

**T. Čelebič**

## **Znanje in spretnosti prebivalcev v Sloveniji**

### **Delovni zvezek 3/2018, let. XXVII**

Objava in povzemanje prispevkov sta dovoljena delno ali v celoti z navedbo vira. Avtorstvo je treba pripisati avtorju prispevka in ne Uradu RS za makroekonomske analize in razvoj. Mnenja, ugotovitve in sklepi so namreč v celoti avtorjevi in ne odražajo nujno uradnih stališč Urada RS za makroekonomske analize in razvoj.

**Kratka vsebina:** Delovni zvezek obravnava izobrazbeno strukturo in spretnosti prebivalcev v Sloveniji, neskladja ter vključenost mladih in odraslih v izobraževanje. Dosežena izobrazba odraslih prebivalcev se zvišuje, problem pa so nizke spretnosti odraslih, zlasti starejših in nizko izobraženih. Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje, ki lahko pomembno prispeva k izboljšanju spretnosti in zmanjšanju neskladjih v znanju in spretnostih, se je od začetka krize znižala. V zadnjih letih je bilo uvedenih več ukrepov, ki so prispevali k večji povezanosti med srednješolskim in terciarnim izobraževanjem ter poslovnim sektorjem. Demografski razlogi, pričakovane bodoče večje potrebe po izobraženi delovni sili in neskladja v znanju ter spretnostih kažejo na potrebo po nadaljnji krepitvi teh ukrepov.

**Ključne besede:** znanje in spretnosti, neskladje v znanju in spretnostih, izobrazbena struktura, vseživljenjsko učenje, nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje

Izdajatelj:  
Urad RS za makroekonomske analize in razvoj  
Gregorčičeva 27  
1000 Ljubljana  
Tel: (+386) 1 478 1012  
Telefaks: (+386) 1 478 1070  
E-naslov: gp.umar@gov.si

Odgovorna urednica: mag. Tanja Čelebič ([tanja.celebic@gov.si](mailto:tanja.celebic@gov.si))

Delovni zvezek: Znanje in spretnosti prebivalcev v Sloveniji

Avtorica: mag. Tanja Čelebič ([tanja.celebic@gov.si](mailto:tanja.celebic@gov.si))

Delovni zvezek ni lektoriran.  
Delovni zvezek je recenziran. Recenzirala ga je mag. Jasmina Mirčeva.

Ljubljana, oktober 2018

<p>Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani <a href="https://nuk.ub.uni-lj.si/COBISS.SI-ID=296930048">COBISS.SI-ID=296930048</a> ISBN 978-961-6839-40-2 (pdf)</p>
--

**KAZALO VSEBINE**

1	UVOD .....	1
2	IZOBRAZBENA STRUKTURA IN ZNANJE TER SPRETNOSTI ODRASLIH TER DELOVNO AKTIVNIH PREBIVALCEV .....	3
2.1	Izobrazbena struktura odraslih in delovno aktivnih prebivalcev.....	3
2.2	Spretnosti odraslih in delovno aktivnih prebivalcev.....	6
3	NESKLADJA V ZNANJU IN SPRETNOSTIH.....	9
4	VKLJUČENOST MLADIH IN ODRASLIH V SREDNJEŠOLSKO TER TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE.....	13
4.1	Vključenost v srednješolsko izobraževanje.....	13
4.2	Vključenost v terciarno izobraževanje.....	15
4.2.1	<i>Ukrepi za izboljšanje prehoda mladih iz študija na trg dela .....</i>	<i>17</i>
5	VKLJUČENOST ODRASLIH V VSEŽIVLJENJSKO UČENJE IN ZAPOSLENIH V NADALJEVALNO POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE.....	20
5.1	Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje .....	20
5.2	Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih.....	23
5.2.1	<i>Zagotavljanje programov nadaljevalnega poklicnega usposabljanja.....</i>	<i>24</i>
5.2.2	<i>Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje.....</i>	<i>24</i>
5.2.3	<i>Razlogi za neizvajanje izobraževanja ali usposabljanja in planiranje izobraževanja .....</i>	<i>26</i>
5.2.4	<i>Vsebine izobraževanj in bodoče potrebe po znanju.....</i>	<i>27</i>
5.2.5	<i>Bodoča znanja in spretnosti .....</i>	<i>28</i>
5.2.6	<i>Planiranje nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja.....</i>	<i>30</i>
5.2.7	<i>Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji.....</i>	<i>31</i>
5.3	Spodbude za izobraževanje odraslih .....	32
6	NAPOVEDOVANJE POTREB PO ZNANJU IN SPRETNOSTIH .....	35
7	SKLEPNE MISLI .....	39
8	LITERATURA IN VIRI .....	42

**KAZALO TABEL, SLIK IN OKVIRJEV**

Slika 1: Izobrazbena struktura odraslih prebivalcev, starih 25-64 let, Slovenija in EU, 2017, v %.....	4
Slika 2: Delež odraslih (25-64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo, EU, 2017, v %.....	4
Slika 3: Delež mladih (20-24 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo, EU, 2008 in 2017, v %.....	5
Slika 4: Delež delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, s terciarno izobrazbo, EU, 2008 in 2017, v %.....	5
Slika 5: Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev, Slovenija, 2016, v %.....	6
Slika 6: Dosežki odraslih (16-65 let) na področjih besedilnih in matematičnih spretnosti, OECD, 2012 oziroma 2015, v točkah .....	7
Slika 7: Delež mladih (25-34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne rabijo, EU, 2008 in 2016, v %.....	10
Slika 8: Neskladja pri delovno aktivnih prebivalcih v doseženi ravni izobrazbe, področju izobraževanja in spretnostih, Slovenija in OECD, 2012 oziroma 2015 .....	11
Slika 9: Vključenost mladih (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje, EU, 2008 in 2016, v %.....	13
Slika 10: Število mladih, vpisanih v srednje šole, po vrsti izobraževalnega programa, Slovenija, šolsko leto 2017/2018.....	14
Slika 11: Število mladih, vpisanih v srednješolsko izobraževanje, po področjih izobraževanja, šolski leti 2008/2009 in 2017/2018, Slovenija, število.....	14
Slika 12: Vključenost mladih (20-24 let) v terciarno izobraževanje, EU, 2008 in 2016, v %.....	16
Slika 13: Število vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, skupaj, šolski leti 2008/2009 in 2017/2018, Slovenija, število.....	16
Slika 14: Vključenost odraslih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, EU, 2017, v %.....	20
Slika 15: Vključenost odraslih (25-64 let), v vseživljenjsko učenje, Slovenija in EU, 2017, v %.....	21
Slika 16: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, EU, 2008 in 2017, v % .....	21
Slika 17: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje, 25-64 let, po dejavnostih, Slovenija, 2008 in 2017, v %.....	22
Slika 18: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, po poklicnih skupinah, Slovenija in EU, 2017, v %.....	22
Slika 19: Delež izobraževalnih podjetij, EU, 2015, v % .....	24
Slika 20: Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, EU, 2015, v %.....	25
Slika 21: Povprečno število ur nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega, po velikosti podjetja, EU, 2015, v urah.....	26
Slika 22: Razlogi za neizvajanje izobraževanja in usposabljanja, Slovenija in EU, 2015, v %.....	27
Slika 23: Najpomembnejša znanja/sposobnosti, za razvoj katerih je bilo pri izobraževanju porabljenih največ ur plačanega delovnega časa, Slovenija in EU, 2015, v %.....	27
Slika 24: Najpomembnejša znanja/spretnosti, ki na splošno veljajo kot pomembne za razvoj podjetja (organizacije) v naslednjih nekaj letih, Slovenija in EU, 2015, v %.....	28
Slika 25: Odzivanje podjetij na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih, Slovenija in EU, 2015.....	29
Slika 26: Delež izobraževalnih podjetij, ki nimajo izobraževalnega plana <sup>1</sup> , EU, 2015, v %.....	30
Slika 27: Delež zaposlenih, vključenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, skupaj in javni ter zasebni sektor, Slovenija, 2010 in 2015, v % .....	31
 Tabela 1: Ukrepi za izboljšanje prehoda mladih iz študija na trg dela, EU, šolsko leto 2017/2018.....	18
 Okvir 1: Značilnosti raziskave PIAAC.....	7
Okvir 2: Merjenje vertikalnega neskladja v terciarni izobrazbi pri mladih.....	10
Okvir 3: Značilnosti statističnega raziskovanja o nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju.....	23
Okvir 4: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Finska .....	36
Okvir 5: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Irsko.....	37
Okvir 6: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Francija .....	37

Okvir 7: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Združeno kraljestvo ..... 38

## Kratice

**BDP** – bruto domači proizvod, **CEDEFOP** – European Centre for the Development of Vocational Training / Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja, **EACEA** - Education, Culture and Audiovisual Executive Agency / Izvršna agencija za izobraževanje, avdiovizualne vsebine in kulturo, **ET** – Education and training / izobraževanje in usposabljanje, **EU** – Evropska unija, **EUR** – evro, **EUROSTAT** – The Statistical Office of the European Union / Evropski statistični urad, **EUNIS** – European University information System, **HEGESCO** – Higher Education as a Generator of Strategic Competences / Visoko šolstvo kot generator strateških kompetenc, **ISCED** – The International Standard Classification of Education / Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja, **ISCO** – International standard classification of occupations / Mednarodna standardna klasifikacija poklicev, **MIZŠ** – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, **OECD** – The Organisation for Economic Co-operation and Development / Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, **PIAAC** – Programme for the International Assessment of Adult Competencies / Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih, **REFLEX** – Research into Employment and professional FLEXibility, **SURS** – Statistični urad Republike Slovenije, **UMAR** – Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.

## Kratice držav

**AT** – Avstrija, **BE** – Belgija, **BG** – Bolgarija, **HR** – Hrvaška, **CZ** – Češka, **CY** – Ciper, **DK** – Danska, **DE** – Nemčija, **EE** – Estonija, **ES** – Španija, **EU** – Evropska Unija, **GR** – Grčija, **FR** – Francija, **FI** – Finska, **HU** – Madžarska, **IE** – Irska, **IT** – Italija, **LU** – Luksemburg, **LT** – Litva, **LV** – Latvija, **MT** – Malta, **NL** – Nizozemska, **PL** – Poljska, **PT** – Portugalska, **RO** – Romunija, **SE** – Švedska, **SI** – Slovenija, **SK** – Slovaška, **UK** – Združeno kraljestvo

## Povzetek

### ***Dosežena izobrazba odraslih prebivalcev je v mednarodni primerjavi višja, spretnost odraslih nižje.***

Delež odraslih prebivalcev s terciarno izobrazbo se povečuje in je bil leta 2017 višji od povprečja EU (Slovenija 32,5 %; EU: 31,4 %), delež odraslih z nizko izobrazbo se zmanjšuje in je nižji od povprečja EU (Slovenija: 12,1 %; EU: 22,2 %). Taka gibanja so posledica visoke vključenosti mladih v srednješolsko in terciarno izobraževanje ter prehajanja mlajših, bolje izobraženih starostnih skupin v višje starostne skupine (demografski učinek). Zviševanje dosežene izobrazbe odraslih in delovno aktivnih prebivalcev je ugodno z vidika predvidenega večjega povpraševanja po izobraženi delovni sili v prihodnje. Trenutno pa so rezerve v uporabi terciarne izobrazbe v zasebnem sektorju, kjer je delež terciarno izobraženih precej nižji kot v javnem sektorju. Ob zviševanju dosežene izobrazbe odraslih so problem nizke besedilne, matematične in digitalne spretnosti odraslih, zlasti nizko izobraženih in starejših, ki zmanjšujejo možnosti za njihovo uspešno vključevanje v družbo. Nizke spretnosti delovno aktivnih prebivalcev zmanjšujejo možnosti za prilagajanje na delovnih mestih in povečanje konkurenčnosti poslovnega sektorja. Ob demografskih spremembah, tehnološkem razvoju in gospodarski rasti je izziv zagotavljanje ustrezno izobražene delovne sile.

### ***Neskladja v znanju in spretnostih zmanjšujejo možnosti za učinkovito uporabo človeškega kapitala.***

Pri delovno aktivnih prebivalcih so prisotna neskladja v doseženi ravni izobrazbe, področju izobraževanja in besedilnih ter matematičnih spretnostih, manjkajo jim tudi nekatera mehka znanja in spretnosti. Delodajalci se soočajo s težavami pri pridobivanju novih kadrov, zlasti s srednjo poklicno in strokovno izobrazbo, po katerih povprašujejo že dlje časa, čeprav so se v zadnjih letih ukrepi države za povečanje povezanosti med izobraževanjem in trgom dela ter potrebami poslovnega sektorja krepili. Uvedeno je bilo vajeništvo, deleža vpisanih v poklicne in strokovne programe ter na naravoslovje in tehniko sta se povečala. Z vidika zagotavljanja dovolj velikega števila mladih na trgu dela je ob visoki vključenosti v srednješolsko izobraževanje problem zmanjševanje števila mladih, vpisanih v srednje šole, zaradi demografskih razlogov. Neskladja so prisotna tudi med mladimi s terciarno izobrazbo, delež mladih s to izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne rabijo, se je od pričetka krize precej povečal. Demografski razlogi, pričakovane bodoče večje potrebe po izobraženi delovni sili in neskladja v znanju ter spretnostih nakazujejo na potrebo po nadaljnji krepitvi ukrepov za sodelovanje med izobraževanjem in trgom dela.

### ***Vključenost odraslih (25-64 let) v vseživljenjsko učenje je z vidika izboljševanja spretnosti odraslih, vključenosti posameznika v družbo in spodbujanja konkurenčnosti poslovnega sektorja prenizka.***

Od začetka krize se je znižala in je bila leta 2017 višja od povprečja EU (Slovenija: 14,1 %, EU: 11,8 %), vendar nižja od cilja Strategije EU 2020 (15 %) in Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih (19%). Problem je nizka vključenost nizko izobraženih in starejših v vseživljenjsko učenje. Vključenost delovno aktivnih prebivalcev (25-64 let) v vseživljenjsko učenje se je v obdobju 2008-2017 v večini dejavnosti zmanjšala in je v večini dejavnosti zasebnega sektorja nižja kot v javnem sektorju. Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje se je med letoma 2010 in 2015 povečala in je leta 2015 znašala 58,3 % (EU: 40,8 %), izstopa pa nizka vključenost v majhnih podjetjih. Nekatera podjetja ne izvajajo nadaljevalnega poklicnega izobraževanja ali usposabljanja, najpogostejši razlog za to so previsoki stroški izobraževanja. Problem je visok delež izobraževalnih podjetij, ki ne planirajo izobraževanja<sup>1</sup>. Večjo vključenost odraslih v izobraževanje lahko spodbudi tudi država, zlasti za skupine prebivalcev, ki se redkeje vključujejo v izobraževanje. Krepitev teh ukrepov bi lahko spodbudila večjo vključenost odraslih v izobraževanje. Vzpostavitev sistema dolgoročnega napovedovanja potreb po v znanju in spretnostih bi prispevala k lažjemu planiranju izobraževanja in zmanjšanju neskladij v znanju ter spretnostih. Izvajanje strategij, ki vključujejo izobraževanje in novega zakona o izobraževanju odraslih bi lahko prispevalo k večji vključenosti odraslih v izobraževanje in doseganju ciljev EU. Upoštevanje strateških dokumentov s področja družbenega in gospodarskega razvoja pri pripravi strateških dokumentov na področju izobraževanja bi prispevalo k boljši uporabi znanja in spretnosti mladih ter odraslih v povezavi z družbenimi in ekonomskimi cilji.

<sup>1</sup> To so podjetja, ki za zaposlene izvajajo oziroma jim omogočajo vključitev v nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, vendar nimajo osebe ali oddelka, ki skrbi za organizacijo izobraževanja in usposabljanja, pisnega načrta ali programa izobraževanja ali letnega proračuna za usposabljanje, ki vključuje zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja.

## Summary

**Compared internationally, the educational structure of the adult population is higher, while their skills are lower.** The share of the adult population with tertiary education is increasing and was above the EU average in 2017 (Slovenia: 32.5%; EU: 31.4%), while the share of the adult population with low education is decreasing and is lower than the EU average (Slovenia: 12.1%; EU: 22,2%). These trends are a consequence of the high participation rate of young people in upper secondary and tertiary education and the demographic effect (younger, better educated age groups moving into higher age groups). Raising the educational attainment of the adult population and the employed in general is favourable from the aspect of the expected increase in demand for educated labour force in the future. Currently, there is room for the use of tertiary education in the private sector, where the share of employed people with tertiary education is much lower than in the public sector. The educational structure of adults is improving, but the problem is the low literacy, mathematical and digital skills, especially of low educated and older people, which hinders their active participation in the society. Low skills decrease the ability of employed people to adapt to changes in the workplace and of the business sector to increase competitiveness. Another challenge, alongside demographic change, technological development and economic growth, is to ensure a sufficient supply of appropriately educated workforce.

**Skills mismatches decrease the possibilities for efficient use of human capital.** Employed people are not well matched with their jobs in terms of educational attainment, field of education or literacy and mathematical skills; they also lack appropriate soft skills. Employers, on the other hand, face problems finding the right job candidates, especially those with upper secondary vocational and technical education; these have been in high demand for quite some time, despite the strengthening of government measures for increasing the cooperation between the education system and the labour market. Apprenticeship was introduced and the shares of young people enrolled in vocational and technical programmes and in science and technology increased. From the perspective of ensuring enough young people on the labour market, the problem is that – despite the high participation in upper secondary education – the number of young people enrolled in upper secondary schools decreases for demographic reasons. Mismatches exist among young people with tertiary education too: the share of those who are overqualified for the job they are doing has increased strongly since the beginning of crisis. Demographic reasons, economic growth, the expected higher future demand for educated labour force and skills mismatches increase the need for a further strengthening of measures to improve the cooperation between the education system and the labour market.

**From the perspective of improving adults' skills, an individual's participation in society and enhancing the competitiveness of the business sector, the participation of adults (25–64 years) in life-long learning is too low.** It has decreased since the beginning of the crisis. In 2017 it was higher than the EU average (Slovenia: 14.1%, EU: 11.8%), but lower than the Strategy EU 2020 target (15%) and the target of the Resolution on the Master Plan for Adult Education in the Republic of Slovenia for 2013–2020. The problem is the low participation of low educated and older people in life-long learning. In 2008–2017 the participation of employed people (25–64 years) in life-long learning decreased in most activities. In the majority of activities of the private sector it is lower than in the public sector. The participation of employed people in continuing vocational education and training increased between 2010 and 2015 and totalled 58.3% in 2015 (EU: 40.8%). However, the participation rate in small enterprises remains low. Some enterprises do not offer any continuing vocational education or training for their employees, mainly because of the high costs. The share of enterprises that are not planning any education or training for employees is also high<sup>2</sup>. The participation of adults in education can also be stimulated by the government, especially for those population groups that less frequently participate in education. Strengthening these measures could stimulate the participation of adults in education, while establishing a system for long-term forecasting of skills needs would contribute to better planning of education and decrease skills mismatches. Implementing education strategies and a new law on adult education would contribute to an

---

<sup>2</sup> This includes enterprises that provide continuous vocational education and training, but don't have a specific person or unit responsible for organising it or don't have a training plan or budget including continuous vocational education and training.



increase in the participation of adults in education and the achievement of EU targets. Taking into account the strategic documents from the field of social and economic development in preparing strategic documents in the field of education would contribute to better use of young people's and adults' skills in connection with social and economic goals.

## 1 UVOD

**Znanje<sup>3</sup> in spretnosti so pomembne v vsakodnevem življenju posameznika in za družbeni ter gospodarski razvoj države.** Pri nas je stopnja delovne aktivnosti pri odraslih prebivalcih s terciarno izobrazbo višja kot pri prebivalcih s srednješolsko in nizko izobrazbo (največ končano osnovno šolo), stopnja brezposelnosti nižja<sup>4</sup>, plače višje, stopnja tveganja revščine nižja. Znanje in spretnosti zaposlenih spodbudno vplivajo na njihovo fleksibilnost na delovnem mestu, konkurenčnost poslovnega sektorja in gospodarski razvoj. Kot ugotavljata McGowan in Andrews (2017, str. 5), so pomembne za sposobnost osvajanja novih tehnologij, inovacijsko sposobnost države in dvig produktivnosti.

**Poleg dosežene ravni znanja in spretnosti je pomembno, da so znanje in spretnosti čim bolj usklajena s potrebami družbe in poslovnega sektorja.** V praksi vedno obstajajo neskladja v znanju in spretnostih, problem pa je, če so ta neskladja velika, saj ima to velike ekonomske in družbene posledice (Insights into skill shortages and skill mismatch, 2018, str. 12-13). Pomemben ukrep za izboljšanje znanja in spretnosti za uspešnejše odzivanje družbe in posameznika na globalne trende ter zmanjšanje neskladij je vključenost mladih in odraslih v izobraževanje.

**Na pomen znanja in spretnosti opozarjajo tudi slovenski in evropski dokumenti.** Strategija razvoja Slovenije 2030 iz leta 2017 kot enega od razvojnih ciljev navaja znanje in spretnosti za kakovostno življenje in delo. Strategija pametne specializacije<sup>5</sup> iz leta 2015 je strateško usmerjena v trajnostne tehnologije in storitve za zdravo življenje in poudarja, da bodo za uresničevanje strategije delovno aktivni prebivalci rabili ustrezna znanja in spretnosti. Leta 2017 je bila sprejeta Strategija razvoja in uporabe spretnosti – Povzetek zaključnega poročila o oceni stanja: Slovenija 2017.<sup>6</sup> Strategija dolgožive družbe, ki je bila sprejeta leta 2017, naslavlja pomen vključenosti odraslih, še zlasti starejših, v vseživljenjsko učenje<sup>7</sup> ter prilagajanje izobraževalnega sistema in upravljanja človeških virov v podjetjih izzivom dolgožive družbe. Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 kot vizijo omenja vsakemu odraslemu prebivalcu Slovenije omogočiti enake možnosti za kakovostno izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih. Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje naj bi spodbudili tudi z izvajanjem Zakona o izobraževanju odraslih, ki je bil sprejet leta 2018.<sup>8</sup> Na ravni EU Strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“) kot enega od ciljev do leta 2020 navaja 15 %-no vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje. Novi program znanj in spretnosti za Evropo, ki ga je leta 2016 objavila Evropska komisija, poudarja, da so znanje in spretnosti temelj zaposljivosti in blaginje.

**V delovnem zvezku se osredotočamo na različne vidike znanj in spretnosti.** Najprej prikazujemo spremembe v izobrazbeni strukturi odraslih in spretnosti odraslih ter delovno aktivnih prebivalcev, nato se osredotočamo na neskladja v znanju in spretnostih. V nadaljevanju prikazujemo vključenost mladih in odraslih v izobraževanje, ki lahko pomembno prispeva k izboljšanju znanj in spretnosti odraslih ter zmanjšanju neskladij na trgu dela. Za učinkovitejše planiranje izobraževanja in zmanjšanje neskladij v

<sup>3</sup> V Slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK), ki je bilo sprejeto leta 2015 z Zakonom o slovenskem ogrodju kvalifikacij, je znanje opredeljeno kot rezultat učenja in usvojitve konceptov, načel, teorije in praks. Spretnosti so lahko kognitivne (kot je uporaba logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega razmišljanja) ali praktične (kot so ročne spretnosti, ustvarjalne spretnosti, uporaba materialov, orodij in instrumentov).

<sup>4</sup> Po podatkih Ankete o delovni sili.

<sup>5</sup> Pametna specializacija predstavlja platformo za osredotočenje razvojnih vlaganj na področja, kjer ima Slovenija kritično maso znanja, kapacitet in kompetenc ter na katerih ima inovacijski potencial za pozicioniranje na globalnih trgih.

<sup>6</sup> Poročilo o oceni stanja spretnosti navaja prednostna področja, na katerih bi bilo treba pripraviti ukrepe za izboljšanje: (i) opolnomočenje aktivnega prebivalstva z ustreznimi spretnostmi za prihodnost, (ii) vzpostavljanje kulture vseživljenjskega učenja, (iii) skupna prizadevanja za okrepitev spretnosti. Strategije razvoja in uporabe spretnosti so sprejele tudi nekatere druge države EU (Avstrija, Italija, Nizozemska, Portugalska, Italija in Španija (National Skills Strategies).

<sup>7</sup> Kazalnik, ki je bil sprejet na ravni EU, vključuje formalno in neformalno izobraževanje. Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“) iz leta 2009 določajo, naj bi bilo do leta 2020 vsaj 15 % odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje.

<sup>8</sup> Zakon ureja javno službo in vzpostavlja javno mrežo zavodov, ki izvajajo izobraževanje odraslih in bo med drugim zagotovil stabilnejše financiranje teh zavodov ter jih povezal v javno mrežo.

znanju in spretnostih je pomembno tudi izvajanje nekaterih drugih ukrepov, kot na primer dolgoročno spremljanje in predvidevanje potreb družbe in poslovnega sektorja po v znanju in spretnostih, spodbujanje zaposljivosti pri vpisanih v izobraževanje, finančne spodbude odraslim za izobraževanje ipd, ki jih obravnavamo v nadaljevanju. Delovni zvezek zaključujemo s sklepnimi mislimi.

## 2 IZOBRAZBENA STRUKTURA IN ZNANJE TER SPRETNOSTI ODRASLIH TER DELOVNO AKTIVNIH PREBIVALCEV

**Znanje in spretnosti so temelj zaposljivosti, blaginje in konkurenčnosti poslovnega sektorja, zato odrasli rabijo širok nabor znanj in spretnosti.** Znanje in spretnosti so temelj zaposljivosti in blaginje. Konkurenčnost poslovnega sektorja in zmogljivost za spodbujanje inovacij sta v veliki meri odvisni od znanj in spretnosti. Posamezniki, ki imajo ustrezne znanje in spretnosti, imajo možnost, da zasedajo kakovostna delovna mesta (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016). V današnji družbi vsak posameznik rabi širok nabor znanj in spretnosti da lahko v celoti uresniči svoj potencial, je dejavno vključen v družbo ter izpolnjuje svoje družbeno in državljansko odgovornost. Takšne spretnosti, znanja in kompetence so tudi ključnega pomena za učinkovit nastop na trgu dela in napredovanje na njem ter vključenost v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju (Priporočilo Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle, 2016). Delovna mesta postajajo čedalje bolj zahtevna, neizogibna je uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije in to na vseh življenjskih področjih, vse to pa zahteva ustrezne sisteme izobraževanja in usposabljanja (Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset v Domadenik in drugi, 2017, str. 95). Zato, da se bodo investicije v znanje in spretnosti, v katere prek izobraževalnih sistemov vlagajo posamezne države, tudi obrestovale, je pomembno vedeti, katera znanja in spretnosti so na voljo na trgu dela in katera so potrebna (OECD, 2013 v Domadenik in drugi, 2017, str. 95).

### 2.1 Izobrazbena struktura odraslih in delovno aktivnih prebivalcev

**Pridobljena formalna izobrazba prinaša posamezniku in družbi različne koristi.** V Sloveniji je stopnja brezposelnosti najvišja pri osnovnošolsko izobraženih in najnižja pri terciarno izobraženih prebivalcih.<sup>9</sup> Nasprotno je stopnja delovne aktivnosti najvišja pri terciarno izobraženih in najnižja pri osnovnošolsko izobraženih osebah. Zaposleni s terciarno izobrazbo prejemajo v povprečju višjo plačo kot zaposleni z največ končano osnovno šolo. Stopnja tveganja revščine je pri osebah z največ končano osnovno šolo veliko večja kot pri srednješolsko in terciarno izobraženih osebah. Osebe z največ končano osnovno šolo so v povprečju najmanj zadovoljne s svojim življenjem.

