

# KAZALNIKI ZA SPREMLJANJE IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V PODJETJIH

## POROČILO

Avtorici: mag. Jasmina Mirčeva, Mojca Dobnikar

Tehnično uredila: Katarina Šešet

LJUBLJANA, 2009

PROJEKT: Kazalniki za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih

NOSILEC PROJEKTA: Andragoški center Republike Slovenije

FINANCER PROJEKTA: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

AVTORICI: mag. Jasmina Mirčeva, Mojca Dobnikar

## Kazalo

|   |           |
|---|-----------|
| Uvod .....  | 4         |
| Analiza ključnih mednarodnih dokumentov, ki opredeljujejo smernice trga dela .....                              | 11        |
| Analiza ključnih nacionalnih dokumentov, ki opredeljujejo odnos med trgom dela in vseživljenjskim učenjem ..... | 17        |
| <b>Kazalniki za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih .....</b>                                | <b>23</b> |
| Podatkovni viri različnih nosilcev .....  | 23        |
| Prvi indikator: Udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju .....                            | 30        |
| Vpliv dejavnosti na stopnjo izobraževalne vključenosti .....  | 40        |
| Drugi kazalnik: Trajanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.....   | 46        |
| Tretji indikator: Stroški nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega .....                        | 50        |
| Četrty indikator: Delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela .....                           | 65        |
| <b>Sklepne ugotovitve in predlogi .....</b>   | <b>79</b> |
| <b>Literatura in viri .....</b>   | <b>86</b> |

## Uvod

1. Izhodišče evropskega prizadevanja in sodelovanja pri razvoju kazalnikov za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih je *kopenhagenska strategija oz. proces* (2002) za izboljševanje uspešnosti, kakovosti in privlačnosti poklicnega izobraževanja. K izvajanju lizbonske strategije je kopenhagenski proces pripomogel z izboljševanjem statusa in vloge poklicnega izobraževanja in usposabljanja v smeri večje konkurenčnosti, zaposlovanja in socialne kohezije. Temeljni cilj procesa, ki sledi smernicam vseživljenjskega učenja, je spodbuditi posameznike in posameznice, da izkoristijo čim širši razpon učnih priložnosti v šolah, drugih izobraževalnih ustanovah ali pri delu. Ob tem je poudarjeno, da je treba pri razvoju področja doseči sodelovanje med državami članicami, socialnimi partnerji in sektorskimi ustanovami v vseh fazah in na vseh ravneh. Na srečanju v Kopenhagenu so bile določene prednostne naloge te veje vseživljenjskega učenja na evropski in nacionalni ravni, hkrati pa so bile predlagane spremembe politik in podani predlogi za oblikovanje orodij za doseganje večje preglednosti, priznavanja znanja, spretnosti ter kakovosti sistemov izobraževanja in usposabljanja. Kopenhagenski proces se navezuje tudi na *Bolonjsko deklaracijo* ter poudarja, da so evropski predlogi za spremljanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja prostovoljni, da so utemeljeni s cilji za leto 2010 in da se lahko kasneje razvijajo s sodelovanjem vključenih v tem procesu.

Kopenhagenskemu procesu je sledila vrsta političnih agend in pobud za spremljanje, dopolnjevanje in udejanjenje prednostnih nalog in predlaganih sprememb. Na maastrichtskem srečanju leta 2004 je bil ugotovljen napredek v razvoju skupnih orodij in načel, koncept izobraževanja in usposabljanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa je bil še tesneje povezan z lizbonsko strategijo. Udeleženci srečanja so izrazili strinjanje in zavezo k prednostni izgradnji odprtega in fleksibilnega kvalifikacijskega ogrodja, temelječega na preglednosti in zaupanju.<sup>1</sup> Dve leti kasneje je bilo

---

<sup>1</sup> Na maastrichtski konferenci je bilo tudi izpostavljeno, da je treba omogočiti:

- oblikovanje novih profilov in poklicev skozi proces vseživljenjskega učenja;
- razvoj nove infrastrukture za potrebe vseživljenjskega učenja;
- oblikovanje razčlenjene ponudbe izobraževanja, ki bo dopuščala individualizirane, po potrebah udeleženca oblikovane programe;

v Helsinkih kot prednostno določeno izvajanje sprejetih načel in instrumentov (2006). V helsinškem sporočilu je bila poudarjena potreba po nadaljnjem razvoju in uresničevanju skupnih evropskih orodij, namenjenih predvsem poklicnemu izobraževanju in usposabljanju.

Z vidika spremljanja izobraževanja in usposabljanja v podjetjih so pomembni tudi *Sklepi Sveta o skladnem okviru kazalnikov in meril za spremljanje napredka pri doseganju lisbonskih ciljev (2007)*. Med drugim je v Sklepih navedeno, da je treba še naprej izboljševati podatke, ki jih pripravljajo evropski in nacionalni statistični sistemi.

Leta 2008 je bila sprejeta vrsta dokumentov (*Skupno poročilo Sveta in Komisije o napredku pri izvajanju delovnega programa Izobraževanje in usposabljanje 2010, Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje, Sklepi sveta o spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti v izobraževanju in usposabljanju ter Sklepi sveta o izobraževanju odraslih*), ki nadaljujejo uresničevanje kopenhagenskih smernic. Dokumenti poudarjajo, da pomeni vključevanje posameznika v poklicno sfero priložnost za širše socialno vključevanje, aktivno državljanstvo in osebno izpolnitev. Z vidika zaposljivosti na širši evropski ravni pa ustrezna izobrazbenost in usposobljenost delovne sile pomenita, da lahko ljudje zadostijo zahtevam delovnega mesta, da so inovativni in izboljšujejo konkurenčno prednost Evrope v svetovnem gospodarstvu.

Med cilji celotnega razvoja je tudi izboljšanje dometa, primerljivosti in zanesljivosti podatkov o poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Usklajevanje in doseganje večje kakovosti na tem področju naj bi bilo podprto z zanesljivimi podatki in raziskavami ter z izboljševanjem statističnih sistemov in podatkov na evropski, nacionalni, sektorski ali mikro ravni. V tem oziru je posebna pozornost namenjena razvoju kazalnikov (*Sklepi Sveta*

- 
- izkoriščanje raznolikosti povpraševanja in oblikovanje na povpraševanju temelječega sistema, v povezavi s tem pa preseganje dualizma zaposlitev/izobraževanje;
  - uvajanje in razvoj novih oblik upravljanja in financiranja v izobraževalnem sistemu (npr. na projektih temelječe upravljanje in financiranje);
  - razvoj finančnih orodij za podporo omenjenim procesom, ki presegajo zgolj izobraževalno sfero, pri čemer so mišljeni predvsem fiskalni instrumenti.

V povezavi z navedenim je bila večkrat izpostavljena potreba po medsektorskem sodelovanju, saj je klasična delitev resorjev na delo in zaposlovanje, izobraževanje, davčno in fiskalno politiko ter znanost in raziskovanje velika ovira.

*in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o prihodnjih prednostnih nalogah za okrepljeno evropsko sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, 2008).*

Pomemben prispevek k razvoju kazalnikov izobraževanja in usposabljanja v podjetjih je tudi *Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja* (18. junij 2009). V priporočilu so predlagani referenčni kazalniki, ki naj bi v skladu z nacionalno zakonodajo podprli ocenjevanje in izboljševanje kakovosti sistemov in/ali izvajalcev poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Namen okvira je, da zagotovi instrumente za podporo razvoju kulture izboljševanja kakovosti ter z upoštevanjem različnih ravni in akterjev, ki pripomorejo k sistemskemu pristopu kakovosti, izboljšuje kakovost in ocenjevanje izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh. Predlagani referenčni kazalniki se od tistih za spremljanje napredka lizbonskih ciljev razlikujejo po tem, da so bolj zbirka orodij, iz katere lahko različni uporabniki izberejo kazalnike, ki ustrezajo zahtevam sistema zagotavljanja kakovosti.

Na srečanju v Bordeauxu so bile podane refleksije celotnega razvoja sistema izobraževanja in usposabljanja. Poudarjeno je bilo, da nacionalne prioritete izražajo prizadevanja po uresničevanju ciljev, sprejetih v Maastrichtu in Helsinkih. Zasnovani so bili nacionalni pravni in administrativni okvirji ter metodologija za ocenjevanje rezultatov neformalnega in priložnostnega učenja. Izražena je bila tudi potreba po evalviranju predhodnega obdobja, kar bi bila podlaga za razvoj prihodnje strategije izobraževanja in usposabljanja. Ugotovljeno je bilo, da je celotni proces kvalitativno vplival na modernizacijo sistemov, transparentnosti kvalifikacij in nadaljnji razvoj mobilnosti.

Upoštevajoč krizne razmere v svetovnem gospodarstvu in recesijo v družbi so predstavniki vlad držav članic 19. maja 2009 sprejeli ukrepe, ki naj bi bili usmerjeni k lažjemu uresničevanju ciljev trajnostnega razvoja (gospodarska uspešnost, večja socialna stabilnost in zaščita okolja). Izboljševanje zaposljivosti in uresničevanje potreb na trgu dela sta v dokumentu povezana s sposobnostjo evropskih sistemov izobraževanja in usposabljanja, da se v njihovem okviru ljudje usposobijo za odzivanje na zahteve trga dela.

Za doseganje večje usklajenosti med potrebami trga dela in izobraževalnimi cilji so bile države članice EU pozvane, da:

- pri oblikovanju in izvajanju izobraževalne politike upoštevajo aktualne razmere na lokalnih, regionalnih, nacionalnih in evropskih trgih dela;
- aktivno spodbujajo razvoj platform za vzajemni dialog med ustanovami za izobraževanje in usposabljanje ter delodajalci in drugimi ustreznimi zainteresiranimi stranmi na nacionalni in regionalni ravni;
- se čim bolj spopadajo z ovirami pri razvoju partnerstev (npr. na ravni zakonodaje, administrativnih pravil, sistemov ocenjevanja znanja);
- so aktivne pri spodbujanju delodajalcev, da zagotovijo strokovno, finančno in materialno podporo za izobraževanje in oblikovanje partnerstev med delodajalci, ustanovami za izobraževanje in drugimi ustreznimi zainteresiranimi stranmi na sistemski ravni. Pomembno priporočilo v okviru četrte točke je izvajanje skupnih evropskih orodij (zlasti priporočila o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje, evropskem ogrodju kvalifikacij za vseživljenjsko učenje, skupnih načelih za priznavanje predhodnega znanja, sistemih zbiranja in prenašanja kreditnih točk ter orodjih za zagotavljanje kakovosti);
- preučijo uporabo finančnih virov iz strukturnih skladov, ki so v skladu z nacionalnimi prednostnimi nalogami.

Na osnovi evropskih usmeritev so bili na nacionalni ravni sprejeti nekateri razvojni in strateški dokumenti, ki opredeljujejo izhodišča, iz katerih je mogoče izpeljati zastavljene cilje, ter upoštevani indikatorji, ki omogočajo spremljanje izobraževalnega procesa.

2. Temeljno poklicno izobraževanje se spremlja z instrumenti formalnega izobraževanja, medtem ko se nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, predvsem pa izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih, spremlja z instrumenti nadaljnega poklicnega, neformalnega ali formalnega izobraževanja in usposabljanja, bodisi na nacionalni ali evropski ravni. A izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetjih je treba opazovati tudi na mezo in mikro ravneh (panožni, sektorski, regionalni

ali podjetniški ravni). Poročilo *Izboljševanje dometa kazalnikov za spremljanje razvoja poklicnega izobraževanja in usposabljanja (Improving the scope of indicators for monitoring developments in vocational education and training in Europe, 2008)* opozarja, da zgolj makro analize in primerjave uresničevanja kazalnikov ne zadoščajo, saj se osredotočajo predvsem na splošne kompetence, medtem ko je pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih treba upoštevati tudi področno in delovno specifične značilnosti izobraževanja in usposabljanja, ki so visoko kontekstualizirane. Tudi po mnenju Cvikl in Maher (2005), ki sta v okviru aktivne politike zaposlovanja v šolskem letu 2004/2005 evalvirali program izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, so podatki iz uradne statistike velikokrat presplošni, neustrezni ali premalo razčlenjeni po sektorjih. To nalaga dopolnjevanje makro pristopov (kazalnikov, podatkov, analiz, instrumentov) z bolj specifičnimi, kontekstualnimi, sektorsko, področno ali regionalno usmerjenimi kazalniki. Pri slednjem gre za kontekstualne značilnosti določenega segmenta (Bevc, 2005). Hkrati pa je sistematično spremljanje rezultatov in učinkov razvoja človeških virov na mikro in mezo ravni osnova za spremljanje učinkov celotnega sistema izobraževanja in usposabljanja na makro ravni.

3. Temeljni namen naloge je prikaz stanja in izvajanja izobraževalne dejavnosti v podjetjih z vidika obstoječih evropskih kazalnikov na tem področju. V nalogi bodo:

- predstavljena mednarodna in slovenska izhodišča delovanja trga dela in v tem oziru izobraževanja zaposlenih,
- identificirani podatkovni viri različnih nosilcev,
- analizirane značilnosti izobraževalne vključenosti zaposlenih glede na posebnosti podjetij (panožna pripadnost, velikost podjetij), socialno-demografske značilnosti zaposlenih in potrebe delodajalcev,
- preučene značilnosti vlaganj v izobraževanje in usposabljanje;
- ovrednoteno obstoječe stanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih glede na opredeljene kazalnike.



4. Za preučevanje stanja izobraževanja in usposabljanja v podjetjih so uporabljeni sekundarni viri, tako teoretični kakor empirični. Dokumentacijska analiza temelji na prikazu ključnih mednarodnih in nacionalnih dokumentov, ki so podlaga za razvoj in delovanje sistema izobraževanja v podjetjih.

Statistični podatki so bili ključni vir za preučevanje stanja. Podatki so bili pridobljeni z vprašalnikom o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah (ŠOL–ZAP oz. CVTS),<sup>2</sup> anketo o delovni sili (ADS), vprašalnikom o nadaljnjem poklicnem izobraževanju zaposlenih v malih podjetjih (GRANT), anketo o stroških dela (ZAP–SD/4L) in anketo o izobraževanju odraslih. Poleg ključnih baz so bile za spremljanje te problematike uporabljene tudi baze, pridobljene z vprašalnikom o izvajalcih nadaljnega izobraževanja (ŠOL–NAD), ter s tistimi za spremljanje formalnega izobraževanja odraslih – osnovnošolskega (ŠOL–O–ODR), srednješolskega (ŠOL–S–ODR), višje- in visokošolskega (ŠOL–ŠTUD). Omenjeni statistični vprašalniki so pripravljani po Eurostatovi metodologiji. Zbornice, združenja, sindikati in nekatere druge izvajalske ustanove, ki so v preteklosti spremljali izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, praviloma evidentirajo le podatke o programih izobraževanja za lastno članstvo in ne za celotno populacijo zaposlenih na področjih.

5. Vsebina poročila je zasnovana tako, da po kratki uvodni predstavitvi koncepta spremljanja izobraževanja in usposabljanja v podjetjih sledi drugi del, v katerem so prikazana širša mednarodna in nacionalna izhodišča delovanja trga dela. Podrobneje je razložena struktura trga dela v Sloveniji glede na izhodišča, ki jih je zastavila Evropska unija, in v tem oziru so podani pogoji in okvir uresničevanja izobraževalne dejavnosti v podjetjih.

V tretjem delu so analizirane značilnosti izobraževanja in usposabljanja v podjetjih z vidika uresničevanja evropskih kazalnikov na tem področju in v primerjavi z dosežki drugih, predvsem razvitejših držav. Podrobneje je prikazano stanje vključenosti zaposlenih v izobraževanje in usposabljanje, obseg njegove izvedbe, podane so vrste

---

<sup>2</sup> Continuing Vocational Training Survey.

izobraževanja, po katerih delodajalci največ povprašujejo, ter značilnosti vlaganja v izobraževalno dejavnost. Ob tem so tudi identificirani obstoječi podatkovni viri različnih nosilcev izobraževanja in usposabljanja ter ovrednotena njihova ustreznost. Kot je bilo že omenjeno, smo se pri obstoječi analizi soočali s pomanjkanjem podatkov nekaterih ustanov na panožni ravni, ki so v preteklosti spremljale izobraževanje zaposlenih, zaradi pomanjkanja sredstev in iz drugih razlogov pa tega ne delajo več.

