede več kot 20.000 prireditev z nekaj stotisoči obiskovalci), ob dejstvu, da ZRSZ ne vodi nobene ločene evidence o brezposelnih s področja kulture, da bi bilo veliko število samozaposlenih na področju kulture sicer brezposelnih oz. bi imelo neko drugo organizacijsko obliko dela (s.p.), da se program Jamstva za mlade¹⁸³ posebej ne osredotoča na področje kulturnih dejavnosti oz. kot sistemski ukrep vključuje prav "Študijski center za področje kulturnih dejavnosti" ki predstavlja prav Študijski center JSKD z namenom "pridobivanja znanj za vključitev v delo v kulturi in zagotavljanje strokovnega vodstva" in da vodstveni del na ravni občin pozitivno ocenjuje možnost dajanja subvencij za zaposlitev, lahko H1 potrdim.

¹⁸² <http://www.jamstvozamlade.si/aktualno.html>

¹⁸³ Jamstvo za mlade 2014 – 2020. MDDSZ.

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/zakonodaja/predpisi_v_pripravi/jamstvo_za_mlade_javna_obravnavna_www_281113.pdf

H2: Udeleženci specifičnih izobraževanj/usposabljanj prek Študijskega centra JSKD imajo zaradi novih znanj iz področja kulture in neposrednih povezav s prakso boljše možnosti za zaposlitev.

Anketiranci so v obeh regijah menili, da so mladi, ki se aktivno udeležujejo v eni izmed oblik društvenega ljubiteljskega ustvarjanja, bolj timsko usmerjeni, komunikativni, dovzetni za družbena vprašanja in delo v skupnosti ter samoiniciativni. Izmed desetih lastnosti (komunikativnost, natančnost in zanesljivost, samoiniciativnost, organizacijske sposobnosti, sposobnost načrtovanja in odločanja, sposobnost timskega dela, samostojnost dela in reševanja problemov, veselje do dela, prilagodljivost) je večina prepoznala kot najbolj pomembne veselje do dela (88 %), komunikativnost (76 %), prilagodljivost in natančnost ter zanesljivost (med 40 % in 43 %).

Za ta del bi vsekakor lahko trdili, da si lahko posameznik v okviru kulturnih izobraževanj in usposabljanj zgradi svojo samozavest, postane bolj prepričan vase in odprt do soljudi. Kar pa zadeva vsebine kulturnih dejavnosti v povezavi z boljšimi možnostmi za zaposlitev, je treba spomniti na številna vsakoletna usposabljanja in udeležence na različnih mednarodnih in nacionalnih prireditvah po Sloveniji, na priznanja, ki jih lahko posameznik pridobi v okviru JSKD in na številna znana imena (npr. Rok Biček, Matjaž Burger, Vojko Anzeljc, Janez Lapajne, Boris Petkovič, Samo Rugelj,...) in mnogo drugih s področja kulturnih dejavnosti v Republiki Sloveniji, ki so nabirala svojo prakso in izkušnje prav v okviru usposabljanj in izobraževanj JSKD. Posameznik ima zaradi novih znanj iz področja kulture in neposrednih povezav s prakso boljše možnosti za zaposlitev na področju kulturnih dejavnosti, kar dokazujejo tudi odgovori izvedene ankete, saj je več kot 60% vprašanih menilo, da bi pri morebitni zaposlitvi kot pomemben razlog upoštevali znanja in kompetenca pridobljena na podlagi izobraževanja in usposabljanj, zaradi česar H2 potrdim.

H3: Pomemben vpliv pri zaposlovanju mladih na področju kulture predstavlja višina in trajanje finančne subvencije iz ESS programa.

Pri skupini anketirancev, ki je menila, da bodo subvencije pomembno vplivale na zaposlovanje mladih, jih je skoraj polovica še posebej izpostavila, da je zaposljivost na področju kulture odvisna tudi od višine subvencije (64 %) in časa trajanja za zaposlitve (22

%) ter stopnje fleksibilnosti delovnega časa. Ob že omenjenih ugotovitvah ankete glede možnosti prihodnje zaposlitve iz H1, lahko ob upoštevanju dejstva, da so anketiranci dokaj pozitivno ocenjevali možnost zaposlitve, s skrajšanim (42%) za najmanj 13 mesecev in polnim (35%) delovnim časom za najmanj 9 mesecev – prav glede na višino subvencije in njeno trajanje vključno s fleksibilnimi oblikami zaposlitve – in da Republika Slovenija izven Študijskega centra JSKD in drugih javnih sredstev, ki jih JSKD namenja prek javnih razpisov za izvajanje kulturnih dejavnosti, ločeno ne namenja sredstev za zaposlovanje mladih na tem področju *lahko H3 le deloma potrdim. Delna potrditev je posledica dejstva, da ne gre za zaposlitve za nedoločen čas, da vpliv vsekakor obstaja, ne moremo pa – še posebej ob pomanjkanju podatkov na državni ravni – trditi, da gre za “pomemben” vpliv.*