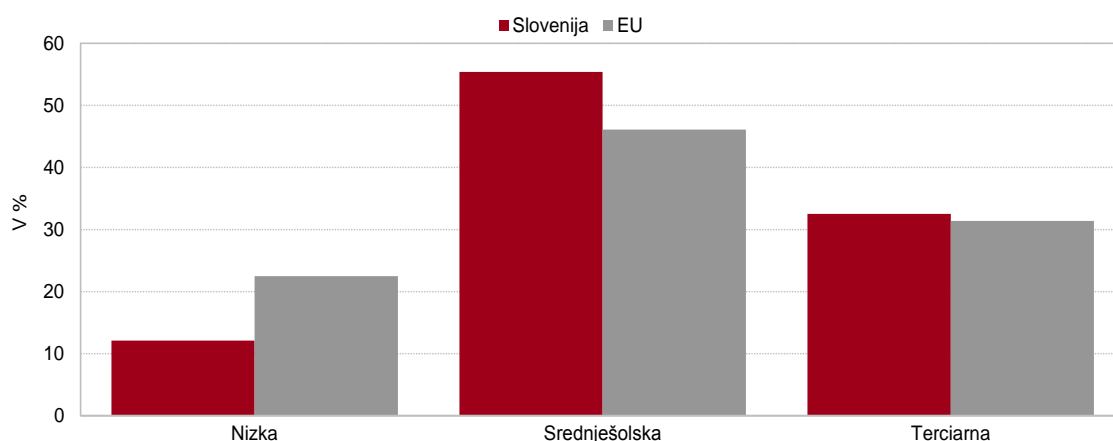
**Delež odraslih prebivalcev s terciarno izobrazbo se povečuje in je višji od povprečja EU, delež odraslih z nizko izobrazbo se zmanjšuje in je nižji od tega povprečja.** Delež odraslih z nizko izobrazbo se je v obdobju 2005-2017 zmanjšal in je leta 2017 znašal 12,1 % (EU: 22,5 %). Delež odraslih s srednješolsko izobrazbo se je zmanjšal in je leta 2017 znašal 55,4 % (EU: 45,1 %). Delež odraslih s terciarno izobrazbo se je povečal in je leta 2017 znašal 32,5 % (EU: 31,4 %) (Slika 1). Delež odraslih (25-64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo<sup>10</sup> se je povečal in je bil leta 2017 višji od povprečja EU (Slovenija: 86,9 %; EU: 77,5 %) (Slika 2). Taka gibanja so posledica visoke vključenosti mladih v srednješolsko in terciarno izobraževanje ter prehajanja mlajših, bolje izobraženih starostnih skupin v višje starostne skupine (demografski učinek). Z vidika zaposljivosti in podaljševanja delovne dobe ter socialne vključenosti je problem nižji delež odraslih z vsaj srednješolsko izobrazbo pri starejših (55-64 let) in v srednji starostni skupini (45-54 let). Med ženskami in moškimi ni večjih razlik v tem deležu. Spreminjanje izobrazbene strukture odraslih prebivalcev je ugodno, saj naj bi se po Cedefopovih napovedih do leta 2025 število delovnih mest za nizko izobražene zmanjšalo, za terciarno izobražene pa povečalo.<sup>11</sup> Z vidika potrebe trga dela je neugodno zmanjševanje deleža odraslih s srednjo poklicno ali strokovno izobrazbo, ki je leta 2018 znašal 51,0 %.

<sup>9</sup> Po podatkih Ankete o delovni sili.

<sup>10</sup> Vsaj srednješolska izobrazba zajema srednješolsko in terciarno izobrazbo.

<sup>11</sup> Slovenia: Skills forecasts up to 2025, 2015.

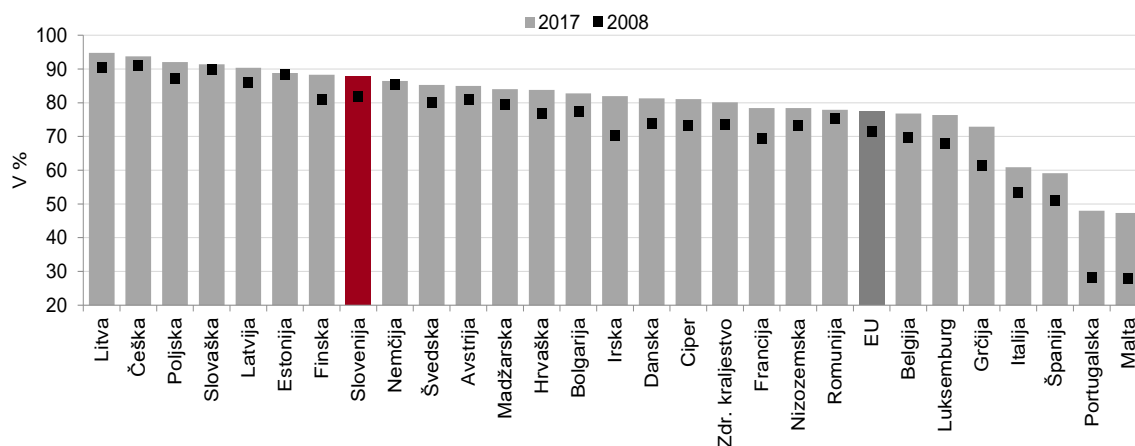
**Slika 1: Izobrazbena struktura odraslih prebivalcev, starih 25-64 let, Slovenija in EU, 2017, v %**



Vir: Eurostat, Anketa o delovni sili.

Opomba: Nizka izobrazba (Isced 1,2) pomeni največ končano osnovno šolo. Srednješolska izobrazba je Isced 3,4 in v Sloveniji vključuje nižji in srednjo poklicno, strokovno in splošno (gimnazijsko) izobrazbo. Terciarna izobrazba vključuje višješolsko in visokošolsko izobrazbo.

**Slika 2: Delež odraslih (25-64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo, EU, 2017, v %**

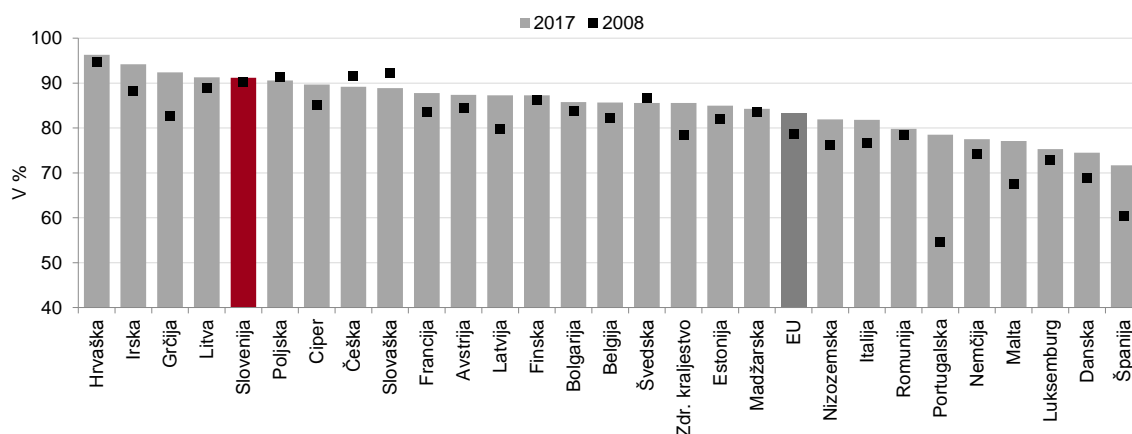


Vir: Eurostat, Anketa o delovni sili.

**Delež mladih (20-24 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo je visok.** Leta 2017 je znašal 91,2 % in je bil višji od povprečja EU (83,3 %) (Slika 3). Visok delež je povezan z visoko vključenostjo mladih (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje, visoko stopnjo dokončanja srednješolskega izobraževanja in nizkim deležem zgodnjih osipnikov.<sup>12</sup> Ob ugodnih gibanjih vključenosti mladih v srednješolsko izobraževanje pričakujemo, da bo delež mladih (20-24 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo visok tudi v prihodnje. Kljub temu bi bil lahko še višji, če bi se povečal pri moških, pri katerih je nižji kot pri ženskah.

<sup>12</sup> Mladi, stari 18–24 let, s končano ali nedokončano osnovno šolo ali brez šolske izobrazbe, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje.

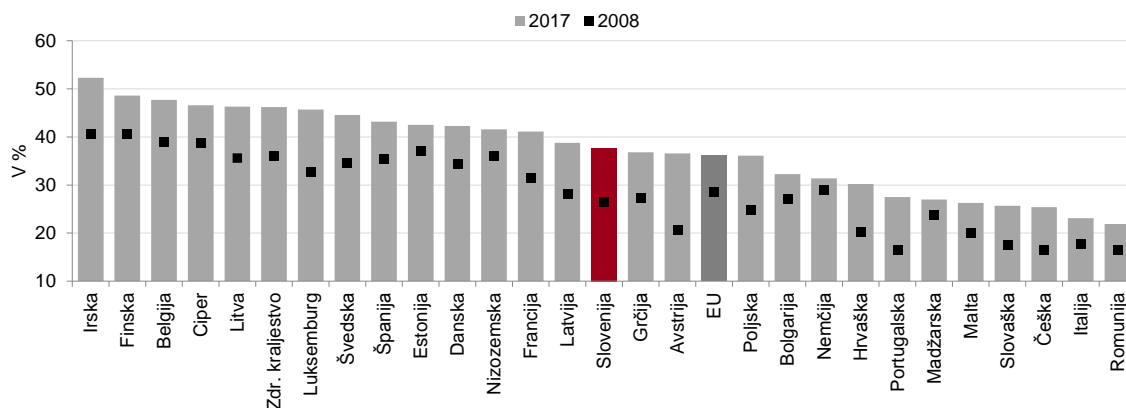
**Slika 3: Delež mladih (20-24 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo, EU, 2008 in 2017, v %**



Vir: Eurostat, Anкета o delovni sili.

**Dosežena raven izobrazbe delovno aktivnih prebivalcev se zvišuje.** Delež delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, z nizko izobrazbo se je v obdobju 2005-2017 zmanjšal in je leta 2017 znašal 8,0 % ter je bil nižji od povprečja EU (16,8 %). Delež odraslih s srednješolsko izobrazbo se je zmanjšal in je leta 2017 znašal 54,3 % ter je bil višji od povprečja EU (47,0 %). Delež odraslih s terciarno izobrazbo se je povečal in je leta 2017 znašal 37,7 % ter je bil prav tako višji kot v povprečju EU (36,2 %) (Slika 4). Zviševanje izobrazbene strukture delovno aktivnih prebivalcev je posledica vstopanja mlajših, bolj izobraženih generacij na trg dela, upokojevanja starejših, pri katerih je dosežena izobrazba struktura nižja kot pri mlajših ter vključenosti odraslih v formalno izobraževanje. V prihodnje je pričakovati večje povpraševanje po terciarno izobraženi delovni sili, saj naj bi bilo po napovedih Cedefopa<sup>13</sup> do leta 2025 na voljo največ prostih delovnih mest za terciarno izobražene.

**Slika 4: Delež delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, s terciarno izobrazbo, EU, 2008 in 2017, v %**



Vir: Eurostat, Anкета o delovni sili.

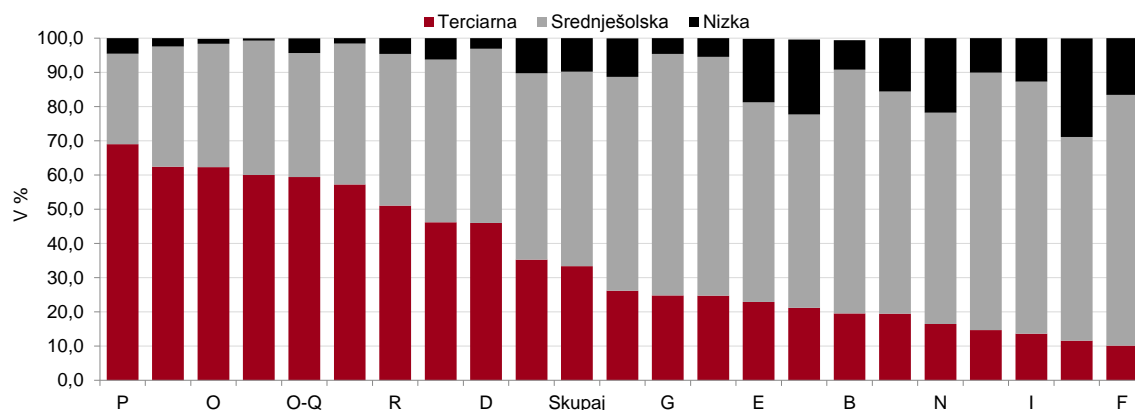
**Delež terciarno izobraženih se je v obdobju 2008–2016 v zasebnem sektorju povečal bolj kot v javnem, a je še vedno precej nižji, delež nizko izobraženih se je bolj zmanjšal, a je višji kot v javnem sektorju.** Med dejavnostmi so velike razlike v izobrazbeni strukturi (Slika 5). Delež terciarno izobraženih je bil leta 2016 najvišji v izobraževanju, kjer je znašal 69,1 % in najnižji v gradbeništvu, kjer je znašal 10,2 %. V povprečju je višji v dejavnostih javnega sektorja<sup>14</sup> kot zasebnega sektorja. Visok delež terciarno izobraženih v javnem sektorju je povezan z izobrazbenimi zahtevami poklicev, za katere se večinoma terciarna izobrazba. Veliko nižji delež terciarno izobraženih v zasebnem sektorju kaže na premajhno uporabo človeškega kapitala za dvig dodane vrednosti in povečanje konkurenčnosti podjetij. Po drugi strani je delež nizko izobraženih v

<sup>13</sup> Slovenija: Skills forecasts up to 2025, 2015.

<sup>14</sup> Izobraževanje, zdravstvo in sociala ter dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti.

zasebnem sektorju višji kot v javnem sektorju. Nizka izobrazba ob v povprečju nižjih spretnostih, ki jih imajo nizko izobraženi (PIAAC), zmanjšuje njihovo fleksibilnost na delovnem mestu. V zasebnem sektorju je višji tudi delež delovno aktivnih prebivalcev srednje poklicno in srednje strokovno izobrazbo, leta 2016 je znašal dobro polovico vseh zaposlenih, medtem ko je v javnem sektorju znašal približno tretjino. V obdobju 2008–2016 se je delež terciarno izobraženih v zasebnem sektorju povečal bolj kot v javnem sektorju, delež nizko izobraženih pa se je bolj zmanjšal. Taka gibanja so posledica krize in izgube delovnih mest za nizko izobražene ter spremembe potreb poslovnega sektorja, kjer povečanje visokotehnološkega izvoza proizvodov<sup>15</sup> nakazuje na večje potrebe po izobraženi delovni sili. Vendar pa drugi strani nizek delež na znanju temelječih nefinančnih tržnih storitev v skupnem izvozu storitev<sup>16</sup> opozarja na rezerve v uporabi terciarne izobrazbe.<sup>17</sup>

**Slika 5: Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev, Slovenija, 2016, v %**



Vir: SURS, SRDAP, lastni preračuni.

Opomba: Prikazane so dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008: A - kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, B - rudarstvo, C - predelovalne dejavnosti, D - oskrba z električno energijo, plinom in paro, E - oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in saniranje okolja, F - gradbeništvo, G - trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, H - promet in skladiščenje, I - gostinstvo, J - informacijske in komunikacijske dejavnosti, K - finančne in zavarovalniške dejavnosti, L - poslovanje z nepremičninami, M - strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N - druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O - dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti, P - izobraževanje, Q - zdravstvo in socialno varstvo, R - kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S - druge dejavnosti in T - dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo. Dejavnosti O, P in Q so dejavnosti javnega sektorja. Dejavnosti A-N in R-T so dejavnosti zasebnega sektorja.

## 2.2 Spretnosti odraslih in delovno aktivnih prebivalcev

### ***Boljše spretnosti omogočajo odraslim uspešnejše delovanje v družbi in soočanje z globalnimi izzivi .***

Odrasli rabijo za uspešno delovanje v družbi in soočanje s spremembami ter globalnimi trendi (tehnološki napredek, podnebne spremembe ipd) različna znanja in spretnosti (temeljne spretnosti, vključno z besedilnimi in matematičnimi spretnostmi), digitalne spretnosti, mehke spretnosti ipd (Development of skills). Odrasli rabijo temeljne spretnosti, vključno z besedilnimi, matematičnimi in digitalnimi zato, da imajo možnost zasedati kakovostna delovna mesta in delujejo v družbi (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016). Po izsledkih mednarodne raziskave PIAAC (Okvir 1) je pri posameznikih, ki imajo boljše spretnosti, večja verjetnost, da bodo zaposleni in imeli višje plače. Pri nas imajo odrasli, ki imajo višje besedilne in matematične spretnosti, višjo stopnjo zaupanja, večjo politično participacijo, višjo vključenost v prostovoljne dejavnosti in boljše zdravje.

<sup>15</sup> Poročilo o razvoju 2018, 2018.

<sup>16</sup> Skladno z definicijo OECD gre za informacijske in komunikacijske (J) ter strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (M) (OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013, 2013).

<sup>17</sup> Delež na znanju temelječih nefinančnih tržnih storitev v skupnem izvozu storitev je bil leta 2016 nižji od povprečja EU (37,7 %).

### Okvir 1: Značilnosti raziskave PIAAC

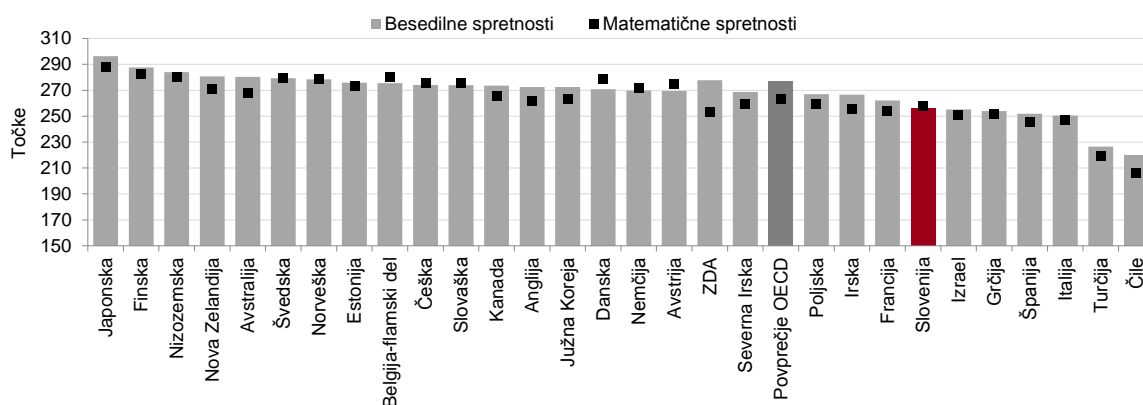
Raziskava PIAAC – OECD Programme for the International Assessment of Adult Competences (PIAAC) – Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih je mednarodna raziskava o kompetencah odraslih (16-65 let), ki se izvaja pod okriljem OECD. V Sloveniji je potekala v obdobju 2012–2016. Slovenija se je vključila v drugega od treh krogov raziskav. V raziskavi je v Sloveniji sodelovalo 6.500 oseb. Raziskava meri besedilne in matematične spretnosti odraslih, reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih in zbira podatke o uporabi spretnosti pri delu in v vsakodnevem življenju. Raziskava PIAAC se osredotoča na spretnosti, ki so merljivi del kompetenc za obdelavo informacij.

Besedilne spretnosti označujejo zmožnost razumeti in uporabiti pisna besedila ter se z njimi angažirati. Matematične spretnosti označujejo zmožnost dostopanja, uporabljanja, interpretacije ter posredovanja matematičnih informacij in zamisli.

Reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih vključuje računalniško pismenost (temeljne veščine uporabe računalnika in aplikacij) in spretnosti reševanja problemov (kognitivne spretnosti) (Javrh, 2016).

**Besedilne in matematične spretnosti odraslih ter spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih so pri nas nižje kot v povprečju OECD.** Po izsledkih raziskave PIAAC dosegajo odrasli (16-65 let) na področjih besedilnih, matematičnih in spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih slabše dosežke kot v povprečju OECD (Slika 6).<sup>18</sup> Nižje spretnosti odraslih zmanjšujejo njihove možnosti za uspešno soočanje z globalnimi trendi in delovanje v družbi. Z vidika vključenosti v družbo je problem tudi visok delež odraslih, ki dosegajo le prvo ali manj kot prvo raven spretnosti,<sup>19</sup> na področju besedilnih spretnosti znaša 24,9 % (OECD: 18,9 %) in na področju matematičnih spretnosti 25,8 % (OECD: 22,7 %).

**Slika 6: Dosežki odraslih (16-65 let) na področjih besedilnih in matematičnih spretnosti, OECD, 2012 oziroma 2015, v točkah**



Vir: OECD, PIAAC.

<sup>18</sup> Odrasli so pri nas dosegli na področju besedilnih spretnosti 256,4 točke (OECD: 267,7 točk) in na področju matematičnih spretnosti 257,6 točk (OECD: 263,0 točk). Na področju digitalnih spretnosti 49,2 % odraslih dosega le prvo ali manj kot prvo stopnjo (OECD: 42,9 %) in 18,2 % jih nima izkušenj z računalnikom oziroma nima osnovnih računalniških znanj (OECD: 14,7 %).

<sup>19</sup> Raven spretnosti pove, kako uspešni smo pri procesiranju informacij. Pove, kako uspešno lahko dostopamo, razumemo, se odzovemo, analiziramo in uporabljamo informacije, ki so tiskane ali se pojavljajo na zaslonu. Dosežki so prikazani na šestih ravneh (dodan je podatek za tiste, ki niso dosegli prve ravni – pod ravno 1). Za vsako raven so prikazani opisniki, ki ponazorijo, kaj oseba na določeni ravni zmore. Na področju besedilnih spretnosti prva raven pomeni, da zahtevana informacija je enaka ali podobna informaciji iz vprašanja, obvlada osnovno besedišče, prisotnih malo ali nič motečih informacij. Manj kot prva raven pomeni, da besedilo nima nobenih značilnosti, ki so lastne digitalnim besedilom. Na področju matematičnih spretnosti prva raven pomeni, da je dan konkretni kontekst za osnovne matematične postopke z minimalno količino motečih informacij, potreben je en sam korak pri štetju, razvrščanju, osnovnih matematičnih operacijah, enostavnih grafičnih in prostorskih predstavitev (več o opisih posameznih ravni spretnosti glej Javrh, 2016).



**Glede na socio-ekonomske značilnosti izstopajo nizke besedilne in matematične spretnosti ter spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih pri nizko izobraženih, starejših in imigrantih, ki zmanjšujejo možnosti za njihovo uspešno vključevanje v družbo.** Podobno kot v povprečju OECD, tudi pri nas nizko izobraženi dosegajo na vseh področjih spretnosti slabše dosežke kot srednješolsko in terciarno izobraženi, vendar je razlika med terciarno in nizko izobraženimi večja kot v povprečju OECD. Glede na starost izstopajo nizki dosežki pri starejših (55-65 let), kar je po naši oceni povezano tudi z višjim deležem nizko izobraženih, ki imajo v povprečju nižje spretnosti in z nižjo vključenostjo odraslih v vseživljenjsko učenje. Odrasli po spretnostih v tej starostni skupini tudi najbolj zaostajajo za povprečjem OECD, razlika med mladimi (25-34 let) in najstarejšo starostno skupino (55-64 let) pa je večja kot v povprečju OECD. Glede na spol so dosežki žensk boljši od moških na področju besedilnih spretnosti, medtem ko je v povprečju OECD ravno obratno. Na področjih matematičnih spretnosti in spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih so dosežki moških boljši od dosežkov žensk, podobno kot v povprečju OECD. Dosežki imigrantov so na področjih besedilnih in matematičnih spretnosti slabši kot dosežki domačih prebivalcev, podobno je tudi v povprečju OECD, vendar ja pri nas razlika med obema skupinama večja kot v povprečju OECD. Nižje spretnosti imigrantov zmanjšujejo možnosti za njihovo uspešno integracijo v družbo. Razlike v spretnostih so tudi glede na status zaposlitve. Brezposelni imajo nižje besedilne in matematične spretnosti kot delovno aktivni prebivalci in boljše digitalne spretnosti. Nižje spretnosti nekaterih socio-ekonomskih skupin prebivalcev zmanjšujejo možnosti za njihovo uspešno vključevanje v družbo.

**Dosežki mladih so na področjih besedilnih spretnosti in spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih slabši od povprečja OECD.** Mladi (16-24 let), ki imajo vsaj srednješolsko izobrazbo ali so vključeni v izobraževanje in mladi (20-24 let), ki imajo terciarno izobrazbo ali so vključeni v terciarno izobraževanje, dosegajo po izsledkih raziskave PIAAC na področju besedilnih spretnosti slabše rezultate kot v povprečju OECD in na področju matematičnih spretnosti boljše rezultate. Z vidika uspešnega delovanja v digitalni družbi so problem nizke digitalne spretnosti mladih. Visok delež mladih dosega prvo ali manj kot prvo raven na področju digitalnih spretnosti.

**Delovno aktivni prebivalci imajo nižje spretnosti kot v povprečju OECD.** Delovno aktivni so po izsledkih raziskave PIAAC na področju besedilnih spretnosti dosegli v povprečju 261,0 točk (OECD: 272,5 točke), na področju matematičnih spretnosti 265,2 točke (OECD: 270,0 točke) in na področju spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih 267,2 točke (OECD: 280,1 točke). Nižje spretnosti odraslih zmanjšujejo možnosti za povečanje produktivnosti, nižje spretnosti za reševanje problemov v tehnološko bogatih okoljih zmanjšujejo tudi možnosti zaposlenih za uspešno soočanje z izzivi, ki jih prinaša digitalna družba in širjenje digitalizacije v poslovni sektor.

**Nadpovprečni dosežki dijakov pri mednarodni raziskavi pismenosti PISA 2015 nakazujejo, da bi se lahko besedilne in matematične spretnosti odraslih v prihodnjih letih izboljšale, ob tem pa bi morali biti izpolnjeni še nekateri drugi pogoji.** Po zadnjih izsledkih raziskave PISA 2015 so 15. letniki pri nas dosegli na področjih bralne, matematične in naravoslovne pismenosti boljše rezultate kot v povprečju OECD. Njihovi dosežki so se v primerjavi s prejšnjo raziskavo (PISA 2012) izboljšali, zlasti na področju bralne pismenosti. Zato ocenjujemo, da bi se lahko dosežki odraslih na področjih besedilnih in matematičnih spretnosti v prihodnjih letih izboljšali. Vendar pa je z vidika vseživljenjskega učenja nujno spodbujati veselje do učenja, da bodo posamezniki spretnosti nadgrajevali in razvijali.

### 3 NESKLADJA V ZNANJU IN SPRETNOSTIH

**Poleg dosežene ravni izobrazbe, znanja in spretnosti je z vidika trga dela in gospodarskega razvoja pomembno tudi, da se izobrazba, znanja in spretnosti delovno aktivnih prebivalcev čim bolj ujemajo s potrebami trga dela in poslovnega sektorja.** V prejšnjem poglavju smo obravnavali raven dosežene izobrazbe in znanja ter spretnosti prebivalcev, v tem poglavju pa na neskladja v znanju in spretnostih v povezavi z zahtevami delovnih mest, govorimo o prenizkih in previsoki ravni znanja in spretnosti glede na zahteve delovnih mest.