Na koncu je ovrednotena sedanja situacija na preučevanem področju z vidika ustreznosti za potrebe oblikovanja politik v slovenskih razmerah. Sledijo priloženi viri in literatura.

Ker naloga temelji predvsem na analizi sekundarnih virov, smo pri interpretaciji izhajali iz obstoječih podatkovnih virov. Ob obstoječih publiciranih gradivih in podatkih, objavljenih na spletu, smo naročili posebno obdelavo na Statističnem uradu RS. Analiza je pokazala, da so nekateri, predvsem novejši viri še vedno nepopolni, nezanesljivi ali premalo natančni, kar je označeno v samem besedilu.

Za bolj poglobljeno razlago stanja doseganja evropskih kazalnikov izobraževanja in usposabljanja v podjetjih bi bila zelo primerna tudi kvalitativna analiza, ki bi vključevala intervjuvanje strokovnjakov na makro, mezo in mikro ravni ter upoštevala tudi njihovo interpretacijo in oceno stanja. Pri pojasnjevanju kazalnikov spremljanja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih bi bilo še posebno zanimivo ugotoviti, ali obstajajo razlike v pogostosti plačila stroškov s strani delodajalcev glede na osebne značilnosti zaposlenih, značilnosti zaposlitve, razloge za izobraževanje ter značilnosti tako formalnega kakor neformalnega izobraževanja in usposabljanja. Hkrati bi bilo koristno podrobneje ovrednotiti, katere so prevladujoče ovire pri vključevanju zaposlenih v formalno in neformalno izobraževanje ter analizirati predloge za premagovanje teh ovir. To bi bil lahko predlog za nadaljnje preučevanje.

## **Analiza ključnih mednarodnih dokumentov, ki opredeljujejo smernice trga dela**

Sedanje stanje trga dela v Sloveniji in v tem oziru spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih je smiselno presojati v luči evropskih smernic, ki temeljijo na lizbonskih ciljih. Te smernice so polna zaposlenost, izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu ter krepitev socialne kohezije in vključenosti ob ohranjanju trajnostnega razvoja, družbene kohezivnosti in višje kakovosti življenja. Na vrhu v Lizboni je Evropska unija poudarila tudi pomen vlaganj v človeške vire.

Ob sprejemu evropske strategije zaposlovanja v Bruslju (2003) je bil poudarjen pomen vlaganj v človeški kapital in vseživljenjsko učenje kot pogoja za spodbujanje evropske konkurenčnosti, visoke rasti in visoke stopnje zaposlenosti ter preskoka v gospodarstvo, temelječe na znanju. Dokument se sklicuje na *Memorandum o vseživljenjskem učenju* (2004), ki poudarja, da se Evropa premika proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju, in pri tem navaja: »Bolj kot kdaj koli prej postaja dostop do najnovejših informacij in znanja, skupaj z motivacijo in spretnostmi, da to pametno uporabljaš za dobrobit sebe in skupnosti kot celote, ključ za krepitev evropske tekmovalnosti in izboljšanja zaposljivosti ter prilagodljivosti delovne sile.« Ob tem je bilo v memorandumu opozorjeno, da so se evropska gospodarstva soočila s spreminjajočimi se proizvodnimi, trgovskimi in investicijskimi vzorci. To je ob hkratnem naraščanju pomanjkanja spretnosti ter njihovi neprimernosti porušilo ravnotežje na trgih delovne sile, kar se je odražalo v visoki stopnji strukturne brezposelnosti. Dokument tudi poudarja, da izobraževanje in usposabljanje ne pomagata le vzdrževati ekonomske kompetitivnosti in zaposljivosti v celotnem življenju, temveč sta tudi najboljši način boja proti socialni izključenosti.

Ključni dokument EU, ki usmerja razvoj nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja v zadnjih letih in posredno vpliva na delovanje trga delovne sile, je *Izobraževanje in usposabljanje v Evropi: različni sistemi, skupni cilji za leto 2010* (2003). V središču pozornosti tega dokumenta je prenova socialnega skrbstva in izobraževalnih sistemov. Drugi dolgoročni strateški cilj predvideva, da se vsem evropskim državljanom olajša dostop do sistemov izobraževanja in usposabljanja v luči načela vseživljenjskega učenja,

pospeševanja zaposljivosti, razvoja poklicne poti kakor tudi aktivnega državljanstva, enakih priložnosti in socialne kohezije.

Z vidika uresničevanja ciljev lizbonske strategije je slovenska vlada še posebno podprla naslednje vidike: omogočanje prostorske in poklicne mobilnosti (Europass), vgraditev z lizbonsko strategijo povezanih ciljev v vseživljenjsko izobraževanje in učenje, oblikovanje nacionalnih strategij razvoja vseživljenjskega izobraževanja, povečanje kakovosti, ustreznosti in privlačnosti poklicne izobraževalne poti, povečanje vlaganja na učenca/odraslega, ki se izobražuje, in izboljšanje učinkovitosti teh vlaganj.

Leta 2004 je bila lizbonska strategija nekoliko dopolnjena in preoblikovana. V preoblikovani strategiji Wima Koka je bil pomen zaposlitve še bolj okrepljen. Kot ključne determinante zaposljivosti in prilagodljivosti posameznika so bile opredeljene stopnja izobrazbe in ključne kompetence posameznika<sup>3</sup> (*Facing the challenge*, Evropska komisija, 2004).

Med evropskimi smernicami trga dela, ki še posebno determinirajo razvoj izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, so:

- promocija izobraževanja in strokovnega usposabljanja v podjetniških in menedžerskih znanjih ter omogočanje pogojev za podjetništvo kot priložnost za razvoj kariere za vse, zlasti za ženske, nezaposlene in neaktivne osebe, ki želijo delati;
- lotevanje sprememb in promocija prilagodljivosti pri delu;
- več in boljše investiranje v človeški kapital in strategije za vseživljenjsko učenje;

---

<sup>3</sup> Po poročilu Wima Koka so ključna področja, ki jim je treba nameniti največ pozornosti pri nadaljnjem razvoju: *družba znanja*, pri čemer se izpostavlja, da mora Evropa postati privlačnejša za raziskovalce/-ke in znanstvenike/-ce ter da mora nameniti več pozornosti informacijsko-komunikacijski tehnologiji; *trg delovne sile*, kjer je poudarjeno, da je treba doseči uresničevanje evropskih priporočil na področju zaposlovanja, razviti strategije za vseživljenjsko učenje in dejavno staranje; *podpirati partnerstva za razvoj in zaposlitev*; integracija internega trga, kar bi pomenilo razvoj evropskega trga, olajšanje prostega pretoka dobrin in kapitala ter vzpostavljanje evropskega trga storitev; *izboljšanje poslovnega ozračja* oziroma zmanjšanje moči administracije, zagotavljanje kakovostnejše zakonodaje in okolja, ki spodbuja poslovnost in podjetništvo, ter *več skrbni za okolje*, kar naj bi pomenilo uvajanje inovacij in ukrepov, ki zagotavljajo dolgoročne in trajnostne rešitve ter ekološko naravnano produktivnost.

- integracija in boj proti diskriminaciji deprivilegiranih na trgu dela;
- s pomočjo spodbud za povečanje privlačnosti dela doseči, da se bo delo izplačalo;
- promocija zaposlovanja, geografske mobilnosti in izboljšanje kakovosti poklicev (Baloh Plahutnik, interno gradivo ACS).

Izhajajoč iz skupnih evropskih smernic gospodarskega razvoja so bile posamezne države članice pozvane, da opredelijo lastne cilje, ki bi jih bilo treba upoštevati skupaj s priporočili za posamezne države, sprejetimi na ravni EU.

Evropski parlament vsako leto določi poglobitve smernice razvoja trga dela. Smernice zaposlovanja (2008) so del integriranih smernic za obdobje 2008–2010, ki spodbujajo polno zaposlenost, izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela ter krepitev ekonomske, socialne in teritorialne kohezije. V skladu s temi smernicami bi politike morale omogočiti Evropski uniji, da doseže 70 % skupno povprečno stopnjo zaposlenosti, pri čemer naj bi bila do leta 2010 stopnja zaposlenosti žensk vsaj 60 %, stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55–64 let) pa 50 %. Cilj je tudi zmanjšati splošno nezaposlenost in nedejavnost. Pri doseganju teh ciljev predvidevajo evropske smernice za politike zaposlovanja držav članic:

- spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne varnosti;
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij;<sup>4</sup>
- povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Da bi bila podjetja bolj prilagodljiva in bi se lahko odzivala na nenadne spremembe v povpraševanju ter prilagajala novim tehnologijam, bi morale biti delavcem zagotovljene možnosti vseživljenjskega učenja za lažje spoprijemanje z novimi načini dela, in uporaba informacijsko komunikacijskih tehnologij.

<sup>5</sup> Gospodarstva, ki temeljijo na znanju in storitvah, zahtevajo drugačno strokovno usposobljenost kakor tradicionalne industrije ter znanja in spretnosti o tehnoloških spremembah in novostih. Če delavci želijo obdržati zaposlitev, napredovati in biti pripravljeni za spreminjajoče se trge dela, morajo redno izpopolnjevati in obnavljati strokovna znanja. Izpostavlja se, da se mora tudi produktivnost prilagajati spremembam.

V luči povečevanja naložb v človeški kapital predvideva smernica 23 oblikovanje strategije za vse dostopnega vseživljenjskega učenja v šolah, podjetjih, javnih organizacijah in gospodinjstvih, skladno z evropskimi sporazumi, vključno z ustreznimi spodbudami in mehanizmi delitve stroškov, z namenom, da se izboljša sodelovanje pri stalnem usposabljanju, usposabljanju na delovnem mestu, v vseh življenjskih obdobjih, zlasti za nizko kvalificirane in starejše delavce in delavke.

Smernica 24 (prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti) pa predvideva:

- dvig in zagotavljanje privlačnosti, odprtosti in standardov kakovosti izobraževanja in usposabljanja, razširitev ponudbe priložnosti za izobraževanje in usposabljanje ter zagotavljanje fleksibilnih oblik učenja in večjih možnosti za mobilnost študentov in pripravnikov;
- lajšanje in večanje raznolikosti dostopa vseh do izobraževanja in usposabljanja ter do znanja z organizacijo delovnega časa, storitveno podporo družinam, poklicnim usmerjanjem in novimi oblikami delitve stroškov;
- odzivanje na nove poklicne potrebe, ključne sposobnosti in prihodnje zahteve po strokovnih znanjih, z izboljšanjem opredelitve in preglednosti kvalifikacij, njihovega učinkovitega priznavanja ter potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja (*Odločba sveta z dne 15. julija 2008 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic*).

Tudi v sklepih *Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju* (ET 2020, 2009) je pomemben strateški cilj krepitev ustvarjalnosti in pravičnosti na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.<sup>6</sup> V dokumentu je poudarjeno, da lahko partnerstvo med podjetniško sfero ter različnimi ravnmi in sektorji izobraževanja, usposabljanja in raziskav pripomore k boljši osredotočenosti na znanje, spretnosti in kompetence, potrebne na trgu dela, ter na pospeševanje inovativnosti

---

<sup>6</sup> Temeljni strateški cilji dokumenta so: uresničevanje načela vseživljenjskosti učenja in mobilnosti, izboljševanje kakovosti in učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja; spodbujanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva; ter krepitev ustvarjalnosti in inovativnosti, vključno s podjetništvom na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.

in podjetništva v vseh oblikah učenja. Pomembno je ustvariti učno okolje za ustvarjalnost in boljšo usklajenost poklicnih in družbenih potreb.

Evropski parlament poudarja, da ne zadostuje le odpiranje novih delovnih mest, ampak je treba skrbeti tudi za njihovo kakovost, kar naj bi bilo sestavni del nove strategije. Države članice so se zavezale, da bodo povečale naložbe v človeške vire, poklicno usposabljanje in izobraževanje v času celega življenja. Eden od pomembnih ciljev je, da do leta 2010 v EU delež oseb, starih 22 let, ki so uspešno zaključile srednješolsko izobrazbo, zraste na 85 %. Evropski parlament je za uresničitev tega cilja posameznim državam članicam priporočil, da ga podprejo z zadostnimi proračunskimi sredstvi in da naj politika na področju poklicnega usposabljanja ustreza tudi potrebam najbolj izpostavljenih skupin prebivalstva, kot so starejši, posamezniki/-ce s posebnimi potrebami ter migranti/-ke.

Leta 2008 je Evropski svet pripravil priporočila za posamezno državo (*Country-Specific Integrated Recommendations – Report from the Council to the European Council*). Za Slovenijo je bilo v poročilu navedeno, da je bila pri uresničevanju programa nacionalnih reform v obdobju 2005–2007 precej uspešna. Med področji programa, ki morajo ostati prednostna v prihodnosti, je tudi doseganje večje fleksibilnosti trga dela, ki lahko v kombinaciji z učinkovitejšim individualiziranim pristopom pripomore k uresničevanju politik trga dela.

Gospodarskemu razvoju v zadnjih letih sta sledila finančna kriza in recesija. Kazalnik gospodarske klime je v zadnjem letu kazal najnižjo rast v času njegove veljave. Zaradi pričakovane rasti brezposelnosti v letu 2009 je bil oblikovan *Evropski načrt za ožvitev gospodarstva (European Economic Recovery Plan)*, v skladu s katerim se od držav članic pričakuje, da predvidijo (namenijo) dodatno pomoč za socialno zaščito ranljivih skupin, ki so v času krize praviloma najbolj prizadete. Po *Skupnem poročilu o zaposlovanju za obdobje 2008/2009 (Joint Employment Report 2008/2009)* sta za blažitev posledic gospodarskega padca ključna doseganje integriranih pristopov prožne varnosti ter doseganje večje usklajenosti med potrebami dela in spretnostmi zaposlenih. Prožna varnost se obravnava kot temeljni pristop za večjo odprtost do globalizacijskih sprememb in zmanjševanje segmentacije na trgu dela. Politike aktivnega vključevanja, predvsem najbolj izpostavljenih skupin (nizko izobraženi, posamezniki/-ce s posebnimi potrebami itd.) so bistvene za

zmanjševanje dolgoročne brezposelnosti. Med kratkoročnimi in srednjeročnimi ukrepi doseganja prožne varnosti sta tudi doseganje večje učinkovitosti sistemov vseživljenjskega učenja in posodabljanje sistemov socialne varnosti. Prvi je v času recesije osredotočen na krajše programe izboljševanja spretnosti ter prizadevanje za doseganje večje usklajenosti med kompetencami brezposelnih in prostimi delovnimi mesti, s posebnim poudarkom na izobraževanju za deficitarne poklice ali področja.

Kar zadeva drugo področje (druge točke) – doseganje večje usklajenosti med potrebami dela in spretnostmi zaposlenih – je komisija objavila prvo oceno zahtev po področjih spretnosti do leta 2020. Analize na tem področju so pokazale, da pri vključevanju v proces vseživljenjskega učenja še posebno zaostajajo nizko usposobljeni in starejši delavci in delavke. Zato naj bi bili ukrepi za večjo učno inkluzivnost primarno namenjeni tem skupinam.

Ob tem je posebna pozornost v dokumentu namenjena izboljševanju prilagodljivosti delavcev in delavk v podjetjih ter povečevanju vlaganj v razvoj človeškega kapitala s pomočjo izobraževanja in usposabljanja. Kar se tiče problematike prožnosti, se dokument ne osredotoča le na posameznika/-co in njegovo odprtost do novosti in sprememb pri delu, temveč opozarja tudi na potrebo po doseganju še večje fleksibilnosti in odzivnosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki se morajo hitro odzivati na nove potrebe okolja in tem primerno prilagoditi kurikularno ponudbo (*Joint Employment Report 2008/2009*).