Če posameznik nima na voljo dovolj velikih možnosti za zaposlitev oz. usposabljanje, ni daleč od krilatice, ki jo je zapisal Anatole France: “[r]evni morajo delati za to [premoženje]; v prisotnosti veličastne enakosti, zakon enako prepoveduje revnim in bogatim spati pod mostovi, prosjačiti na ulicah in krasti kruh” (2013, 35). Republika Slovenija kot socialna država, kot država članica, ki je sprejela Evropsko socialno listino in številne druge normativne akte, si mora prizadevati za izboljšanje zaposlitvenih pogojev različnih (starostnih) skupin prebivalstva in na različnih področjih dela zaradi doseganja ugodnih makroekonomskih pogojev, ki so tesno povezani z nizko stopnjo brezposelnosti in dvigom gospodarske rasti. V okvir teh prizadevanj in ob upoštevanju dejstva, da v Republiki Sloveniji ni dostopne analize, ki bi obravnavala vpliv kakovostnega dopolnilnega izobraževanja/usposabljanja v povezavi s finančnimi spodbudami na fleksibilno zaposlovanje na področju kulturnih dejavnosti, sem v nalogi vzela pod drobnogled primer Študijskega centra JSKD kot enega izmed sistemskih ukrepov Republike Slovenije s področja zaposlovanja mladih, ki naj bi tej populaciji nudil nova znanja s področja kulture in prek neposrednih povezav s prakso dal boljše možnosti za njihovo zaposlitev. Kakovost v izobraževanju je vedno povezana z namenom samega izobraževanja, zato me je v okviru obravnavane teme zanimalo predvsem področje kulture in z njim povezanimi problemi mladih. S tem namenom sem si postavila raziskovalna vprašanja, katerih odgovori so me vodili do obravnave postavljenih hipotez. Obstoječa spoznanja, ki so na razpolago predvsem v tuji in domači literaturi s področja izobraževanja, dodatnega usposabljanja, kakovosti ter vsebin povezanih z zaposlovanjem sem povezala e empiričnim delom in študijo primera. Poudarjanje pomena izobraževanja v kontekstu razvoja je višek doseglo v drugi polovici 20. stoletja z vrsto razprav, ki so se navezovala na njegovo vlogo pri reprodukciji družbene neenakosti; ti poudarki še dandanes niso izgubili na pomenu, saj številne analize kažejo neposredno povezavo med (višjo) stopnjo zaposlitve in manjšo brezposelnostjo. Osebnostni razvoj posameznika se v tem delu nanaša predvsem na večje možnosti njegove zaposlitve, pri čemer pa ne smemo vsaj omeniti številnih prednosti tudi na drugih področjih, med katerimi si sodelovanje pri upravljanju javnih zadev, inovacije in medsebojna pomoč vsakakor zaslužijo omembe. Funkcije izobraževanja so torej večplastne, same pa v izvoru

sodijo v okvir neprofitne dejavnosti tako kot samo področje kulture in neprofitnih organizacij. Oblike izobraževanja, ki so jih postavili Coombs, Fordham Prosser, Manzoor Dewey in drugi so danes prav tako, če ne celo bolj aktualne kot v času njihovega nastanka; če k temu dodamo še težnje po njihovem formalnem priznanju, tezi o njihovi aktualnosti lahko toliko bolj pritrdimo. Deweyev koncept vseživljenjskega učenja se lahko poveže ne le s klasičnimi pač pa tudi s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, saj kompleksnost časa in prostora, razvoj tehnologije in vse večji globalni problemi ne izbirajo sredstev, s katerimi naj bi se spopadal človek, pač pa slednji to počne sam. Raznolikost okolice se vedno lahko le uravnoteži z obratnimi prijemi, ki ohranjajo ravnovesje različnih sil in dejavnikov. V takem okolju štejejo dejanski učinki, najsibodo rezultat formalnih ali neformalnih oblik dela in izobraževanja. Če so neformalne oblike dela večinoma dobile pejorativen predznak “prekarnosti”, pa so neformalne oblike izobraževanja lahko sredstvo pred oz. za izogibanje prekariatu. Če sem omenila, da je prilagajanje ena od temeljnih človeških lastnosti, pa je neformalno izobraževanje le ena od njegovih oblik za doseganje in vzdrževanje vseh potrebnih znanj, veščin in kompetenc za opravljanje nalog v nekem poslovnem okolju in procesu. Tako se ohranja zaposlenost, v primeru izgube slednjega pa zaposljivost kot dokaj verjetno možnost pridobitve novega dela.