**Velika neskladja v znanju in spretnostih imajo negativne učinke na ravni gospodarstva in posameznika.**

Na trgu dela je vedno prisotno določeno neskladje znanj in spretnosti (Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs, 2016, str. 12). Potrebe po znanju in spretnostih se spreminjajo. Mladi, ki končujejo izobraževanja in prehajajo na trg dela, nimajo vedno znanja in spretnosti, ki jih rabi trg dela (OECD Skills Outlook 2013, (2013). Problem je, če je to neskladje veliko, saj ima to velike ekonomske in družbene posledice (Insights into skill shortages and skill mismatch, 2018, str. 12-13). Neskladja v znanju in spretnostih imajo negativne posledice za posameznika, podjetja in gospodarstvo. Posamezniki, ki se zaposlijo na delovnem mestu, za katerega imajo previsoko raven izobrazbe ali previsoko znanje in spretnosti, imajo nižjo plačo in manjše možnosti za napredovanje (Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs, 2016, str. 12). Po podatkih raziskave PIAAC imajo pri nas odrasli, ki imajo previsoko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta, previsoko raven spretnosti glede na zahteve delovnega mesta in pri katerih se področje izobraževanja ne ujema s področjem dela, nižje plače<sup>20</sup>. Na ravni podjetja neskladja v znanju in spretnostih zmanjšujejo produktivnost in dobiček. Na ravni narodnega gospodarstva povečujejo brezposelnost in zmanjšujejo gospodarsko rast zaradi manj učinkovite porabe človeškega kapitala in manjše produktivnosti (OECD Skills Outlook 2013, 2013). Z neskladji v znanju in spretnostih razložimo del razlik v produktivnosti med državami, zato je sposobnost gospodarstev za učinkovito uporabo človeškega kapitala zelo pomembna (McGowan in Andrews, 2017, str. 5). Neskladja v znanju in spretnostih ovirajo produktivnost in gospodarsko rast (Novi program znanj in spretnosti za Evropo, 2016).

**Neujemanja med znanjem oz. spretnostmi posameznika in zahtevami na delovnem mestu posredno kažejo na potencialne vrzeli v institucionalni ureditvi trga dela in izobraževalnega sistema** (Domadenik in drugi, 2018, str. 34). Pomembno je, da izobraževalni sistem odraslim omogoča, da pridobijo znanja in spretnosti, ki jih rabi trg dela, po drugi strani pa tudi, da trg dela zaposluje posameznike na delovnih mestih, na katerih lahko najbolj učinkovito uporabijo svoja znanja in spretnosti. To je nujno, če želijo države čim bolj učinkovito uporabiti človeški kapital in spodbujati gospodarsko rast (OECD Skills Outlook 2013, 2013).

**Obstaja več vrst neskladij v znanju in spretnostih.** Razlikujemo med pomanjkanjem znanja in spretnosti (premajhnim številom posameznikov, ki so se izšolali za izbran poklic) in presežkom znanja in spretnosti (prevelikim številom posameznikov, ki so se izšolali za izbran poklic) (Skill shortage and surplus occupations in Europe, 2016). Vertikalno neskladje v ravni izobrazbe pomeni, da ima posameznik »previsoko« ali »prenizko« raven izobrazbe glede na zahtevnost delovnega mesta. Previsoka raven izobrazbe je takrat, kadar ima posameznik višjo raven dosežene izobrazbe od zahtevane, prenizka takrat, ko ima nižjo raven (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 216). Horizontalno neskladje pomeni, da področje izobraževanja ne ustreza delu, ki ga zaposleni opravlja. Neskladje spretnosti pomeni, da ima posameznik previsoke ali prenizke spretnosti glede na zahteve delovnega mesta (The skill matching challenge, 2010, str. 13). Razlogi za neskladja v znanju in spretnostih so premajhna vključenost v izobraževanje, prepočasno odzivanje izobraževalnega sistema na potrebe poslovnega sektorja, tehnološki napredek, poslovni cikli (The skill matching challenge, 2010, str. 7), značilnosti posameznika in delovnega mesta izobraževalna ter druge

---

<sup>20</sup> V okviru raziskave PIAAC so ugotavljali tudi vpliva previsoke izobrazbe glede na zahteve delovnega mesta, prevelike ravni znanja in spretnosti delovnega mesta in neskladja med področjem izobraževanja in zahtevami delovnega mesta na višino plače pri delovno aktivnih prebivalcih (Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, Table Table A5.12: Effect on wages of qualification, literacy and field-of-study mismatch).

politike (McGowan in Andrews, 2015, str. 9). Čeprav je poleg primanjkljaja v znanju in spretnostih pomembno tudi proučevanje presežka v znanju in spretnostih, je ta praviloma deležen manjše pozornosti (Skill shortage and surplus occupations in Europe, 2016).

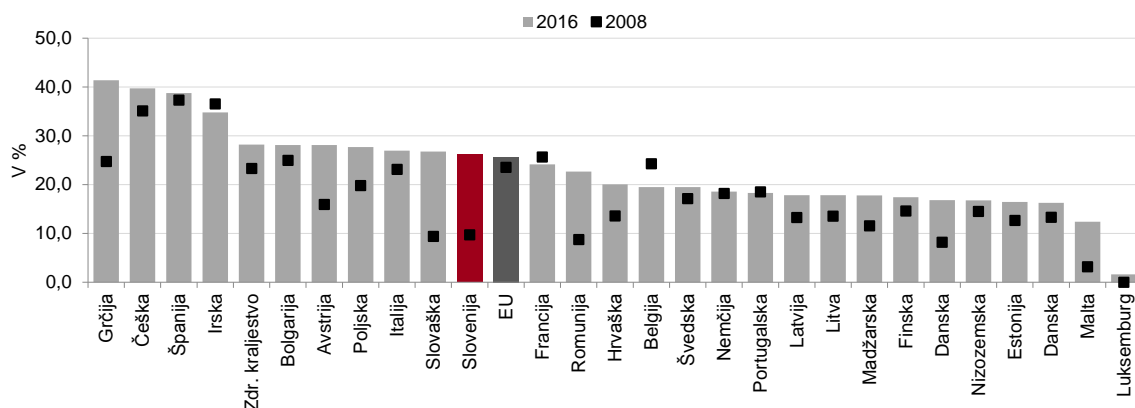
**V Sloveniji se pri delovno aktivnih prebivalcih neskladja v doseženi ravni izobrazbe zmanjšujejo, povečuje pa se delež previsoko izobraženih glede na trenutne zahteve delovnih mest, kar implicira potrebo po spodbujanju ustvarjanja delovnih mest, ki bi omogočala uporabo pridobljene izobrazbe.**

Neskladja zmanjšujejo možnosti za učinkovito uporabo izobrazbe. Pri nas ima dobra četrtina delovno aktivnih previsoko ali prenizko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta. Ob višanju izobrazbene strukture delovno aktivnih prebivalcev je pri delovno aktivnih prisoten problem neskladja v doseženi ravni izobrazbe. Pri nas je imelo leta 2016 27,2% delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, previsoko ali prenizko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta, kar je manj kot v povprečju EU (38,1 %). Od tega jih je imelo 8,2 % previsoko izobrazbo in 19,0 % prenizko izobrazbo. Delež previsoko ali prenizko izobraženih se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal zaradi zmanjšanja deleža delovno aktivnih s prenizko izobrazbo, medtem ko se je delež delovno aktivnih s previsoko izobrazbo precej povečal. Prenizka izobrazba delovno aktivnih prebivalcev kaže na rezerve v vključenosti odraslih v formalno izobraževanje, previsoka izobrazba pa odpira vprašanje boljše uporabe izobrazbe. Glede na starost je delež prenizko ali previsoko izobraženih glede na zahteve delovnega mesta najvišji med mladimi (25-34 let), kjer je visok delež delovno aktivnih prebivalcev s previsoko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta. Previsoka in prenizka izobrazba ob visoki vključenosti mladih v srednješolsko in terciarno izobraževanje kažeta na premajhno usklajenost med vpisom v programe izobraževanja in potrebami poslovnega sektorja. Previsoka izobrazba glede na zahteve delovnega mesta kaže na preslabo uporabo potenciala, ki ga ima izobrazba in implicira potrebo po spodbujanju ustvarjanja delovnih mest, ki bi omogočala uporabo pridobljene izobrazbe.

## Okvir 2: Merjenje vertikalnega neskladja v terciarni izobrazbi pri mladih

Vertikalna neskladja v terciarni izobrazbi pri mladih merimo z deležem delovno aktivnih mladih (25-34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne rabijo. To so po Mednarodni standardni klasifikaciji poklici ISCO 4-9: ISCO 4 (uradniki/uradnice), ISCO 5 (poklici za storitve, prodajalci/prodajalke), ISCO 6 (kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke), ISCO 7 (poklici za neindustrijski način dela), ISCO 8 (upravljavci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci/industrijske izdelovalke in sestavljavci/sestavljavke) in ISCO 9 (poklici za preprosta dela) (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 225).

**Slika 7: Delež mladih (25-34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne rabijo, EU, 2008 in 2016, v %**

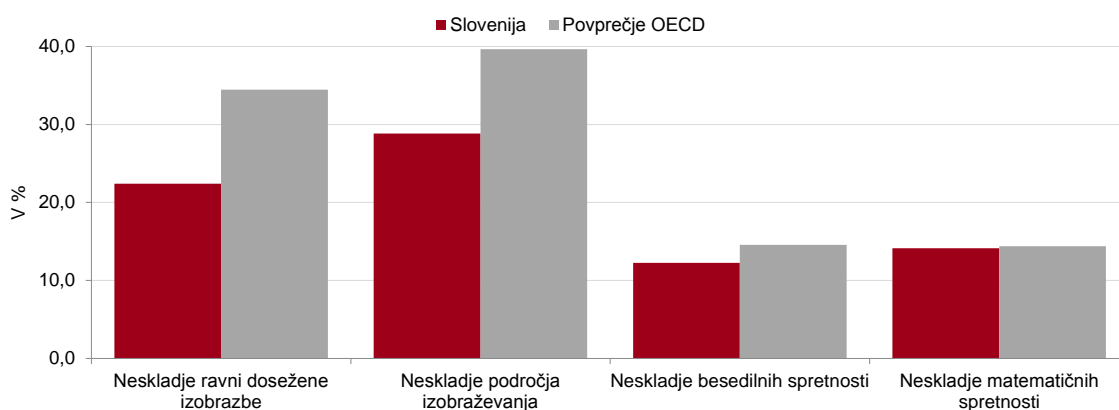


Vir: Eurostat, lastni preračuni.

**Delež mladih (25-34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne rabijo, je visok.** V obdobju 2008–2016 se je precej povečal in je leta 2016 znašal 26,2 % ter je bil višji od povprečja EU (25,6 %) (Slika 7). Povečanje deleža je po naši oceni povezano z gospodarsko krizo, pomanjkanjem delovnih mest za terciarno izobražene in premajhno usklajenostjo terciarnega izobraževanja s potrebami poslovnega sektorja.

**Preizobraženost kaže na potrebo po preoblikovanju delovnih mest tako, da bi omogočala boljšo uporabo izobrazbe.** Preizobraženosti zaposlenih ima negativne učinke. Na osnovi podatkov raziskave PIAAC ugotavljajo, da so pri nas učinki preizobraženosti na prejemke precej večji kot v drugih državah OECD, kar pomeni, da so posledice neujemanj bolj neugodne za preizobražene posameznike kot za podizobražene. Če preizobraženi zaposleni na delovnem mestu premalo uporabljajo svoje zmožnosti, se lahko sčasoma pričnejo dolgočasiti ter postanejo manj zavzeti za opravljanje dela, s tem pa na dolgi rok izgubljajo svoj potencial in slabijo svoje zmožnosti (Domadenik in drugi, 2018, str. 34 in 88). Če prenizka raven znanja in spretnosti implicira potrebo po večji vključenosti v izobraževanje, pa ko omenjamo previsoko raven znanja in spretnosti, ne impliciramo potrebe po znižanju dosežene ravni izobrazbe, temveč na potrebo po ustvarjanju delovnih mest z visoko dodano vrednostjo, ki omogočajo uporabo terciarne izobrazbe.

**Slika 8: Neskladja pri delovno aktivnih prebivalcih v doseženi ravni izobrazbe, področju izobraževanja in spretnostih, Slovenija in OECD, 2012 oziroma 2015**



Vir: OECD, PIAAC.

**Horizontalna neskladja v znanju in spretnostih ter neskladju med spretnostmi posameznikov in zahtevami dela je v literaturi posvečene več pozornosti šele v zadnjem desetletju.** Medtem ko je bilo vertikalnemu ujemanju stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem mestu v ekonomski literaturi namenjene že veliko pozornosti, se horizontalno ujemanje področja izobrazbe in zahtev delovnega mesta preučuje šele v zadnjem desetletju. Prav tako se v zadnjem desetletju proučuje tudi ujemanje med spretnostmi posameznikov in zahtevami dela (Pellizzari in Fichen, 2013), saj lahko s tem dobimo bolj neposreden vpogled v ujemanje posameznika z delovnim mestom in boljše informacijo o njenem oz. njegovem potencialu za uspešno opravljanje dela. Ta pogled omogoča tudi prepoznavanje spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili izven sistema formalnega izobraževanja in odkrivanje spretnosti, ki jih formalni sistem izobraževanja ni uspel zagotoviti (Domadenik in drugi, 2018, str. 34).

**Obstoječa neskladja v znanju in spretnostih pri delovno aktivnih prebivalcih zmanjšujejo možnosti za večjo produktivnost.** Pri nas je pri delovno aktivnih prebivalcih prisotno več vrst neskladjih. Neskladje v doseženi ravni izobrazbe je prisotno pri 22,4 % delovno aktivnih, kar je manj kot v povprečju OECD (34,4 %) (Slika 8). Od tega jih ima 11,8 % previsoko izobrazbo glede na zahteve delovnega mesta, kar je manj kot v povprečju OECD, kjer znaša 21,7 %. Previsoka raven izobrazbe glede na zahteve delovnega mesta kaže na preslabo uporabo znanja v poslovnem sektorju, ki je lahko posledica različnih dejavnikov, kot na primer premajhna usklajenost izobraževanja s potrebami poslovnega sektorja, hitro spreminjanje potreb

poslovnega sektorja ipd. Veliko manj od povprečja OECD odstopa delež delovno aktivnih, ki imajo prenizko raven izobrazbe, pri nas znaša 10,6 % (OECD: 12,7 %). Prenizka raven izobrazbe kaže na potrebo po vključenosti zaposlenih v formalno izobraževanje. Druga vrsta neskladij je v področju izobraževanja, ki je prisotno pri 28,8 % delovno aktivnih (OECD: 39,6 %). Veliko manj odstopa neskladje v besedilnih spretnostih, ki je prisotno pri 12,3 % delovno aktivnih (OECD: 14,6 %) in neskladje v matematičnih spretnostih, ki je prisotno pri 14,1 % delovno aktivnih (OECD: 14,4 %). Čeprav so neskladja v znanju in spretnostih manjša kot v povprečju OECD, jih ne gre zanemariti, saj zmanjšujejo možnosti za učinkovitejšo rabo človeškega kapitala.

***Pri delovno aktivnih prebivalcih so prisotna tudi nekatera druga neskladja v znanju in spretnostih.***

Delovno aktivnim prebivalcem manjkajo znanja s področij osebne storitve, računalništvo in elektronika, matematika in zdravstvo, verbalne spretnosti, sposobnost logičnega sklepanja in numerične spretnosti, socialne spretnosti, sodelovanje, fleksibilnost, natančnost, vestnost in samostojnost.<sup>21</sup> Po drugi strani imajo presežek znanj na področjih: pravo, prodaja in trženje, gradbeništvo, mehanika, geografija, izobraževanje. Izboljšanje znanja in spretnosti bi prispevalo k boljši uporabi človeškega kapitala. Delež zaposlenih, katerih znanje in spretnosti se ujemajo z zahtevami njihovega delovnega mesta, se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 51,0 %, vendar je bil nižji od povprečja EU (57,3 %).<sup>22</sup>

***Delodajalci se soočajo s težavami pri pridobivanju novih kadrov, večinoma takih, po katerih na trgu dela povprašujejo že dlje časa, kar kaže na premajhno usklajenost med vpisom v izobraževanje in potrebami delodajalcev.***

Na trgu dela so prisotna precejšnja strukturna neskladja. Po podatkih ankete Napovednik zaposlovanja 2018/I iz leta 2018 se je v prvi polovici leta 2018 slaba polovica (45,7 %) delodajalcev srečala s pomanjkanjem ustreznih kadrov, v velikih podjetjih je ta delež še višji (68,8 %), oba deleža sta višja kot v predhodnih anketah. Delodajalci se soočajo s težavami pri pridobivanju kadrov, zlasti za poklice, ki zahtevajo srednjo poklicno ali strokovno izobrazbo.<sup>23</sup> V skupini strokovnjakov pa delodajalci iščejo strokovnjake s področja naravoslovja in tehnike (na primer inženirji strojništva, strokovnjaki tehniško-tehnoloških strok). Delodajalci težko najdejo kandidate za tehnične poklice, za katera so potrebna poklicno specifična znanja in za katere je težko na hitro usposobiti nov kader. Med delodajalci, ki imajo težave z zaposlovanjem kadrov, jih je 30,8 % navedlo neustrezno izobrazbo in dobra petina pomanjkanje poklicno specifičnih znanj. Težave pri pridobivanju novih kadrov z ustreznimi znanji in spretnostmi se odražajo v neskladjih v znanju in spretnostih pri delovno aktivnih prebivalcih in kažejo na potrebo po večji usklajenosti med vpisom v izobraževanje ter potrebami delodajalcev.

***Država lahko vpliva na zmanjšanje neskladij v znanju in spretnostih na trgu dela z različnimi ukrepi:***

(i) spodbujanje vključenosti odraslih v izobraževanje, razvijanje vseživljenjske karijerne orientacije in informiranje o pomenu izobraževanja, (ii) spremljanje in predvidevanje potreb prebivalcev in delovno aktivnih po znanju in spretnostih, (iii) usklajevanje vpisa mladih in odraslih v srednješolsko ter terciarno izobraževanje s potrebami družbe in poslovnega sektorja, (iv) razvijanje izobraževalnih programov in ponudbe ob upoštevanju potreb družbe in poslovnega sektorja, (v) spodbujanje zaposljivosti pri mladih, vpisanih v terciarno izobraževanje. V nadaljevanju se osredotočamo na vključenost mladih in odraslih v izobraževanje, ukrepe za povezovanje med izobraževanjem in poslovnim sektorjem, spodbujanje zaposljivosti pri vpisanih v terciarno izobraževanje in dolgoročno spremljanje in predvidevanje potreb prebivalcev in delovno aktivnih po znanju in spretnostih.

<sup>21</sup> OECD, OECD Skills for jobs database.

<sup>22</sup> Po podatkih European Working Conditions Survey.

<sup>23</sup> Po podatkih Napovednika zaposlovanja 2018/I bodo delodajalci v drugi polovici leta 2018 najpogosteje iskali delavce za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, voznike težkih tovornjakov in vlačilcev, varilce, zidarje, skladiščnike, natakarje, orodjarje ipd. v anketi je bilo vključenih 2.881 delodajalcev, ki zaposlujejo deset ali več delavcev. Vprašalnik je izpolnilo tudi 54 delodajalcev, ki niso bili v vzorcu.

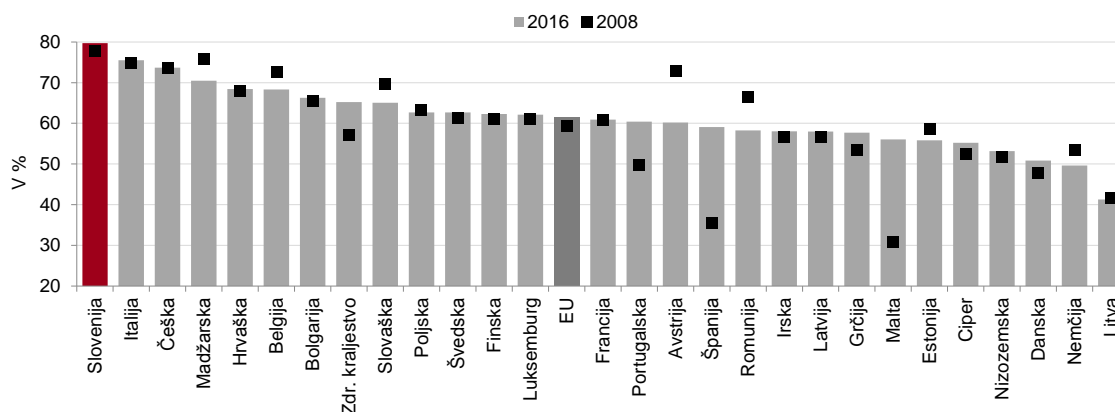
## 4 VKLJUČENOST MLADIH IN ODRASLIH V SREDNJEŠOLSKO TER TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE

**Vključenost mladih in odraslih v srednješolsko ter terciarno izobraževanje in pridobljena izobrazba prinašajo posamezniku, družbi in gospodarstvu številne koristi.** Dosežena izobrazba prispeva k zviševanju izobrazbene ravni prebivalcev in s tem posamezniku in družbi prinaša številne koristi (znanje in spretnosti, možnosti za zaposlitev, višina plače, stopnja tveganja revščine, zdravje, participacija v družbenem življenju). Vključenost mladih v izobraževanje je pomembna z vidika bodočega človeškega kapitala, ki bo na razpolago na trgu dela. Vključenost odraslih v izobraževanje je pomembna z vidika vključenosti posameznika v družbo, večje zaposljivosti in zmanjšanja neskladij v ravni izobrazbe na trgu dela.

### 4.1 Vključenost v srednješolsko izobraževanje

**Vključenost mladih (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje je visoka.** V šolskem letu 2016/2017 je znašala 79,8 % in je bila približno enaka kot leto prej ter nekoliko višja kot v predhodnih letih. Leta 2016 je bila višja kot v povprečju EU (Slika 9). Visoka vključenost skupaj z visoko stopnjo dokončanja izobraževanja in nizkim deležem zgodnjih osipnikov<sup>24</sup> vpliva na visok delež mladih (20-24 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo. Ocenjujemo, da bo ob visoki vključenosti mladih v srednješolsko izobraževanje ta delež visok tudi v prihodnje. Visoka vključenost mladih v srednješolsko izobraževanje je ugodna z vidika povečevanja izobraženosti mladih in odraslih prebivalcev ter povečevanja človeškega kapitala.

**Slika 9: Vključenost mladih (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje, EU, 2008 in 2016, v %**



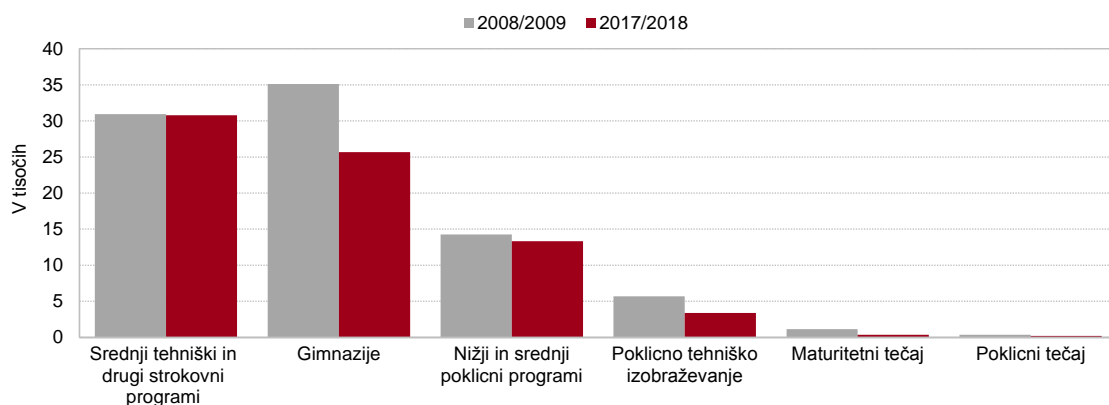
Vir: Eurostat.

**Število mladih, vpisanih v srednje šole, se zaradi demografskih razlogov zmanjšuje, zato se zmanjšuje razpoložljivost bodočega človeškega kapitala.** Gibanje števila mladih, vpisanih v srednje šole, je z vidika potreb trga dela neugodno. Čeprav je vključenost mladih visoka, se število mladih, vpisanih v srednje šole, zaradi manjših generacij mladih za vpis (demografski razlogi), zmanjšuje. V obdobju 2005/2006–2017/2018 se je zmanjšalo za približno četrtno in je v šolskem letu 2017/2018 znašalo 73.776. Ob zmanjševanju števila mladih, vpisanih v srednje šole, se zmanjšuje tudi število mladih, ki so jo končali. V šolskem letu 2016/2017 je njihovo število znašalo 17.530 in je bilo za 17,5 % manjše kot v šolskem letu 2008/2009. Zaradi staranja prebivalstva in večjega povpraševanja po delovni sili ob gospodarski rasti že primanjkuje mladih na trgu dela, taka gibanja pa pričakujemo tudi v prihodnje. Večja usklajenost strukture vpisanih v srednje šole bi lahko prispevala k boljši uporabi izobrazbe in zmanjšanju neskladij na trgu dela.

<sup>24</sup> Mladi, stari 18–24 let, s končano ali nedokončano osnovno šolo ali brez šolske izobrazbe, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje.

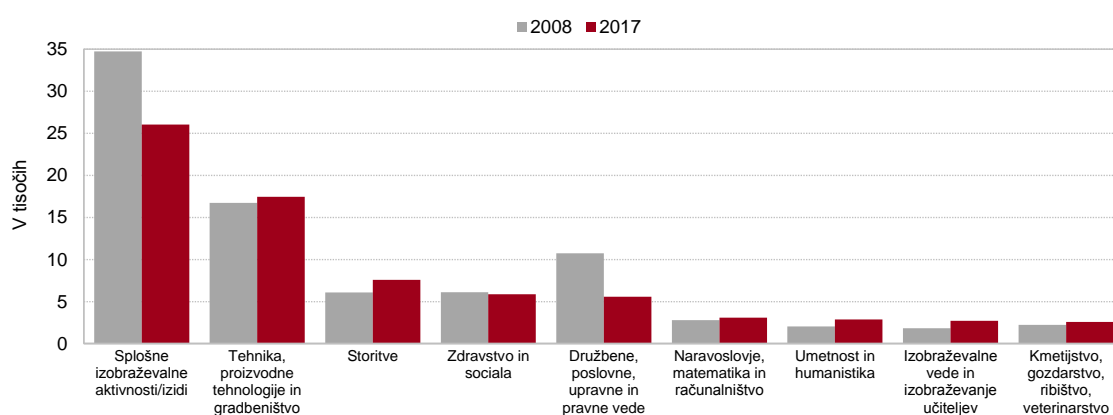
**Struktura redno vpisanih v srednješolsko izobraževanje, se je v obdobju 2008/2009–2017/2018 spremenila v smeri povečanja deleža vpisanih v strokovno usmerjene programe in zmanjšanja v splošnoizobraževalne (gimnazijske) programe.** V strukturi redno vpisanih v srednješolsko izobraževanje, po vrsti izobraževalnega programa, je visok delež vpisanih v izobraževalne programe, ki omogočajo neposreden vpis v terciarno izobraževanje, čeprav se postopoma znižuje in je v šolskem letu 2017/2018 znašal 82,0 %. Delež vpisanih v nižje in srednje poklicne programe, ki ne omogočajo neposrednega vpisa v terciarno izobraževanje, vendar je po njih na trgu dela prisotno povpraševanje s strani delodajalcev, se je v obdobju 2008/2009-2017/2018 povečal in je v šolskem letu 2017/2018 znašal 18,0 %. Povečal se je tudi delež vpisanih v srednje tehniške in druge strokovne programe. Povečanje deleža vpisanih v poklicno usmerjene programe je po naši oceni povezano s premajhnim številom delovnih mest za terciarno izobražene, gospodarsko krizo in s spodbujanjem večjega vpisa v poklicno usmerjene programe. Povečanje deleža vpisanih v te programe je z vidika potreb trga dela ugodno, neugodno pa je zmanjšanje število vpisanih, ki je povezano z demografskimi razlogi (Slika 10).