## **Analiza ključnih nacionalnih dokumentov, ki opredeljujejo odnos med trgom dela in vseživljenjskim učenjem**

Predhodno omenjene evropske smernice, zasnovane na lizbonskih ciljeh – polna zaposlenost, izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu ter krepitev socialne kohezije in vključenosti ob ohranjanju trajnostnega razvoja, družbene kohezivnosti in višje kakovosti življenja – so tudi bistvena sestavina nacionalnih dokumentov iz zadnjega obdobja, ki med drugim obravnavajo odnos med trgom dela na eni strani ter vseživljenjskim učenjem in izobraževanjem odraslih na drugi strani. Nacionalni dokumenti, ki določajo najširše in specifične nacionalne strategije in programe, so *Strategija razvoja Slovenije* (SRS, 2005), *Državni razvojni program za obdobje 2007–2013* (DRP), *Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013* (OPRČV), *Program vladnih reform za uresničevanje lizbonskih ciljev 2008–2010*, *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS do leta 2010* (ReNPIO, 2004), *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji* (2007), *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013* (APZ), *Program izobraževanja za brezposelne osebe za šolsko leto 2008/2009*, *Socialni sporazum za obdobje 2007–2009* itd.

Nacionalne smernice nadgrajujejo zakonodajo, pomembno za izobraževanje odraslih; med drugim so to zlasti zakon o izobraževanju odraslih (ZIO–UPB1, 2006), zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI–1, 2006) ter zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk–UPB2, 2007; ZNPk–C, 2009). V nacionalni zakonodaji s področja izobraževanja je prišlo med drugim do pomembnih sprememb v smeri horizontalnega in vertikalnega odpiranja izobraževalnih poti in v smeri priznavanja neformalno pridobljenega znanja. Tako odpiranje izobraževalnih poti kakor priznavanje neformalno pridobljenega znanja sta bistvena za večje vključevanje odraslih v formalne in neformalne izobraževalne procese, s tem pa tudi za večjo zaposljivost oz. manjšo grožnjo brezposelnosti, za izboljševanje kakovosti in produktivnosti dela, pa tudi za krepitev družbene kohezije.

Podobno kot je bilo navedeno za ključne evropske dokumente, so tudi v omenjenih ključnih nacionalnih dokumentih kot glavni cilji zapisani povečanje ravni ekonomske razvitosti in zaposlenosti, izboljšanje kakovosti življenja in blaginje vseh ter povečanje

globalne konkurenčnosti. Tako je v *Strategiji razvoja Slovenije* v okviru druge razvojne prioritete – učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta – kot eden od ukrepov določeno izboljšanje kakovosti izobraževanja in spodbujanje vseživljenjskega učenja, znotraj tega pa med drugim: uravnoteženje izobraževalne ponudbe ter potreb trga dela in gospodarstva; transparentnost poklicnih kvalifikacij na nacionalni in EU ravni; na področju vseživljenjskega učenja spodbujanje povpraševanja posameznikov po izobraževanju in usposabljanju ter vlaganje delodajalcev; vzpostavitev in razvoj mehanizmov za priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj na vseh ravneh zahtevnosti; razvoj mrež za poklicno in karierno svetovanje. V četrti razvojni prioriteti – moderna socialna država in večja zaposlenost – je znotraj ukrepa izboljšanje prilagodljivosti trga dela drugim predvideno zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela, poleg rednega izobraževanja tudi z uvajanjem drugih oblik izobraževanja in usposabljanja ter priznavanjem pridobljenega znanja in kompetenc v zaposlitvi.

*Državni razvojni program za obdobje 2007–2013* kot izvedbeni dokument *Strategije razvoja Slovenije* v analizi obstoječega stanja med pomanjkljivostmi navaja strukturno brezposelnost zlasti starejših in drugih težje zaposljivih oseb ter oseb brez poklicne in strokovne izobrazbe, neugodno izobrazbeno strukturo delavcev nad 40 let starosti ter nezadostno dostopnost vseživljenjskega učenja, zlasti za osebe z nižjo izobrazbo, med nevarnostmi pa nezadostno prilagojenost izobraževalnega sistema gospodarstvu. Med aktivnostmi, ki so v dokumentu predvidene za različne razvojne prioritete, so tudi spodbujanje delodajalcev k investiranju v razvoj in usposabljanje kadrov, povečanje izpopolnjevanja in usposabljanja na delu, usposabljanje v celotnem delovno aktivnem obdobju ter vzpostavitev osrednje karierni točke za strokovno podporo ter povezavo med izobraževalno in zaposlovalno sfero.

*Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013* v analizi stanja ugotavlja, da obstaja veliko različnih programov usposabljanja, izpopolnjevanja in specializacije, da je prav tako velika udeležba v teh programih, in sicer kar v 84 % za potrebe poklicnega dela (podatek 2004/2005); vendar so enostavni in industrijski poklici pri dostopu do neformalnega izobraževanja močno prikrajšani in po deležu vključenih daleč pod nacionalnim

povprečjem. Operativni program ugotavlja premajhen interes podjetij za vlaganje v usposabljanje in izobraževanje, zlasti manj izobraženih oseb, značilno pa je tudi neravnotežje med ponudbo programov izobraževanja in usposabljanja ter potrebami gospodarstva, trga dela in posameznikov. Vlaganje v razvoj človeških virov v podjetjih se ne spremlja sistematično. Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja sodita med razvojne prioritete Operativnega programa in jima je namenjena več kot petina sredstev programa. V okviru petih prioriteta programa gre med drugim za podporo prenosu znanja, usposabljanje zaposlenih, zlasti tudi manj izobraženih, usposabljanje na delovnem mestu, izobraževanje in usposabljanje brezposelnih itd. Posebno pozornost posveča operativni program spodbujanju vseživljenjskega učenja.

*Program reform za izvajanje lisbonske strategije 2008–2010* izpostavlja vseživljenjsko učenje kot ključni element prožne varnosti ter poudarja pomen lažjega prehoda med šolskim sistemom in sistemi usposabljanja ter gospodarstvom. V poglavju o prenovi sistema izobraževanja je navedeno, da bo »okrepljeno vlaganje v kakovostno izobraževanje in usposabljanje v formalnem in neformalnem izobraževanju ter povečana privlačnost poklica«. V poglavju o vlaganju v ljudi je zapisano, da se bodo programi, namenjeni najbolj ranljivim skupinam, za splošni dvig znanj, spretnosti in veščin, izvajali predvsem v okviru programov izobraževanja in usposabljanja za odrasle, programov za zmanjševanje izobrazbenega primanjkljaja, programov povečevanja funkcionalne pismenosti, zmanjševanja števila osipnikov, »job-rotation« ter s karierno orientacijo in svetovanjem pri vključevanju v izobraževanje.

Eden pomembnih nacionalnih strateških dokumentov je tudi *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013* (APZ), ki ga operacionalizirajo izvedbeni načrti za posamezna proračunska obdobja ter dopolnjujeta *Pravilnik o izvajanju programa aktivne politike zaposlovanja* in *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja* s pregledom posameznih aktivnosti. APZ ugotavlja v letu 2005 nizko, le 30,5 % stopnjo zaposlenosti starejših (55-64 let), medtem ko je lisbonski cilj doseči 50 % stopnjo do leta 2010. Poleg tega sta med šestimi glavnimi izzivi, ki so jim namenjeni ukrepi APZ, prepoznana še visok delež dolgotrajno brezposelnih in strukturna brezposelnost (slaba izobrazbena sestava brezposelnih, visok delež brezposelnih brez izobrazbe ali z nizko izobrazbo). Med

strateškimi cilji programa APZ so zato povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, usposobljenosti in izboljšanjem veščin (izboljšanje izobrazbene sestave brezposelnih) ter povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih. Delež brezposelnih brez izobrazbe oz. z nizko stopnjo izobrazbe naj bi se v ciljnem obdobju znižal z 38,9 % na 29 % v letu 2013, število zaposlenih, vključenih v vseživljenjsko učenje v okviru programa APZ, pa naj bi se z izhodiščne vrednosti 9.158 v letu 2006 dvignilo na 14.000 v letu 2013.

Ukrepi APZ – svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, programi za povečevanje socialne vključenosti – so namenjeni predvsem brezposelnim, a tudi zaposlenim v postopku izgubljanja zaposlitve in zaposlenim nasploh, v primeru usposabljanja in izobraževanja pa tudi delodajalcem. Ukrep usposabljanja in izobraževanja je namenjen povečanju zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih. Ukrep obsega pet aktivnosti: programe institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije (predvsem za pridobivanje znanj, spretnosti in zmožnosti za poklice, ki so iskani na trgu dela); programe praktičnega usposabljanja (zlasti za iskane poklice); programe izobraževanja (formalno izobraževanje, usposabljanje za življenjsko uspešnost, projektno učenje za mlade); usposabljanje in izobraževanje zaposlenih (namenjeno zlasti dvigu izobrazbe in kvalifikacijske ravni za ohranitev delovnih mest in povečanje zaposlitvenih možnosti); preventivne in inovativne projekte na trgu dela (za preprečevanje prehoda v brezposelnost).

Tudi *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010* (ReNPIO, 2004) kot ključni nacionalni dokument o izobraževanju odraslih ugotavlja, da tehnološke, gospodarske in družbene spremembe ter razviti trg dela terjajo vedno večjo prožnost ljudi, sposobnost prilagajanja in s tem vseživljenjsko učenje. ReNPIO poudarja, da Evropska unija izpostavlja »soodvisnost ravni izobraženosti prebivalstva, gospodarske rasti in zaposlovanja oziroma ustvarjanja novih delovnih mest. Izobrazba posameznika torej ni sama sebi namen, ampak je v funkciji aktivnega vključevanja v družbeno življenje, slednje pa se danes meri predvsem z zmožnostjo aktivne vključitve na trg dela«. Temeljna

usmeritev razvoja izobraževanja odraslih v Sloveniji je spodbuditi in omogočiti čim večjemu številu odraslih vključevanje v vseživljenjsko učenje.

Tretje prednostno področje ReNPIO, izobraževanje in usposabljanje za potrebe trga dela, predvideva vključevanje v programe za dvig ravni pisnih spretnosti, za ohranjanje, obnavljanje in posodabljanje znanja in usposabljanja zaradi povečevanja zaposlitvenih možnosti ter pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij po certifikatnem sistemu. Prednostna skupina so brezposelni in zaposleni brez poklicne oz. strokovne izobrazbe, operativna cilja tega prednostnega področja pa sta:

- vključitev polovice brezposelnih v programe za povečanje zaposlitvenih možnosti; v te programe se bodo vključevali tudi zaposleni z ogroženim delovnim mestom zaradi nizke stopnje izobrazbe;
- vsaj 10 % brezposelnih in zaposlenih brez poklicne ali strokovne izobrazbe bo pridobilo nacionalno poklicno kvalifikacijo.

Resolucija predvideva finančne in druge spodbude za usposabljanje in izpopolnjevanje znanja zaposlenih in brezposelnih. Sredstva za tretje prednostno področje se zagotavljajo tretjinsko iz javnih virov oz. v celoti, kadar gre za brezposelne, in deloma, kadar gre za zaposlene z ogroženim delovnim mestom zaradi nizke stopnje poklicne izobrazbe. Spodbude in ukrepi so med drugim namenjeni povečevanju povpraševanja po izobraževanju in usposabljanju ter vlaganja delodajalcev in panog v izobraževanje in usposabljanje. Na ravni učinkov resolucija predvideva povečan output podjetij ter večjo zaposljivost in nižjo verjetnost brezposelnosti pri posameznikih.

*V socialnem sporazumu za obdobje 2007–2009* so se delodajalci zavezali med drugim k sodelovanju z organizacijami za izobraževanje odraslih in k namenjanju sredstev za vseživljenjsko izobraževanje sebe in zaposlenih, sindikati so prevzeli nalogo spodbujanja članov k vseživljenjskemu izobraževanju in večanja dostopa zaposlenih do izobraževanja in razvijanja ključnih zmožnosti, vlada pa se je zavezala k ureditvi systemskega okolja za spodbujanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih (zakonodaja, financiranje, vključno s sistemom različnih spodbud).

Iz navedenih nacionalnih dokumentov torej izhaja nujnost zviševanja izobrazbene ravni zaposlenih in brezposelnih, zlasti nižje izobraženih in drugih ranljivih skupin prebivalstva, a tudi prebivalstva sploh. Vseživljenjsko učenje je mehanizem za doseganje višje izobraženosti, usposobljenost ter s tem večje prožnosti in mobilnosti zaposlenih, to pa je eden od pogojev za vzpostavitev družbe znanja, hitrejši gospodarski razvoj in večjo gospodarsko konkurenčnost. Nacionalne strategije in programi ne posvečajo posebne pozornosti le samim zaposlenim ali brezposelnim osebam oz. tudi vsem drugim skupinam prebivalstva, temveč tudi delodajalcem, ki so v mnogo primerih ključni kanal, prek katerega lahko v dokumentih opredeljene nacionalne politike dosežejo svoje ciljne skupine.

## Kazalniki za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih

### Podatkovni viri različnih nosilcev

Čeprav se je izobraževanje in usposabljanje za potrebe dela v Evropski uniji precej razvilo, je zaradi spreminjanja družbenih, gospodarskih in političnih prednostnih področij v različnih kontekstih in situacijah premalo jasno in transparentno, tako na ravni posameznih držav kot na različnih področjih. Kopenhagenski proces, ki spodbuja razvoj in sodelovanje na tem področju, poudarja, da se reforme in vlaganja v izobraževanje zaposlenih osredotočajo na izboljševanje njegove podobe in privlačnosti, zviševanje stopnje vključenosti ter izboljševanje njegove kakovosti in fleksibilnosti. *Poročilo Sveta in Komisije o skupnem napredku izobraževanja in usposabljanja do leta 2010 (Joint Progress Report of the Council and the Commission on the Implementation of the Education and Training 2010)* potrjuje, da reforme sistemov izobraževanja in usposabljanja, povezane s potrebami na trgu dela v Evropski uniji, uspešno potekajo na različnih področjih, a tudi, da si je treba bolj prizadevati za razvoj nacionalnih strategij vseživljenjskosti učenja.

Za boljše razumevanje, spremljanje in spodbujanje izobraževanja, usposabljanja in raziskovanja na poklicnem področju helsinško sporočilo o prioritetah poudarja razvoj evropskega sodelovanja pri oblikovanju kazalnikov tudi na tem področju.

Za spremljanje napredka na področju celotnega izobraževanja in usposabljanja je bilo na ravni EU oblikovano 33 kazalnikov in ponekod ciljnih vrednosti, ki kažejo tudi na dosežke v letih 2004–2010. Toda v koherentnem okviru kazalnikov, ki jih je leta 2007 sprejel Evropski svet, ni bilo posrednih indikatorjev za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih. To je delno pokrito s kazalniki splošnega izobraževanja, kot so vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje, delež 22-letnega prebivalstva z zaključeno vsaj srednješolsko izobrazbo, kazalniki na področju bralne, matematične, znanstvene pismenosti itd.

V *Poročilu o napredku pri uresničevanju lisbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja (Progress towards the Lisbon objectives in education and training: Indicators and benchmarks, 2008)* so bili predstavljeni novi indikatorji, ki se nanašajo tudi na področje poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Indikatorji omogočajo spremljanje tako temeljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja kakor tudi nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih.

Kot ključni kazalniki izobraževanja in usposabljanja v podjetjih so v dokumentu omenjeni:

- udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju;
- povprečno trajanje izobraževanja in usposabljanja oziroma povprečno število ur na zaposlenega ali povprečno število ur na udeleženca;
- skupni strošek izobraževanja v podjetjih na zaposlenega;
- skupni strošek programov izobraževanja in usposabljanja kot odstotek skupnih stroškov dela v vseh podjetjih.

Temeljna metodološka podlaga oziroma vir za pridobivanje podatkov o kazalnikih izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih je statistična raziskava o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah (ŠOL-ZAP oz. Continuing Vocational Training Survey – CVTS). Enota raziskovanja te raziskave so podjetja, ki imajo najmanj 10 zaposlenih, zajema pa temeljne gospodarske dejavnosti (področja C, D, E, F, G, H, I, J, K in O). Za nacionalne potrebe so bila dodana tista področja dejavnosti, ki jih mednarodni vprašalnik ne zajema, in podjetja, ki imajo 5–9 zaposlenih. Nacionalni vzorec je vključeval 1622 podjetij v letu 1999 ter 62 podjetij in drugih organizacij, ki so bili izbrani iz okvira 7521 podjetij, v letu 2005. Cilj je pridobiti podatke o ukrepih in aktivnostih podjetij, katerih glavni namen je pridobitev novih znanj, spretnosti ali razvoj in nadgradnja že obstoječih, ki jih zaposlenim financira ali sofinancira podjetje v obliki šolnin, pripomočkov, delovnega časa itd.<sup>7,8</sup>

---

<sup>7</sup> Izobraževalne aktivnosti podjetje načrtuje za dvig izobrazbene ravni zaposlenih, za potrebe dela, informiranje, uvajanje novih produktov in tehnologij, bolj kakovostno opravljanje dela itd. Za potrebe te raziskave se v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje štejejo programi formalnega, neformalnega izobraževanja in usposabljanja ter drugi načini učenja za potrebe dela.