V zadnjih treh desetletjih smo bili priča velikim družbenim, gospodarskim in političnim spremembam v svetu, predvsem v Evropi, še posebej v tako imenovanih tranzicijskih državah. Ena izmed izrazito negativnih posledic teh sprememb, ki jim je svoje dodala še zadnja ekonomska globalna kriza, je vse večja strukturna brezposelnost zaradi neustreznega vodenja različnih politik, med drugim tudi politike trga dela. Zaradi systemskega manka tega osnovnega prilagajanja, kateremu nujno predhodi sistem beleženja informacij, se države večinoma pozno lotevajo reševanja problemov, ko le-ti že skoraj eskalirajo v posledice, ki se odpravljajo več desetletij. Republika Slovenija kot majhna država pri tem ni nobena izjema; še več – menim, da je dobro, da smo članica EU, ki se lažje in na višji ravni lahko loteva velikih družbenih izzivov, katerim na nacionalni ravni nismo kos ali zaradi manka resursov ali pač gole politične nemoči za pluralno povezovanje ustvarjanje sprememb. EU je tako sprejela strategijo Evropa 2020, v kateri je zamišljena tudi vizija doseganja visoke ravni zaposlenosti – delo tako ostaja osrednja značilnost človekovega razvoja, delovanja in napredka. Za prilagajanje dela glede na potrebe na trgu dela in na drugi strani glede na potrebe zaposlenega, so se začeli uveljavljati različni pojmi kot so fleksibilne oblike zaposlovanja, fleksibilnost trga dela v razmerju do povečane socialne varnosti ali prožna varnost. Znova je torej treba premisliti sisteme zaposlovanja in dela za boljše odzivanje na

zahteve na strani delodajalcev kot tudi delojemalcev, katerim je treba nujno dodati še vsaj dve dimenziji, ki sta bili do sedaj nekako izpuščeni (kot imata dve stvari vedno štiri kombinacije ne glede na področje): gre za kombinacijo, prepletanje delodajalcev-delojemalcev in delojemalcev-delodajalcev, kateri dobro opišeta pojma fleksibilnosti oz. prožnosti in prožne varnosti, pri čemer je treba biti pazljiv pri uporabi pojmov, saj kmalu že “po naravi” vodijo v nejasnosti (negativna stran je prekarnost; ista kombinacija štirih možnosti se uveljavi takoj ko se npr. začne govoriti o zunanji in notranji fleksibilnosti, dvaintrideset kombinacij se uveljavi pri petih strategijah zaposlovanja itd.). Fleksibilne oblike zaposlovanja so nastale kot posledica uvedbe novih tehnologij v procesu dela (avtomatizacija, informatizacija, robotika) in kot delodajalčev odziv na standardne (tipične) oblike dela, ki se niso mogle prilagoditi novim potrebam na trgu dela. Same po sebi niso niti negativne niti pozitivne; take jih naredi človek v odvisnosti od ne/zasledjovanja njihovega temeljnega cilja. Fleksibilne oblike zaposlitve so lahko torej v pomoč za najbolj ranljive skupine, predvsem za mlade na začetku kariere, dolgotrajnim brezposelnim in nizko-kvalificiranim delavcem, da poiščejo pomoč na trgu dela. Tovrstne oblike jim dajejo priložnost za pridobivanje delovnih izkušenj in novih znanj, spodbujajo zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižujejo brezposelnost na trgu dela. Fleksibilne oblike zaposlovanja omogočajo na drugi strani tudi gospodarstvu ohranitev in ustvarjanje novih delovnih mest, hkrati pa priložnost, da ostane prožno in konkurenčno. Negativna stran je Standingov prekariat, novejša oblika nekdanjega in še vedno obstoječega, a višje umeščenega proletariata, ki lahko vsaj prek sindikalnih gibanj doseže minimalne premike. Nestandardne pogodbe torej niso nič drugega kot ne-standardne; njihovo uveljavljanje je vedno posledica številnih kulturno, vrednostno, politično, ekonomsko in drugih pogojenih dejavnikov, ki jih ni moč z vsemi svojimi kombinacijami nazorno opisati v enem delu, vsakakor pa lahko predvidevamo, da se bodo negativno/pozitivne plati pokazale pri vseh resnih preizkusih. Tako ni presentljivo, da se je obseg negotovih oziroma prekarne zaposlitev počasi, a vztrajno povečeval od osemdesetih let dalje in dosegel vrh v času zadnje gospodarske krize, čeprav na drugi strani ne smemo odmisлити možnosti še večje brezposelnosti, če prekarne oblik ne bi bilo. Če je kaj novega pa se je kot tako res izkazalo dejstvo, da starost resnično igra pomembno vlogo pri oblikovanju negotovih delovnih mest – a ne v smislu njenega običajnega razumevanja. Starost ima svoje posebnosti: starostne meje so pomemben element pri urejanju temeljnih družbenih razmerij (npr. pridobitev poslovne sposobnosti, pridobitev volilne pravice); vpliva tudi na socialno vključenost posameznika, na participacijo v družbi, z njo se (lahko) omeji dostop do nekaterih dobrin in storitev, kot osebna okoliščina posameznika se s časom neprestano spreminja, običajno pa