**Slika 10: Število mladih, vpisanih v srednje šole, po vrsti izobraževalnega programa, Slovenija, šolsko leto 2017/2018**



Vir: SURS.

**Slika 11: Število mladih, vpisanih v srednješolsko izobraževanje, po področjih izobraževanja, šolski leti 2008/2009 in 2017/2018, Slovenija, število**



Vir: SURS.

**Povečanje deleža mladih, vpisanih na naravoslovje in tehniko, je ugodno z vidika potreb trga dela.** V strukturi mladih, vpisanih v srednješolsko izobraževanje, po področjih izobraževanja, se je v obdobju 2008/2009–2017/2018 najbolj povečal delež vpisanih na tehniko, proizvodne tehnologije in gradbeništvo ter je v šolskem letu 2017/2018 znašal 23,7 %. Taka gibanja so posledica večjega spodbujanja mladih k vpisu na to področje izobraževanje. Vendar ob demografskih spremembah (manjše generacije mladih, vpisanih

v srednje šole) povečanje števila vpisanih ni bilo dovolj veliko, da bi zadostilo potrebam delodajalcev. Na trgu dela teh kadrov primanjkuje, v vpisu na to področje izobraževanje so še rezerve. Najbolj sta se v obdobju 2008/2009–2017/2018 ob precejšnjem zmanjšanju števila vpisanih zmanjšala deleža vpisanih na splošno izobraževalne aktivnosti in družbene, poslovne, upravne in pravne vede (Slika 11).

***K večji usklajenosti med programi srednješolskega izobraževanja potrebami trga dela je v zadnjih letih prispevalo več ukrepov države, med drugim tudi uvedba vajeništva.*** Ti ukrepi so na primer informativne in promocijske dejavnosti, štipendije za deficitarne poklice,<sup>25</sup> izmenjave učiteljev<sup>26</sup> in uvedba vajeništva v srednjem poklicnem izobraževanju.<sup>27</sup> Za šolsko leto 2018/2019 je v vajeniško obliko izobraževanja v osmih izobraževalnih programih prijavljenih 71 kandidatov, glede na to, da se vajeništvo šele uvaja, ocenjujemo, da se bo v prihodnje število vpisanih v vajeniško obliko izobraževanja povečalo.<sup>28</sup> Krepitev sodelovanja med srednješolskim poklicnim in strokovnim izobraževanjem ter delodajalci prispeva k večji usklajenosti med izobraževanjem in trgom dela, kar bi lahko zmanjšalo neskladja na trgu dela.

***Struktura odraslih,<sup>29</sup> vpisanih v srednješolsko izobraževanje, se precej razlikuje od strukture mladih.*** V strukturi odraslih je veliko večji delež vpisanih v poklicno in strokovno izobraževanje, v šolskem letu 2016/2017 je znašal 95,0 %, v splošno izobraževalne (gimnazijske) programe pa 5,0 %, deleža pa se v zadnjih letih nista bistveno spreminjala. Število vpisanih se je v šolskem letu 2015/2016 precej povečalo, razlog za to pa so metodološke spremembe.<sup>30</sup> V šolskem letu 2016/2017 je znašalo 19.846 in se je v primerjavi z letom prej zmanjšalo. K večji vključenosti odraslih v srednješolsko izobraževanje bi lahko prispeval ukrep sofinanciranja srednješolskega izobraževanja odraslih,<sup>31</sup> k privlačnosti poklicnega izobraževanja pa uvedba vajeništva, v katerega se lahko vključijo tudi odrasli.

## 4.2 Vključenost v terciarno izobraževanje

***Vključenost mladih (20-24 let) v terciarno izobraževanje je visoka.*** V obdobju 2008/2009–2017/2018 se je zmanjšala in je v šolskem letu 2017/2018 znašala 45,1 %. Kljub zmanjšanju je bila leta 2016 veliko višja od povprečja EU, kjer je znašala 32,0 % (Slika 12). Visoka vključenost je povezana z več dejavniki: visok delež mladih, vpisanih v srednješolske programe, ki omogočajo nadaljevanje izobraževanja na terciarni ravni izobraževanja, razmeroma ugodno razmerje med številom razpisanih vpisnih mest in številom prijav nanje, odsotnost šolnin za redno vpisane na prvi in drugi stopnji študija in preference mladih.

***Vključenost odraslih (25-64 let) v terciarno izobraževanje se zmanjšuje.*** V šolskem letu 2017/2018 je znašala 1,8 % in je bila za 1,4 o.t. nižja kot v šolskem letu 2008/2009. Vključenost v terciarno izobraževanje se s starostjo hitro znižuje in je v starostni skupini 30-39 let znašala 1,9 %, v starostni skupini 40-64 let pa 0,4%. Posamezniki praviloma izkoristijo možnost študija, ki je za redno vpisane brezplačen, neposredno po končani srednji šoli. Posamezniki v srednji in višji starostni skupini se v primerjavi z mlajšimi pogosteje vpisujejo v izredni študij, za katerega plačujejo šolnino, kar je lahko pomembna finančna ovira. Vključenost odraslih v terciarno izobraževanje se je v obdobju 2008/2009–2017/2018 zmanjšala, po naši oceni zaradi slabših finančnih zmožnosti odraslih in delodajalcev ter slabših zaposlitvenih možnosti za terciarno izobražene.

<sup>25</sup> Cilj je spodbujati vpis mladih v izobraževalne programe, ki so oziroma bodo prepoznani kot deficitarni poklici in s tem zagotoviti ustrezno število mladih z znanji, potrebnimi za obstoj in razvoj posameznih gospodarskih panog (štipendije za deficitarne poklice).

<sup>26</sup> Leta 2016 je bil objavljen Javni razpis za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017, v okviru katerega se je izvajalo sofinanciranje stroškov aktivnosti krožnega zaposlovanja (stroškov dela strokovnjaka s strani gostiteljskega delodajalca ali brezposelne osebe, ki v šoli v sklopu krožnega zaposlovanja nadomešča učitelja oziroma strokovnega delavca, ko se le ta udeležuje usposabljanja pri delodajalcu).

<sup>27</sup> Leta 2017 je bil sprejet Zakon o vajeništvu, po katerem je lahko vajenec tudi oseba, ki se izredno izobražuje, brezposelna oseba ali zaposlena oseba z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja. V vajeniško boliko srednješolskega izobraževanja so bili mladi prvič vpisani v šolskem letu 2017/2018.

<sup>28</sup> Vpis v srednje šole v šolskem letu 2018/2019 - dodatne razmestitve in omejitve vpisa, 2018.

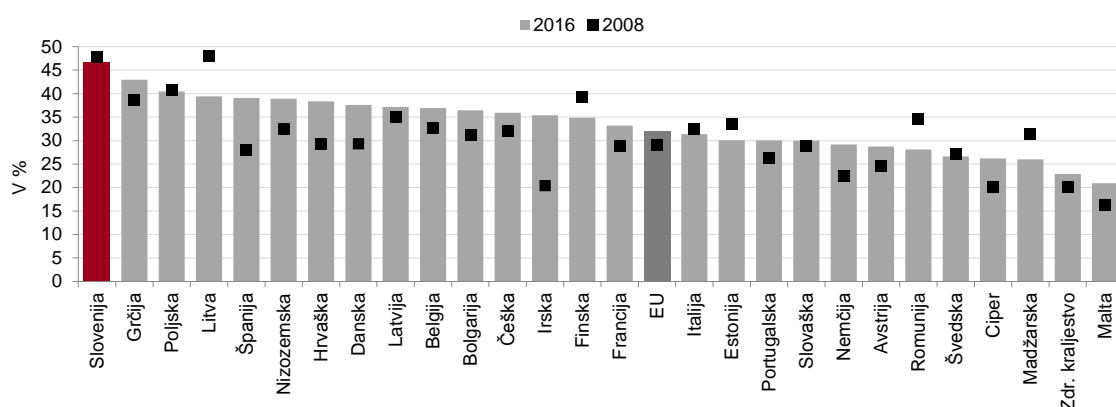
<sup>29</sup> Izredno vpisani.

<sup>30</sup> Od šolskega leta 2016/2017 so k odraslim, vpisanim v srednješolsko izobraževanje prišteti tudi odrasli, ki se samoizobražujejo.

<sup>31</sup> Cilj ukrepa Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za dvig izobrazbene ravni in pridobivanje poklicnih kompetenc 2016-2018 je dvigniti izobrazbeno raven in poklicne kompetence prebivalstva.



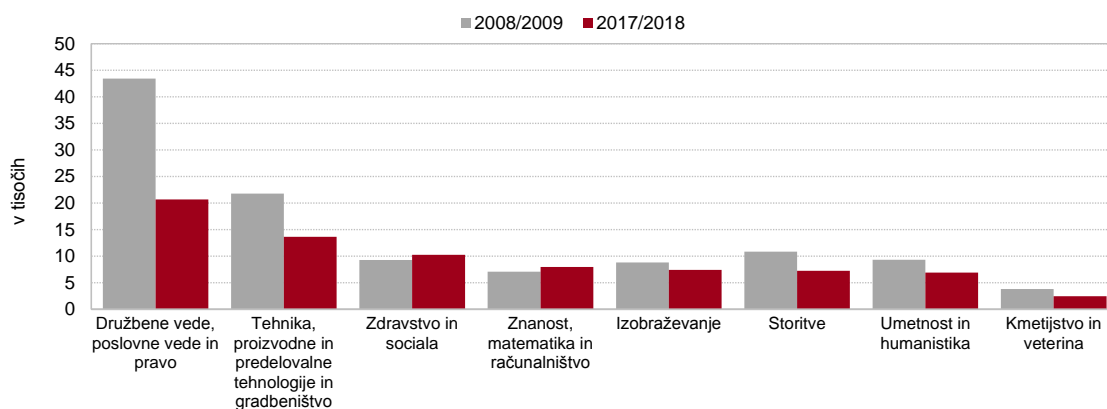
**Slika 12: Vključenost mladih (20-24 let) v terciarno izobraževanje, EU, 2008 in 2016, v %**



Vir: Eurostat.

**Število vpisanih v terciarno izobraževanje se zmanjšuje.** V obdobju 2008/2009–2017/2018 se je zmanjšalo za tretjino in je v šolskem letu 2017/2018 znašalo 76.534. Taka gibanja so povezana z demografskimi spremembami (manjše generacije mladih za vpis v terciarno izobraževanje), uvajanjem bolonjskih programov, spremembami preferenc mladih in izvajanjem ukrepov za zmanjšanje navideznih vpisov v višješolsko strokovno izobraževanje in visokošolski študij. Navidezne vpise od šolskega leta 2014/2015 v višjem strokovnem izobraževanju omejuje Zakon o višjem strokovnem izobraževanju, na visokošolskem študiju pa elektronska prijava, ki omogoča preverjanje podatkov iz evidence študentov in diplomantov. Ob zmanjšanju števila vpisanih v terciarno izobraževanje se od leta 2013 zmanjšuje tudi število diplomantov. Izjema je bila le leto 2016, ko se je zaradi zaključevanja starih, predbolonjskih programov število diplomantov močno povečalo.<sup>32</sup> Število diplomantov je leta 2017 znašalo 16.458 in je bilo za 4,4 % manjše kot leta 2008.

**Slika 13: Število vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, skupaj, šolski leti 2008/2009 in 2017/2018, Slovenija, število**



Vir: SURS.

**Število vpisanih v terciarno izobraževanje se je v obdobju 2008/2009–2017/2018 zmanjšalo na večini področij izobraževanja.** Njihovo število se je zmanjšalo na vseh področjih izobraževanja, razen na področju znanost, matematika in računalništvo ter na področju zdravstvo in sociala, kjer se je povečalo (Slika 13). V strukturi vpisanih v terciarno izobraževanje sta se zato najbolj povečala deleža vpisanih na ti dve področji izobraževanja. Taka gibanja so posledica ukrepov države za spodbujanje večjega spodbujanja vpisa na naravoslovje in tehniko (popularizacijske dejavnosti), boljših zaposlitvenih možnosti v primerjavi s

<sup>32</sup> Rok za dokončanje starih, predbolonjskih programov se je iztekel 30.9.2016.

študenti družboslovja in izgradnje nove medicinske fakultete v Mariboru. Najbolj, za približno polovico se je zmanjšalo na področju družbene vede, poslovne vede in pravo.

#### 4.2.1 Ukrepi za izboljšanje prehoda mladih iz študija na trg dela

**Na zaposljivost posameznika vplivajo dejavniki, ki so povezani z izobraževanjem, in drugi dejavniki.** Zaposlenost in brezposelnost diplomantov terciarnega izobraževanja sta odvisna od kakovosti študija in razmer na trgu dela. K zaposljivosti diplomantov lahko pomembno prispevajo raba projekcij potreb države po znanju in veščinah diplomantov ter podatkov o zaposlenosti diplomantov in njihovih kariernih poteh, vključenost podjetij v oblikovanje študijskih programov in v njihove evalvacije, sistematično načrtovanje študijske prakse, večja fleksibilnost študijskih programov (Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy, 2012, str. 8), karierno svetovanje, stiki med izobraževalnimi ustanovami in relevantnimi subjekti, prilagajanje študijskih programov potrebam trga dela, izvajanje programov podjetniškega izobraževanja ipd (Council conclusions on the employability of graduates from education and training, 2012).

**Ukrepi za izboljšanje prehoda mladih iz študija na trg dela prispevajo k zmanjšanju neskladij v izobrazbi.** Pomembna prioriteta bolonjskega procesa je spodbujanje zaposljivosti pri vpisanih na visokošolski študij. Zaposljivost je možno spodbujati z dvema vrstama ukrepov. Prva vrsta ukrepov se osredotoča na povpraševanje po znanju in spretnostih oziroma na potrebe trga dela, ki se jim visoko šolstvo prilagaja. Druga vrsta ukrepov se nanaša na ponudbo znanj in spretnosti oziroma na zaposljivost diplomantov ter vključuje relevantna znanja in spretnosti, ki jih študentom nudijo visokošolski zavodi. Na ravni EU države in visokošolski zavodi spodbujajo prehod iz študija v zaposlitev z različnimi vrstami ukrepov (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 230). V nadaljevanju prikazujemo različne ukrepe za spodbujanje zaposljivosti študentov v Sloveniji in v mednarodni primerjavi, pri čemer se ukrepi nanašajo na vse visokošolske zavode, ne glede na to ali izvajajo strokovne ali univerzitetne študijske programe<sup>33</sup>.

**Informacije o delovanju trga dela omogočajo visokošolskim zavodom lažje odzivanje na potrebe trga dela.** Na ravni EU poskušajo države zmanjšati neskladja v znanju in spretnostih z večjo odzivnostjo izobraževalnih sistemov na potrebe trga dela (Martin, 2018, str. 17). Najpogostejša načina pridobivanja informacij sta napovedi trga dela in potreb poslovnega sektorja po znanju in spretnostih ter sodelovanje predstavnikov delodajalcev v upravljanju visokošolskih zavodov. Izobraževalna politika lahko podatke o napovedih trga dela uporablja pri načrtovanju in oblikovanju študijskih programov, določanju števila vpisnih mest, ki jih financira država, financiranju visokošolske dejavnosti in kariernem svetovanju ter vodenju. Pogost način razvijanja znanj in spretnosti diplomantov, ki jih rabi trg dela, je vključevanje študijske prakse v študijske programe (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 230).

**Pri nas se ukrepi za izboljšanje zaposljivosti študentov terciarnega izobraževanja v zadnjih letih krepijo.** Ti ukrepi so pridobivanje praktičnih izkušenj v podjetjih,<sup>34</sup> prehod s programske na institucionalno akreditacijo visokošolskih zavodov,<sup>35</sup> sistem spremljanja zaposljivosti diplomantov (v izgradnji),<sup>36</sup> upoštevanje zaposljivosti diplomantov pri financiranju visokošolskih zavodov (v načrtu). Kljub krepitvi ukrepov za izboljšanje zaposljivosti pri vpisanih v terciarno izobraževanje mednarodne primerjave opozarjajo, da bi bilo lahko ukrepov še več.

<sup>33</sup> Publikacija The European Higher Education Area in 2018 (2018) ne razlikuje med visokošolskimi strokovnimi in univerzitetnimi programi.

<sup>34</sup> Program omogoča povezovanje visokošolskih zavodov s trgom dela in tako daje možnost študentom za pridobitev praktičnih izkušenj. V okviru sofinanciranih projektov študenti preučujejo kreativne in inovativne rešitve za izzive gospodarskega in družbenega okolja (Po kreativni poti do praktičnega znanja in Program Po kreativni poti do znanja).

<sup>35</sup> Zakon o spremembi Zakona o visokem šolstvu (ZViS-L) iz leta 2017 je uvedel institucionalno akreditacijo visokošolskih zavodov.

<sup>36</sup> Z evropskimi sredstvi do vzpostavitve sistema spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov, 2017.

**Tabela 1: Ukrepi za izboljšanje prehoda mladih iz študija na trg dela, EU, šolsko leto 2017/2018**

	Napovedi potreb po znanju in spretnostih		Praktično usposabljanje		Prehod iz študija v zaposlitev		Spremljanje kariernega razvoja diplomantov	
	Redne	Občasne	Redno, predpisi za vse visok. zavode	Predpisi in spodbude za nekatere visok. zavode	Redno, predpisi za vse visok. zavode	Predpisi in spodbude za nekatere visokošol. zavode	Redno, predpisi za vse visok. zavode	Predpisi in spodbude za nekatere visokošol. zavode
Avstrija	X		X			X	X	
Belgija	X			X			X	X
Bolgarija	X		X		X			X
Ciper	X	X	X		X			X
Češka		X		X		X	X	
Danska	X			X			X	
Estonija	X			X		X	X	
Finska	X		X			X	X	X
Francija	X			X	X			
Grčija	X	X	X		X			
Hrvaška		X		X		X		X
Irska	X			X				
Italija	X		X			X		
Latvija	X	X		X		X		X
Litva		X	X		X		X	X
Luksemburg	X			X		X		X
Madžarska		X		X			X	
Malta	X			X				X
Nemčija		X		X		X	X	
Nizozemska	X						X	
Poljska		X		X	X		X	
Portugalska		X		X	X			
Romunija	X		X			X	X	
Slovaška	X			X		X	X	
<b>Slovenija</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>
Španija	X		X				X	X
Švedska	X		X			X	X	
Zdr. kraljestvo				X	X	X	X	X

Vir: The European Higher Education Area in 2018, 2018.

**Pri nas visokošolski zavodi izvajajo različne dejavnosti, ki prispevajo k večji zaposljivosti diplomantov, vendar jih ponavadi ne izvajajo vsi visokošolski zavodi.** Po podatkih za šolsko leto 2016/2017 (Tabela 1) se pri nas izvajajo napovedi potreb trga dela in znanj ter spretnosti, vendar le občasne napovedi, za razliko od več drugih držav, ki izvajajo redne napovedi. Večina držav EU te podatke uporablja pri planiranju visokošolske dejavnosti, več držav EU pri akreditaciji novih študijskih programov ali prilagajanju obstoječim potrebam trga dela, nekatere pri določanju prioritet financiranja (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 231).

**Sodelovanje delodajalcev pri oblikovanju visokošolskih programov je pogost ukrep za povečanje zaposljivosti diplomantov**<sup>37</sup>. Vključevanje podjetij v oblikovanje in evalvacije študijskih programov je bolj decentraliziran način uporabe informacij o potrebah poslovnega sektorja po znanju in spretnostih kot napovedi potreb trga dela in znanj ter spretnosti. Pri nas, podobno kot v večini držav EU, delodajalci sodelujejo pri oblikovanju nekaterih visokošolskih programov, za razliko od več držav EU, kjer je sodelovanje delodajalcev obvezno pri oblikovanju vseh visokošolskih programov. Pri nas je bolj razširjeno sodelovanje delodajalcev pri upravljanju visokošolskih zavodov, delodajalci sodelujejo pri upravljanju vseh visokošolskih zavodov. Sodelovanje ni obvezno, v nekaterih državah EU pa je (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 232-233).

**Izsledki raziskav kažejo, da se delodajalci in študenti strinjajo, da študijska praksa lajša prehod diplomantov v delovno okolje.** Izsledki projekta MISLEM<sup>38</sup> so pokazali, da diplomanti in delodajalci menijo, da študijska praksa povečuje zaposljivost (Andrews in Higson, 2007, str. 45). Izsledki študije Futuretrack, v katero so bili zajeti študenti, ki so se vpisali na univerzo v Združenem kraljestvu v študijskem letu 2005/2006, so pokazali, da s študijem povezane delovne izkušnje in plačano delo v času študija pozitivno vplivajo na prehod diplomantov v plačano zaposlitev (Learning from Futuretrack: The Impact of Work Experiences on Higher Education Student Outcomes, 2013). Po izsledkih raziskave DEHEMS<sup>39</sup> diplomanti študijsko prakso ocenjujejo kot zelo koristno za razvoj strokovnih in mehkih veščin (Melink in drugi, 2012, str. 151). Tudi delodajalci v Sloveniji so mnenja, da bi tesnejše povezovanje študija s svetom dela prispevalo k zaposljivosti bodočih diplomantov<sup>40, 41</sup>.

**Pomemben način spodbujanja zaposljivosti diplomantov je praktično usposabljanje.** Znanja in spretnosti, ki jih diplomanti pridobijo med študijem, so pomemben dejavnik kazalnik zaposljivosti (str. 230). Študenti v okviru praktičnega usposabljanja pridobijo znanja in spretnosti, ki jih potrebuje poslovni sektor<sup>42</sup>. Pri nas država namenja spodbude za praktično usposabljanje, vendar le nekaterim visokošolskim zavodom, večina drugih držav EU spodbuja vključevanje prakse v študijske programe z zakoni in ukrepi, ki so namenjeni vsem visokošolskim zavodom ali le nekaterim. Pri nas visokošolski zavodi prejmejo spodbudo za prehod študentov iz študija na trg dela, v večini držav EU so visokošolski zavodi dolžni spodbujati prehod študentov iz študija na trg dela ali so k temu spodbujeni (The European Higher Education Area in 2018, 2018).

**Spremljanje zaposljivosti študentov in kariernih poti diplomantov je v pomoč pri vodenju izobraževalne politike.** Spremljanje zaposljivosti se ponavadi izvaja s pomočjo anket, v katerih študenti in diplomanti ocenijo študijski program in odgovorijo na vprašanja o prehodu iz študija na trg dela. Spremljanje kariernega razvoja nudi tudi informacije o kakovosti zaposlitve, trajanja iskanja zaposlitve, ujemanju med znanjem in spretnostmi diplomantov in zahtevami delovnega mesta ipd. Pri nas se izvajajo občasne študije diplomantov, približno polovica držav EU jih izvaja redno (The European Higher Education Area in 2018, 2018, str. 237). Na mednarodni ravni je bil položaj diplomantov na trgu dela podrobno prikazan v okviru študij REFLEX<sup>43</sup> in HEGESCO (Visoko šolstvo kot generator strateških kompetenc). V slednji je sodelovala tudi Slovenija<sup>44</sup> (Allen in drugi, 2009). Slovenija se po večini kazalnikov, povezanih s študijskimi programi, uvršča slabše od povprečja držav, ki so bile vključene v raziskavi HEGESCO in REFLEX (Pavlin, 2009)<sup>45</sup>.

<sup>37</sup> Publikacija The European Higher Education Area in 2018 (2018) ne razlikuje med univerzami in visokimi strokovni šolami.

<sup>38</sup> V projektu MISLEM sodelovali so predstavniki visokošolskih ustanov in ustanov s področja poklicnega izobraževanja iz Avstrije, Romunije, Slovenije in Združenega kraljestva.

<sup>39</sup> Development of Higher Education Management Systems.

<sup>40</sup> Po izsledkih Eurobarometrove raziskave Employers' perception of graduate employability (2010).

<sup>41</sup> Podrobneje glej Čelebič, 2014.

<sup>42</sup> Mišljen je celoten podjetniški sektor.

<sup>43</sup> REFLEX študija (The Flexible Professional in the Knowledge Society New Demands on Higher Education in Europe) se je osredotočila na povpraševanje po diplomantih visokega šolstva in proučevanju v kolikšni meri visoko šolstvo nudi študentom kompetence, s katerimi zadovoljujejo potrebe delodajalcev (HEGESCO, Background methodology).

<sup>44</sup> Glavne dejavnosti v projektu so bile anketna raziskava med visokošolskimi diplomanti pet let po koncu študija, intervjuji z visokošolskimi zavodi, intervjuji z delodajalci in diseminacijske dejavnosti. V Sloveniji je raziskava potekala konec prve polovice leta 2008, v raziskavo je bila zajeta kohorta diplomantov visokošolskega dodiplomskega študija ali magistrskega študija v letu 2008, ki so se v študij vpisali v letu 2002/2003. V anketi je bilo zajetih 6.000 diplomantov, na raziskavo se je odzvala približno polovica diplomantov.

<sup>45</sup> Podrobneje o študijah Reflex in Hegesco glej v delovnem zvezku Čelebič (2014) z naslovom Terциarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost.

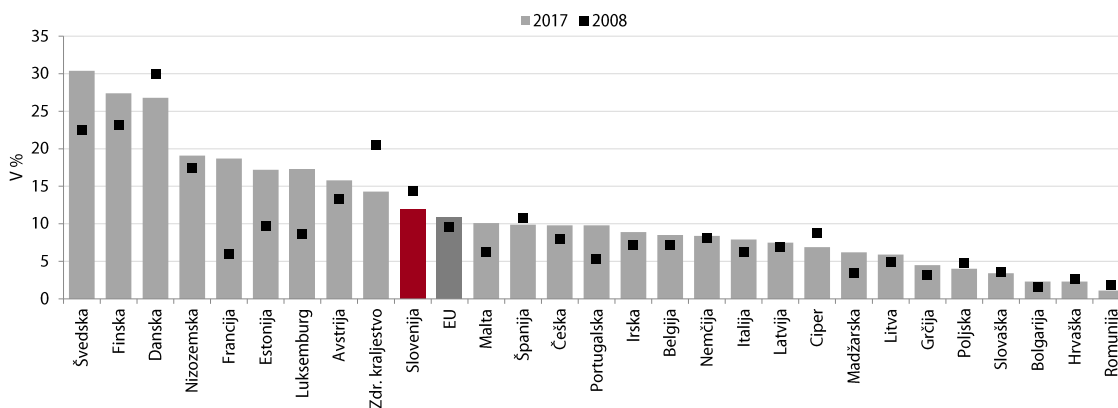
## 5 VKLJUČENOST ODRASLIH V VSEŽIVLJENJSKO UČENJE IN ZAPOSLENIH V NADALJEVALNO POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

**Nizke spretnosti odraslih, demografske spremembe, globalni trendi in neskladja v znanju in spretnostih ipd vplivajo na potrebe po vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje.** Spretnosti odraslih, še zlasti nizko izobraženih, so pri nas nizke (poglavje 2.2). Staranje prebivalstva bo povečalo potrebe po vseživljenjskem učenju. Eurostatove demografske projekcije<sup>46</sup> kažejo, da se bo do leta 2080 delež starih, 25-64 let precej povečal (na dobro četrtino). Digitalizacija bo zahtevala prilagajanje posameznikov in poslovnega sektorja. Inovacijski cikli postajajo vedno hitrejši (People, machines, robots and skills, 2017). Tehnološke spremembe, digitalizacija in robotizacija bodo vplivale na vrednostne verige, delovna mesta, izginjanje nekaterih delovnih mest ter nastajanje novih in na vsebino dela (People, machines, robots and skills, 2017). Zaradi četrte industrijske revolucije bo veliko delovnih mest izginilo, kar bo vodilo do tehnološke brezposelnosti (Martin, 2018). Neskladja v znanju in spretnostih imajo negativne ekonomske in družbene posledice (Insights into skill shortages and skill mismatch, 2018, str. 12-13). Vsi ti dejavniki vplivajo na potrebe po vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje.