V nadaljevanju predstavljamo tudi druge instrumente, analize in raziskave, ki omogočajo spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih ter pojasnjujejo vrednosti kazalnikov.

Za spremljanje podatkov o izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v malih podjetjih (od 5–9 zaposlenih) je bila zasnovana statistična raziskava GRANT.<sup>9</sup> Njen namen je bil pridobiti podatke o aktivnostih nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v t. i. mikro podjetjih, evidentirati izobraževalne programe in politiko ter pridobiti informacije o razlogih neizvajanja nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Žal je uresničevanje te statistične raziskave na ravni poskusne izvedbe in so njeni rezultati za zdaj neobjavljeni in nedosegljivi.

Precej izčrpane podatke o izobraževalnih aktivnostih delovno aktivnega prebivalstva daje tudi anketa o delovni sili (ADS). Natančneje, anketa o delovni sili zagotavlja podatke o stanju in spremembah na slovenskem trgu dela, o velikosti, strukturi in značilnostih aktivnega in neaktivnega prebivalstva Slovenije. Enota opazovanja so posamezniki/-ce, ki pretežno živijo v izbranem gospodinjstvu.<sup>10</sup> Spremljanje podatkov se izvaja neprekinjeno celo leto, podatki pa se objavljajo četrletno. Rezultati raziskave so mednarodno primerljivi, saj je vprašalnik usklajen s priporočili in navodili mednarodne organizacije za delo ILO in z evropsko raziskavo LFS (Labour Force Survey).

Nekaj podatkov o stanju doseganja kazalnikov izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ali o dejavnikih, ki vplivajo na to stanje, je možno pridobiti z evropsko raziskavo o izobraževanju odraslih (Adult Education Survey). Raziskavo o izobraževanju odraslih

---

<sup>8</sup> V skladu z metodologijo slovenskega in evropskega raziskovanja se programi formalnega in neformalnega izobraževanja glede na to, kdo nosi odgovornost za vsebino programa, delijo na notranje vodene programe (načrtuje in organizira jih samo podjetje) in zunanje vodene programe (organizira in vodi jih organizacija, ki ni del podjetja). Metodologija obeh raziskav je enotna, le da ima nacionalna raziskava nekaj dodatnih podatkov o izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v malih podjetjih (od 5–9 zaposlenih).

<sup>9</sup> Vprašalnik o nadaljnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v malih podjetjih v letu 2004.

<sup>10</sup> V vprašalniku so obravnavane osebe, ki so vključene med delovno aktivne, brezposelne ali neaktivne osebe glede na svojo aktivnost v tednu pred anketiranjem.

izvajajo v vseh državah Evropske unije, državah EFTA in državah kandidatkah, zato so rezultati mednarodno primerljivi. Namen nacionalne raziskave v okviru širšega mednarodnega preučevanja je bil pridobiti podatke o tem, ali se v Sloveniji uresničujejo cilji *Memoranduma o vseživljenjskem učenju*, v kolikšni meri so odrasli vključeni v katerokoli obliko izobraževanja in na katere načine pridobivajo znanje. Končna izvedba te statistične raziskave je bila izpeljana leta 2007, in sicer na vzorcu 7.200 oseb, starih od 25–64 let. Obdobje opazovanja je bilo zadnjih 12 mesecev pred anketiranjem. Vprašalnik je zagotovil naslednje informacije: demografske in socialno-ekonomske podatke o izbrani osebi, udeležnost v formalnem izobraževanju, vključenost v različne oblike neformalnega izobraževanja, dejavnike, ki so anketirano osebo ovirali pri udeležbi v izobraževanju, priložnostno učenje, dostopnost informacij o možnostih izobraževanja, raba informacijsko-komunikacijske tehnologije, jezikovna znanja, kulturne aktivnosti in družbene aktivnosti.

Raziskavo o stroških dela (ZAP–SD/4L) izvaja Statistični urad RS na podlagi uredb Evropskega sveta in Komisije, zakona o državni statistiki in letnih programov statističnih raziskovanj. Sodi med obvezna statistična raziskovanja in se izvaja s pomočjo ankete o stroških dela, ki jo izvede AJPES. Z anketo se med drugim pridobijo podatki o stroških izobraževanja pravnih oseb po dejavnostih. Raziskava je bila izvedena v letih 2000, 2004 in 2008, za vmesna leta pa Statistični urad naredi ocene na podlagi obstoječih virov. Ocena za leto 2007 in podatki za leto 2008 so še začasni. Enote opazovanja so pravne osebe oz. njihove enote v sestavi, ki so registrirane na ozemlju Republike Slovenije, izbrane pa so s pomočjo vzorca. V letu 2000 so bile v vzorec zajete samo pravne osebe z 10 ali več zaposlenimi, od leta 2004 pa tudi pravne osebe z manj zaposlenimi. Vzorec leta 2000 je tako zajel 9.555 podjetij, družb in organizacij oz. poslovnih enot v treh kategorijah velikosti (mala – do 49 zaposlenih, srednja – 50–249 zaposlenih, velika – 250 ali več zaposlenih), vzorec leta 2004 pa 39.165 pravnih oseb oz. enot v štirih kategorijah velikosti (mikro – manj kot 10 zaposlenih, mala – 10–49 zaposlenih, srednja – 50–249 zaposlenih, velika – 250 ali več zaposlenih).

Za spremljanje obravnavane problematike so na nacionalni ravni uporabni tudi podatki nekaterih drugih statističnih preučevanj. Med temi so pomembnejši podatki letnega

statističnega poročila pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja (ŠOL–NAD), ki zagotovi predvsem informacije o izobraževalnih ponudnikih. To so ljudske univerze, druge specializirane organizacije za izobraževanje odraslih (zavodi, d.o.o., d.n.o., s.p. itd.), enote za izobraževanje odraslih pri osnovnih, srednjih in visokih šolah, izobraževalni centri pri podjetjih in drugih poslovnih subjektih, katerih glavna dejavnost ni izobraževanje, vozniške šole in drugi. Raziskava prikaže predvsem programe neformalnega izobraževanja in usposabljanja za vse odrasle v njim prilagojenih oblikah. Za spremljanje formalnega izobraževanja odraslih, kamor sodi tudi delovno aktivna populacija, se uporablja vprašalnik ŠOL–O–ODR. Ta je namenjen zavodom, ki izvajajo vzgojno-izobraževalne programe za pridobitev osnovnošolske izobrazbe odraslih. Izvajanje vzgojno-izobraževalnih programov za pridobitev nižje in srednje poklicne izobrazbe, srednje tehniške in strokovne izobrazbe, poklicne izobrazbe ter splošne srednje izobrazbe za odrasle se spremlja s podatki statističnega vprašalnika o srednjem izobraževanju za odrasle (ŠOL–S–ODR). Nekaj podatkov o formalnem izobraževanju delovno aktivne populacije zagotavlja vprašalnik za študente in študentke visokošolskih zavodov in višjih strokovnih šol (ŠOL–ŠTUD).

Različne zbornice in združenja ter druge ustanove v Sloveniji, ki se ukvarjajo z izobraževanjem v podjetjih, spremljajo le podatke o izobraževanjih, ki jih same izvajajo, večinoma pa tudi to ne sistematično (navedbe Centra za poklicno usposabljanje pri Gospodarski zbornici Slovenije, Obrtno-podjetniškega izobraževalnega središča pri Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije in Izobraževalnega centra energetskega sistema). V Obrtno-podjetniški zbornici prav letos oblikujejo nov sistem načrtnega spremljanja izobraževanj in usposabljanj, z namenom, da bi svojim članom – delodajalcem omogočili pregled nad dejanskimi vložki v izobraževanje in usposabljanje, udeležencem pa kvalitetno in dostopno evidenco usposabljanj (vključno s t. i. elektronskim indeksom). Novi sistem bo nudil t. i. e-vozel, ki bo na enem mestu združeval ponudbo vseh ključnih izvajalcev različnih vrst usposabljanj in izobraževanj (formalna, neformalna), temeljil pa bo na kreditnem oz. modularnem pristopu. Cilj projekta je v članskih organizacijah v 10 letih dvigniti izobrazbeno raven za eno stopnjo.

Republiški izpitni center vodi podatke o številu izdanih certifikatov o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ne zbira pa podatkov o tem, kdo je financiral kandidatovo vključitev v postopek preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije.

Zavod RS za zaposlovanje poseduje evidenco o stroških različnih izobraževanj in usposabljanj, vključno s preverjanji, vendar gre za delen podatek, saj so zajeta le tista podjetja in organizacije, ki so izkoristila možnosti sofinanciranja iz njihovih virov.

Podobno kot za zbornice in združenja velja tudi za sindikate, da spremljajo le podatke o svojih izobraževanjih za lastno članstvo in ne za celotno populacijo zaposlenih na teh področjih (navedbe Zveze svobodnih sindikatov Slovenije).

Kot je bilo povedano že uvodoma, je bila temeljna naloga te analize preučiti stanje in izvajanje izobraževalne dejavnosti zaposlenih v podjetjih.

V tem kontekstu in po metodologiji Eurostata (SURSA) so **zaposlene** osebe tiste, ki so v rednem delovnem razmerju, za določen ali nedoločen čas. Med zaposlene štejejo lastniki podjetja, partnerji podjetja, zaposleni v podjetju, ki svoje delo opravljajo zunaj podjetja, sezonski delavci, honorarno zaposleni, osebe, ki delajo s krajšim delovnim časom, in osebe na bolniškem dopustu.

**Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje** je po metodoloških pojasnilih Statističnega urada RS opredeljeno kot ukrepi in aktivnosti, katerih glavni cilj je pridobitev novih znanj in veščin ali razvoj in nadgradnja že obstoječih in ki jih svojim zaposlenim vsaj delno financira podjetje (šolnine, pripomočki, delovni čas).<sup>11</sup> Izobraževalne aktivnosti podjetje načrtuje za dvig izobrazbene ravni zaposlenih, za potrebe dela, informiranje, uvajanje novih produktov in tehnologij, bolj kakovostno opravljanje dela itd. Za potrebe raziskovanja nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih štejemo pod nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenih programe formalnega in neformalnega

---

<sup>11</sup> Po naši oceni bi bil ustrežnejši termin nadaljevalno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, kajti gre za opis celote vseh možnih izobraževanj, ki jih organizirajo izobraževalne ustanove ali poteka v samih podjetjih za zaposlene vseh starosti. Kljub temu zaradi konsistentnosti v nadaljevanju uporabljamo izraz, ki se uporablja v statističnem gradivu.

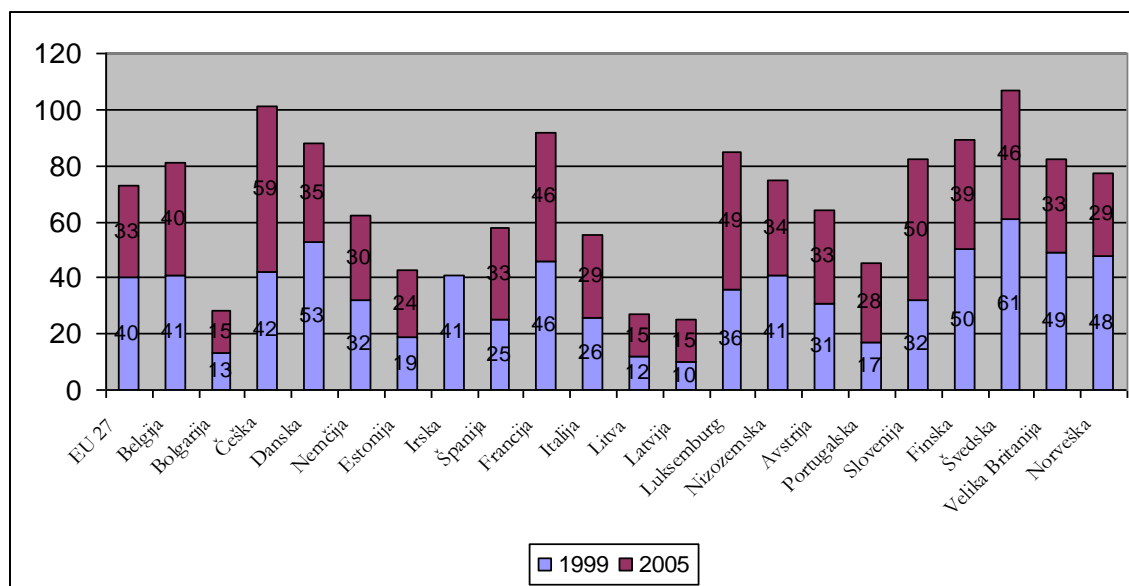
izobraževanja in usposabljanja ter druge načine izobraževanja in usposabljanja za potrebe dela. V skladu z metodologijo slovenskega in evropskega raziskovanja se programi formalnega in neformalnega izobraževanja glede na to, kdo nosi odgovornost za vsebino programa, delijo na notranje vodene programe (načrtuje in organizira jih samo podjetje) in zunanje vodene programe (organizira in vodi organizacija, ki ni del podjetja).

**Izobraževalna podjetja** so po opredelitvi Statističnega urada tista, ki izvajajo nadaljnje poklicno izobraževanje, kot ga opredeljuje metodologija raziskave. To pomeni, da mora biti izobraževalna dejavnost rezultat odločitve. Izobraževalne aktivnosti so načrtovane z namenom, da se dvigne izobraževalna raven zaposlenih, zaradi delovnih potreb, zaradi boljše obveščenosti, uvajanja novih izdelkov in tehnologij ter zaradi kakovostnejšega opravljanja dela (SURS, 2006, 8–10; ŠOL–ZAP, 2005).

## Prvi indikator: Udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju

Izhajajoč iz že izoblikovanih evropskih kazalnikov podajamo stanje udeležbe v izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih. S kazalnikom o vključenosti v izobraževanje in usposabljanje se meri udeležba v programih formalnega in neformalnega izobraževanja.<sup>12</sup> Za oceno stanja na tem področju v Sloveniji je najprej prikazana primerjava z drugimi evropskimi državami, nato so nekoliko bolj osvetljeni nacionalni podatki. V skladu z mednarodno zastavljeno metodologijo je udeleženec v izobraževalnih programih oseba, ki se je med letom udeležila enega ali več programov formalnega ali neformalnega izobraževanja in usposabljanja.<sup>13</sup>

Slika 1: Udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju, 1999 in 2005



Vir: Eurostat, CVTS, *Poročilo o napredku pri uresničevanju lisbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja*, 2008.

<sup>12</sup> Po opredelitvi *Terminologije izobraževanja odraslih* je formalno izobraževanje strukturirano, kronološko urejeno izobraževanje, ki privede do formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija. Praviloma ga izvajajo šole različnih stopenj in drugi vzgojno-izobraževalni zavodi. Neformalno izobraževanje odraslih je strukturirano in sosledično organizirano izobraževanje, ki ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza, temveč zadovoljitvi nekaterih drugih, navadno neposrednih interesov in potreb odraslega.

<sup>13</sup> Vsaka posamezna oseba se šteje samo enkrat, ne glede na število udeležb v izobraževalnih programih. Udeležbe povedo, kolikokrat so se udeleženci udeležili programov izobraževanja in usposabljanja. Če se je npr. zaposleni udeležil dveh zunanje vodenih programov in enega notranje vodenega programa, so to tri udeležbe.