se jo enači z zrelostjo, sposobnostjo in izkušnostjo posameznikov, ne pa s starostjo kot zgolj kategorijo v katero se “vnašajo leta”. Če gledamo na starost iz tega vidika, lahko v njo umestimo tako stare kot mlade, to pa nam odpre možnost govora tako o diskriminaciji/priviligiranju mladih, starih, odraslih, otrok, mlajših polnoletnih, starejših mladoletnih itd. Prepoved diskriminacije glede na starost – oz. mileje enaka obravnava vseh starostnih skupin – se navadno povezuje z zaposlovanjem in delom, dejansko pa je povezana s kakršnkoli presojo države pri določanju izjem, ki dopuščajo različno obravnavanje glede na določen kriterij in področje uporabe. Starost do sedaj ni bila predmet znanstvenega preučevanja z vidika prepovedi diskriminacije, a le bežna, intuitivna misel na njo nas skoraj avtomatsko najprej popelje v “zrela leta”, ne pa v leta mladosti. Dejstvo, da so mladi na pragu svoje kariere na drugi strani ne sme zamegliti dejstva, da je starejših brezposelnih nad 50 letom starosti v Republiki Sloveniji še več (35% apr. 2016) kot mladih.

Vseh teh pasti se je zavedal tudi JSDK, katerega v nalogi obravnavam kot študijo primera “Študijski center JSKD”; slednji izvaja neformalno izobraževanje za večje možnosti fleksibilnega zaposlovanja. Študijski center JSKD je z vidika preučevanja njegovih posameznih elementov vključen v nalogo predvsem s področjem izobraževalnih programov in dodatnih usposabljanj. Osrednja naloga Študijskega centra v okviru izobraževalnih programov in usposabljanj je predvsem v skrbi za kontinuiran razvoj ljubiteljske kulture. Vrsta kulturnih skupin in ustvarjalcev skuša namreč neinstitucionalni in nepoklicni status izkoristiti za polno svobodo ustvarjanja in eksperimentiranja, kjer imata svojo funkcijo tudi kulturna vzgoja in izobraževanje. Ker v ljubiteljski kulturi v skoraj 5000 ljubiteljskih kulturnih društvih deluje preko 100.000 posameznikov, je vsem skupinam težko zagotoviti ustrezno profesionalno in strokovno vodenje. Dodatna znanja in veščine ljubiteljski ustvarjalci in njihovi mentorji po večini pridobivajo v okviru neformalnih izobraževalnih oblik, delavnic in seminarjev. Specifika so posebej prilagojena 120-urna daljša in specifična izobraževanja in usposabljanja namenjena mladim za lažji prehod na trg delovne sile. Osrednji cilj JSKD je v podajanju dodatnih znanj in dodelitev subvencij za zaposlitev na področju kulturnih dejavnosti z namenom aktivacije mladih brezposelnih na poti k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitev ter krepitev delovanja segmenta slovenskega kulturnega ustvarjanja na celotnem področju Slovenije. Glede na izkazane podatke o stanju brezposelnosti po regijah pa predlagam, da naj se usposabljanja osredotočijo v višjem deležu na območja z višjo stopnjo brezposelnosti, tj. vzhodno kohezijsko regijo (60%), z inovativnim pristopom vključenosti na trg dela (daljši tabori in poletne šole za krepitev socialnih stikov, vse skupaj v koordinaciji s potencialnimi

zaposlovalci z namenom dodajanja novih vsebin v usposabljanja). Tako bi se v višji meri prispevalo k izmenjavi izkušenj, rezultatov in dobrih praks na območni regionalni in državni ravni ter vplivalo na uravnotežen regionalni razvoj oz. večjo dostopnost do posameznih kulturnih vsebin tudi v vzhodni kohezijski regiji. V usposabljanja in izobraževanja morajo biti na lokalni in območni ravni vključeni tudi ključni deležniki (lokalne skupnosti, društva, podjetniki, zavodi), kar se povezuje v ponudbo in povpraševanje na trgu dela. Celotni učinki so in bodo lahko razvidni šele v daljšem časovnem pasu, že zdaj in vseskozi pa se je treba zavedati temeljnega elementa prilagajanja: tudi v tem primeru le-ta predstavlja nujnost kontinuiranega spremljanja rezultatov, njihove evalvacije glede na želene cilje ter potrebnih korektur v primeru opaženih prevelikih odstopanj. Sistemska teorija ni le teorija – je del vsakega dobrega sistema. Naj to postane tudi področje fleksibilnih oblik zaposlitev v Republiki Sloveniji.