### 5.1 Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje

**Vključenost odraslih (25-64 let) v vseživljenjsko učenje<sup>47</sup> se je od začetka krize znižala.** Leta 2017 se je po večletnem predhodnem zmanjševanju povečala in je znašala 14,1 % ter je bila višja od povprečja EU, ki je znašalo 11,8 %, vendar je bila oddaljena od cilja Strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«) do leta 2020, ki je 15 % in cilja SRS 2030, ki je 19 % ter nižja kot ob začetku krize (Slika 14). Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje je prenizka z vidika izboljšanja spretnosti, uspešnejšega vključevanja odraslih v družbo in soočanja z globalnimi trendi.

**Slika 14: Vključenost odraslih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, EU, 2017, v %**



Vir: Eurostat.

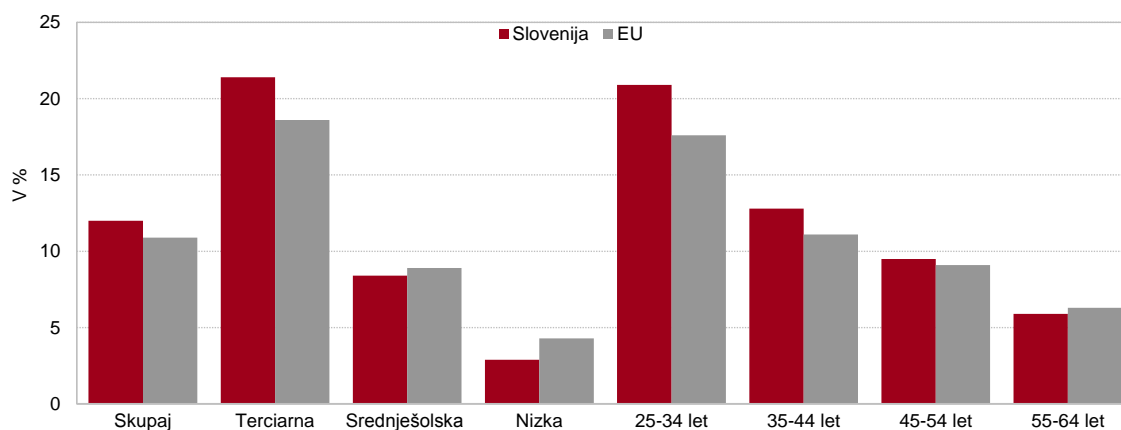
**Glede na socio-ekonomske značilnosti izstopata nizka vključenost starejših in nizko izobraženih v vseživljenjsko učenje.** V vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje so velike razlike glede na doseženo izobrazbo in starost (Slika 15). Problem je zlasti nizka vključenost nizko izobraženih in starejših, ki imajo slabe besedilne, matematične in digitalne spretnosti,<sup>48</sup> v vseživljenjsko učenje. Nizka vključenost nekaterih skupin odraslih v vseživljenjsko učenje zmanjšuje možnosti odraslih za uspešno vključevanje in delovanje v družbi.

<sup>46</sup> Projekcija prebivalstva, ESSPOP2015.

<sup>47</sup> Kazalnik, ki je bil sprejet na ravni EU, vključuje formalno in neformalno izobraževanje. Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“) iz leta 2009 določajo, naj bi bilo do leta 2020 vsaj 15 % odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje.

<sup>48</sup> Po podatkih raziskave PIAAC imajo nizko izobraženi slabše spretnosti kot srednješolsko in terciarno izobraženi, starejši (55-65 let) pa slabše kot mlajši.

**Slika 15: Vključenost odraslih (25-64 let), v vseživljenjsko učenje, Slovenija in EU, 2017, v %**

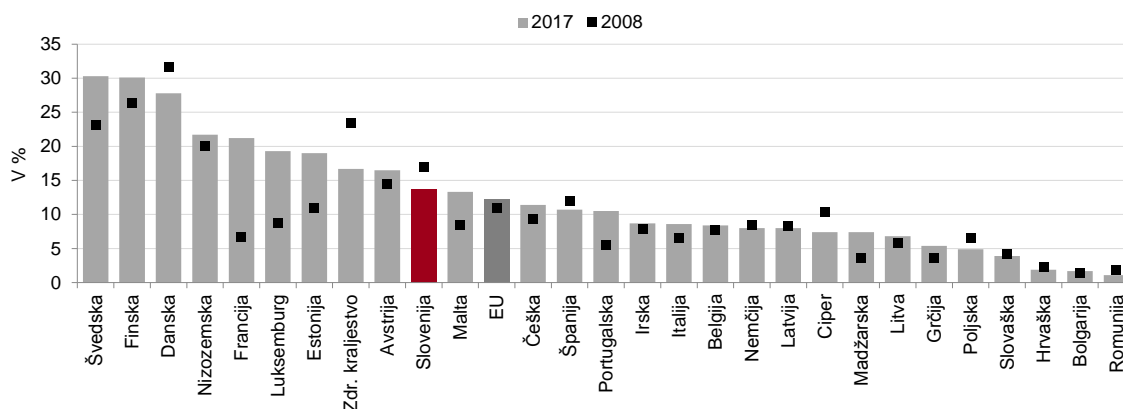


Vir: Eurostat.

**Vključenost zaposlenih v vseživljenjsko učenje lahko prispeva k zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih in večji produktivnosti posameznika ter podjetja.** Podjetja lahko zmanjšajo neskladja v znanju in spretnostih na več načinov: (i) z izobraževanjem in usposabljanjem, (ii) z izkoriščanjem rezerv med obstoječimi zaposlenimi, (iii) z zaposlovanjem novih kadrov (Skill shortage and surplus occupations in Europe, 2016, str. 2). Izobraževanje odraslih je pomemben ukrep za zadovoljevanje potreb po novih znanjih in spretnostih zaradi tehnoloških sprememb. Zaradi spreminjajočih se potreb trga dela se od posameznikov, ki vstopajo na trg dela in od zaposlenih pričakuje, da se bodo pripravljene učiti. Neskladja v znanju in spretnostih vplivajo na investicije podjetij in posameznikov v izobraževanje (McGowan in Andrews, 2017).

**Vključenost delovno aktivnih prebivalcev (25-64 let) v vseživljenjsko učenje se v zadnjih letih ne spreminja bistveno.** Leta 2017 je znašala 13,7 % in je bila višja od povprečja EU (12,2 %). Čeprav je gospodarske krize konec, se vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje še ni začela povečevati in je od leta 2014 približno enaka (okoli 13 %) ter precej nižja kot pred krizo (Slika 16).

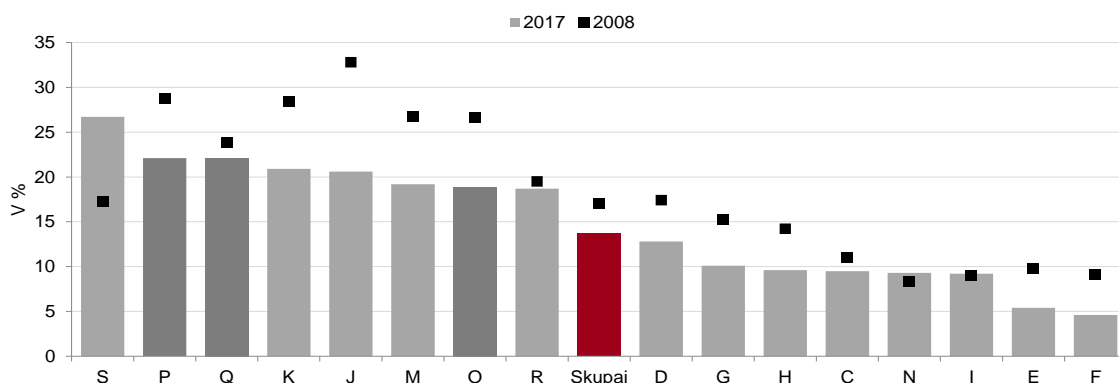
**Slika 16: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, EU, 2008 in 2017, v %**



Vir: Eurostat.

**Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje se je v obdobju 2008–2017 v večini dejavnosti zmanjšala.** Glede na dejavnost je bila leta 2017 najvišja v drugih dejavnostih in izobraževanju ter najnižja v gradbeništvu (Slika 17). V povprečju je višja v tistih dejavnostih, kjer je višji delež terciarno izobraženih. V javnem sektorju je višja kot v zasebnem sektorju. Vključenost v vseživljenjsko učenje se je v obdobju 2008–2017 zmanjšala v večini dejavnosti (najbolj v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih), kar zmanjšuje možnosti za prilagajanje zaposlenih globalnim trendom in podjetij za dvig konkurenčnosti.

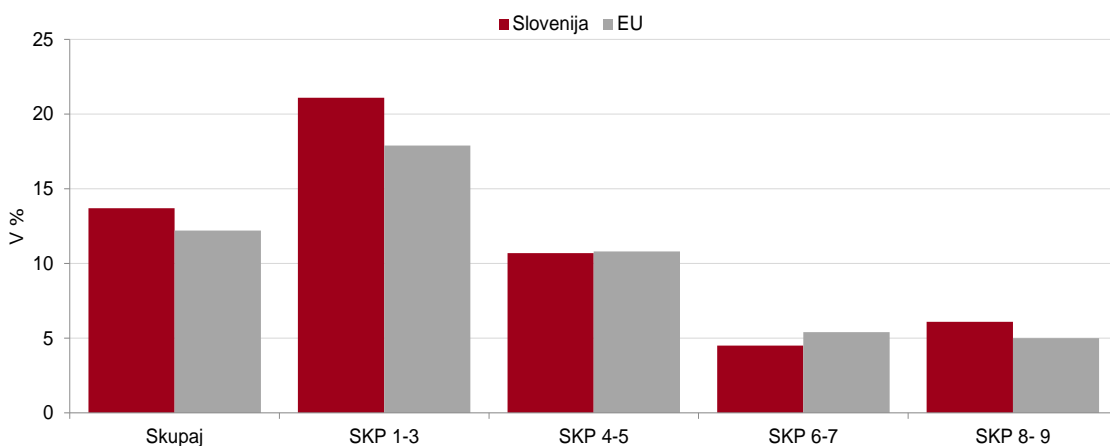
**Slika 17: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev v vseživljenjsko učenje, 25-64 let, po dejavnostih, Slovenija, 2008 in 2017, v %**



Vir: Eurostat.

Opomba: Dejavnosti so: A - Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, B - Rudarstvo, C - Predelovalne dejavnosti, D - Oskrba z električno energijo, plinom in paro, E - Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja, F - Gradbeništvo, G - Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, H - Promet in skladiščenje, I - Gostinstvo, J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti, K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti, L - Poslovanje z nepremičninami, M - Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N - Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O - Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti, P - Izobraževanje, Q - Zdravstvo in socialno varstvo, R - Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S - Druge dejavnosti, T - Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo in U - Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles. Dejavnosti javnega sektorja so dejavnosti O, P in Q, druge dejavnosti so dejavnosti zasebnega sektorja.

**Slika 18: Vključenost delovno aktivnih prebivalcev, starih 25-64 let, v vseživljenjsko učenje, po poklicnih skupinah, Slovenija in EU, 2017, v %**



Vir: Eurostat.

Opomba: Po Mednarodni standardni klasifikaciji poklicev so poklicne skupine: zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji (SKP 1), strokovnjaki (SKP 2), tehniki in drugi strokovni sodelavci (SKP 3), uradniki (SKP 4) in poklici a storitve, prodajalci (SKP 5), kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci (SKP 6) in poklici za neindustrijski način dela (SKP 7) in upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci (SKP 8) ter poklici za preprosta dela (SKP 9). Uradniki/uradnice (SKP 4) zapisujejo, organizirajo, shranjujejo, izračunavajo in dostopajo do podatkov ter opravljajo uradniška dela v zvezi z denarnimi posli, z urejanjem potovanj, s posredovanjem informacij in s sestanki. Za opravljanje večine del oz. poklicev te glavne skupine poklicev je potrebno znanje na drugi ravni znanja.

**Vključenost delovno aktivnih je nizka v poklicnih skupinah, kjer je visok delež nizko izobraženih.** Glede na poklic je najvišja v poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji (SKP 1), strokovnjaki (SKP 2), tehniki in drugi strokovni sodelavci (SKP 3), kjer je najvišji delež terciarno izobraženih. Po drugi strani izstopa nizka vključenost delovno aktivnih v poklicnih skupinah ISCO 8-949 in ISCO 6-750 (Slika 18), kjer je najvišji delež nizko izobraženih, ki se v povprečju redkeje vključujejo v izobraževanje. Nizka vključenost je neugodna z vidika prilagajanja spremembam na delovnih mestih in potreb po zviševanju izobrazbene ravni zaradi neskladja v ravni izobrazbe (zaposlenost nizko izobraženih na delovnih mestih, za katere se zahteva srednješolska izobrazba). Neugodno je tudi zmanjšanje vključenosti v vseživljenjsko učenje v vseh poklicnih skupinah v obdobju 2008–2017.<sup>51</sup>

## 5.2 Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih

**Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje lahko pomembno prispeva k zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih zaposlenih ter večji produktivnosti.** Posamezniki, ki imajo prenizko izobrazbo ali premalo znanja ter spretnosti, imajo možnost, da z vključenostjo v izobraževanje izboljšajo svoje znanje in spretnosti (The skill matching challenge, 2010). Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je pomembno za zaposljivost posameznika in konkurenčnost podjetij ter gospodarstva (Job related adult learning and continuing vocational training in Europe, str. 25). Po napovedih Cedefopa naj bi v prihodnje delovna mesta zahtevala digitalna, tehnična, mehka znanja in spretnosti ter znanja in spretnosti sporazumevanja (People, machines, robots and skills, 2017). Pomemben ukrep, s katerim s katerim podjetje lahko zmanjšajo neskladja v znanju in spretnostih pri zaposlenih, je nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, ki prispeva tudi k uresničevanju ciljev «Izobraževanje in usposabljanje do leta 2020». V nadaljevanju prikazujemo podatke o različnih vidikih nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji in v primerjavi z EU, za leti 2010 in 2015, po anketi z istim imenom (Okvir 3).

### Okvir 3: Značilnosti statističnega raziskovanja o nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju

Anketa Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje se izvaja na vsakih pet let in je del statistike EU o vseživljenjskem učenju (Continuing Vocational Training Survey). Zadnji podatki so na voljo za leto 2015. Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zajema ukrepe in aktivnosti, katerih glavni cilj je pridobitev novih znanj in spretnosti ali razvoj ter nadgradnja že obstoječih, in ki jih svojim zaposlenim vsaj delno financira podjetje. Financira ga podjetje, delno ali v celoti, za osebe, ki delajo v podjetju. Osebe, ki delajo, so vse osebe, ki delajo pri opazovani enoti (plačane in neplačane), in tudi vse tiste osebe, ki delajo zunaj enote, ki ji pripadajo in ki jih plačuje (npr. prodajni 3/7 zastopniki). Naključno učenje in začetno poklicno izobraževanje (vajeništvo in praktično usposabljanje z delom) se ne upoštevata. Zanj je značilno, da izobraževalna dejavnost v podjetju mora biti rezultat odločitve. Izobraževalne dejavnosti so načrtovane vnaprej in morajo biti organizirane in podprte s posebnimi cilji učenja, z namenom, da se pridobi ali dvigne raven znanja zaposlenih, zaradi delovnih potreb, zaradi boljše obveščeniosti, zaradi uvajanja novih izdelkov in tehnologij, zaradi kakovostnejšega opravljanja dela (poklica) ipd. Obstajati morajo dejanske dejavnosti, programi ali prireditve, ki so ločeni od rednega dela in ki se lahko opredelijo kot izobraževalne dejavnosti. Programi nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja so: (i) ciljno usmerjeni, potekajo v skupinah, imajo oblikovane izobraževalne cilje in predviden potek izvedbe, (ii) praviloma potekajo zunaj običajnega delovnega prostora, v prostorih, ki so temu posebej namenjeni, npr. v učilnicah, učnih centrih, (iii) časovno, prostorsko in vsebinsko dobro organizirani. Statistično raziskovanje je pri nas potekalo na vzorcu 2.361 podjetij, izbranih iz vzorčnega okvira 8.966 podjetij. Med njimi je bilo 314 takih, ki zaposlujejo 250 ali več oseb in sodijo v kategorijo velikih podjetij. Enota, ki jo opisujejo objavljeni podatki je podjetje z 10 in več zaposlenimi, katerega osnovna gospodarska dejavnost spada po Standardni klasifikaciji dejavnosti

<sup>49</sup> Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci ter poklici za preprosta dela.

<sup>50</sup> Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci in poklici za neindustrijski način dela.

<sup>51</sup> ISCO 8-9 (upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci ter poklici za preprosta dela) in ISCO 6-7 (kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci in poklici za neindustrijski način dela).



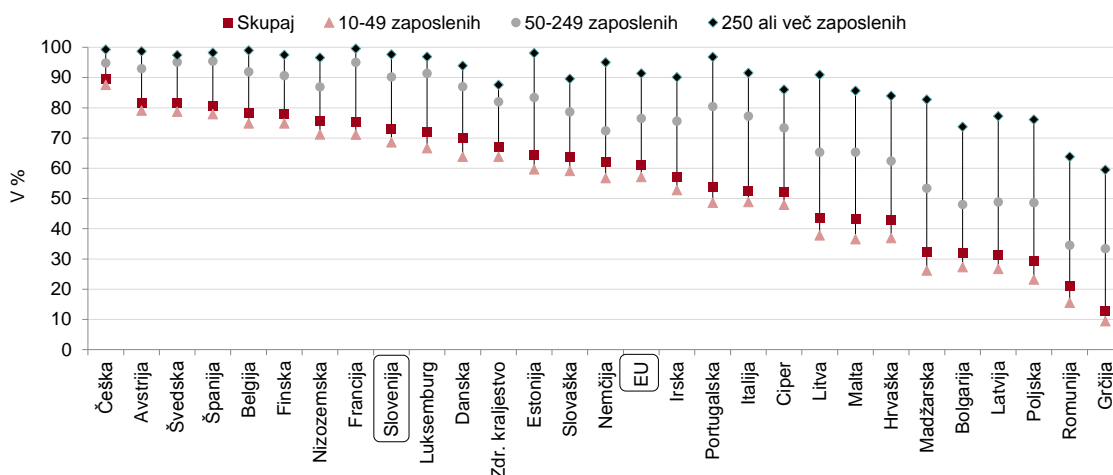
(SKD 2008) v področja dejavnosti B, C10–C12, C13–C15, C17–C18, C19–C23, C24–C25, C26–C28, C33, C29–C30, C16+C31–32, D–E, F, G (45), G (46), G (47), I, H, J, K (64,65), K (66), L+M+N+R+S. 2/7. V Sloveniji so zajete še dejavnosti Q (Zdravstvo in socialno varstvo), P (Izobraževanje) in O (Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti) (Metodološko pojasnilo Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih, 2017).

### 5.2.1 Zagotavljanje programov nadaljevalnega poklicnega usposabljanja

**Delež izobraževalnih podjetij je visok.** Izobraževalna podjetja so podjetja, ki za zaposlene izvajajo oziroma jim omogočajo vključitev v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje. Njihov delež se je med letoma 2010 in 2015 povečal ter je leta 2015 znašal 72,9 % in je bil večji od povprečja EU, kjer je znašal 61,2 %. Podjetja, ki izvajajo nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, večinoma izvajajo tudi druge oblike izobraževanja in usposabljanja, ki so običajno povezane z aktivnim delom in aktivnim delovnim mestom, lahko pa tudi vključujejo obiske (pouk) na konferencah, sejmih itd. za namene učenja. Delež izobraževalnih podjetij, ki so izvajala nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje ter druge oblike izobraževanja in usposabljanja, je leta 2015 znašal 84,1 % in je bil večji od povprečja EU, kjer je znašal 72,6 %.

**Delež izobraževalnih podjetij je najmanjši med majhnimi podjetji.** Delež izobraževalnih podjetij, ki so izvajala nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, se razlikuje glede na velikost podjetja. Najnižji je v podjetjih z 10-49 zaposlenimi, kjer je leta 2015 znašal 68,6 % (50-249 zaposlenimi: 90,2 %; 250 ali več zaposlenimi: 97,6 %). Razlika med majhnimi in velikimi podjetji je bila leta 2015 manjša kot v povprečju EU (Slika19). Razlog za nižji delež izobraževalnih podjetij med majhnimi podjetji je po naši oceni tudi težje organiziranje izobraževalne funkcije, saj imajo majhna podjetja na voljo manj kadrovskih virov.

Slika 19: Delež izobraževalnih podjetij, EU, 2015, v %



Vir: Eurostat.

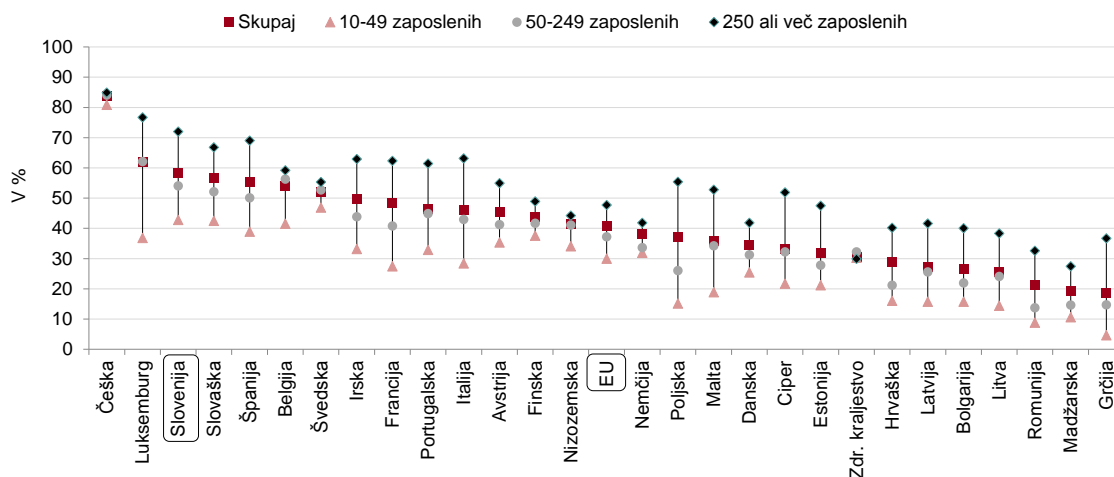
**Razlike v izvajanju izobraževanja so tudi med dejavnostmi.** Delež izobraževalnih podjetij, ki so izvajala nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, je bil leta 2015 najvišji v dejavnostih J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti in K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti (82,1 %). Med letoma 2010 in 2015 se je povečal v vseh dejavnostih in je bil leta 2015 v vseh dejavnostih, razen v gradbeništvu, višji od povprečja EU.

### 5.2.2 Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje

**Delež zaposlenih, ki so vključeni v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, je visok.** Leta 2015 je znašal 58,3 % in je bil večji kot v povprečju EU (40,8 %) ter višji kot leta 2010. Povečanje deleža je po naši oceni povezano s koncem gospodarske krize in večjimi možnostmi podjetij za financiranje izobraževanja zaposlenih ter z večanjem deleža terciarno izobraženih v skupnem številu delovno aktivnih

prebivalcev, ki se v povprečju pogosteje vključujejo v izobraževanje. V vključenosti zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje so, podobno kot v deležu izobraževalnih podjetij, razlike glede na velikost podjetja. Vključenost je najmanjša v majhnih podjetjih, kjer je leta 2015 znašala 42,8 %. V srednje velikih podjetjih je znašala 54,0 %, najvišja pa je bila v velikih podjetjih, kjer je znašala 72,0 % (Slika 20). V vseh podjetjih je bila višja od povprečja EU, najbolj je to povprečje presegala v velikih podjetjih.

**Slika 20: Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, EU, 2015, v %**



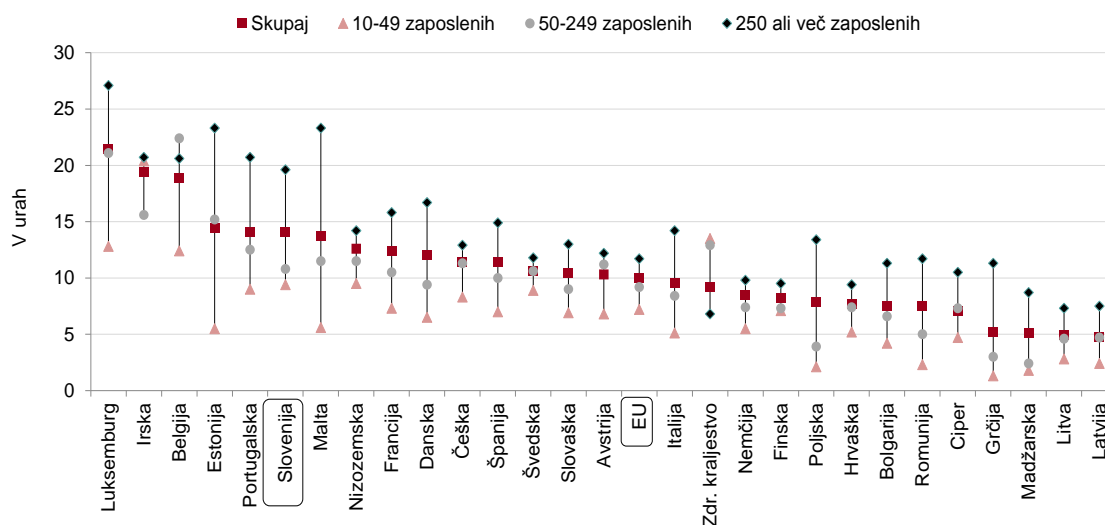
Vir: Eurostat.

**Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je v vseh dejavnostih, razen v gradbeništvu, višja od povprečja EU.** V povprečju je višja v tistih dejavnostih, v katerih je višji delež terciarno izobraženih. Leta 2015 je bila najvišja v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, kjer je znašala 76,4 % (EU: 56,4 %). Visoka vključenost je po naši oceni povezan z naravo dejavnosti, za katero je značilen hiter razvoj in visokim deležem terciarno izobraženih, pri katerih je vključenost v izobraževanje v povprečju višja. Vključenost v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je najnižja v gradbeništvu, kjer je zaposlen visok delež nizko izobraženih, ki se v povprečju redkeje vključujejo v izobraževanje. Edino v tej dejavnosti je nižji od povprečja EU. Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje se je letoma 2010 in 2015 povečala v vseh dejavnostih, najbolj v predelovalnih dejavnostih.