Udeležba v programih nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v državah članicah EU je bila leta 2005 33 % oz. sedem odstotnih točk nižja kakor v letu 1999. Delež vključenih v programih izobraževanja in usposabljanja je leta 2005 variiral od najnižjega v Bolgariji (13 %) ter Litvi in Latviji (15 %) do najvišjega na Češkem (59 %). Do največjega upada deleža vključenosti je prišlo na Danskem, Nizozemskem, Švedskem, Finskem, Norveškem in v Veliki Britaniji. Porast vključenosti lahko zaznamo v vzhodnoevropskih državah (na Češkem, v Estoniji, Latviji in Litvi).

V Sloveniji je bil delež vključenosti v izobraževanju v podjetjih 50 % oz. 17 odstotnih točk višji od evropskega povprečja. V primerjavi z letom 1999 se je izobraževalna vključenost zvišala za 18 odstotnih točk. Kljub relativno dobri uvrščenosti pa se vključevanje v programe nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja nanaša predvsem na omejen segment populacije. Podrobnejše nacionalne analize namreč kažejo, da je visoka izobraževalna vključenost v Sloveniji leta 2005 v veliki meri izhajala iz visoke vključenosti prebivalstva s terciarno izobrazbo, medtem ko je bila bistveno nižja v skupini z zgolj osnovno šolo ali manj (*Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika potreb prednostnih ciljnih skupin*, 2009). Po razkoraku vključenosti med bolj in manj izobraženimi Slovenija presega povprečje Evropske unije in se uvršča med države z višjim razkorakom (poročilo Evropskega parlamenta in Komisije: *Commission staff working paper: Progress towards the Lisbon objectives in education and training*, 2008).

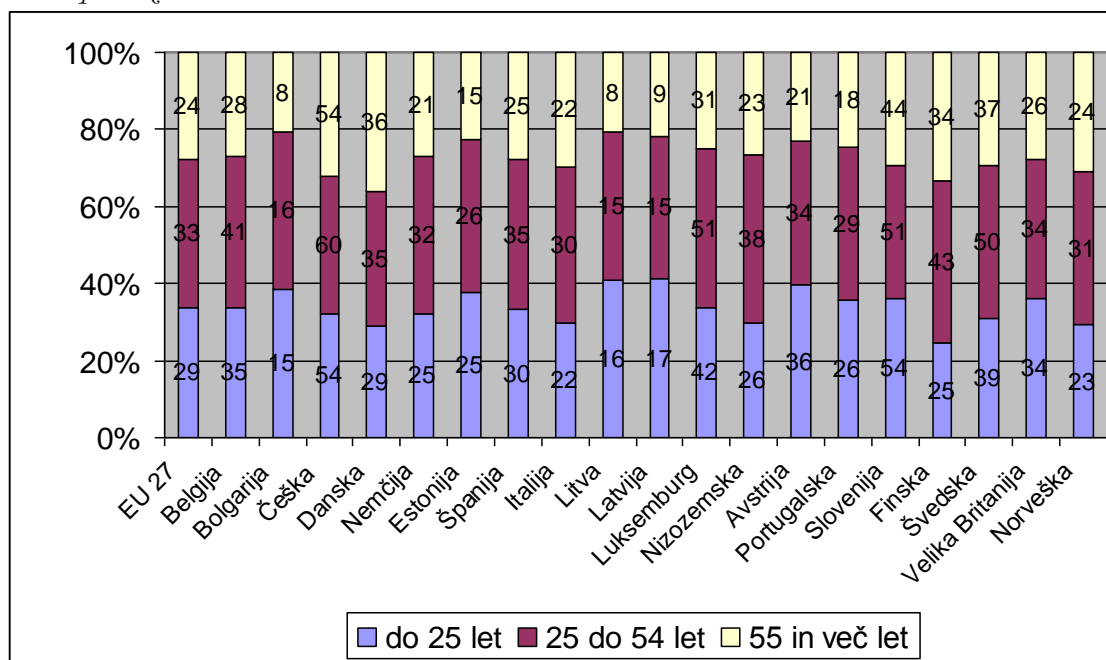
Tudi raziskava *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere* (2006) je na reprezentativnem vzorcu delovno aktivne populacije pokazala, da so nekatere kategorije zaposlenih v podjetjih – starejši delavci, manj izobraženi zaposleni, ki opravljajo preprosta dela itd. – izobraževalno neaktivni ali manj aktivni. Hkrati je tudi opozorila, da so velikost organizacije, panožna pripadnost in narava dela pomembni dejavniki, ki vplivajo na stopnjo vključenosti v izobraževanje.

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve se povprečna starost prebivalstva v Sloveniji, še posebno po pokojninski reformi, dviguje, zaradi česar je zelo pomembno, da se tudi ta segment populacije v čim večjem obsegu vključi v izobraževalne dejavnosti. Na nacionalni ravni sta sprejeta dva ključna strateška dokumenta, *Operativni*

program razvoja človeških virov 2007–2013 in Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, ki med drugim opredeljujeta cilj, da se s pomočjo izobraževanja in usposabljanja izboljša delovna aktivnost starejših in s tem zmanjša njihova družbena izključenost. V pripravi pa je tudi strategija aktivnega staranja, ki naj bi pripomogla k doseganju večje usklajenosti med delovnimi spretnostmi oziroma znanjem starejših ter potrebami trga dela (Sedej, 2009).

V nadaljevanju bomo poskušali odgovoriti, koliko Slovenija sledi tem prizadevanjem in trendom ter kakšna je vključenost starostnih kategorij zaposlenih po državah.

Slika 2: Udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju po starostnih skupinah, 2005, po državah



Vir: Poročilo o napredku pri uresničevanju Lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja, 2008.

Porazdelitev odgovorov kaže, da v Sloveniji dejavnost zaposlenih v izobraževanju in usposabljanju s starostjo upada. Najvišja je izobraževalna vključenost v starostni kategoriji do 25. leta, nato pa se linearno zmanjšuje. V skupini zaposlenih nad 55. letom je delež nedejavnih bistveno višji od deleža tistih, ki so se izobraževali. Nižja izobraževalna aktivnost zaposlenih ni značilna le za Slovenijo, temveč tudi za druge evropske države. Najvišjo izobraževalno vključenost zaposlenih po 55. letu starosti beleži Češka, najnižjo pa Bolgarija in Litva. V Sloveniji lahko v primerjavi z drugimi evropskimi državami



opazimo relativno visoko vključenost najmlajše kategorije zaposlenih (do 25. leta starosti). V nasprotju z večino evropskih držav (izjeme so Avstrija, Latvija in Litva) je izobraževalna aktivnost v Sloveniji v srednji starostni kategoriji nižja od tiste v kategoriji do 25. leta.

Kljub razmeroma obetavnemu primerjalnemu rezultatu bi lahko sklepali, da je zanimanje za izobraževanje zaposlenih po 55. letu starosti relativno nizko. Dobra polovica delovno aktivnih, starih nad 55 let, ni deležna nobenega izobraževanja in usposabljanja. V času, ko se delovna doba v vseh evropskih državah podaljšuje in ko brezposelnost med starejšimi raste, bi lahko pričakovali, da se zanimanje za izobraževanje starejših povečuje.

Ko opredeljujemo dejavnike, ki vplivajo na kazalnik o udeležbi v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih, je pomen dosežene formalne izobrazbe med pomembnejšimi. Analizi *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere* (Mohorčič Špolar in dr., 2006) in *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih* (Mohorčič Špolar in dr., 2001) sta pokazali, da ima ta spremenljivka ključno vlogo pri pojasnjevanju deleža izobraževalne vključenosti delovno aktivne populacije. Tudi v mednarodni raziskavi, objavljeni v publikaciji *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies* (2003), s katero je bil primerjalno analiziran vpliv dosežene formalne izobrazbe na stopnjo vključenosti v izobraževanje, je bilo pokazano, da je končana formalna izobrazba v večini držav bistven dejavnik, ki determinira stopnjo vključenosti v izobraževanje. Ta determinira vključenost delovno aktivnih tako v programe formalnega kakor tudi v programe neformalnega izobraževanja.

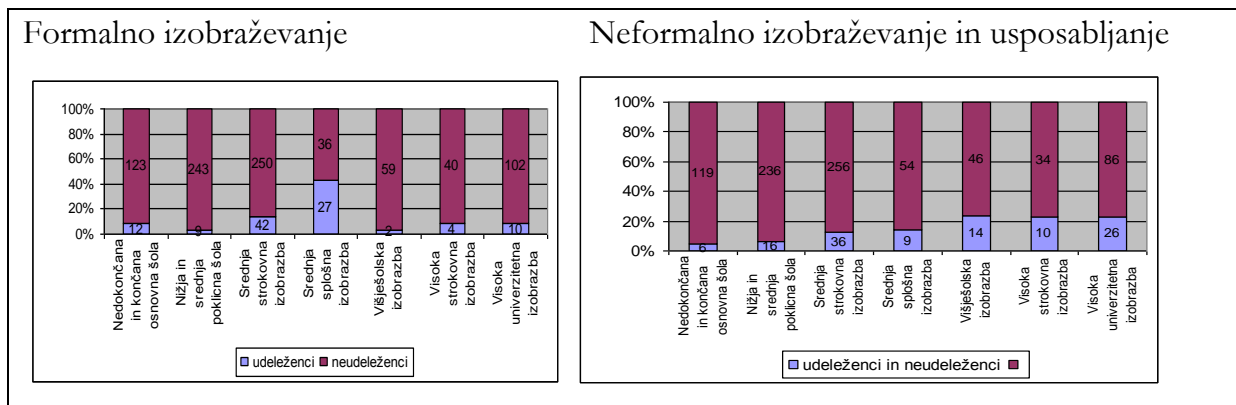
V nadaljevanju so prikazani podatki o razlikah v izobraževalni vključenosti glede na zaključeno formalno izobrazbo zaposlenih. Vir podatkov je anketa o delovni sili, drugo četrtoletje 2009, ki v tej fazi ne zagotovi mednarodne primerjave.<sup>14</sup> Ker gre za prvo analizo podatkov, ki še niso objavljeni, so nekateri podatki pomanjkljivi in nekatere ocene premalo zanesljive. Po podatkih Statističnega urada RS so pri formalnem izobraževanju

---

<sup>14</sup> Podatki o izobraževalni vključenosti, ki so predstavljeni v nadaljevanju, se razlikujejo oziroma imajo nižjo vrednost od tistih, ki so pridobljeni z anketo o delovni sili. Anketa o delovni sili pridobiva informacije o vprašanih za obdobje zadnjega meseca in ne za eno leto, kot je to pri statistični raziskavi o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih.

premalo natančne ocene pri podatkih o udeležencih izobraževanja, ki imajo nižjo in srednjo poklicno izobrazbo, višjo strokovno in višješolsko izobrazbo, visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo. Pri neformalnem izobraževanju so premalo natančne ocene pri podatkih o udeležencih izobraževanja, ki imajo osnovnošolsko izobrazbo, srednjo splošno izobrazbo ter visoko strokovno izobrazbo.

Slika 3: Vrsta izobraževanja glede na stopnjo izobrazbe zaposlenih, 2009, dejavni in nedejavni odrasli, absolutne številke



Vir: SURS – prva analiza.

Anketa o delovni sili zagotovi podatke o vključenosti v izobraževanju v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem. Zato je razlika nižja od tistih analiz, ki obravnavajo izobraževalno vključenost v enem letu.

Kljub metodološkim pomanjkljivostim je iz obstoječe primerjave mogoče ugotoviti, da končana formalna izobrazba bolj determinira vključenost v programe neformalnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Pri tem se kaže, da višja formalna izobrazba pozitivno vpliva na vključenost v neformalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Pri formalnem izobraževanju je prelomnica in pogoj za višjo izobraževalno vključenost končana srednješolska izobrazba.

V nadaljevanju je predstavljena udeležba zaposlenih v programih nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih po dejavnostih podjetij. Pri tem je prikazana izobraževalna vključenost le v tistih podjetjih, ki podpirajo izobraževalno dejavnost.

Tabela 1: Udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih po dejavnostih, 2005

|          | Dejavnost                                   | Št. podj.,<br>ki podpi-<br>rajo izob. | Število<br>zaposle-<br>nih | Št. udel.<br>na izobr.<br>in uspos. | Delež<br>udeleženih |
|----------|---|---------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|---------------------|
|          | <b>Vse dejavnosti</b>                       | <b>4902</b>                           | <b>587.766</b>             | <b>316.268</b>                      | <b>53,8 %</b>       |
| <b>A</b> | Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                 | 43                                    | 6.200                      | 1.405                               | 22,7 %              |
| <b>B</b> | Ribištvo                                    | - <sup>15</sup>                       | -                          | -                                   | -                   |
| <b>C</b> | Rudarstvo                                   | 18                                    | 3.698                      | 1.154                               | 31,2 %              |
| <b>D</b> | Predelovalne dejavnosti                     | 1.157                                 | 201.476                    | 104.871                             | 52,0 %              |
| <b>E</b> | Oskrba z elektriko, plinom, vodo            | 64                                    | 11.109                     | 5.140                               | 46,3 %              |
| <b>F</b> | Gradbeništvo                                | 297                                   | 33.889                     | 7.375                               | 21,8 %              |
| <b>G</b> | Trgovina, popravila motornih vozil          | 751                                   | 68.488                     | 34.477                              | 50,3 %              |
| <b>H</b> | Gostinstvo                                  | 108                                   | 12.685                     | 4.398                               | 34,7 %              |
| <b>I</b> | Promet, skladiščenje, zveze                 | 186                                   | 39.418                     | 21.986                              | 55,8 %              |
| <b>J</b> | Finančno posredništvo                       | 82                                    | 22.587                     | 17.772                              | 78,7 %              |
| <b>K</b> | Nepremičnine, najem poslovnih prostorov     | 583                                   | 33.455                     | 14.141                              | 42,3 %              |
| <b>L</b> | Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje | 284                                   | 50.906                     | 35.986                              | 70,7 %              |
| <b>M</b> | Izobraževanje                               | 771                                   | 48.802                     | 34.568                              | 70,8 %              |
| <b>N</b> | Zdravstvo, socialno varstvo                 | 293                                   | 37.669                     | 23.940                              | 63,5 %              |
| <b>O</b> | Druge dejavnosti in osebne storitve         | 265                                   | 17.384                     | 9.055                               | 52,1 %              |

Vir: *Statistični letopis Republike Slovenije*, 2008.

Pričakovano je, da se podpora zaposlenim pri izobraževanju in usposabljanju razlikuje glede na to, ali podjetja delujejo na področju ali v panogi, kjer se vsakodnevno generirajo nova znanja in se pričakuje permanentno posodabljanje znanj, spretnosti in kompetenc vseh zaposlenih, ali pa gre za podjetja, kjer narava in potrebe dela manj stimulirajo permanentno izobraževanje in učenje zaposlenih. V povprečju se je v slovenskih podjetjih leta 2005 izobraževanja in usposabljanja udeležilo 53,8 % zaposlenih,<sup>16</sup> od tega najmanj v gradbeništvu (F), kmetijstvu, lovu in gozdarstvu (A), največ pa na področju finančnega posredništva (J). Dejavnosti, ki tudi precej zaostajajo za povprečjem, so rudarstvo (C), gostinstvo (H), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) ter oskrba z elektriko, plinom in vodo (E). Dejavnosti, kjer je izobraževalna vključenost zaposlenih visoka, sta poleg finančnega posredništva tudi izobraževanje (M) in javna uprava (L). Ugotovimo lahko, da je stopnja vključenosti v gospodarskem sektorju bistveno nižja kot v negospodarskem.

Čeprav so pričakovanja glede stopnje vključenosti v izobraževanju različna, je težko razložljivo, da se raven izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v nekaterih panogah podpira in uresničuje skoraj štirikrat manj kakor v drugih. Pri tem se ne sme spregledati,

<sup>15</sup> Ni podatka.

<sup>16</sup> Povprečni delež udeleženih bi bil bistveno nižji, če bi upoštevali le podjetja na področju predelovalnih dejavnosti oziroma v gospodarstvu.

da je sicer izobrazbena sestava zaposlenih v poklicih na področju kmetijstva, lova, gozdarstva (A), gradbeništva (F), gostinstva (H) precej nizka in da ob odsotnosti permanentnega izobraževanja in učenja grozi nevarnost brezposelnosti. Podatki o deležu brezposelnosti kažejo, da je precej visok v dejavnostih, kjer je izobraževalna vključenost relativno nizka.