- Akt o ustanovitvi JSKD (Ur. l. RS, št. 72/2010). Dostopno prek:
http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=AKT_644 (21. januar 2016)
- Atkinson, John. 1984. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management* No.15, 28–31.
- Auer, Peter. 2004. „Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization“. Predstavljeno na ILO/EMPANALYSIS 2004/05. Dostopno prek:
<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135811/Coping%20with%20the%20consequences%20of%20globalization%20-%20Auer.pdf>.
 (19. maj 2016)
- Beck, Ulrich. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE.
- Bimrose, Jenny, Barnes, A. Brown, in H. Behle. 2007. „Skills Diagnostics and Screening Tools: A Literature Review. (459, research report)“. London: Leeds: Department for Work and Pensions/Corporate Document Services. Dostopno prek: <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>. (11. november 2015)
- Bimrose, Jenny, in Sally-Anne Barnes. 2007. „Styles of career decision making“. *Australian Journal of Career Development*.
- Bonoli, Giuliano. 2010. „Giuliano Bonoli The political economy of active labour market policy“. REC-WP 01/2010. *econciling Work and Welfare in Europe*. Edinburgh: R A Network of Excellence of the European Commission's Sixth Framework Programm. Dostopno prek:
http://www.sps.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0010/39268/REC-WP_0110_Bonoli.pdf. (27. april 2016)
- Brown, Phillip, Anthony Hesketh, in Sara Williams. 2004. *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. OUP Oxford.
- Buddery, Paul, Henry Kippin, in Ben Lucas. 2011. „The further education and skills sector in 2020: a social productivity approach“. London: The Learning and Skills Improvement Service (LSIS). Dostopno prek: <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/the-further-education-and-skills-sector-in-2020-a-social-productivity-approach>. (22. april 2016)
- Cankar, Stanka Setnikar, in Nevenka Hrovatin. 2002. *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Visoka upravna šola, Univerza v Ljubljani.
- Capelli, P. 2008. „Talent management for the twenty-first century“. *Harvard Business Review*.

- CEDEFOP. 2010. The Skills Matching Challenge. Analysing skills mismatch & policy implications. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- Christopherson, Susan. 2008. „Beyond the Self-expressive Creative Worker An Industry Perspective on Entertainment Media“. Theory Culture Society.
- Classification of Learning Activities – CLA (Eurostat). 2006. Dosegljivo prek:
http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE_CLA_Eurostat_EN.pdf (18. januar 2016)
- Coombs, Philip H. 1985. The World Crisis in Education: The View from the Eighties. Reprinted edition. New York: Oxford University Press.
- Coombs, Philip Hall, Roy Prosser, in Manzoor Ahmed. 1973. New Paths to Learning for Rural Children and Youth. New York: International Council for Educational Development.
- Coyle, Angela. 2005. „Changing times: flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets.“ The Sociological Review.
- Crouch, Colin. 1999. Social Change in Western Europe. Oxford: Oxford University Press.
- Crowther, Jim, in Peter Sutherland, ur. 2008. „What Is Special about Adult Learning?“ V Lifelong Learning: Concepts and Contexts, 15–23. LONDON, NEW YORK.: Routledge.
- Deklaracija o usmeritvah za delovanje Republike Slovenije v institucijah Evropske unije v obdobju julij 2008-december 2009 (DeUDIEU0809) (Uradni list RS, št. 77/08) Dostopno: prek:
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DEKL24#> (12. februar 2016)
- Dewey, John. 1997. Democracy And Education. Later Printing edition. New York: Free Press.
- Dobrin, Tanja. 1995. „Odmera letnega dopusta“. Pravna praksa.
- Domadenik, Polona; Farčnik Daša; Kostevc, Črt; Ograjenšek, Irena; Tjaša, Redek; Simčič, Nives; Dolenc, Primož; Laporšek, Suzana; Milan Vodopivec. 2013. Trg dela v Sloveniji: Pregled stanja in analiza izbranih tem. Ljubljana: Založba ekonomske fakultete, Ljubljana. Dostopno prek:
http://maks2.ef.uni-lj.si/zaloznistvoslike/415/Trg%20dela%20L%202013%2012%2016%20-%20FINALNA%20VERZIJA_pop.pdf. (24. april 2016)
- EC, European Commission. 2007. Key Competences For Lifelong Learning, European Reference Framework. Let. 2007. Publications of the European Communities 0. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek:
<http://www.voced.edu.au/content/ngv:59967>. (4. junij 2016)
- EC, European Commission. 2010. Bruges Communiqué.
- EP. 2008. Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje. 2008/C 111/01. Dostopno prek:
<http://www.nok.si/assets/PDF/Evropsko-ogrodje-kvalifikacij/CELEX-32008H050601-SL-TXT.pdf>. (27. april 2016)