**Podjetja v Sloveniji namenjajo za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje več časa kot v povprečju EU.** Čas, ki ga podjetja namenijo za izobraževanje, kaže na naložbe v izobraževanje. Leta 2015 je povprečno število ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na 1.000 delovnih ur<sup>52</sup> znašalo 8,4 ur in je bilo manjše kot leta 2010, a večje kot v povprečju EU (6,2 ur). Največje je bilo v velikih podjetjih, najmanjše v majhnih podjetjih, kjer je tudi vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje najmanjša. Tudi povprečno število ur nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega je bilo leta 2015 večje kot v povprečju EU (Slovenija: 14,1 ur; EU: 10,0 ur) (Slika 21), vendar se je med letoma 2010 in 2015 pri nas zmanjšalo, v povprečju EU pa povečalo.

<sup>52</sup> Število ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na 1.000 delovnih ur. Kazalnik omogoča primerjavo skupnega obsega izobraževanja in delovnih ur v izbranem letu. Na vrednost kazalnika ne vpliva gibanje števila zaposlenih med letom in delež zaposlenih za nepolni delovni čas (Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe, 2015, str. 72).

**Slika 21: Povprečno število ur nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega, po velikosti podjetja, EU, 2015, v urah**



Vir: Eurostat.

**Razlike v povprečnem številu ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega, med dejavnostmi so večje kot v povprečju EU.**

Povprečno število ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na 1.000 delovnih ur se je med letoma 2010 in 2015 zmanjšalo v vseh dejavnostih, razen v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, kjer se je povečalo in je bilo leta 2015 z 15,2 urami največje med vsemi dejavnostmi, podobno kot v povprečju EU. V vseh dejavnostih, razen v dejavnosti gradbeništvu in dejavnostih poslovanje z nepremičninami, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, druge raznovrstne poslovne dejavnosti, kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, druge dejavnosti, je bilo večje od povprečja EU, najbolj je to povprečje presegalo v predelovalnih dejavnostih. Tudi povprečno število ur, namenjenih za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega se je med letoma 2010 in 2015 zmanjšalo v vseh dejavnostih, razen v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, kjer se je povečalo ter je bilo največje med vsemi dejavnostmi in večje kot v povprečju EU (Slovenija: 26,4 ur; EU: 20,6 ur). Najmanjše in manjše kot v povprečju EU je bilo v gradbeništvu (Slovenija: 4,5 ur; EU: 11,8 ur).

**5.2.3 Razlogi za neizvajanje izobraževanja ali usposabljanja in planiranje izobraževanja**

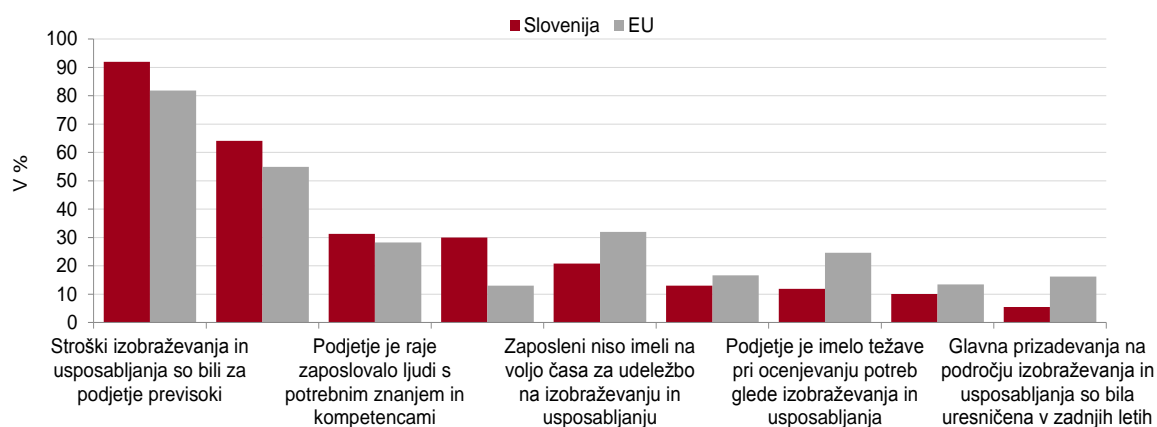
Nekatera podjetja ne izvajajo nadaljevalnega poklicnega izobraževanja ali usposabljanja, razlogi za to pa so različni. Poznavanje teh razlogov je pomembno za izobraževalno politiko, da lahko sprejme ustrezne ukrepe za spodbujanje večje vključenosti zaposlenih v izobraževanje in prispeva k uresničevanju cilja EU 2020 povečanja vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje.

**Najpogostejši razlog za neizvajanje izobraževanja in usposabljanja so previsoki stroški.** Leta 2015 je 92,0 % podjetij, ki niso izvajala izobraževanja ali usposabljanja, kot razlog navedlo previsoke stroške izobraževanja in usposabljanja, delež pa je bil višji kot v povprečju EU (81,9 %). Vendar pa je treba opozoriti, da so v ozadju tega odgovora lahko tudi drugi razlogi, na primer nezainteresiranost podjetij za izobraževanje zaposlenih. Slovenija precej odstopa od povprečja EU po višjem deležu podjetij, ki so navedla, da v ponudbi manjka ustreznih izobraževanj in usposabljanj (Slika 22). Razlogi za neizvajanje izobraževanja in usposabljanja se razlikujejo glede na velikost podjetja. Majhna podjetja pogosteje kot srednje velika podjetja<sup>53</sup> navajajo, da manjka ustreznih ponudb tečajev izobraževanja in usposabljanja, da

<sup>53</sup> Podatkov za velika podjetja, ki imajo 250 ali več zaposlenih, za Slovenijo ni na voljo.

zaposleni niso imeli na voljo časa za vključenost na izobraževanju in usposabljanju ter da so bili stroški izobraževanja in usposabljanja previsoki.

**Slika 22: Razlogi za neizvajanje izobraževanja in usposabljanja, Slovenija in EU, 2015, v %**

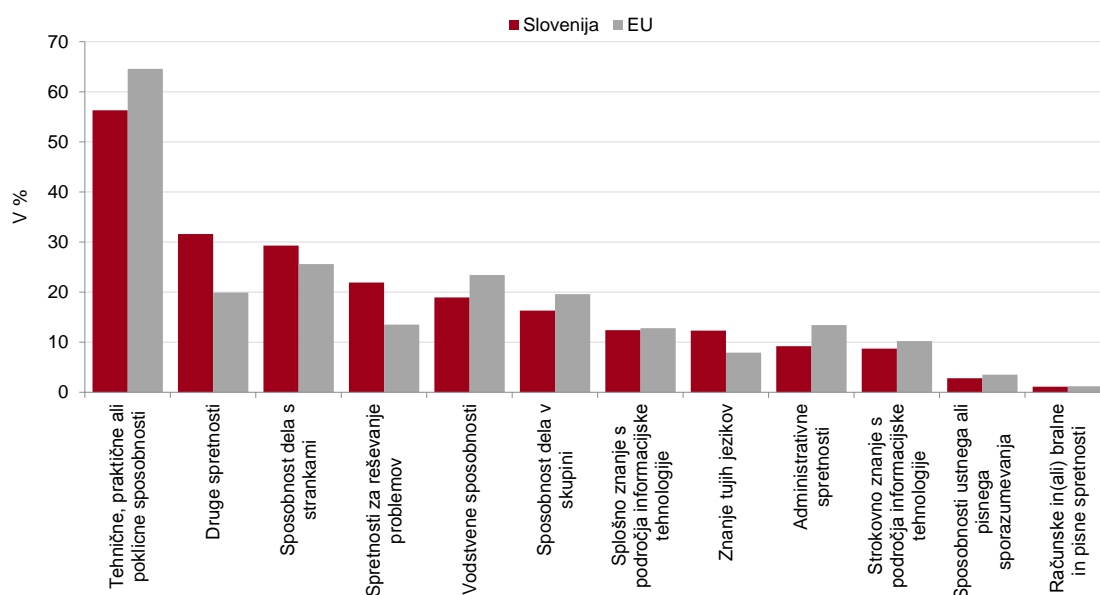


Vir: Eurostat.

#### 5.2.4 Vsebine izobraževanj in bodoče potrebe po znanju

**Potrebe po znanju in spretnostih se bodo v prihodnje povečale.** Podjetja od kandidatov za prosta delovna mesta vse pogosteje zahtevajo več znanja in spretnosti. Zahtevnejša postajajo tudi delovna mesta, za katera je včasih zadostovala nizka raven izobrazbe. V prihodnje bo manj delovnih mest, za katera bo zadoščala nizka usposobljenost. Za veliko večino delovnih mest bodo zaposleni potrebovali digitalne kompetence, za vedno več delovnih mest pa temeljna ali generična znanja in spretnosti, kot na primer komunikacija, reševanje problemov, timsko delo in čustvena inteligenca (Priporočilo z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle, 2016).

**Slika 23: Najpomembnejša znanja/sposobnosti, za razvoj katerih je bilo pri izobraževanju porabljenih največ ur plačanega delovnega časa, Slovenija in EU, 2015, v %**



Vir: Eurostat.

**Podjetja največ časa porabijo za razvoj tehničnih, praktičnih ali poklicnih sposobnosti.** Leta 2015 so podjetja in organizacije v Sloveniji in EU največ ur plačanega delovnega časa namenila za izobraževanja s področja tehničnih, praktičnih ali poklicnih sposobnosti. Slovenija je najbolj odstopala od povprečja EU po večjem deležu izobraževanj s področja razvoja spretnosti za reševanje problemov (Slika 23).

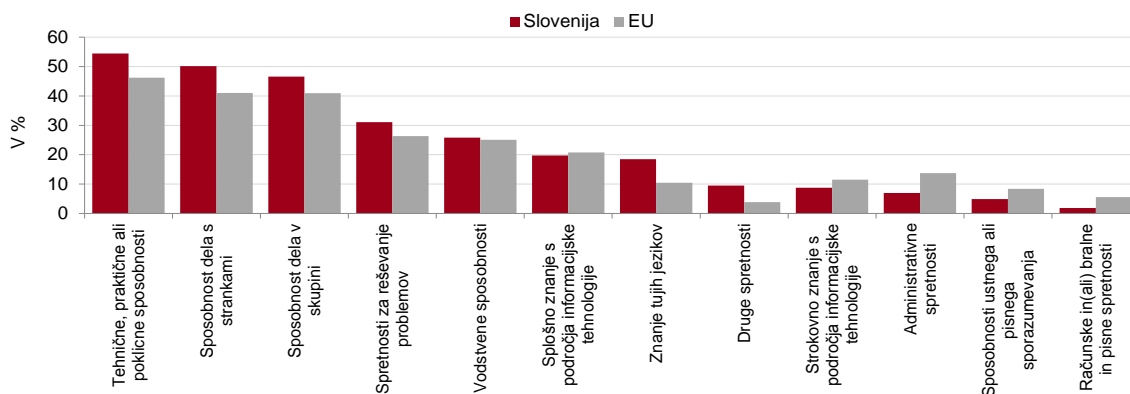
**V vseh podjetjih, ne glede na število zaposlenih, je najpomembnejše izobraževanje s področja tehničnih, praktičnih ali poklicnih sposobnosti.** Med podjetji so razlike v vsebinah izobraževanj. V majhnih podjetjih so pomembne vsebine sposobnost dela s strankami in spretnosti za reševanje problemov. V srednje velikih in velikih podjetjih so pomembne vsebine vodstvene sposobnosti, sposobnosti dela s strankami in znanje tujih jezikov. Srednje velika in velika podjetja so bolj usmerjena na tuje trge, zato je pomen tujih jezikov večji. Pri njih je tudi bolj poudarjena vodstvena funkcija, zato so bolj pomembna izobraževanja s področja vodstvenih sposobnosti. Pri nekaterih izobraževanjih (splošno znanje s področja IKT) so razlike med podjetji majhne. Slovenija od povprečja EU v vseh podjetjih odstopa po večjem pomenu izobraževanj o tujih jezikih, v majhnih in srednje velikih podjetjih pa po večjem pomenu izobraževanj o spretnostih za reševanje problemov.

**Pomen različnih vsebin izobraževanj se razlikuje glede na dejavnost, s katero se ukvarja podjetje.** V vseh dejavnostih<sup>54</sup>, razen v J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti in K - finančne in zavarovalniške dejavnosti, so najpomembnejša izobraževanja s področij tehničnih, praktičnih ali poklicnih sposobnosti. V dejavnostih J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti in K - finančne in zavarovalniške dejavnosti so najpomembnejša izobraževanja s področij sposobnost dela s strankami in strokovno znanje s področja informacijske tehnologije. Slednje je po naši oceni še zlasti pomembno v dejavnosti J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti. Izobraževanje s področja sposobnosti dela s strankami je pomembno tudi v vseh drugih dejavnostih, razen v dejavnosti F – gradbeništvo.

### 5.2.5 Bodoča znanja in spretnosti

**Predvidevanje bodočih potreb podjetja po znanjih prispeva k lažjemu planiranju izobraževanja zaposlenih.** Ocenjevanje bodočih potreb po znanju in sposobnostih, ki na splošno veljajo kot pomembne za razvoj podjetja v naslednjih nekaj letih, podjetjem lajša planiranje izobraževanja, omogoča prilagajanje izobraževanja potrebam zaposlenih in podjetja ter prispeva k zmanjšanju neskladja v znanju in spretnostih. Tako se izboljša uporaba človeškega kapitala in poveča učinkovitost izobraževanja, kar prispeva k večji produktivnosti zaposlenih in podjetja.

**Slika 24: Najpomembnejša znanja/spretnosti, ki na splošno veljajo kot pomembne za razvoj podjetja (organizacije) v naslednjih nekaj letih, Slovenija in EU, 2015, v %**



Vir: Eurostat.

<sup>54</sup> C - Predelovalne dejavnosti, F- Gradbeništvo, G - Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, H - Promet in skladiščenje in I - Gostinstvo L - Poslovanje z nepremičninami, M - Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N - Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, R - Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti in S - Druge dejavnosti.

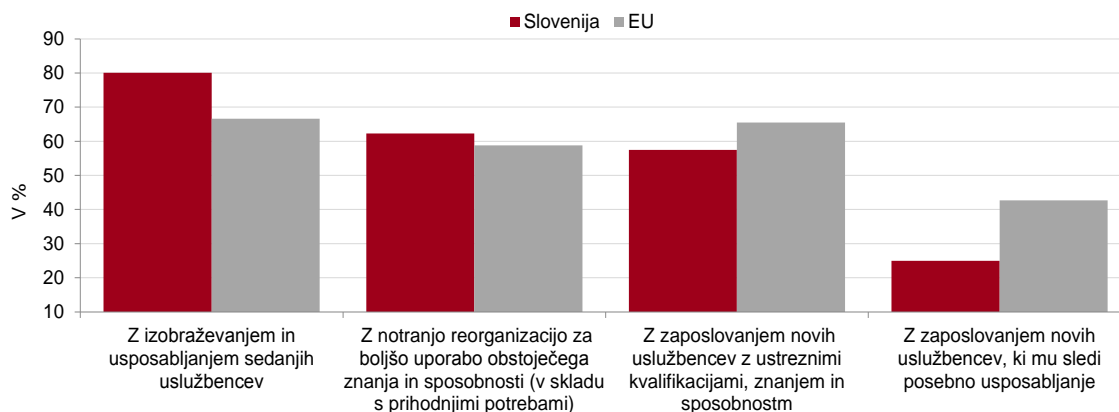
**Podjetja v Sloveniji kot najpomembnejša znanja/spretnosti v naslednjih nekaj letih navajajo tehnične, praktične ali poklicne sposobnosti.** Leta 2015 je največ podjetij/organizacij ta znanja ali poklicne spretnosti navedlo kot najpomembnejše, podobno kot v povprečju EU (Slika 24). V prihodnje naj bi bila pomembna tudi mehka znanja, kot na primer sposobnost dela s strankami, sposobnost dela v skupini, sposobnost reševanja problemov ipd. Podatke o najpomembnejših znanjih v prihodnosti je smiselno primerjati s podatki o vključenosti zaposlenih v izobraževanja, saj omogočajo primerjavo potreb po znanju in spretnostih ter izvedenih izobraževanjih oziroma trenutnih naložbah podjetij v izobraževanje (Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe, 2015). Primerjava podatkov kaže, da se razvrstitev pomena znanj v prihodnje ujema z najpomembnejšimi znanji/sposobnostmi, za razvoj katerih je bilo pri izobraževanju leta 2015 porabljenih največ ur plačanega delovnega časa.

**V podjetjih vseh velikosti naj bi bile v prihodnje po oceni podjetij najpomembnejše tehnične, praktične ali poklicne sposobnosti, najbolj v velikih podjetjih.** V majhnih in srednje velikih podjetjih naj bi bila pomembna timsko delo in sposobnost dela s strankami. V velikih podjetjih (z 250 ali več zaposlenimi) naj bi bili najpomembnejši vodstvene sposobnosti in sposobnost dela s strankami. Znanje tujih jezikov naj bi bilo najbolj pomembno v velikih podjetjih. V J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti in K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti naj bi bile pomembne sposobnost dela s strankami in strokovno znanje s področja informacijske tehnologije. Slednja je pomembna zlasti v IKT dejavnostih. Računske in(al) bralne in pisne spretnosti naj bi bile najbolj pomembne v F - Gradbeništvo. Sposobnost ustnega ali pisnega sporazumevanja naj bi bila najbolj pomembna v C - Predelovalne dejavnosti.

**Podjetja se na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih odzivajo na različne načine:** z izobraževanjem in usposabljanjem obstoječih zaposlenih, zaposlovanjem novih kadrov z ustreznimi izobrazbo, znanjem in sposobnostmi, zaposlovanjem novih zaposlenih, ki mu sledi posebno usposabljanje ali z notranjo reorganizacijo za boljšo uporabo obstoječega znanja in sposobnosti (v skladu s prihodnjimi potrebami).

**V Sloveniji se podjetja na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih najpogosteje odzivajo z izobraževanjem in usposabljanjem obstoječih zaposlenih.** Delež takih podjetij se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 80,1 % (Slika 25) ter je bil precej večji kot v povprečju EU (66,6 %). Podjetja pogosteje kot v povprečju EU pogosteje iščejo notranje kadrovske rezerve z notranjo reorganizacijo za boljšo uporabo obstoječega znanja in sposobnosti, redkeje pa zaposlujejo nove sodelavce, ki jih potem dodatno usposabljujejo.

**Slika 25: Odzivanje podjetij na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih, Slovenija in EU, 2015**



Vir: Eurostat.

**Med podjetji različnih velikosti so razlike v odzivanju na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih.**

Vseh oblik odzivanja na prihodnje potrebe po znanju in sposobnostih se najbolj poslužujejo velika podjetja, najmanj pa majhna podjetja. Podjetja vseh velikosti se na prihodnje potrebe najpogosteje odzivajo z izobraževanjem in usposabljanjem obstoječih zaposlenih.

**Delež podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, je večji kot v povprečju EU.** Delež podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 57,6 % ter je bil večji kot v povprečju EU, kjer je znašal 48,9 %. Vendar pa je le v približno četrtini podjetij je ocenjevanje potreb del celotnega procesa načrtovanja v podjetju, v slabi tretjini podjetij potreb po znanju in sposobnostih ne ocenjujejo ne redno, ampak zlasti v povezavi z menjavo osebja.

**Delež podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, je največji v velikih podjetjih.** Leta 2015 je v teh podjetjih znašal 97,6 %, pri čemer je bilo v dveh tretjinah podjetij ocenjevanje potreb po znanju in sposobnostih del celotnega procesa načrtovanja v podjetju. V srednje velikih podjetjih je delež manjši in znaša približno 90 % podjetij, od tega je 43,4 % podjetij ocenjevalo potrebe kot del celotnega procesa načrtovanja v podjetju. Najmanjši je delež majhnih podjetij, leta 2015 je znašal 68,6 %, od tega jih približno petina ocenjevalo potrebe kot del celotnega procesa načrtovanja v podjetju.

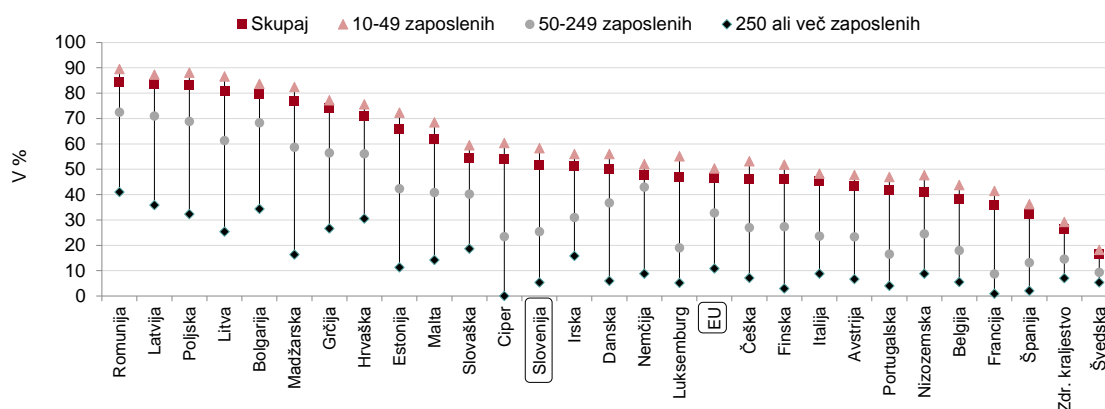
**Razlike v deležu podjetij, ki ocenjuje potrebe po znanju in sposobnostih, so tudi med dejavnostmi.** Delež je bil leta 2015 najvišji v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih ter K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti (84,3 %) in najnižji v gradbeništvu. V vseh dejavnostih, razen v gradbeništvu, je višji od povprečja EU. V vseh dejavnostih se je med letoma 2010 in 2015 povečal.

**5.2.6 Planiranje nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja**

**Planiranje izobraževanja prispeva k večji učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.**

Podjetja, ki za zaposlene izvajajo oziroma jim omogočajo vključitev v nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, imajo lahko osebo ali oddelek, ki skrbi za organizacijo izobraževanja in usposabljanja, pisni načrt ali program izobraževanja ali letni proračun za usposabljanje, ki vključuje zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja. Planiranje nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja prispeva k večji učinkovitosti izobraževanja. V podjetjih, ki ne planirajo izobraževanja zaposlenih, je vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje veliko manjša kot v podjetjih, ki planirajo, krajše je tudi povprečno število ur izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega.

**Slika 26: Delež izobraževalnih podjetij, ki nimajo izobraževalnega plana<sup>1</sup>, EU, 2015, v %**



Vir: Eurostat.

Opomba<sup>1</sup> Izobraževalni plan vključuje: osebo ali oddelek, ki skrbi za organizacijsko izobraževanja in usposabljanja, pisni načrt ali program izobraževanja ali letni proračun za usposabljanje.

**Delež izobraževalnih podjetij, ki ne planirajo izobraževanja, je višji kot v povprečju EU.** Med letoma 2010 in 2015 se je zmanjšal in je leta 2015 znašal 51,5 %, vendar je bil večji od povprečja EU (46,4 %) (Slika 26). Najvišji je v gradbeništvu (68,7 %), visok je tudi v dejavnostih G - trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil, H - promet in skladiščenje in I - gostinstvo in v D-predelovalne dejavnosti.

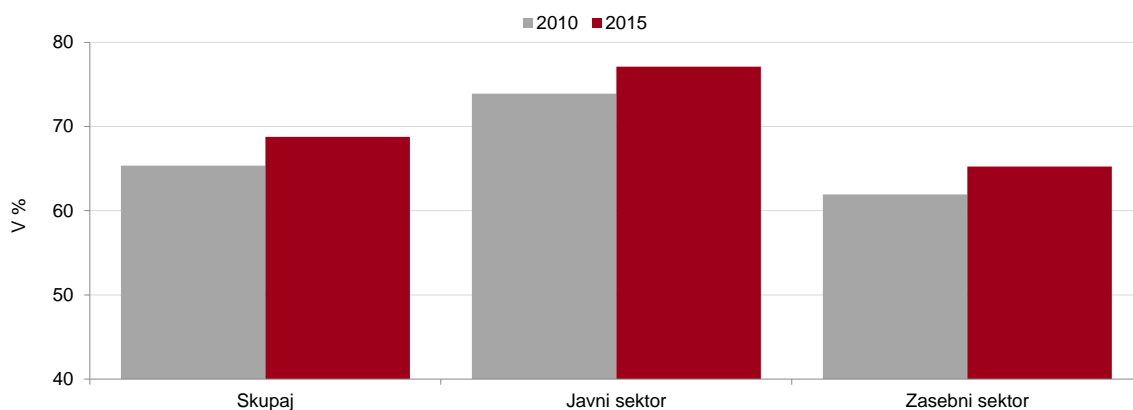
**Delež podjetij, ki nimajo izobraževalnega plana, je najvišji v majhnih podjetjih, kjer je tudi višji kot v povprečju EU.** Leta 2015 je znašal 58,3 % (EU: 50,3 %). Razlog za višji delež podjetij, ki nimajo izobraževalnega plana, je po naši oceni ta, da imajo podjetja z majhnim številom zaposlenih manjše kadrovske zmogljivosti in s tem manjše možnosti za strateško načrtovanje izobraževanja kot podjetja z večjim številom zaposlenih. Delež srednje velikih podjetij, je leta 2015 znašal približno četrtnino in delež velikih 5,3 %. Oba deleža sta nižja kot v povprečju EU.

### 5.2.7 Vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji

Statistično raziskovanje o nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju v Sloveniji<sup>55</sup> je zajelo več dejavnosti kot jih prikazuje Eurostat in podrobnejši prikaz podjetij po velikosti, zato podatke za Slovenijo prikazujemo tudi v posebnem poglavju.

**Delež izobraževalnih podjetij in podjetij, ki so zagotavljala programe nadaljevalnega izobraževanja in usposabljanja, sta v dejavnostih javnega sektorja višja kot v dejavnostih zasebnega sektorja.** Delež izobraževalnih podjetij se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 86,8 %. V javnem sektorju<sup>56</sup> je znašal 99,3 % in je bil višji kot v zasebnem sektorju (83,8 %), čeprav se je v zasebnem sektorju precej povečal. Nizek delež izobraževalnih podjetij je v dejavnostih v gradbeništvu (53,0 %) in industriji (73,2 %). Tudi delež podjetij, ki so zagotavljala programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, je v javnem sektorju (95,3 %) višji kot v zasebnem sektorju (72,6 %). Najvišji je v zdravstvu in socialnem varstvu (97,7 %) in najnižji v gostinstvu (50,6 %).

**Slika 27: Delež zaposlenih, vključenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, skupaj in javni ter zasebni sektor, Slovenija, 2010 in 2015, v %**



Vir: SURS, lastni preračuni.

**Delež zaposlenih, vključenih v nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje, se je med letoma 2010 in 2015 v večini dejavnosti povečal.** Leta 2015 je znašal 68,8 %, v javnem sektorju je znašal 77,1 % in je bil višji kot v zasebnem sektorju, kjer je znašal 65,3 % (Slika 27). Glede na dejavnost je bil najvišji v dejavnostih finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov; dejavnosti zavarovanja,

<sup>55</sup> Ciljna populacija v omenjenem mednarodnem raziskovanju so bila podjetja, ki so imela najmanj 10 zaposlenih in katerih osnovna gospodarska dejavnost je po Standardni klasifikaciji (SKD) spadala v področja B, C10, C11, C12, C13, C14, C15, C16, C31, C32, C17, C18, C19, C20, C21, C22, C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, D, E, F, G45, G46, G47, H, I, J, K64, K65, K66, L, M, N, R in S. Za nacionalne potrebe pa smo v vzorčni okvir dodali še nekatera področja dejavnosti, ki jih mednarodni vprašalnik ne zajema, in sicer O, P, Q.