V nadaljevanju je predstavljen vpliv velikosti podjetja na stopnjo izobraževalne vključenosti. Zaradi fragmentacije velikih gospodarskih sistemov v zadnjih dveh desetletjih se je delež majhnih in srednje velikih podjetij povečal. Leta 2005 je bilo 95.399 registriranih podjetij, od tega je bilo največ (76.916) t. i. mikro podjetij, ki imajo do 9 zaposlenih, majhnih (od 10–49 zaposlenih) je bilo 5.127, srednje velikih (50–249 zaposlenih) 1.183 in velikih, ki štejejo več kot 250 zaposlenih, 303 (*Statistični letopis*, 2007).

*Tabela 2: Udeležba zaposlenih v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju glede na velikost podjetij, 2005*

| Velikost podjetij | Število podjetij, ki podpirajo izobraževanje | Število zaposlenih | Število udeležencev izobraževanja in usposablj. | Delež udeležencev v št. zaposlenih | Delež udeležencev v št. zaposl. v EU 27 |
|-------------------|--|--------------------|---|------------------------------------|---|
| <b>SKUPAJ</b>     | <b>4.902</b>                                 | <b>587.766</b>     | <b>316.269</b>                                  | <b>53,6 %</b>                      | <b>-</b>                                |
| do 9              | 92   | 1.530              | 462   | 30,2 %                             | -                                       |
| 10–19             | 1.436  | 37.119             | 10.659  | 28,7 %                             | 18 %                                    |
| 20–49             | 1.398  | 67.336             | 24.663  | 36,6 %                             | 23 %                                    |
| 50–249            | 1.617  | 186.856            | 87.250  | 46,7 %                             | 29 %                                    |
| 250–499           | 204  | 77.971             | 40.062  | 51,4 %                             | 35 %                                    |
| 500–999           | 98   | 71.257             | 46.575  | 65,4 %                             | 40 %                                    |
| 1000 in več       | 57   | 145.697            | 106.597   | 73,2 %                             | 43 %                                    |

Vir: *Statistični letopis Republike Slovenije*, 2007,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

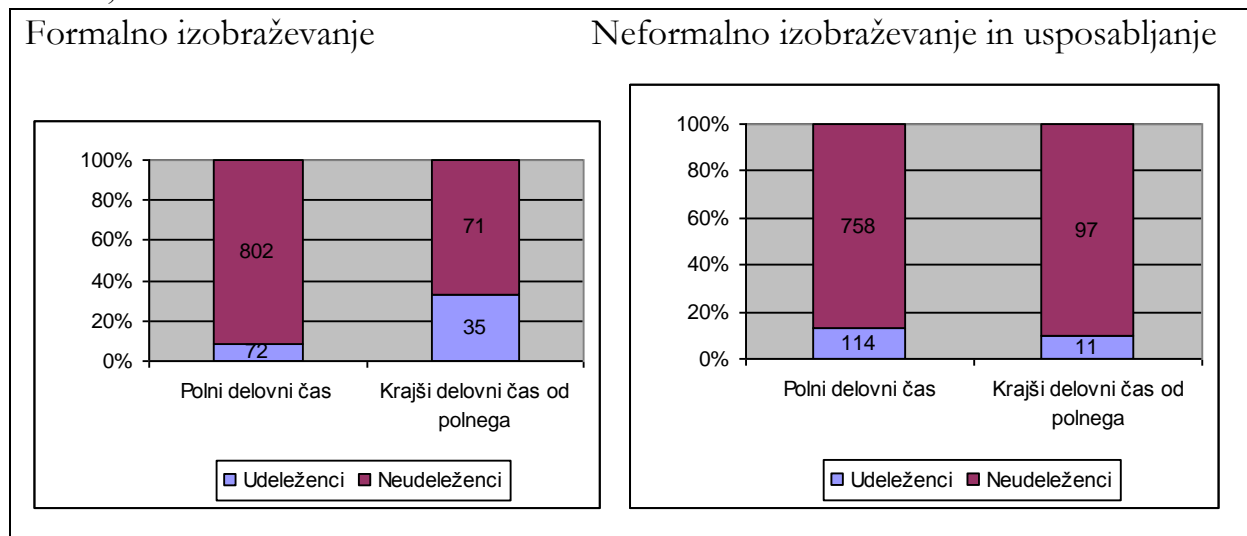
Najvišjo izobraževalno vključenost je v Sloveniji mogoče zaznati v velikih gospodarskih sistemih, nato pa linearno upada z velikostjo podjetij. Mikro podjetja imajo nekoliko višjo udeležbo kakor mala podjetja z 10–19 zaposlenih. Sklepamo torej lahko, da imajo zaposleni v velikih podjetjih bistveno boljše pogoje za izobraževanje oziroma da so zaposleni v manjših gospodarskih subjektih prikrajšani glede izobraževanja in usposabljanja. Podobno distribucijo izobraževalne vključenosti zaposlenih glede na velikost podjetij je po podatkih v tabeli 2 mogoče zaznati tudi v drugih evropskih državah. Nekaj razlage o tem stanju je ponudila nedavno izvedena mednarodna raziskava o udeležbi zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetjih v formalnem izobraževanju

(projekt LLL2010), ki je pokazala, da manjša podjetja pogosto nimajo kadra, pripomočkov in strategij za razvoj in izobraževanje zaposlenih, zato je tudi njihov pristop do izobraževanja premalo sistematičen, običajno so zaposleni sami odgovorni za svoj razvoj in izobraževanje, njuno uresničevanje pa je odvisno od podpore in pogajanja z delodajalci.

Za izboljšanje stanja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih iz malih podjetij bi bili vsekakor zelo dobrodošli podpora države in regije ter možnost za povezovanje z drugimi gospodarskimi strukturami. Nekatere raziskave v svetu, npr. raziskava v malih podjetjih (*Entrepreneurship and small business research in Europe*) ali preučevanje odličnosti v malih podjetjih (*Excellence in small business management*), so pokazale, da so lahko mala podjetja ravno tako precej fleksibilna in spodbujajo izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih ter da lahko nekatere alternativne oblike učenja olajšajo pot do znanja in spretnosti ravno zaposlenim v teh podjetjih.

Po mnenju Ignjatovića v času kroničnega pomanjkanja prostih delovnih mest vedno bolj prihajajo v ospredje zahteve po večji fleksibilnosti trga delovne sile (2002). Povečal se je delež manj standardnih oblik zaposlitve, npr. na področju distribucije delovnega časa (delo s krajšim delovnim časom), sklepanja pogodb o zaposlovanju (delo za določen čas), lokacije dela (delo na domu) itd. V nadaljevanju bomo poskušali ugotoviti, kako te oblike zaposlitve vplivajo na vrednost prvega indikatorja. Posebej bomo prikazali vpliv krajšanja delovnega urnika in vrste delovnega razmerja na indikator vključenosti v programe formalnega in neformalnega izobraževanja.

Slika 4: Vrsta izobraževanja glede na trajanje delovnega časa, dejavni in nedejavni odrasli, absolutne številke, 2009

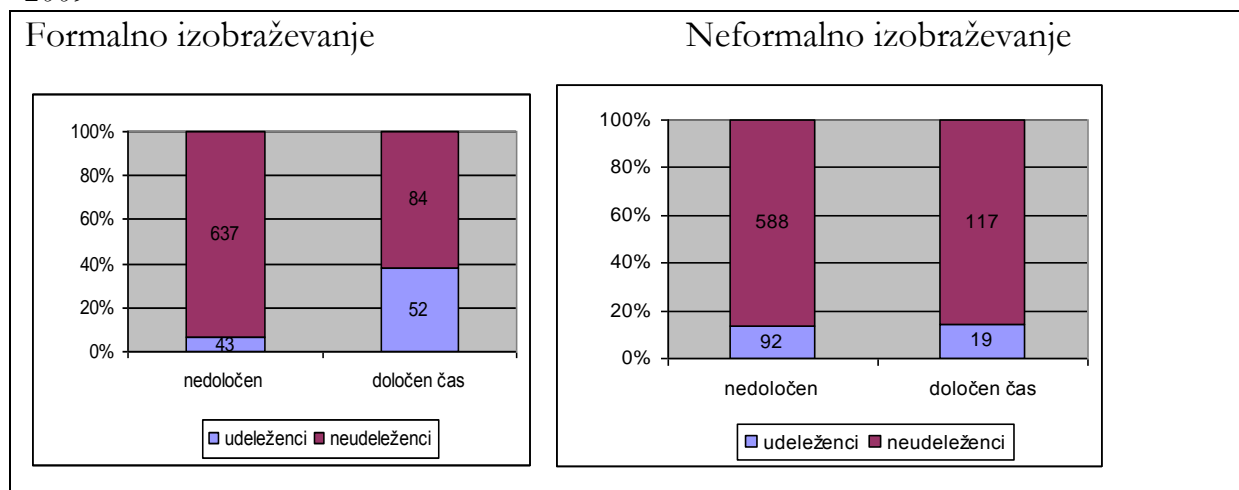


Vir: SURS – prva analiza.

V programih formalnega izobraževanja so bili dejavnejši zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega, ki so se izobraževali nekajkrat več od zaposlenih s polnim delovnim časom. Domnevamo lahko, da gre za posledico tega, da imajo zaposleni s krajšim delovnim urnikom več časa za daljše, predvsem formalne oblike izobraževanja. Možna bi bila tudi razlaga, da se zaposleni, ki si želijo pridobiti višjo izobrazbeno stopnjo, odločajo za krajši delovnik, da bi imeli več časa za študij.

Glede participacije v programih neformalnega izobraževanja in usposabljanja ni pomembnih razlik med zaposlenimi za določen in nedoločen čas; nekoliko pogosteje se za izbiro programov neformalnega izobraževanja odločajo zaposleni s polnim delovnim časom. Na podlagi pridobljenih podatkov iz ankete o delovni sili bi težko sklepali o statistični povezanosti in vplivu dejavnika trajanje delovnega časa na kazalnik o udeležbi zaposlenih v programih nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, saj gre za relativno omejen vzorec izobraževalnih aktivnosti, pridobljenih v obdobju enega meseca.

Slika 5: Vrsta izobraževanja glede na način zaposlitve, dejavni in nedejavni odrasli, absolutne številke, 2009



Vir: SURS – prva analiza.

Po podatkih ankete o delovni sili se v programih formalnega izobraževanja bolj izobražujejo zaposleni za določen čas in manj tisti za nedoločen čas. Programov neformalnega izobraževanja pa se udeležujejo skoraj enakomerno zaposleni za določen in nedoločen čas. Podatki statistične raziskave o delovni sili se razlikujejo od tistih, ki so jih leta 2006 pridobili za potrebe raziskave *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere* (2006). Ena od ugotovitev te analize je bila, da je dostop do izobraževanja pri manj standardnih oblikah dela, med katerimi je tudi delo po pogodbi, nekoliko otežen, saj delodajalci pričakujejo večji donos, če vlagajo v razvoj redno zaposlenih s polnim delovnim časom.

Čeprav ni mogoče neposredno primerjati rezultatov študij z različnimi zajetji in merjenimi obdobji, ko so se zaposleni izobraževali, večja izobraževalna vključenost zaposlenih za določen čas kaže, da manjša stabilnost zaposlitve terja od posameznikov, da se permanentno učijo, saj to povečuje njihovo konkurenčnost na trgu dela.

## Vpliv dejavnosti na stopnjo izobraževalne vključenosti

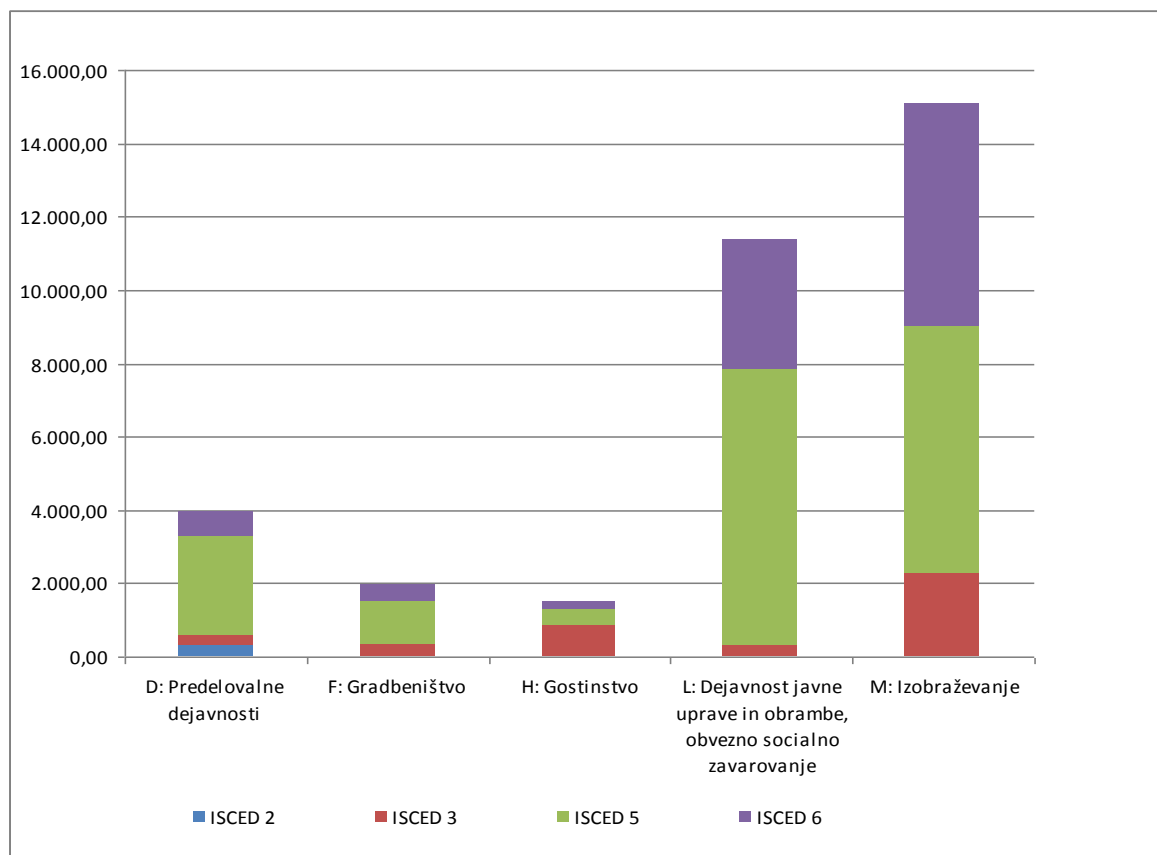
Med cilji naloge je bila tudi opredelitev značilnosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih po panogah oz. dejavnostih, v katere sodijo njihova podjetja. Konkretnije, zanimali sta nas stopnja in vrsta (področje) formalnega in neformalnega izobraževanja, ki so se ga udeležili zaposleni iz različnih panog. Pred leti je te podatke pridobivala Gospodarska zbornica Slovenije. Ker pa v zadnjih letih ta ustanova manj spremlja potek izobraževalnih in učnih aktivnosti, so bili kot ključni vir uporabljeni podatki Statističnega urada R Slovenije. Vprašalnik ŠOL–ZAP (CVTS), ki je bil osnova za spremljanje uresničevanja evropskih indikatorjev izobraževanja in usposabljanja, ne zagotovi evidence o stopnjah in vrstah izbranega izobraževanja. Zato je bila ključni vir statistična raziskava o izobraževanju odraslih, ki temelji na mednarodnem vprašalniku o izobraževanju odraslih. Enota opazovanja so pri tej raziskavi osebe od 25.–64. leta starosti (in ne podjetja, kakor pri statistični raziskavi o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju), zaradi česar so tudi informacije o značilnostih organizacij, kjer so odrasli zaposleni, bistveno manj popolne in natančne. Tako od možnih 17 področij in dejavnosti, ki jih vsebuje standardna klasifikacija dejavnosti (SKD 2002),<sup>17</sup> ta baza nudi pregled nad šestimi: predelovalne dejavnosti (D), gradbeništvo (F), gostinstvo (H), javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L), izobraževanje (M) ter zdravstvo in socialno delo (N). Ob tem je treba opozoriti, da je delež manjkajočih ali nepopolnih odgovorov zelo visok. Zato je tudi celotna slika o značilnostih izobraževanja in usposabljanja zaposlenih po dejavnostih, v katerih delajo, dokaj nepopolna.