- ESAE, European Society of Association Executives. 2007. „What is lifelong learning? - the view from the European Commission.“ ESAE, European Society of Association Executives. Dostopno prek: <http://www.asksource.info/resources/what-lifelong-learning-view-european-commission>. (6. junij 2016)
- Feinstein, L.F., in A. Vignoles. 2008. „Individual differences in the pathways into and beyond Higher Education in the UK: A lifecourse approach“. *Journal of Social Issues*.
- Ferjan, Marko. 1996. *Skrivnosti vodenja šole k znanju, uspehu in ugledu*. Kranj: Didakta.
- Field, John in Canning, Roy. 2014. Lifelong learning and employers: reskilling older workers. In: Harper Sarah (ed.). *International Handbook on Ageing and Public Policy*, Str. 463-473. *Handbooks of Research on Public Policy series*. Oxford.
- Fordham, Paul. 1980. *Participation, Learning, and Change: Commonwealth Approaches to Non-Formal Education : An Edited Version of Papers*. London: Commonwealth Secretariat.
- Frade, Carlos; Lappara, Miquel; Barbier, Jean-Claude in Darmon, Issabele. 2004. „Managing labour market related risks in Europe: Policy implications“. Paris: European Commission.
- Frade Carlos, Isabelle Damon. 2005. „New modes of Business Organization and Precarious Employment“. *Journal of European Social Policy*, 15(2), 107–121.
- Gatta, Mary Elizabeth, in Kevin P. McCabe. 2005. *Not Just Getting by: The New Era of Flexible Workforce Development*. New York: Lexington Books.
- Gidron, Benjamin, Ralph M. Kramer, in Lester M. Salamón. 1992. *Government and the Third Sector: Emerging Relationships in Welfare States*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goldring, Luin, in Patricia Landolt. 2013. *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*. Toronto, Buffalo, London.: University of Toronto Press.
- Grant, Diane. 2006. *Education Studies: Issues & Critical Perspectives: Issues and Critical Perspectives*. London: McGraw-Hill Education (UK).
- Green, Andy. 2002. „The Many Faces of Lifelong Learning: Recent education policy trends in Europe“. *Journal of Education Policy*, 17(6), 611–626.
- Gubenšek, Tina. 2013. *Davčni vidiki prekarne delo v Sloveniji: diplomsko delo*. Let. Univ. v Mariboru, Pravna fakulteta. Diplomsko delo. Maribor. Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Höfacker, Dirk in Stefanie König. 2013. „(2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective.“ *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9–10), 613–635.
- Holford, John, in et al. 2007. „Lifelong Learning: Patterns of Policy in Thirteen European Countries A Review of Lifelong Learning Policy & Practices in Austria, Bulgaria, the Czech Republic, England, Estonia, Flanders, Hungary, Ireland, Lithuania, Norway, Russia, Scotland, Slovenia LLL2010 SP1 Comparative Report“. *Comparative report WORKING PAPER No 16*. Tallin: Institute for International and Social Studies Tallinn University. Dostopno prek:

http://www.docs.hss.ed.ac.uk/education/creid/Reports/23LLL2010_SP1_PolicyPatterns13countries_Summary.pdf (26. maj 2016)

Hunter, David. 2007. „A Sector Skills Agreement for the Lifelong Learning Sector“. London: Lifelong Learning UK. Dostopno prek: <http://www.sqw.co.uk/files/5713/8712/1328/119.pdf>. (4. junij 2016)

Hyde, Martin, in Chris Phillipson. 2014. „How can lifelong learning, including continuous training within the labour market, be enabled and who will pay for this? Looking forward to 2025 and 2040 how might this evolve? Future of an ageing population: evidence review“. GS/15/9. London: Foresight, Government Office for Science. Dostopno prek: www.gov.uk/go-science. (31. maj 2016)

Inglehart, Ronald, in Christian Welzel. 2005. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge University Press.

Jamstvo za mlade -izvedbeni načrt 2014-2015. 2014. Vlada Republike Slovenije. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Jamstvo_za_mlade.pdf. (3. marec 2016)

Jarvis, Peter. 2008. *Democracy, Lifelong Learning and the Learning Society: Active Citizenship in a Late Modern Age*. New York: Routledge.

Jelenc, Zoran. 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije.

Jenkins, Andrew. 2011. „Lifelong learning and wellbeing among older adults“. *International Journal of Lifelong Education*. (3. maj 2016)

Jereb, Janez. 1989. *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

Joseph, Jonathan. 2012. *The Social in the Global: Social Theory, Governmentality and Global Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kajzer, Alenka. 2008. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek 14/2005. Ljubljana: UMAR, Urad za makroekonomske odnose in razvoj. Dostopno prek: <http://www.umar.gov.si/uploads/media/dz14-05.pdf>. (11. februar 2016)

Kalleberg, Arne. 2009. „Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition.“ *American Sociological Review*.