<sup>56</sup> Izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo in dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti.



pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti, kjer je znašal 90,7 % in najnižji v dejavnosti obdelava in predelava lesa, proizvodnja izdelkov iz lesa, plute, slame in protja, razen pohištva; proizvodnja pohištva; druge raznovrstne predelovalne dejavnosti, kjer je znašal 43,2 %. Višji delež zaposlenih, vključenih v nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje v javnem sektorju je povezan tudi z visokim deležem zaposlenih s terciarno izobrazbo, ki se v povprečju več izobražujejo kot nizko in srednješolsko izobraženi.

***Stroški podjetij za nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje<sup>57</sup> so se med letoma 2010 in 2015 povečali.*** Izdatki podjetij za izobraževanje zaposlenih kažejo finančna vlaganja podjetij v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih in so kazalnik naložb v vseživljenjsko učenje (Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe, 2015, str. 169). Delež celotnih stroškov za programe formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja v primerjavi s skupnimi stroški dela se je med letoma 2010 in 2015 povečal in je leta 2015 znašal 1,27 % stroškov dela.<sup>58</sup> Med letoma 2010 in 2015 so se povečali tudi stroški za programe formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja na udeleženca v evrih, leta 2015 so znašali 344,5 evrov.

### 5.3 Spodbude za izobraževanje odraslih

***Viri financiranja izobraževanja odraslih so lahko država, podjetje, skladi za izobraževanje in posameznik.*** Država lahko (so)financira delovanje izobraževalnih ustanov in nudi podjetjem ter posameznikom razne oblike denarnih spodbud za izobraževanje. Delodajalci financirajo izobraževanje in usposabljanje svojim zaposlenim. Ponavadi financirajo tiste vrste izobraževanj, ki zaposlenim omogočajo, da pridobijo znanja, ki prispevajo k večji kakovosti dela in znanja v povezavi z delom. Naslednji vir financiranja so razni skladi za izobraževanje zaposlenih, ki jih vzpostavi več podjetij, ponavadi na ravni panoge. Podjetja vanje vplačujejo določen znesek (delež od prihodkov ali dobička), nato pa so upravičena do določenega zneska, ki ga lahko porabijo za izobraževanje zaposlenih (Adult education and training in Europe, 2015). Vir financiranja izobraževanja je lahko tudi posameznik.

***Država lahko spodbuja vključenost odraslih v izobraževanje s (so)financiranjem izobraževalnih ustanov ali z denarnimi spodbudami, ki jih namenja podjetjem ali neposredno posamezniku.*** Država (so)financira delovanje izobraževalnih ustanov ali nudi spodbude podjetjem in posameznikom z namenom večanja finančne dostopnosti izobraževanja in večje vključenosti v izobraževanje. S tem prispeva k izboljševanju izobrazbe strukture odraslih prebivalcev in znanja ter spretnosti ter zmanjšanju neskladij. Financiranje izobraževanja odraslih s strani države ima pomembno vlogo pri zagotavljanju izobraževalnih priložnosti za odrasle, ki si izobraževanje težko privoščijo (brezposelni, nizko izobraženi, osebe z nizkimi dohodki ipd). Denarne spodbude so lahko namenjene za plačilo stroškov izobraževanja ali drugih stroškov, povezanih z izobraževanjem (prevoz, prehrana, nastanitev ipd). Kot navaja publikacija Adult education and training in Europe (2015), obstaja več oblik spodbud države za izobraževanje odraslih: (i) štipendije, (ii) dodatki za izobraževanje (iii) vavčerji za izobraževanje, (iv) davčne olajšave, (v) dolgoročna študentska posojila, ko posameznik dobi pod ugodnimi pogoji posojilo za izobraževanje, (vi) individualni izobraževalni računi.

***Finančne spodbude lahko pomembno prispevajo k večji vključenosti zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje.*** Pomemben dejavnik vključenosti zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je finančna dostopnost izobraževanja. Predrago izobraževanje ali pomanjkanje časa sta pogosti oviri pri vključevanju odraslih v izobraževanje. Večjo vključenost zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je možno spodbuditi s finančnimi spodbudami (davčne olajšave, vavčerji, posojila, izobraževalni dopust ipd), ki so namenjene povečanju finančne

<sup>57</sup> Celotni stroški za programe formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja vključujejo stroške službenih potovanj zaradi izobraževanja, stroške vzdrževanja, popravil in amortizacije prostorov in opreme, ki se uporabljajo izključno za izobraževanje, izdatke za orodja in pripomočke za izobraževanje, izdatke za tečaje, seminarje, strokovna srečanja, in plačila za zunanje inštruktorje, ne vsebujejo plač, nadomestil.

<sup>58</sup> Zaradi manjkajočih podatkov za nekatere dejavnosti primerjava med javnim in zasebnim sektorjem ni možna.

dostopnosti izobraževanja. Finančne spodbude lahko podjetjem ali zaposlenim nudi država ali skladi za izobraževanje zaposlenih na ravni panog, v katere podjetja vplačujejo določen znesek. Podjetja lahko poleg financiranja izobraževanja zaposlenih prispevajo tudi v sklade za izobraževanje odraslih, v katere podjetja vplačujejo določen znesek. Namen obveznih skladov je razporediti izdatke za izobraževanje med podjetja (Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe, 2015).

**Države EU ponujajo odraslim različne oblike spodbud za izobraževanje.** V Franciji imajo zaposleni ne glede na doseženo raven izobrazbe pravico do sofinanciranja izobraževanja v okviru ukrepa individualna pravica do izobraževanja. Na Finskem lahko odrasli, ki se želijo izobraževati v akreditiranem poklicnem programu ali programu usposabljanja ali ki se želijo vključiti v nadaljevalno poklicno izobraževanje ali usposabljanje v finski izobraževalni ustanovi, ki je pod javnim nadzorom, prejmejo dodatek za izobraževanje. Na Danskem lahko odrasli, ki imajo nizko izobrazbo, prejmejo dodatek za vključenost v poklicno izobraževanje odraslih in nadaljnje usposabljanje ter so upravičeni do plačanega izobraževalnega dopusta. Odrasli so upravičeni do dodatka za splošno izobraževanje. V Belgiji-Flandrija lahko zaposleni dobijo vavčer za usposabljanje. Zaposleni, ki nimajo končane srednje šole, lahko dobijo vavčer za vključenost v izobraževanje, ki ga izvaja akreditirana izobraževalna ustanova. Na Švedskem lahko odrasli, stari do 56 let, ki so vključeni v največ srednješolsko raven izobraževanja, dobijo denarno podporo za izobraževanje (Adult education and training in Europe, 2015, str. 145-148).

**Spodbude države za izobraževanje odraslih so lahko namenjene neposredno podjetjem.** Država lahko namenja denarne spodbude za izobraževanje zaposlenih podjetjem. Te spodbude so lahko (so)financiranje stroškov izobraževanja ali davčne spodbude. Ponavadi so namenjene za posamezne vrste izobraževanj (na primer splošno izobraževanje, nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje ipd) in za izobraževanje ciljnih skupin (na primer starejši, nizko izobraženi ipd).

**V državah EU lahko podjetja dobijo od države denarne spodbude za izobraževanje zaposlenih za izbrane ciljne skupine in izobraževalne programe.** V Belgiji-Flandrija so delodajalci upravičeni do plačila znižanega zneska šolnine za zaposlene brez srednješolske izobrazbe, katerih zaposlitev je ogrožena in ki so vključeni v poklicno izobraževanje. Centri za izobraževanje odraslih prejemajo denar s strani države. V Nemčiji dobijo delodajalci subvencijo za pokritje stroškov plač za zaposlene, ki so na izobraževalnem dopustu in so vključeni v izobraževanje za pridobitev izobrazbe na vsaj četrti stopnji nemškega ogrodja kvalifikacij. V Španiji so delodajalci upravičeni do znižanja prispevkov za socialno varnost in delnih ali celotnih stroškov izobraževanja za posameznike, stare 16-24 let, ki nimajo ustrezne izobrazbe ali strokovne kvalifikacije, ki bi bila priznana znotraj sistema poklicnega usposabljanja za zaposlitev. V Italiji lahko delodajalci za zaposlene ženske, ki imajo nizko izobrazbo, prejmejo vavčer za izobraževanje, ki pokrije 80 % stroškov usposabljanja v okviru sheme zaposlovanja. V Luksemburgu država delodajalcu povrne za zaposlenega, ki ima nizko izobrazbo in je zaposlen v podjetju manj kot deset let ter je vključen v izobraževanje ali usposabljanje, 35 % stroškov plače. V Avstriji država za izobraževanje žensk in nizko ter srednješolsko izobraženih pokriva stroške šolnine in dnevne stroške zunanjih izvajalcev, ki pridejo v podjetje izvajati izobraževanje. Zaposleni stari 45 let ali več, so upravičeni do štipendije. V Franciji so zaposleni, ki se vrnejo na delo po premoru zaradi skrbi za otroke, upravičeni do štipendije. Zaposleni, ki so stari 45 let ali več in imajo vsaj 20 let delovnih izkušenj ter so vsaj eno leto zaposleni v podjetju, so upravičeni do štipendije (Adult education and training in Europe, 2015).

**Pri nas se izvajajo ukrepi za povečanje vključenosti odraslih in zaposlenih v izobraževanje.** Država s (so)financiranjem različnih programov v okviru letnega programa izobraževanja odraslih in programov aktivne politike zaposlovanja spodbuja vključenost odraslih in zaposlenih v vseživljenjsko učenje. Ob nizki vključenosti nizko izobraženih in starejših v vseživljenjsko učenje se odpira vprašanje ciljne usmerjenosti spodbud. Več ukrepov države prispeva k večji vključenosti zaposlenih v izobraževanje. Kompetenčni centri

za razvoj kadrov prispevajo k razvoju znanj in spretnosti zaposlenih.<sup>59</sup> Ukrep »Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile«,<sup>60</sup> ki je bil sprejet leta 2017, naj bi prispeval h krepitvi kompetenc starejših zaposlenih. Ukrep sofinanciranje neformalnih izobraževanj in usposabljanj zaposlenih,<sup>61</sup> ki je bil sprejet leta 2018, je namenjen sofinanciranju izobraževanj zaposlenih, spodbude so namenjene neposredno zaposlenim. Ukrep izvajanje programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja,<sup>62</sup> ki je bil sprejet leta 2018, je namenjen zaposlenim, njegov namen je povečati vključenost zaposlenih v nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter izboljšati njihove kompetence. Cilj je izboljšanje kompetenc zaposlenih za zmanjšanje neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela.<sup>63</sup> Poleg večanja finančne dostopnosti izobraževanj k vključenosti odraslih v izobraževanje in njihovi uspešnosti pri izobraževanju prispeva tudi promocija in učna pomoč. Leta 2018 je bil sprejet tudi ukrep promocije, animacije in učne pomoči.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Ukrep se izvaja od leta 2011.

<sup>60</sup> Za projekt, ki se bo izvajal do leta 2022, je namenjenih približno 30 milijonov evrov.

<sup>61</sup> Javni razpis za sofinanciranje neformalnih izobraževanj in usposabljanj zaposlenih.

<sup>62</sup> Javni razpis »Izvajanje programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v letih 2018–2022.

<sup>63</sup> Za ukrep je namenjenih 16,8 mio evrov.

<sup>64</sup> Javni razpis za financiranje promocije, animacije in učne pomoči od 2018 do 2022.

## 6 NAPOVEDOVANJE POTREB PO ZNANJU IN SPRETNOSTIH

***Napovedovanje potreb po znanju in spretnostih prispeva k lažjemu planiranju izobraževalne dejavnosti in prilagajanju izobraževanja potrebam ter s tem zmanjšanju neskladij na trgu dela.*** Trg dela se nenehno spreminja, ob tem se spreminjajo tudi potrebe po znanju in spretnostih. Z vidika zmanjševanja neskladij v znanju in spretnostih je pomembno, da je izobraževanje prilagojeno potrebam družbe, podjetja in posameznika ter da so odrasli vključeni v izobraževanje, ki jim omogoča, da pridobijo manjkajoča znanja in spretnosti. Zato da bi to lahko lažje dosegli, politika zaposlovanja in izobraževanja, podjetja, druženja delodajalcev ipd potrebujejo informacije o tem, katera znanja in spretnosti manjkajo prebivalcem in zaposlenim ter za katera znanja in spretnosti se pričakuje, da jih bodo potrebovali v prihodnje. Pri tem so lahko v pomoč sistemi za spremljanje in napovedovanje potreb prebivalcev in zaposlenih po znanju in spretnostih. Kot navaja publikacija *Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs* (2016, str. 7- 8), izobraževalna politika lahko z ukrepi poskuša vplivati na zmanjšanje neskladij v znanju in spretnostih, vendar mora imeti dobre informacije o bodočih potrebah družbe in poslovnega sektorja po znanju in spretnostih. Podatke o potrebah po znanju in spretnostih lahko uporablja v različne namene: razvijanje kurikulumov, določanje števila vpisnih mest v formalnem izobraževanju, karierno vodenje, vajeništvu, prenovi poklicnih standardov in razvijanju programov neformalnega izobraževanja.

***Države EU so razvile različne načine spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih, ki jih uporabljajo za različne namene.*** Ti načini so: kvantitativne napovedi, podatki o prostih delovnih mestih, kvalitativne metode, študije potreb podjetij, spremljanje zaposljivosti diplomantov. Pregled metod, ki jih uporabljajo države EU, je pokazal, da nobena metoda ni najboljša. Različne metode za napovedovanje potreb imajo prednosti in pomanjkljivosti. Države dobijo bolj natančne podatke, če uporabijo več različnih metod. Pomembno je, da spremljajo gibanja na trgu dela in na področju izobraževanja. Države EU vedno več pozornosti namenjajo spremljanju gibanj po poklicih in sektorjih ter gibanjem znotraj poklicev in sektorjev. Poleg kvantitativnih uporabljajo tudi kvalitativne podatke in upoštevajo kontekstualne dejavnike. Potrebe po znanju in spretnostih spremljajo na ravni države, regij in lokalni ravni. Podatke o bodočih potrebah po znanju in spretnostih uporabljajo za različne namene: (i) oblikovanje ponudbe izobraževanja, (ii) prenova poklicnega izobraževanja in razvijanje vajeništva, (iii) aktivna politika zaposlovanja, (iv) karierno svetovanje in vodenje (*Mutual learning programme, Key policy messages from the Peer Review on »Methods for forecasting skills needs for the economy, 2016, str. 1-10*).

***Večina držav EU objavlja kratkoročne ali dolgoročne napovedi potreb po znanju in spretnostih.*** Analiza podatkov o spremljanju potreb po znanju in spretnostih, ki jih objavlja Evropska komisija na spletni strani EACEA National policy platform,<sup>65</sup> je pokazala, da večina držav EU opravlja kratkoročne ali dolgoročne napovedi potreb po znanju in spretnostih. Za nekatere države podatkov ni na voljo oziroma napovedi ne delajo (Bolgarija, Češka, Danska in Madžarska). Nekatere države spremljajo kratkoročne potrebe po znanju in spretnostih za potrebe politike zaposlovanja.

***Več držav EU spremlja kratkoročne potrebe po znanju in spretnostih, večinoma za potrebe politike zaposlovanja.*** V ta namen potrebe po znanju in spretnostih spremljajo zavodi za zaposlovanje. V Avstriji je zavod za zaposlovanje vzpostavil on-line platformo z napovedmi bodočih potreb po znanju in spretnostih, ki jih pripravljajo strokovnjaki. V Belgiji-valonski del zavod za zaposlovanje analizira ponudbo kadrov na trgu dela in vsako leto objavi seznam poklicev, ki jih manjka. Leta 2013 je začel izvajati študijo o poslovnih priložnostih v prihodnosti. V Bruslju – nemški del zavod za zaposlovanje vsako leto objavi seznam poklicev, ki jih na trgu dela manjka. Politika zaposlovanja uporablja te podatke pri sprejemanju ukrepov za zmanjšanje neskladij na trgu dela. Na Hrvaškem zavod za zaposlovanje v sodelovanju z gospodarsko zbornico, trgovinsko in obrtno zbornico ter združenjem delodajalcev vsako leto izvede raziskavo o potrebah delodajalcev po poklicih z namenom izboljšati delovanje trga dela in zmanjšati neskladje v znanju

<sup>65</sup> Link: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/33-skills-forecasting-slovenia>

in spretnostih. Anketo dopolnjuje raziskava prek spleta, v kateri delodajalci in strokovnjaki odgovarjajo na vprašanja o različnih vidikih potreb po znanju in spretnostih: glavna delovna mesta za posamezne poklice v organizaciji, potrebna znanja za opravljanje dela, potrebna raven ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, generične spretnosti, potrebna izobrazba za opravljanje dela, značilnosti delovnega mesta ipd. V Estoniji je zavod za zaposlovanje leta 2016 vzpostavil poklicni barometer, ki prikazuje podatke o potrebah delodajalcev v prihodnjih dvanajstih mesecih. Ocene potreb pripravljajo regionalni centri za zaposlovanje skupaj z zunanji strokovnjaki. Na Finskem agencija za izobraževanje, ki deluje v okviru ministrstva za izobraževanje, vsako leto pripravlja napovedi potreb po zaposlenih in izobraževanju. Podatki so v pomoč politiki pri sprejemanju odločitev in kariernem svetovanju ter vodenju z namenom zagotavljanja informacij o bodočih možnostih zaposlovanja. Na Finskem napovedi države dopolnjujejo regionalne napovedi potreb po znanju in spretnostih (Okvir 4). V Latviji izvajajo mesečne, četrletne in letne raziskave trga dela, ki temeljijo na podatkih o brezposelnih in raziskavah podjetij. V Litvi se od leta 1995 izvajajo napovedi trga dela. Na Poljskem statistični urad ocenjuje bodoče povpraševanje po zaposlitvah in vsako leto objavi publikacijo, ki vključuje podatke o povpraševanju po delovni sili. Raziskava se od leta 2007 izvaja četrletno in vključuje podjetja z enim ali več zaposlenimi. Na Švedskem zavod za zaposlovanje dvakrat na leto objavlja napovedi razvoja trga dela v bližnji prihodnosti in enkrat na leto objavlja poročilo s povzetkom napovedi zavoda za zaposlovanje po poklicih. Na voljo je tudi spletna aplikacija, ki pokriva približno 80 % trga dela in ki prikazuje zaposlitvene možnosti za 200 poklicev v prihodnjih letih. V Nemčiji Zvezna agencija za zaposlovanje analizira položaj na trgu dela in objavlja poročilo vsake pol leta. Inštitut za raziskave na področju zaposlovanja objavlja zaposlitveni barometer, ki je narejen na osnovi mesečnih raziskav, ki jih izvaja zvezna agencija za zaposlovanje. Barometer zagotavlja pregled nad delovanjem trga dela. Pri nas zavod za zaposlovanje izvaja dvakrat letno analize potreb delodajalcev po kadrih v okviru Napovednika zaposlovanja, nimamo pa dolgoročnega spremljanja potreb po znanju in spretnostih.

#### **Okvir 4: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Finska**

Na Finskem izvajajo kratkoročne napovedi potreb po znanju in spretnostih v sodelovanju med lokalno, regionalno in centralno ravni ter drugimi deležniki. Napovedi se izvajajo v 15-ih regijah z namenom napovedovanja razvoja sektorjev in poklicev na ravni regij ter zagotavljanja in izvajanja izobraževanja. Za potrebe priprave napovedi uporabljajo različne vrste podatkov: študije strank, študije delodajalcev, uradne podatke zavoda za zaposlovanje o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve, evalvacije izobraževanj, registrske podatke ipd. Poleg tega regionalni centri za ekonomski razvoj, transport in okolje dvakrat na leto organizirajo forume o napovedih potreb po znanju in spretnostih in objavljajo svoja poročila. Regionalne napovedi so narejene na osnovi interakcij in dialoga med deležniki in stalnega napora, da poiščejo skupno stališče o potrebah po znanju in spretnostih (Mutual learning programme, Key policy messages from the Peer Review on »Methods for forecasting skills needs for the economy, 2016, str. 9).

V Belgiji-flamski del ugotavljajo bodoče potrebe delodajalcev po znanju in spretnostih. Leta 2010 se je začel pilotni projekt, v okviru katerega je bil izdelan kvantitativni model sprememb na trgu dela, vzpostavitvena je bila baza podatkov in izdelane so bile študije potreb po znanju in spretnostih. V Belgiji-bruseljska regija bruseljski observatorij za zaposlovanje razvija orodje za spremljanje bodočih potreb trga dela po znanju in spretnostih. V Luksemburgu Nacionalni inštitut za razvoj nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ugotavlja potrebe trga dela. Zveza industrialcev izvaja na vsaki dve leti raziskavo z namenom ugotavljanja potreb podjetij po znanju in spretnostih in uravnoveženja ponudbe znanja in spretnosti ter povpraševanja po njih. Na Nizozemskem nacionalni statistični urad objavlja statistične podatke o bodočih potrebah trga dela. Na Poljskem je ministrstvo za družino, delo in socialne zadeve vzpostavilo sistem spremljanja deficitarnih in suficitarnih poklicev. Na Slovaškem je bil leta 2015 vzpostavljen projekt projekcije za razvoj trga dela, v okviru katerega se zbirajo podatki o strukturi prostih delovnih mest in projekcijah do leta 2020. Inštitut za poklicno izobraževanje in usposabljanje je v sodelovanju s sedmimi zvezami delodajalcev razvil spletni portal, ki vključuje podatke o zaposlitvah diplomantov in informacije o projekcijah potreb podjetij po zaposlenih do leta 2019. Na Slovaškem sta Inštitut za ekonomsko politiko in ustanova NEXTERIA vzpostavila tudi portal, ki vključuje podatke o najbolj zaposljivih področjih

visokošolskega študija. V Španiji državna fundacija za zaposlovanje in usposabljanje analizira gibanja na trgu dela. Na Irskem že več kot 25 let napovedujejo potrebe po poklicih, ki je orodje za upravljanje zaposlitev in znanja in spretnosti (Okvir 5). V Nemčiji so od leta 2011 podjetja vsako leto vključena v anketo za potrebe raziskave BBB Training Panel. Cilj je dobiti informacije o strukturi, razvoju in odnosu med začetnim ter nadaljevalnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem v podjetjih ter identificirati potrebe po zaposlenih v poslovnem sektorju. Nemški zvezni inštitut za poklicno izobraževanje in usposabljanje izvaja projekt Poklici in kvalifikacije v prihodnje, v okviru katerega izvaja modeliranje in poskuša predvidevati razvoj, ki bo v prihodnje predstavljal izziv na področjih zaposlovanja in izobraževanja.

#### **Okvir 5: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Irsko**

Na Irskem neodvisen inštitut že več kot 25 let napoveduje potrebe po poklicih. Z modelom napovedovanja poklicev se ukvarja enota Skills and Labour Market Research Unit, ki opravlja raziskave, zagotavlja podatke in pripravlja analize ter je odgovorna za upravljanje nacionalne baze o znanju in spretnostih. Enota svetuje tudi tripartitni strokovni skupini o bodočih potrebah po znanju in spretnostih, ki vključuje predstavnike socialnih partnerjev, izobraževalnega sektorja in vlade in katere cilj je svetovati vladi o trenutnih in bodočih potrebah po znanju in spretnostih: (i) napovedi potreb po znanju in spretnostih in primerjave, (ii) strateško svetovanje o razvoju znanja in spretnosti z izobraževanjem in usposabljanjem, (iii) zbiranje podatkov in analize potreb po zaposlenih in ponudbi na trgu dela, (iv) vplivanje in spremljanje izvajanja. Pri analizah podatkov uporabljajo podatke o zaposlovanju, prostih delovnih mestih, objavah prostih delovnih mest, isklacih zaposlitve, imigracijah, ponudbi posameznikov, ki so zaključili izobraževanje in usposabljanje, spremljanju zaposljivosti diplomantov terciarnega izobraževanja, brezposelnih in druge podatke. Na Irskem so razvili nacionalno bazo znanja in spretnosti z namenom zagotavljanja spremljanja znanja in spretnosti, ki vključuje podatke o gibanjih na področju zaposlovanja in napovedih za različne poklice. Glavna značilnost irskega modela je sodelovanje različnih deležnikov. Prednost modela je koordiniranje uporabe več virov podatkov in različnih metod. Podatki o bodočih potrebah po znanju in spretnostih se uporabljajo tudi za oblikovanje in vodenje politik (Mutual learning programme, Peer review on »Methods for forecasting skills needs for the economy, 2016).

**Nekatere države imajo vzpostavljen sistem dolgoročnega spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih.** Na Cipru urad za razvoj človeških virov objavlja desetletne napovedi bodočih potreb na trgu dela. V Estoniji ministrstvo za izobraževanje in raziskovanje razvija model za ugotavljanje potreb trga dela ter napovedovanje potreb po znanju in spretnostih za prihodnjih deset let. Namen je vzpostaviti sodelovanje med izobraževanjem in trgom dela, analizirati potrebe različnih sektorjev in lajšati planiranje izobraževanja. V Latviji je ministrstvo za gospodarstvo odgovorno za koordinacijo srednje in dolgoročnih napovedi trga dela. Na Švedskem statistični urad vsake tri leta objavlja dolgoročne napovedi in analizira interakcijo med trgom dela in izobraževanjem. Francija je sistem za napovedovanje potreb v znanju in spretnostih vzpostavila v devetdesetih letih 20. stoletja (Okvir 6). V Združenem kraljestvu je bilo narejenih več študij na temo spremljanja potreb po znanju in spretnostih (Okvir 7). Pri nas dolgoročnega sistema za spremljanje in napovedovanje potreb po znanju in spretnostih nimamo.

#### **Okvir 6: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Francija**

V devetdesetih letih 20. stoletja je država prisluhnila potrebam podjetij v zvezi z znanjem in spretnostmi. Posledično je prišlo do oblikovanja orodja za upravljanje zaposlitev in znanja ter spretnosti, ki omogoča napovedovanje srednje in dolgoročnih (3-5 let) posledic strateških odločitev podjetij in sprememb ter ima vrsto ciljev: predvidevanje demografskih težav podjetij, spodbujanje višanja kvalifikacij zaposlenih, obvladovanje posledic tehnoloških in gospodarskih sprememb ter ohranjanje konkurenčnosti. Uporablja se lahko pri individualnih in skupinskih pobudah, programih, izobraževanjih in zaposlovanju novih sodelavcev. Na ravni podjetij je orodje za menedžment zaposlitev in znanja ter spretnosti. Podjetja z manj kot 300 zaposlenimi so po zakonu dolžna izvajati plan vsake tri leta. V ta namen podjetja analizirajo potrebe po zaposlitvah, razpoložljiva znanja in spretnosti in neskladja ter pripravijo akcijski načrt. Na lokalni ravni

orodje temelji na sporazumu med državo, socialnimi partnerji, predstavniki podjetij, lokalnimi oblastmi in pole emploi, ki določa cilje, vsebino, izvajalce, način upravljanja in evalvacije projekta.