---

<sup>17</sup> Standardna klasifikacija dejavnosti (2002) obsega naslednja področja: (A) kmetijstvo, lov, gozdarstvo; (B) ribištvo; (C) rudarstvo; (D) predelovalne dejavnosti; (E) oskrba z elektriko, plinom, vodo; (F) gradbeništvo; (G) trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil in izdelkov za široko rabo; (H) gostinstvo; (I) promet, skladiščenje in zveze; (J) finančno posredništvo; (K) poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve; (L) dejavnost javne uprave in obrambe ter dejavnost obvezne socialne varnosti; (M) izobraževanje; (N) zdravstvo in socialno delo; (O) druge, javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti; (P) dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem in proizvodnja za lastno rabo; (Q) eksteritorialne organizacije in združenja.



Slika 6: Stopnja izobrazbe,<sup>18</sup> ki si jo zaposleni želijo pridobiti, glede na področje dejavnosti, kjer delajo, 2007



Vir: SURS, anketa o izobraževanju odraslih.

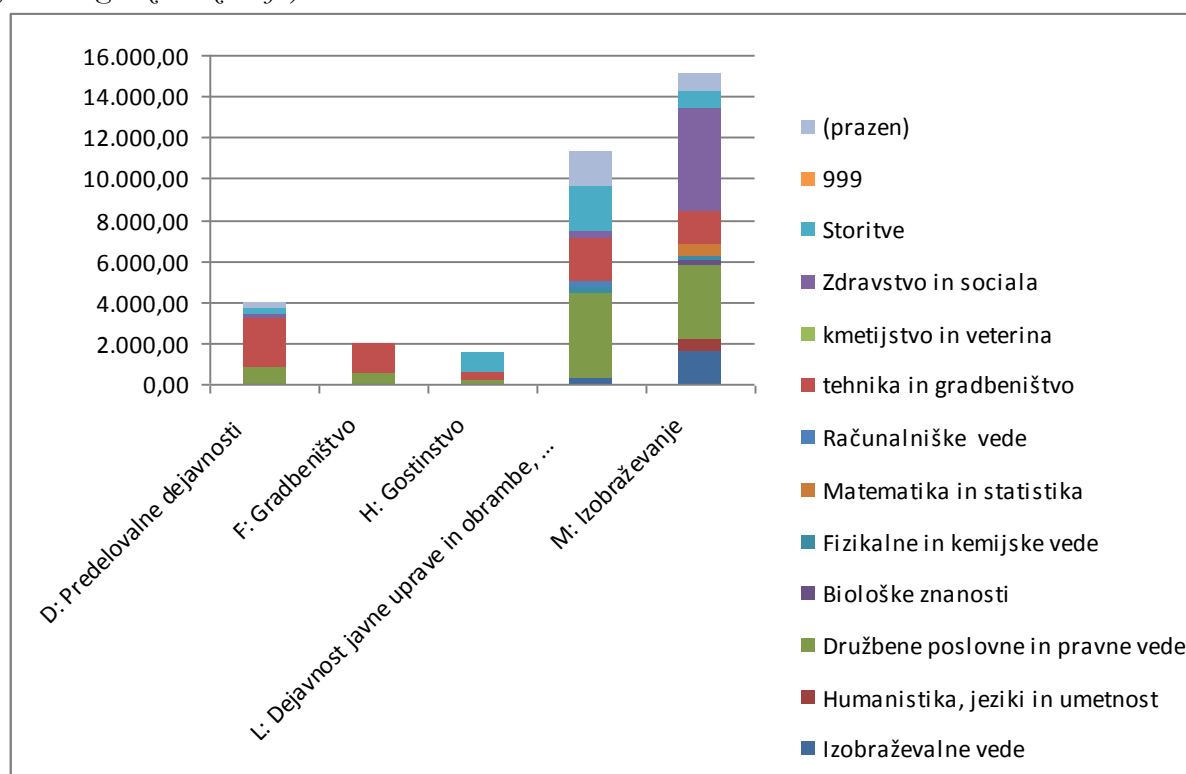
Na področju predelovalnih dejavnosti (C), gradbeništva (F), dejavnosti javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje (L) in izobraževanje (M) je največ zanimanja za pridobivanje t. i. višje sekundarne izobrazbe. Zaposleni v gostinstvu (H) so se največ izobraževali za pridobivanje t. i. nižje sekundarne izobrazbe. Največ zanimanja za pridobivanje terciarnega izobraževanja (prve in druge ravni) kažejo zaposleni s področja izobraževalnih dejavnosti (M). Porazdelitev odgovorov ni presenetljiva; zaposleni na področju izobraževalnih dejavnosti imajo v primerjavi z ostalimi štirimi skupinami najvišjo doseženo formalno izobrazbo in si zato prizadevajo pridobiti manjkajoče

<sup>18</sup> Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (ISCED) vsebuje naslednje stopnje: 0 – predprimarna vzgoja in izobraževanje; 1 – primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja; 2 – nižje sekundarno izobraževanje ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja; 3 – (višje) sekundarno izobraževanje; 4 – posekundarno neterciarno izobraževanje; 5 – prvo obdobje terciarnega izobraževanja; 6 – druga raven terciarnega izobraževanja.

terciarne stopnje, in obratno – v gostinstvu (H) je čutiti pomanjkanje sekundarne izobrazbe in je povpraševanje po njej pričakovano.


Nekoliko bolj raznovrstni so odgovori, ki kažejo na področje izobrazbe, za katero so se odločili zaposleni v različnih dejavnostih.

Slika 7: Področje izobraževanja glede na dejavnost podjetja, kjer so bili odrasli zaposleni (programi formalnega izobraževanja), 2007



Vir: SURS, anketa o izobraževanju odraslih.

Legenda:

 Ni odgovora.

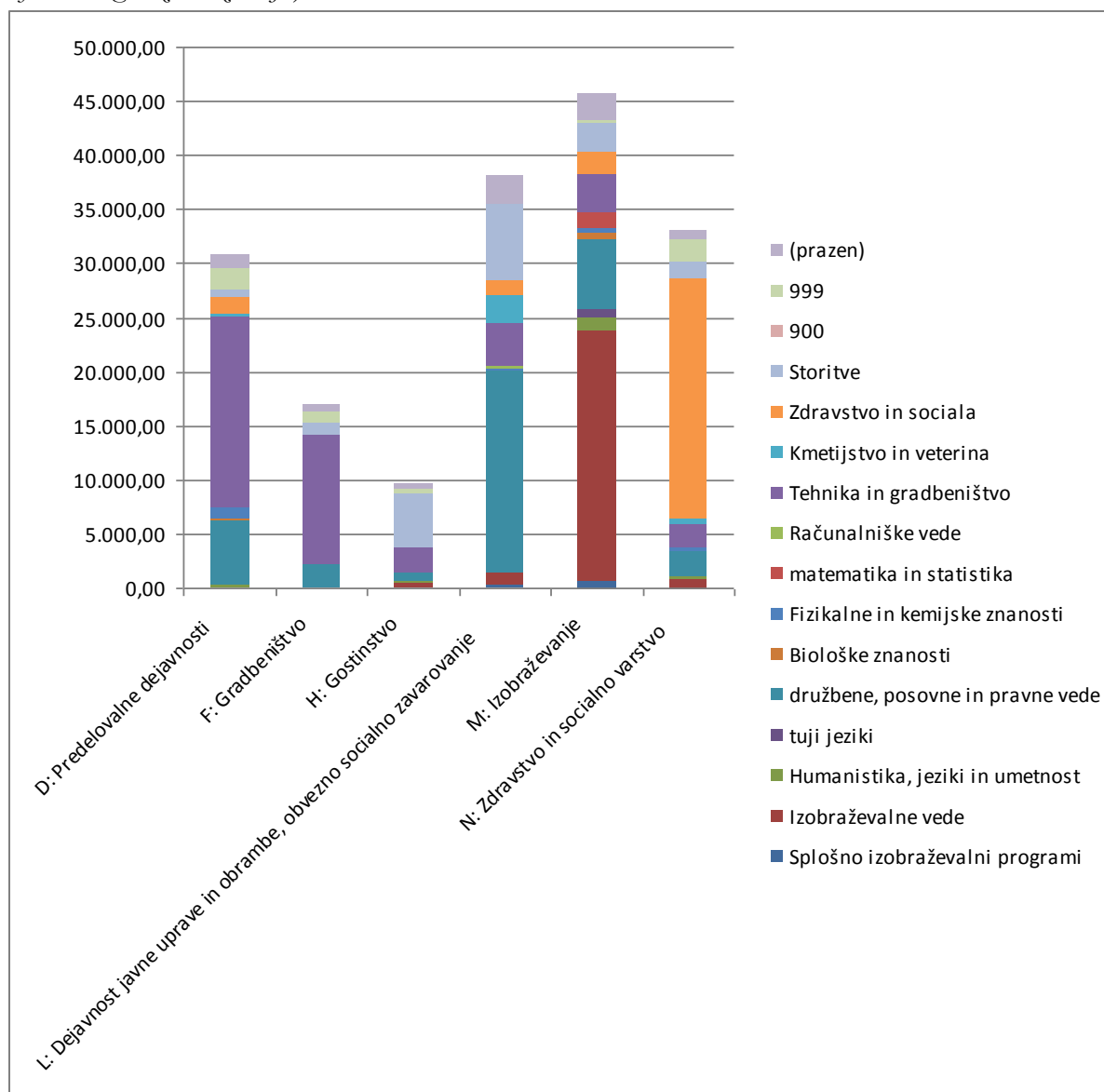
V povprečju je bilo na področju *formalnega izobraževanja* največ zanimanja po izobraževanju za družboslovne, poslovne in pravne vede, temu sledita tehnika in gradbeništvo. Bistveno manj so se zaposleni izobraževali s področja storitev, zdravstva in sociale. Najmanj zanimanja je bilo za matematiko in statistiko, fizikalne in kemijske vede ter biološke znanosti oz. za naravoslovne usmeritve.

Pričakovano se preference zaposlenih razlikujejo glede na dejavnost podjetij, v katerih so zaposleni. Tako je bilo na področjih predelovalne dejavnosti (D) in gradbeništva (F) največ povpraševanja po programih tehnike in gradbenih dejavnosti, v gostinstvu (H) po storitvenih vsebinah, v javni upravi, obrambi, pri obveznem socialnem zavarovanju (L) po programih s področja družboslovja, poslovnih in pravnih ved; v izobraževanju (M) se kaže največ zanimanja za področja zdravstva in sociale, družboslovnih in izobraževalnih ved.

Na področju *neformalnega izobraževanja* so zaključki glede izbire področja izobraževanja in usposabljanja podobni. Po podatkih ankete o izobraževanju odraslih je največ zanimanja za programe tehnike in gradbeništva v predelovalnih dejavnostih (D) in gradbeništvu (F). V gostinstvu (H) se zaposleni najpogosteje odločajo za izbiro vsebin, povezanih s storitvami. V javni upravi, obrambi ter obveznem socialnem zavarovanju (L) je bilo največ povpraševanja po programih, povezanih z družbenimi, poslovnimi in pravnimi vedami; izobraževanje in usposabljanje za matematiko in fiziko je bilo najaktualnejše za zaposlene v izobraževanju (M); medtem ko so se zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu (N) pričakovano najpogosteje odločali za vsebino programov na teh področjih. Vrsten red vsebin pri neformalnem izobraževanju in usposabljanju je podoben kot pri formalnem, s tem da predstavljajo pri neformalnih programih največji delež programi tehnike in gradbeništva, medtem ko pri formalnih prevladuje izobraževanje za družboslovne, poslovne in pravne vede (slika 8).

Zanimivo je, da jezikovni programi ter tisti, ki so namenjeni računalništvu in splošnemu izobraževanju, tvorijo nizek delež neformalnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v omenjenih panogah, čeprav je ponudba teh programov v izobraževalnih ustanovah precej visoka. Glede na omejenost vzorca in zastopanost samo šestih panog oz. dejavnosti je treba rezultat jemati s previdnostjo.

Slika 8: Področje izobraževanja glede na dejavnost podjetja, kjer so bili odrasli zaposleni (programi neformalnega izobraževanja), 2007



Vir: SURS, anketa o izobraževanju odraslih.

Legenda:

- Ni odgovora.
- Ne vem.

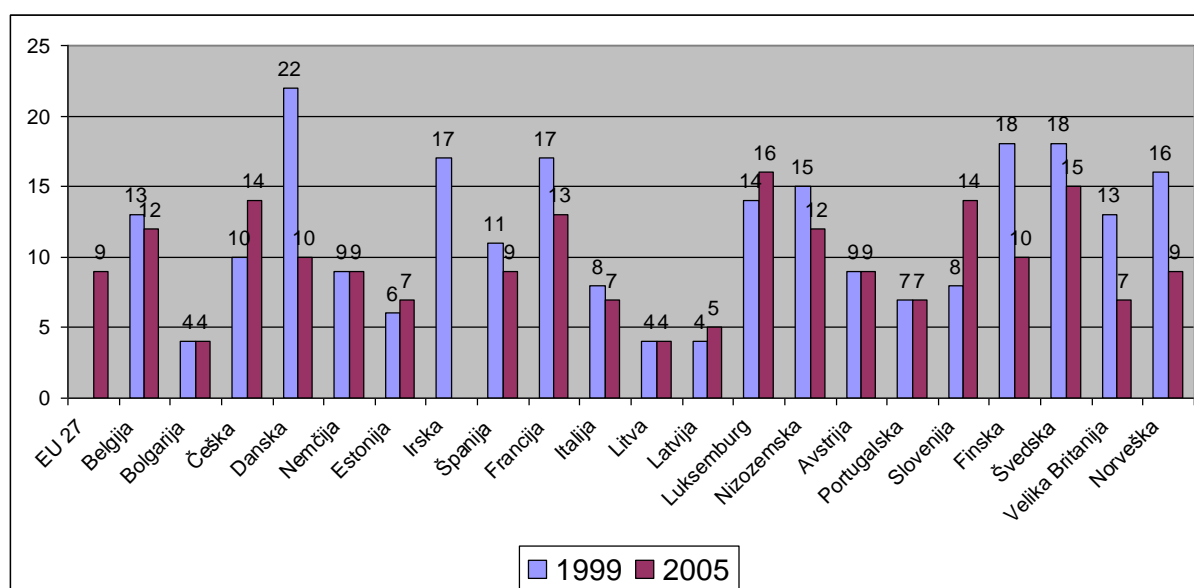
V ReNPIO (2004) je glede vsebine izobraževanja kot deficitarno in prednostno opredeljeno področje naravoslovja in tehnike. Podatki ankete o izobraževanju odraslih kažejo, da tako v formalnem kakor v neformalnem izobraževanju in usposabljanju prevladujejo programi izobraževanja s področja tehnike in gradbeništva, družboslovnih, poslovnih in pravnih ved ter storitvenih dejavnosti. V povprečju je najmanj zanimanja

ravno za programe v naravoslovju (biološke, fizikalne in kemijske vede, matematiko in statistiko), kar očitno ni v skladu z razvojnimi prizadevanji. Na nezadostno zanimanje za programe v naravoslovju v Sloveniji opozarjajo tudi nekatere druge raziskave, npr. *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju* (projekt LLL2010).

## Drugi kazalnik: Trajanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih

Naslednji kazalnik izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih je njegovo povprečno trajanje. V poročilu o napredku pri uresničevanju lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja (2008) je trajanje izobraževanja in usposabljanja opredeljeno s povprečnim številom ur na zaposlenega in povprečnim številom ur na udeleženca.