Kalleberg, Arne. 2012. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s To 2000s (American Sociological Association's)*. In *Sociology*. New York: Russell Sage Foundation Publications.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra, in Mirosljub Ignjatović. 2015a. „Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja“. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–81.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra, in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V: Razpoke v zgodbi o uspehu, uredil Ivan Svetlik in Branko Ilič. Ljubljana: Založba Sophia.
- Kedrayate, Akanisi (1997) The conceptualisation of non-formal education. Directions: Journal of Educational Studies, 19 (1). 31-41. ISSN 1011-5B46.
- Keep, Ewart, in Susan James. 2012. „A Bermuda triangle of policy? ‘Bad jobs’, skills policy and incentives to learn at the bottom end of the labour market“. Journal of Education Policy.
- Kelava, Polona. 2013. Neformalno učenje? Kaj pa je to? Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Klampfer, Marta. 2005. „Pogodba o zaposlitvi za določen čas“. Podjetje in delo.
- Kleinknecht, Alfred, Haibo Zhou, in Flore N. van Schaik. 2014. „Is exible labour good for innovation? Evidence from firm-level data“. Cambridge Journal of Economics.
- Koch, Max in Martin Fritz. 2013. Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses. Springer.
- Kopinč, Jože. 2014. Direktiva 1999/70 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas v sodni praksi sodišča EU. Diplomaska naloga. Ljubljana: Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Košak, Klemen 2015. „Nikogaršnji ljudje“. Mladina.si. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/165260/nikogarsnji-ljudje/>. (18. januar 2016)
- Kozjek, Tatjana. 2009. „Nekateri vidiki varnosti, prožnosti in varne prožnosti“. Revija Uprava.
- Layard, Richard. 2010. „Measuring subjective well-being. How should human happiness and life-satisfaction be assessed?“ Science, 327 izdaja.
- Lušina, Urška, in Arjana Brezigar Masten. 2011. „Fleksibilnost trga dela v Sloveniji“. Delovni zvezek števil. 3/2011, let. XX. Ljubljana: UMAR.
- Markežič, Marina, in in ostali. 2014. „Obrazi prekarnega dela : prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi“. Ljubljana : Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
- Martin, John P. Martin. 2014. Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness. IZA Policy Paper, No. 84. Bonn: IZA. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>. (6. april 2016)
- McKay, Sonia, Steve Jefferys, in Anna Paraksevopoulou. 2012. „Study on Precarious work and social rights Carried out for the European Commission“. VT/2010/084). London: Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University.
- McQuaid, Ronald, Robert Raeside, Jesus Canduela, in Valerie Egdell. 2012. „Engaging low skilled employees in workplace learning“. Evidence report 43. Edinburgh: Employment Research Institute, Edinburgh Napier University. Dostopno prek: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304873/Engaging_low_skilled_employees_evidence_report_43.pdf. (24. april 2016)

- Meager, Nigel. 2008. The Role of Training and Skills Development in Active Labour Market Policies. IES Working Paper, WP15. Brighton: Mantell Building University of Sussex, Institute for Employment Studies (IES). Dostopno prek: <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/wp15.pdf>. (3. junij 2016)
- Mencin-Čeplak, Metka. 1996. Izobraževanje in izobraženost. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče MŠŠ.
- Meulders, D., in L. Wilkin. 1991. „Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept“. ILS Discussion Paper Series No. 31. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. Spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, novinarska konferenca gradivo za medije.
- Mishel, Lawrence, Jared Bernstein, in Sylvia Allegretto. 2007. The State of Working America 2006/2007. An Economic Policy Institute Book. Ithaca, New York.: ILR Press, imprint of Cornell University Press.
- Monastiriotis, Vassilis. 2003. „A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK“. Holloway College University of London. Dostopno prek: <https://www.royalholloway.ac.uk/Economics/Research/WorkingPapers/pdf/dpe0301.pdf>. (9. maj 2016)
- Muffels, R. J. A. 2014. Flexibility and Employment Security in Europe. Edward Elgar Publishing.
- Muršak, Janko. 2012. Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- OECD. 2012. Better Skills, Better Jobs, Better Lives A Strategic Approach to Skills Policies: A Strategic Approach to Skills Policies. OECD Publishing.
- „Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 -2020“. 2014. Vlada Republike Slovenije. Dostopno prek: http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/KP_2014-2020/Operativni_program/OP_12_01_2015_koncna_cistopis.pdf. (5. marec 2016)
- Packer, Jan, in Roy Ballantyne. 2005. „Promoting Environmentally Sustainable Attitudes and Behaviour through Free-Choice Learning Experiences: What Is the State of the Game? “. Environmental Education Research.
- Parelius, Robert James, in Ann Parker Parelius. 1987. The Sociology of Education. Toledo, Ohio: Prentice-Hall.
- „Partnerski sporazum med Slovenijo in Evropsko komisijo za obdobje 2014–2020“. 2014. Služba Vlader Republike Slovenije za regionalni razvoj. Dostopno prek: http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti_za_objavo_na_vstopni_strani/PS_koncna_potrjena_141028.pdf. (12. maj 2016)
- Patecka, Agata. 2011. EU Lifelong Learning Policy Framework. Let. . Solidar 29. Bruselj.