Poleg orodja za upravljanje zaposlitev in znanja ter spretnosti obstajajo tudi drugi načini napovedovanja poklicev, kvalifikacij in znanja ter spretnosti, študije napovedi potreb po znanju in spretnostih in akcijski načrti razvoja zaposlovanja in znanja ter spretnosti. Akcijski načrti so pripravljene na osnovi sporazuma, podpisanega med državo in predstavniki združenj oziroma zvez (sindikati ipd). Različni deležniki določajo projekte zaposlovanja in razvoja znanja ter spretnosti, ki imajo štiri cilje: preprečevanje zastarevanja znanja, podpiranje poklicne mobilnosti in razvoja, ohranjanje razvoja veščin in dostop do javno priznanih prenosljivih kvalifikacij.

### **Okvir 7: Primer dobre prakse spremljanja in napovedovanja potreb po znanju in spretnostih – Združeno kraljestvo**

V Združenem kraljestvu se z napovedovanjem potreb po znanju in spretnostih ukvarja organizacija UK Commission for Employment and Skills, ki se financira iz javnih virov. Na to temo je objavila več poročil. Leta 2016 je objavila poročilo UKCES Working Futures 2014–2024,<sup>66</sup> ki prikazuje projekcije zaposlovanja in znanja ter spretnosti za Združeno kraljestvo v obdobju 2014–2024. Namen projekcij je zagotoviti informacije o gibanjih na trgu dela, ki so koristni za politiko. V poročilu so prikazane projekcije veščin, gibanje povpraševanja po poklicih in kvalifikacijah ter različni dejavniki, ki vplivajo na gibanje zaposlovanja in povpraševanje po znanju in spretnostih. Podatki o napovedih zaposlovanja so prikazani po spolu, statusu zaposlitve, poklicu, gibanjih in potreb po nadomestitvah zaposlenih in kvalifikacijah.

Organizacija UK Commission for Employment and Skills je objavila tudi več študij potreb podjetij po znanju in spretnostih, ki nudijo vpogled v potrebe delodajalcev po znanju in spretnostih. Leta 2016 je bila objavljena publikacija Employers Skills Survey 2015: UK results, ki prikazuje izsledke raziskave, v katero je bilo zajetih 91.000 delodajalcev v Združenem kraljestvu. Študija prikazuje različne podatke, povezane z znanjem in spretnostmi zaposlenih: (i) zaposlovanje novih kadrov, ki vključuje prosta delovna mesta, za katera ni dovolj znanja in spretnosti na trgu dela, pomanjkanje znanja in spretnosti na trgu dela, vpliv pomanjkanja veščin na delodajalce, izzivi zaposlovanja, težave z zadrževanjem zaposlenih v podjetju), (ii) notranji izzivi, povezani z znanjem in spretnostmi: neskladja v znanju in spretnostih po sektorjih in poklicih, razlogi za neskladja v znanju in spretnostih, posledice neskladij v znanju in spretnostih, pogledi delodajalcev ipd, (iii) percepcije delodajalcev glede premajhne rabe znanja in spretnosti, (iv) vlaganja delodajalcev v izobraževanje in usposabljanje, (v) prakse dela, vključno s praksami za zagotavljanje visoke delovne uspešnosti.

<sup>66</sup> Linka: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-labour-market-projections-2014-to-2024> in <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-labour-market-projections-for-england-2014-to-2024>

## 7 SKLEPNE MISLI

**Nizke spretnosti odraslih prebivalcev, zlasti nizko izobraženih in starejših, ovirajo njihovo vključevanje v družbo in trg dela, izziv je izboljšanje spretnosti pri odraslih prebivalcih, zlasti pri tistih, ki imajo nizke spretnosti.** Izboljšanje spretnosti bi odraslim omogočilo lažje vključevanje v družbo in soočanje z globalnimi izzivi pri delu in v vsakodnevnem življenju. Slabe besedilne, matematične in digitalne spretnosti odraslih prebivalcev kažejo na potrebo po večji vključenosti odraslih, zlasti tistih, ki imajo nizke spretnosti, v vseživljenjsko učenje. K temu bi prispevalo spodbujanje kulture vseživljenjskega učenja, denarne spodbude s strani države, zlasti za odrasle, ki si izobraževanja ne morejo privoščiti, razvijanje izobraževalnih programov in podpornih dejavnosti (informiranje o možnostih za izobraževanje, svetovanje pri izobraževanju ipd).

**Ob demografskih spremembah, tehnološkem razvoju in gospodarski rasti je izziv zagotavljanje ustrezno izobražene delovne sile<sup>67</sup>.** Zaradi staranja prebivalstva (manjše generacije mladih), večjih potreb poslovnega sektorja po izobraženi delovni sili zaradi tehnološkega razvoja in gospodarske rasti ter ob okrepljenem odseljivanju terciarno izobraženih v tujino je za zadovoljevanje potreb poslovnega sektorja treba zagotoviti dovolj velik obseg delovne sile z znanji in spretnostmi, po kateri je trenutno prisotno povpraševanje in po kateri se pričakuje povpraševanje v prihodnje, ob upoštevanju usmeritev Strategije razvoja Slovenije do leta 2030, Strategije pametne specializacije in drugih strateških dokumentov. Ob zagotavljanju ustrezno izobražene delovne sile je izziv ustvarjanje takih delovnih pogojev, ki bodo mlade, ki končajo šolanje, zadržale pri nas.

**Zmanjšanje neskladij v znanju in spretnostih bi prispevalo k bolj učinkoviti rabi človeškega kapitala.** Pri nas so na trgu dela in v poslovnem sektorju prisotna neskladja veččin. Čeprav so neskladja med delovno aktivnimi prebivalci manjša kot v povprečju EU, niso zanemarljiva. Neskladja v znanju in spretnostih zmanjšujejo možnosti za uspešno vključevanje in delovanje posameznika v družbi ter na trgu dela in možnosti za prilagajanje zaposlenih spremembam na delovnem mestu in učinkovitejšo rabo človeškega kapitala v poslovnem sektorju ter večjo produktivnost zaposlenih. Zato bi si bilo treba prizadevati za zmanjšanje obstoječih neskladij.

**Vzpostavitev sistema dolgoročnega spremljanja in predvidevanja potreb družbe ter poslovnega sektorja po znanju in spretnostih bi prispevala k lažjemu načrtovanju izobraževanja mladih in odraslih v povezavi z družbenim ter gospodarskim razvojem.** Pri nas sistema za dolgoročno spremljanje in napovedovanje potreb prebivalcev in zaposlenih po znanju in spretnostih nimamo, za razliko od nekaterih drugih držav EU, ki so jih že vzpostavile. Sistem dolgoročnega spremljanja in napovedovanja potreb države in poslovnega sektorja po znanju in spretnostih bi omogočilo upoštevanje podatkov pri planiranju izobraževanja, večji povezanosti med izobraževalnim sistemom in trgom dela ter poslovnim sektorjem, hitrejši odzivanje izobraževanja na potrebe poslovnega sektorja.

**Nadaljnja krepitev povezovanja med izobraževanjem in trgom dela ter poslovnim sektorjem in večja odzivnost izobraževanja na potrebe poslovnega sektorja bi lahko prispevala k zmanjšanju neskladij v znanju in spretnostih.** V zadnjih letih se je vpis mladih v srednje poklicno in strokovno izobraževanje ter na naravoslovje in tehniko v terciarnem izobraževanju povečal. V srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju sprejetih je bilo več ukrepov, ki so prispevali k večji usklajenosti med izobraževanjem in potrebami delodajalcev. Težave pri pridobivanju novih kadrov z ustreznimi izobrazbo ter znanji in spretnostmi kažejo na potrebo po še večji usklajenosti med vpisom v izobraževanje in potrebami trga dela. Zaradi demografskih razlogov in gospodarske rasti ter s tem povezanega večjega povpraševanja po delovni sili bi veljalo v prihodnje ukrepe za povezovanje med izobraževanjem in trgom dela krepiti. Ob vzpostavitvi sistema za spremljanje in predvidevanje potreb družbe ter poslovnega sektorja po znanju in spretnostih bi

<sup>67</sup> Po Cedefopovih napovedih do leta 2025 naj bi se število delovnih mest za nizko izobražene zmanjšalo, za terciarno izobražene pa povečalo.



k večji usklajenosti med izobraževanjem in potrebami delodajalcev prispevala tudi promocija poklicev, po katerih je prisotno povpraševanje na trgu dela in po katerih se pričakuje povpraševanje tudi v prihodnje in nadaljnje prilagajanje izobraževalnih programov, vpisnih mest, učnih načrtov, poklicnih standardov. Za zmanjšanje deleža delovno aktivnih prebivalcev s prenizko izobrazbo ali znanji ter spretnostmi glede na zahteve delovnih mest bi bilo treba bolj spodbuditi vključenost v vseživljenjsko učenje. Po drugi strani pa bi bilo treba bolj spodbujati ustvarjanje delovnih mest z visoko dodano vrednostjo, ki omogočajo uporabo terciarne izobrazbe.

**Izziv je spodbujanje večje vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje, za izboljšanje spretnosti odraslih in zmanjšanje neskladij v znanju in spretnostih.** Izsledki mednarodnih raziskav so pokazali, da imajo pri nas odrasli nizke besedilne, matematične in digitalne spretnosti, ki zmanjšujejo možnosti za vključenost odraslih v družbo. Večja vključenost odraslih, še posebej nizko izobraženih in starejših ter oseb z nizkimi spretnostmi, v vseživljenjsko učenje, bi prispevala k izboljšanju spretnosti odraslih, odraslim bi omogočilo lažje vključevanje v družbo, prilagajanje globalnim trendom (tehnološki napredek, digitalizacija, podnebne spremembe ipd) in spremembam na delovnem mestu. Pomemben dejavnik, ki vpliva na vključenost odraslih v izobraževanje, so (denarne) spodbude države odraslim za izobraževanje. Ker je vključenost nekaterih skupin odraslih, ki si izobraževanje težje privoščijo, v vseživljenjsko učenje nizka, bi veljalo okrepiti spodbude države za izobraževanje in odrasle spodbujati k vključevanju v izobraževanja za izboljševanje znanja in spretnosti. Kot ugotavlja Mirčeva (2017, str. 244), je prikrajšanost v izobraževanju povezana z drugimi oblikami prikrajšanosti, zato mora biti pri prizadevanju za zviševanje ravni vključenosti izobraževalna politika integrirana s socialno, gospodarsko in drugimi političnimi usmeritvami in ukrepi v državah, ki zboljšujejo kakovost življenja, zdravja, blaginje, možnosti za zaposlovanje ipd.

**Izziv je spodbujanje vključenosti zaposlenih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje.** Pomemben ukrep za zmanjšanje neskladij v znanju in spretnostih ter večjo produktivnost zaposlenih je spodbujanje vključenosti zaposlenih v poklicno izobraževanje in usposabljanje. Pri nas se izvajajo nekateri ukrepi (kompetenčni centri za razvoj kadrov, aktivno staranje), s katerimi država spodbuja tudi večjo vključenost zaposlenih v izobraževanje in usposabljanje. Spodbujanje vključenosti zaposlenih v izobraževanje bi ob krepitvi zavedanja podjetij o pomenu izobraževanja zaposlenih, motiviranju odraslih za vključenost v izobraževanje,<sup>68</sup> razvijanju izobraževalnih programov ob upoštevanju potreb zaposlenih prispevalo k pridobivanju znanj, ki bi jim omogočala večjo fleksibilnost in produktivnost. Več povezovanja med podjetji in izobraževalnimi ustanovami v lokalnem okolju bi prispevalo k večji odzivnosti izobraževalnih ustanov na potrebe podjetij.

**Izziv je spodbujanje vključenosti zaposlenih v majhnih podjetjih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje.** Vključenost zaposlenih v majhnih podjetjih (z 1-49 zaposlenimi) v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje je nižja kot v velikih podjetjih (250 ali več zaposlenih) in srednje velikih podjetjih (50-249 zaposlenih). Izziv je povečanje vključenosti zaposlenih v majhnih podjetjih v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje. To bi lahko dosegli, če bi pri spodbudah države podjetjem za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih več pozornosti namenili majhnim podjetjem.

**Izziv je krepitev načrtovanja nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v poslovnem sektorju.** Načrtovanje izobraževalne dejavnosti prispeva k večji povezanosti izobraževanj, v katera so vključeni zaposleni s potrebami in večji učinkovitosti izobraževanja. Pri nas sta v primerjavi s povprečjem EU višji delež izobraževalnih podjetij in višja vključenost zaposlenih v izobraževanje in usposabljanje, vendar je delež podjetij, ki načrtujejo izobraževalno dejavnost, nižji kot v povprečju EU. Krepitev te funkcije bi podjetjem omogočila bolj kakovostno planiranje izobraževanja in lažje prilagajanje izobraževanja potrebam zaposlenih ter podjetja. Zato bi bilo treba okrepiti razvoj človeških virov v podjetjih.

<sup>68</sup> Pri nas so zaposleni manj pripravljene za učenje kot v večini drugih držav, ki so bile vključene v raziskavo PIAAC (Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains, 2017).

**Izvajanje strategij, ki vključujejo izobraževanje in novega zakona o izobraževanju odraslih bi lahko pomembno prispevalo k večji vključenosti odraslih v izobraževanje, povezanosti z družbenimi in ekonomskimi cilji ter doseganju ciljev EU.** Izvajanje Strategije razvoja Slovenije do leta 2030 bi prispevalo razvoju znanja in spretnosti mladih ter odraslih prebivalcev v povezavi z doseganjem družbenih in ekonomskih ciljev. Razvoj znanja in spretnosti mladih in odraslih prebivalcev bi lahko spodbudili z izvajanjem priporočil Strategije razvoja in uporabe spretnosti.<sup>69</sup> K vključenosti odraslih, še zlasti starejših, v vseživljenjsko učenje bi lahko prispevalo izvajanje Strategije dolgožive družbe iz leta 2017. Izvajanje strategij bi prispevalo k razvoju znanja in spretnosti ter zmanjšanju neskladij na trgu dela. Vključenost odraslih v izobraževanje naj bi spodbudili tudi z izvajanjem Zakona o izobraževanju odraslih, ki je bil sprejet leta 2018. Izvajanje domačih strateških dokumentov bi prispevalo k doseganju ciljev EU na področju izobraževanja.

**Upoštevanje razvojnih strateških dokumentov pri pripravi strateških dokumentov na področju izobraževanja ter ukrepov bi prispevala k boljši uporabi znanja in spretnosti pri mladih ter odraslih ter večji učinkovitosti izobraževanja.** Pri načrtovanju izobraževanja mladih in odraslih ter pri pripravi strateških dokumentov in ukrepov na področju izobraževanja bi veljalo upoštevati Strategije razvoja Slovenije in razvojne usmeritve Strategije pametne specializacije. Usmeritve strateških dokumentov kažejo na povpraševanje in potrebe po znanju ter spretnostih v prihodnje za uresničevanje zastavljenih ciljev. Po drugi strani pa obstoječa znanja in spretnosti prebivalcev kažejo ponudbo človeškega kapitala, razvojni potencial in možnosti za uporabo znanja ter spretnosti kot dejavnika družbenega in gospodarskega razvoja Slovenije. Za večjo odzivnost izobraževanja na potrebe družbe in poslovnega sektorja na eni strani ter na drugi strani za boljšo uporabo znanja in spretnosti kot dejavnika razvoja države in lokalnih skupnosti je potrebno tesno sodelovanje med izobraževalno politiko, politiko zaposlovanja in gospodarsko politiko ter drugimi politikami, ki so povezane z razvojem in uporabo spretnosti (okoljska, kmetijska, zdravstvena ipd), tako na ravni države kot na lokalni ravni.

---

<sup>69</sup> Strategija razvoja in uporabe spretnosti OECD – Povzetek zaključnega poročila o oceni stanja: Slovenija 2017.

## 8 LITERATURA IN VIRI

1. Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. (2015). Bruselj: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
2. Andrews, J.; Higson, H. (2007). The MISLEM Project. Education, Employment and Graduate Employability: Project Manual. Birmingham: Aston Business School, Aston University. Pridobljeno 30. 8. 2014 na [http://eprints.aston.ac.uk/457/1/mislem\\_manual\\_andrews\\_higson.pdf](http://eprints.aston.ac.uk/457/1/mislem_manual_andrews_higson.pdf)
3. Continuing Vocational Training Survey. Bruselj: Eurostat. Pridobljeno 3. 4. 2018 na <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>
4. Čelebič (2014). Terciarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost. Delovni zvezek XXIII (4). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
5. Council conclusions on the employability of graduates from education and training. (2012). Evropski Svet. Pridobljeno 12. 3. 2013. na [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/130142.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/130142.pdf)
6. Development of skills: Bruselj: European Commission. Pridobljeno 16. 4. 2018 na [https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-development\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-development_en)
7. Domadenik, P.; Farčnik, D.; Kaše, R.; Mihelič, K. K.; Ograjenšek, I.; Zupan, N. (2017). V Javrh, P. (Ur). Značilnosti in vpliv (ne)ujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo odraslih v Sloveniji, str. 34-93. Poročilo o raziskavi Spretnosti odraslih PIAAC 2016. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
8. Dvig izobrazbene ravni in pridobivanje poklicnih kompetenc (DIR). (2017). Ljubljana: Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Pridobljeno 6. 4. 2018 na <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/dvig-izobrazbene-ravni-in-pridobivanje-poklicnih-kompetenc-dir/>
9. EACEA National Policies Platform. Bruselj: Evropska komisija. 16. 4. 2018 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/33-skills-forecasting-slovenia>
10. Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy? Eurostat. Statistics in focus 39/2012. Luksemburg. Eurostat. Pridobljeno 25. 6. 2013. na [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-12-039/EN/KS-SF-12-039-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-039/EN/KS-SF-12-039-EN.PDF)
11. European Working Conditions Survey. (2015). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 21. 3. 2018 [https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15\\_Q88&plot=euBars&countryGroup=linear&subset=agecat\\_3&subsetValue=All](https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15_Q88&plot=euBars&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All)
12. Eurostat Portal Page – Economy and finance – Government finance. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 23. 4. 2017 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
13. Eurostat Portal Page – Economy and finance – National finances (including GDP). (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 3. 2. 2018 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
14. Eurostat Portal Page – Population and social condition – Education and Training. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 22. 3. 2018 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
15. Eurostat Portal Page – Population and social condition – Labour market. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 21. 3. 2018 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
16. Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Income, Social Inclusion and Living Conditions. (2018). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 17. 6. 2018 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
17. Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Population. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 21. 6. 2018 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
18. Europe 2020. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 24. 7. 2016 na [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm)
19. European Working conditions Survey. (2015). Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>
20. Financial Incentives for Steering Education and Training. (2017). Paris: OECD.

21. Getting Skills Right: Assessing and anticipating Changing Skill Needs. (2016). Pariz: OECD.
22. Insights into skill shortages and skill mismatch. (2018). Solun: Cedefop.
23. Javni razpis za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017. (2016). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
24. Javrh, P. (2016). Raziskava spretnosti odraslih [Elektronski vir] : metodologija in rezultati - na kratko. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Pridobljeno 3. 6. 2018 [http://piaac.acs.si/doc/pdf/Metodologija\\_rezultati\\_PIAAC\\_kratko.pdf](http://piaac.acs.si/doc/pdf/Metodologija_rezultati_PIAAC_kratko.pdf)
25. Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. (2015). Solun: Cedefop.
26. Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja. (2018). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
27. Learning from Futuretrack: The Impact of Work Experiences on Higher Education Student Outcomes. (2013). BIS Research paper, št. 143. London: Department for Business, Innovation and Skills. Pridobljeno 3. 9. 2014 na [http://www.hecsu.ac.uk/assets/assets/documents/Futuretrack\\_BIS\\_Learning\\_from\\_futuretrack\\_work\\_experience.pdf](http://www.hecsu.ac.uk/assets/assets/documents/Futuretrack_BIS_Learning_from_futuretrack_work_experience.pdf)
28. McGowan, M. A.; Andrews, D. (2015). Skill mismatch and public policy in OECD countries. Pariz: OECD. [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2015\)28/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2015)28/en/pdf)
29. Martin, Skills for the 21 Century. (2018). Pariz: OECD. Pridobljeno 16. 6. 2018 [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2018\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2018)2/en/pdf)
30. Melink, M.; Pavlin, S.; Grigič, B. (2012). Education and Teaching Studies. V Employability of Graduates and Higher Education Management Systems (123-155). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 17. 4. 2013. na [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_60722650\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_60722650_1.pdf)
31. Metodološko pojasnilo Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS.
32. Mirčeva, J. (2017). (Javrh, P. (Ur). Participacija odraslih v izobraževanju v kontekstu uresničevanja koncept vseživljenjske učenja, str. 244-282. Poročilo o raziskavi Spretnosti odraslih PIAAC 2016. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
33. Mutual learning programme. Key policy messages from the Peer Review on »Methods for forecasting skills needs for the economy«, Dublin, 13-14 June 2016. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1070&newsId=2474&furtherNews=ye>
34. Nacionalno ogrodje kvalifikacij. Slovenija. EACEA National Policies platform. Bruselj: Evropska komisija. Eurydice. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-77\\_sl](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-77_sl)
35. Napovednik zaposlovanja 2018/I. Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za drugo polovico leta 2018? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno 18. 7. 2018 na [https://www.ess.gov.si/\\_files/11238/Analiza\\_Napovednik\\_zaposlovanja\\_2018\\_I.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/11238/Analiza_Napovednik_zaposlovanja_2018_I.pdf)
36. Napovednik zaposlovanja 2017/II. Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za prvo polovico leta 2018? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno 18. 7. 2018 na [https://www.ess.gov.si/\\_files/10604/NAP-ZAP\\_Napovednik\\_zaposlovanja\\_2017\\_II.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/10604/NAP-ZAP_Napovednik_zaposlovanja_2017_II.pdf)
37. Napovednik zaposlovanja 2017/I. Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za drugo polovico leta 2017? (2018). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Pridobljeno 18. 7. 2018 na [https://www.ess.gov.si/\\_files/10054/NAP-ZAP\\_2017\\_I.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/10054/NAP-ZAP_2017_I.pdf)
38. National Skills Strategies. Paris: OECD. <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>
39. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013. (2013). Paris: OECD.
40. OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. (2013). Paris: OECD.
41. OECD Skills Strategy Diagnostic Report Slovenia. (2017). Paris: OECD. Pridobljeno 21. 7. 2018 <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Skills-Strategy-Diagnostic-report-Slovenia.pdf>
42. OECD Skills for jobs database. Paris: OECD. Pridobljeno 16. 6. 2018 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=62769>

43. Politika štipendiranja 2015-2019. (2016). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
44. Po kreativni poti do praktičnega znanja (PKP). Ljubljana: Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. Pridobljeno 16. 7. 2018 [http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/pretekli-projekti-2007-2013/po-kreativni-poti-do-practicnega-znanja-pkp/](http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/pretekli-projekti-2007-2013/po-kreativni-poti-do-prakticnega-znanja-pkp/)
45. Poročilo o razvoju 2018. (2018). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
46. Priporočilo Sveta z dne 19. decembra 2016 z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle. Uradni list Evropske unije, 2016/C 484/01.
47. Sporočilo Komisije evropskemu parlamentu, svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Novi program znanj in spretnosti za Evropo z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost. (2016). Bruselj: Uradni list EU, št. 381. Pridobljeno 7. 4. 2018 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
48. People, Machines, Robots and Skills. Briefing note. (2017). Briefing note. Solun: Cedefop. Pridobljeno 16. 6. 2018 <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121>
49. Priporočilo Sveta z dne 19. decembra 2016 z naslovom Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle. (2016). Bruselj: Uradni list EU, /C 484/01.
50. Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset. OECD. (2013). Paris: OECD.
51. Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020. Uradni list RS, št. 90/2013.
52. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Izobraževanje. (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 17. 7. 2018 na <http://www.stat.si/>.
53. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Prebivalstvo. (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 27. 6. 2018 na <http://www.stat.si/>.
54. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Trg dela. (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 13. 6. 2018 na <http://www.stat.si/>.
55. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Življenjska raven. (2018). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 17. 7. 2018 na <http://www.stat.si/>.
56. Skill Shortage and Surplus Occupations in Europe. Briefing note. (2016). Pridobljeno 17. 7. 2018 na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9115>
57. Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills. (2016). Pariz: OECD. Pridobljeno 21. 7. 2018 na [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills\\_Matter\\_Further\\_Results\\_from\\_the\\_Survey\\_of\\_Adult\\_Skills.pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills_Matter_Further_Results_from_the_Survey_of_Adult_Skills.pdf)
58. Slovenia: Skills Forecasts up to 2025. (2015). Solun: Cedefop. Pridobljeno 17. 6. 2018 na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/slovenia-skills-forecasts-2025>
59. Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills. (2016). Pariz: OECD. Pridobljeno 17. 6. 2018 na [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills\\_Matter\\_Further\\_Results\\_from\\_the\\_Survey\\_of\\_Adult\\_Skills.pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills_Matter_Further_Results_from_the_Survey_of_Adult_Skills.pdf)
60. Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains. (2017). Paris: OECD.
61. Skill shortage and surplus occupations in Europe. Briefing note. (2016). Thessaloniki: Cedefop. Pridobljeno 21. 3. 2018 na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9115>
62. Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“). (2009). Bruselj, Uradni list Evropske unije, C 119/2.
63. Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Novi program znanj in spretnosti za Evropo z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost. (2016). Bruselj: Uradni list EU, št. 381. Pridobljeno 17. 3. 2018 na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>
64. Strategija dolgožive družbe. (2017). Ljubljana: Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Pridobljeno 24. 6. 2018 na

- [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/kratke\\_analize/Strategija\\_dolgozive\\_dru\\_zbe/Strategija\\_dolgozive\\_druzbe.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Strategija_dolgozive_dru_zbe/Strategija_dolgozive_druzbe.pdf)
65. Strategija Evropa 2020. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 17. 7. 2018 na [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_sl](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sl)
  66. Slovenska strategija pametne specializacije. (2015). Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. [http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti\\_za\\_objavo\\_na\\_vstopni\\_strani/S4\\_Podporni\\_dokumenti.pdf](http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti_za_objavo_na_vstopni_strani/S4_Podporni_dokumenti.pdf)
  67. Strategija razvoja Slovenije 2030. (2017). Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropsko kohezijsko politiko.
  68. Survey of Adult Skills (PIAAC). Pariz: OECD. Pridobljeno 7. 3. 2018 na <http://www.oecd.org/skills/piaac/>
  69. Štipendije za deficitarne poklice. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/stipendije-za-deficitarne-poklice/>
  70. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. (2018). Bruselj: Evropska komisija, EACEA, Eurydice.
  71. The Skill Matching Challenge. (2010). Solun: Cedefop.
  72. Vpis v srednje šole v šolskem letu 2018/2019 - dodatne razmestitve in omejitve vpisa. (2018). Novica MIZŠ. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Pridobljeno 17. 7. 2018 na [http://www.mizs.gov.si/si/medijsko\\_sredisce/novica/10423/](http://www.mizs.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/10423/)
  73. Zakon o vajeništvu. Uradni list RS, št. 25/2017.
  74. Zakon o spremembi Zakona o visokem šolstvu (ZViS-L). Uradni list RS, št. 75/2017.
  75. Z evropskimi sredstvi do vzpostavitve sistema spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov. Novica MIZŠ. (2017). Ljubljana: MIZŠ. Pridobljeno 17. 3. 2018 na [http://www.mizs.gov.si/si/medijsko\\_sredisce/novica/10162/](http://www.mizs.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/10162/)
  76. Working Futures 2014-2024. Evidence report 100. (2016). Warkick: UK Commission for Employment and Skills, Warwick Insitute for Employment Research. Pridobljeno 17. 6. 2018 na [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/513801/Working\\_Futures\\_final\\_evidence\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/513801/Working_Futures_final_evidence_report.pdf)