- Pazhani, S. Sangeetha, in Shanmuga Priya. 2012. „Need for soft skills development towards managerial efficiency“. *International journal of management research and review*.
- Pivka, Irena. 2010. *Ocena stroškov dela za samozaposledne v kulturi: strokovna analiza*. Ljubljana: Društvo Asociacija.
- Porta, Donatella della, Tiina Silvasti, Sakari Hänninen, in Martti Siisiäinen. 2016. *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. London, New York, Hampshire: Springer.
- Porter, M.E., M. Delgado, in C. Ketels. 2008. „The Global Competitiveness Report 2008–2009: Moving to a New Global Competitiveness Index“. Geneva: World Economic Forum.
- Repovž, Erika. 2013. „Agencijsko delo še ni dobro urejeno“. <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/agencijsko-delo-se-ni-dobro-urejeno.html>.
- Resolucija o nacionalnem programu za kulturo 2014-2017 (Ur. l. RS, št. 99/13). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO96>
- Rodgers, Gerry. 1989. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussel: International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Rosenberg, S., in J. Lapidus. 1999. *Contingent and Non-Standard Work in the United States: Toward a More Poorly Compensated, Insecure Workforce*. In *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan Business.
- Sallis, Edward. 2014. *Total Quality Management in Education*. New York: Routledge.
- Sargeant, Adrian. 2009. *Marketing Management for Nonprofit Organizations*. 3rd edition. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Savage, M., F. Devine, N. Cunningham, M. Taylor, Y. Li, J. Hjellbrekke, B. Le Roux, S. Friedman, in A. Miles. 2013. „A New Model of Social Class? Findings from the BBC’s Great British Class Survey Experiment“. *Sociology* 47 (2): 219–50. doi:10.1177/0038038513481128.
- Seymour, Richard. 2012. *American Insurgents: A Brief History of American Anti-Imperialism*. Chicago: Haymarket Books.
- Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020. 2015. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf. (27. maj 2016)
- Souto-Otero, M. 2012. „Learning outcomes: good, irrelevant, bad or none of the above?“ *Journal of Education and Work*.
- Souto-Otero, Manuel, Daniela Ulicna, Loraine Schaepkens, in Viktoria Bognar. 2012. „Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people’s employability“. Bath, UK.: Commissioned by the European Youth Forum Authored by Bath University.

- Srakar, Andrej. 2016. „Kultura - dejstva“. Likovne besede 2016 (1–2).
- Standing, Guy. 2011. The Precariat: The New Dangerous Class. A&C Black.
- Standing, Guy. 2014. A Precariat Charter: From Denizens to Citizens. 01 edition. London ; New York: Bloomsbury Academic.
- Strateški načrt Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti 2015-2020 (2015). Javni sklad Republike Slovenije za kulturne dejavnosti.
- Stredwick, John, in Steve Ellis. 2005. Flexible Working. London: CIPD Publishing.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, in Martina Trbanc. 2002. Politika zaposlovanja. Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije. Ljubljana: Izdajatelj Fakulteta za družbene vede.
- Šenčur Peček, Darja. 2015. „Ali redna delovna razmerja izginjajo?“ Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja. Založba GV., Leto 34/1214-1215 izdaja.
- Tangian, Adrian. 2011. Flexicurity and Political Philosophy: European Political, Economic and Security Issues. New York: Nova Science Publishers, Inc. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Temple, Jonatan. 2001. Growth effects of education and social capital in the OECD countries. Let. No. 33, 2001/II. Bristol: OECD Economic Studies.
- Teršar, Igor, in Marjeta Pečarič. 2015. „Investicijski dokument za pripravo projekta “Usposabljanje mladih na področju kulturni dejavnosti v okviru JSKD (Verzija 0/1)“. Javni sklad Republike Slovenije za kulturne dejavnosti. Ljubljana. Arhiv JSKD.
- Tičar, Luka. 2012. Nove oblike dela : kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo? Zbirka Manet 9. Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Ule, Mirjana, Vlado Mihelj, Tanja Renner, Metka Mencin Čeplak, in Slavko Kurdija. 1996. Predah za študentsko mladino. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Ustava Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99).
- Velkavrh, Zala. 2015. „Zaženi se: Kako pridobiti status samozaposlenega v kulturi?“ Dostopno prek: www.delo.si. <http://www.delo.si/znanje/zazeni-se-kako-pridobiti-status-samozaposlenega-v-kulturi.html>. (19. marec 2016)
- Volk-Žakelj, Zdenka. 2000. Izobraževanje zaposlenih: diplomsko delo. Diplomaska naloga. Univ. Ljubljana, Fak. za družbene vede. Ljubljana: Z. Volk-Žakelj.
- Vosko, Leah F. 2006. Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada. London, Ithaca: McGill-Queen's Press - MQUP.
- Weedon, Elisabet, in Tett Lyn. 2013. „Plugging a gap? Soft skills courses and learning for work“. International Journal of Lifelong Education.

- Winterton, Jonathan, Françoise Delamare Le Deist, in Emma Stringfellow. 2005. Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Luxembourg:, Thessaloniki: CEDEFOP.
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (21. januar 2016)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=103969> (21. januar 2016)
- Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5861> (15. april 2016)
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=65597> (21. april 2016)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=73043> (13. marec 2016)
- Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1844> (5. marec 2016)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282> (11. maj 2016)
- Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=116668> (9. april 2016)
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US in 43/12 – odl. US). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3657> (9. april 2016)
- Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (4. april 2016)
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11 in 111/13). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3370> (11. april 2016)
- Zabukovec, Mojca. 2014. „Ko si roba, ki jo prodajajo“. www.delo.si. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/ko-si-roba-ki-jo-prodajajo.html>. (13. februar 2016)
- Zgaga, Pavel. 2009. Edukacija za boljši svet: od kozmopolitizma preko internacionalizma do globalizma. Ljubljana: Pedagoški inštitut. (11. april 2016)