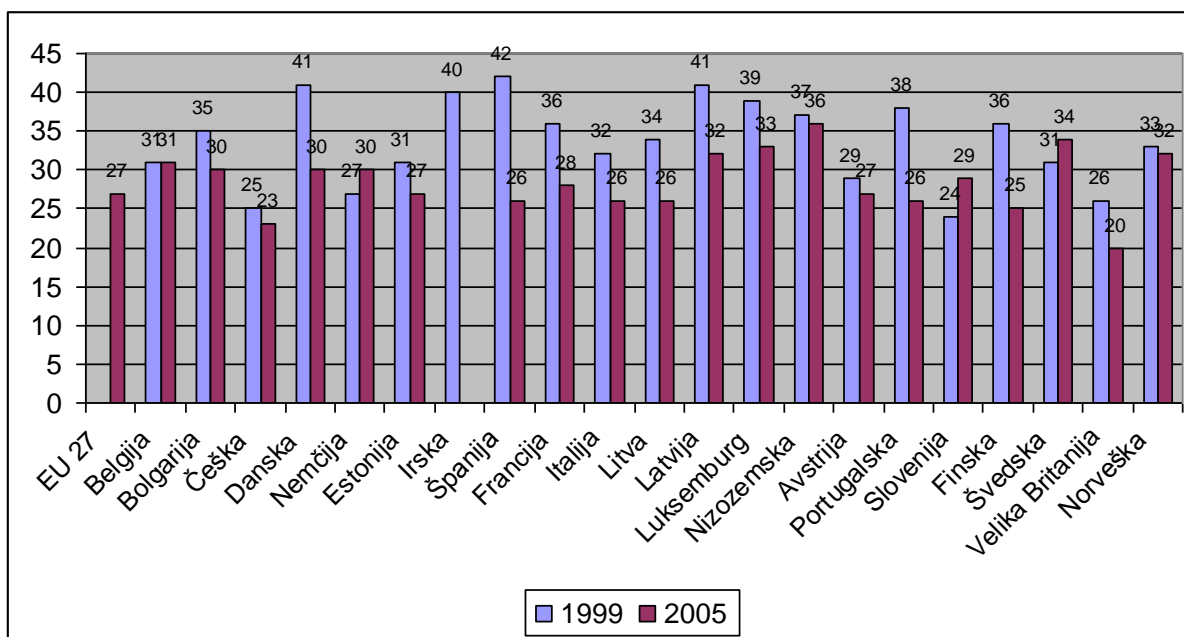
Slika 9: Povprečno trajanje (število ur) izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega, 1999 in 2005



Vir: Eurostat – CVTS, Poročilo o napredku pri uresničevanju lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja, 2008.

Poprečno trajanje izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v Sloveniji je bilo leta 2005 14 ur in je bilo nekoliko višje kakor leta 1999, ko je bilo le 8 ur. Napredovanje je mogoče zaznati tudi glede števila ur izobraževanja in usposabljanja na udeleženca, le da je v tem primeru povprečno trajanje nekoliko višje, razlika med letoma (1999 in 2005) pa manjša.

Slika 10: Povprečno trajanje (število ur) izobraževanja in usposabljanja na udeleženca, 1999 in 2005



Vir: Eurostat – CVTS, *Poročilo o napredku pri uresničevanju lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja*, 2008.

Leta 2005 je bilo v Sloveniji izobraževanje na zaposlenega 5 ur daljše kakor v prejšnjem obdobju opazovanja ter 2 uri daljše od evropskega povprečja.<sup>19</sup>

V Evropski uniji se dolžina izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih zelo razlikuje in sega od 4 ur na zaposlenega v Bolgariji, Litvi in Latviji (leta 2005) do 16 ur v Luksemburgu in 15 ur na Švedskem. Daljše trajanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih leta 2005 je bilo očitno tudi na Češkem in v Franciji. Slovenija sodi glede na povprečno trajanje izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v zgornjo četrtino držav. Skupaj z Nemčijo in Švedsko je tudi ena redkih držav, kjer povprečno trajanje v zadnjem preučevanem obdobju ni upadlo, temveč narašča. Podobno umestitev Slovenije je mogoče ugotoviti tudi glede povprečnega števila ur na udeleženca.

Vrednosti tega kazalnika pričakovano sledijo vrednostim kazalnika o izobraževalni vključenosti. Presenetljivo pa je, da je v mnogih evropskih državah trajanje izobraževanja

<sup>19</sup> Za leto 1999 povprečje evropskih držav ni bilo opredeljeno.

in usposabljanja leta 1999 daljše kakor leta 2005. Ta upad je izrazit predvsem v starejših državah članicah – na Danskem, v Španiji, na Portugalskem, v Franciji in na Finskem.

Razlike v povprečnem trajanju izobraževanja in usposabljanja na udeleženca so v Sloveniji opazne tudi glede na dejavnost.

Tabela 3: Povprečno trajanje (število ur) izobraževanja in usposabljanja na udeleženca glede na dejavnost, 2005

|           | Rudarstvo | Predelovalne dejavnosti | Oskrba z elektriko, plinom, vodo | Gradbeništvo | Trgovina | Gostinstvo | Promet, skladiščenje | Poštna in telekomunikacijska dejavnost | Finančno posredništvo | Nepremičninsko posredništvo | Druge dejavnosti in osebne storitve |
|-----------|-----------|-------------------------|----------------------------------|--------------|----------|------------|----------------------|--|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| EU 27     | 27        | 28                      | 27                               | 23           | 25       | 17         | 26                   | 29                                     | 36                    | 29                          | 25                                  |
| Slovenija | 24        | 29                      | 62                               | 20           | 17       | 20         | 35                   | 25                                     | 34                    | 39                          | 34                                  |

Vir: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

Največje število ur izobraževanja in usposabljanja na udeleženca je mogoče ugotoviti na področju oskrbe z elektriko, plinom in vodo (E), po padajočem vrstnem redu sledijo nepremičninsko posredništvo (K) ter promet in skladiščenje (I 60–63), enaka pa je intenzivnost izobraževanja in usposabljanja na udeleženca pri finančnem posredništvu (J) ter drugih dejavnostih ter osebnih storitvah (O). V Sloveniji je izobraževanje in usposabljanje na udeleženca najkrajše na področju trgovine (G), v gostinstvu (H) in gradbeništvu (F). Slovenija se po intenzivnosti izobraževalnega procesa nekoliko razlikuje od evropskega povprečja (EU 27), kjer je izobraževanje in usposabljanje na udeleženca najdaljše na področjih finančnega posredništva (J), poštnih in telekomunikacijskih dejavnosti (I 64) ter nepremičninskega posredništva (K). Najkrajše izobraževanje v Evropi je zaznati v gostinstvu (H), sledi gradbeništvo (F).

Če podatke o trajanju izobraževanja in usposabljanja na udeleženca po dejavnostih primerjamo s podatki o inovacijskih dejavnostih (*Znanost, tehnologija in inovativnost v Evropi*, 2008, po: Gumilar, 2009), ugotovimo, da sta spremenljivki povezani. Največji deleži inovativnih podjetij v Evropi so v dejavnostih nepremičnine, poslovne storitve (K) in



finančno posredništvo (J) (pomembno inovativno področje v Sloveniji je tudi predelovalna dejavnost (D)). Trajanje izobraževanja in usposabljanja na udeleženca je precej visoko ravno na teh področjih. Posredno lahko torej sklepamo, da je daljše povprečno trajanje izobraževanja in usposabljanja na udeleženca eden od dejavnikov, ki pripomorejo k večji inovativnosti, in obratno, da inovativnejše dejavnosti pogojujejo daljše izobraževanje zaposlenih.

Če smo prej ugotovili, da so glede kazalnika udeležba v izobraževanju in usposabljanju na zaposlenega v podjetjih večja podjetja v privilegiranem položaju, bi glede indikatorja intenzivnost izobraževanja lahko sklepali, da so v prednosti mala podjetja. Gumilar (2009, str. 89) je ugotovila, da je trajanje izobraževanja in usposabljanja daljše v malih podjetjih, kjer se je udeleženec v povprečju izobraževal 39 ur, v srednje velikih podjetjih 30 ur, najkrajšega izobraževanja in usposabljanja pa naj bi bili deležni zaposleni v velikih gospodarskih sistemih, in sicer 27 ur na udeleženca. Po tej primerjavi se Slovenija razlikuje od evropskega povprečja, kjer glede trajanja izobraževanja in usposabljanja izstopajo velika podjetja.

Raziskava *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju* (Ivančič in dr., 2008) je pokazala, da so kljub težavam, povezanim s pomanjkanjem usposobljenega osebja za kadrovske dejavnosti, omejenimi možnostmi sodelovanja z zunanjimi izvajalci ter omejenimi finančnimi možnostmi za vlaganje v izobraževalne aktivnosti, tudi ta podjetja pogosto dokaj uspešna pri iskanju alternativnih možnosti in poti za pridobivanje novega znanja zaposlenih.

### **Tretji indikator: Stroški nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega**

Indikator nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega je mogoče spremljati po dveh raziskavah, ki ju izvaja Statistični urad RS: po raziskavi o stroških dela (ZAP–SD/4L) in po raziskavi o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju v podjetjih (ŠOL–ZAP oz. v mednarodnem merilu CVTS – Continual Vocational Training Survey).

Raziskava o stroških dela se izvaja na štiri leta (2000, 2004 in 2008), za vmesna leta pa Statistični urad naredi ocene na podlagi obstoječih virov. Ocena za leto 2007 in podatki za leto 2008 so še začasni. V raziskavi so upoštevani le stroški izobraževanja in usposabljanja zaposlenih oseb, ne pa oseb, ki delajo po pogodbah o delu oz. podjemnih pogodbah, avtorskih pogodbah, učencev in študentov na praksi ter oseb, najetih prek študentskih servisov. Vključeni so stroški tako formalnega kakor neformalnega izobraževanja, in sicer so zajeti stroški vzdrževanja, popravil in amortizacije prostorov in opreme, ki so namenjeni izključno za izobraževanje, izdatki za orodja in pripomočke, ki se uporabljajo za izobraževanje, izdatki za tečaje, seminarje, strokovna potovanja in plačila za zunanje inštruktorje v breme delodajalca; niso pa zajeti plače, nadomestila plač in prispevki za inštruktorje, zaposlene v podjetju, naložbe v prostore in opremo, namenjeno za izobraževanje, ter stroški za izobraževanje, ki jih plačajo same zaposlene osebe.

Strošek izobraževanj in usposabljanj pravnih oseb je z raziskavo prikazan v povprečnem mesečnem znesku na zaposleno osebo, kar omogoča tudi izračun povprečnega letnega stroška na zaposleno osebo. Iz raziskave pa ni mogoče zanesljivo sklepati o celotnem strošku izobraževanj in usposabljanj, saj v zbiranje podatkov niso vključeni vsi stroški izobraževanj in usposabljanj.

Raziskava delno omogoča primerjalni vpogled v stroške izobraževanj in usposabljanj pravnih oseb v letih 2000, 2004 in 2008 glede na dejavnost pravne osebe, njeno velikost in regijo, vse kot strošek na zaposleno osebo. Časovnih trendov ni mogoče zanesljivo ugotoviti zaradi omejitev raziskave:



- deloma gre za ocene stroškov (leta 2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007) in začasne podatke (2007, 2008),
- spremenila se je velikost vzorca (2004),
- spremenil se je zajem glede na velikost pravnih oseb (2004),
- spremenila se je standardna klasifikacija dejavnosti, s katero je med drugim prišlo do prerazporeditve dejavnosti tudi na osnovni ravni (2008).

Podatki o povprečnih letnih stroških izobraževanja na zaposleno osebo pri pravnih osebah v letih 2000–2008 so prikazani v tabeli 4, in sicer po dejavnostih. Opozorjeno je na omejitve raziskave (gl. zgoraj). Podatki v tabeli med drugim kažejo, da so po ocenah razen v treh dejavnostih v vseh drugih povprečni stroški izobraževanja v letih 2000–2003 rasli in da so bili največji v letu 2003. Ponovno izvedena anketa v letu 2004 (na drugačnem vzorcu, kot je že navedeno) je dala precej drugačno sliko: stroški izobraževanja so padli, v večini dejavnosti precej, v nekaterih celo za polovico ali več. Zaradi vseh navedenih omejitev raziskave je torej pri primerjanju podatkov v časovnem nizu potrebna velika mera previdnosti.

Tabela 4: Povprečni letni strošek izobraževanja na zaposleno osebo pri pravnih osebah po dejavnostih, 2000–2008, v evrih

|          | Področje dejavnosti do 2007       | 2000          | 2001*         | 2002*         | 2003*         | 2004**        | 2005*         | 2006*         | 2007***      | 2008***      |          | Področje dejavnosti od 2008                          |
|----------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------|--|
|          | <b>Vse dejavnosti</b>             | <b>115,74</b> | <b>125,08</b> | <b>142,32</b> | <b>150,36</b> | <b>105,15</b> | <b>102,55</b> | <b>102,15</b> | <b>96,00</b> | <b>72,00</b> |          | <b>Vse dejavnosti</b>                                |
| <b>A</b> | Kmetijstvo, lov, gozdarstvo       | 41,67         | 45,02         | 51,21         | 54,13         | 43,91         | 42,81         | 42,72         | 36,00        | 36,00        | <b>A</b> | Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo              |
| <b>B</b> | Ribištvo in ribiške storitve      |               |               |               |               | 12,52         | 12,22         | 12,12         | 12,00        |              |          |  |
| <b>C</b> | Rudarstvo                         | 59,80         | 64,65         | 73,54         | 77,67         | 106,71        | 104,06        | 103,66        | 96,00        | 72,00        | <b>B</b> | Rudarstvo  |
| <b>D</b> | Predelovalne dejavnosti           | 82,93         | 89,63         | 101,97        | 107,71        | 90,83         | 88,58         | 88,23         | 84,00        | 60,00        | <b>C</b> | Predelovalne dejavnosti                              |
| <b>E</b> | Oskrba z el. e., plinom in vodo   | 257,02        | 277,76        | 316,03        | 333,85        | 203,00        | 197,97        | 197,25        | 180,00       | 144,00       | <b>D</b> | Oskrba z el. energijo, plinom in paro                |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 120,00       | <b>E</b> | Osk. z vodo, ravn. z odpl. in odpadki, sanir. okolja |
| <b>F</b> | Gradbeništvo                      | 43,47         | 46,97         | 53,46         | 56,49         | 43,81         | 42,71         | 42,60         | 36,00        | 36,00        | <b>F</b> | Gradbeništvo   |
| <b>G</b> | Trgovina; popr. motornih vozil    | 80,33         | 86,83         | 98,77         | 104,36        | 79,07         | 77,12         | 76,80         | 72,00        | 60,00        | <b>G</b> | Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil    |
| <b>H</b> | Gostinstvo                        | 47,93         | 51,78         | 58,92         | 62,24         | 61,79         | 60,24         | 60,00         | 60,00        | 48,00        | <b>I</b> | Gostinstvo   |
| <b>I</b> | Promet, skladiščenje, zveze       | 126,66        | 136,85        | 155,74        | 164,50        | 146,61        | 142,98        | 142,46        | 132,00       | 108,00       | <b>H</b> | Promet in skladiščenje                               |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 108,00       | <b>J</b> | Informacijske in komunik. Dejavnosti                 |
| <b>J</b> | Finančno posredništvo             | 210,19        | 227,13        | 258,46        | 273,01        | 276,40        | 269,56        | 268,56        | 240,00       | 192,00       | <b>K</b> | Finančne in zavarovalniške dejavnosti                |
| <b>K</b> | Neprem., najem, poslov. stor.     | 246,75        | 266,64        | 303,42        | 320,48        | 167,74        | 163,60        | 162,96        | 144,00       | 120,00       | <b>L</b> | Poslovanje z nepremičninami                          |
| <b>L</b> | Jav.uprava, obramba, soc. zav.    | 154,25        | 166,70        | 189,68        | 200,35        | 86,83         | 84,67         | 84,38         | 72,00        |              |          |  |
| <b>M</b> | Izobraževanje                     | 159,66        | 172,55        | 196,34        | 207,36        | 82,67         | 80,62         | 80,28         | 72,00        | 60,00        | <b>P</b> | Izobraževanje  |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 120,00       | <b>M</b> | Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti         |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 132,00       | <b>N</b> | Druge raznovrstne poslovne dejavnosti                |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 60,00        | <b>O</b> | Dejav. javne uprave in obrambe, obvez. soc. var.     |
| <b>N</b> | Zdravstvo, socialno varstvo       | 155,20        | 167,75        | 190,83        | 201,60        | 125,63        | 122,52        | 122,08        | 108,00       | 96,00        | <b>Q</b> | Zdravstvo in socialno varstvo                        |
| <b>O</b> | Dr. javne, skup. in osebne dejav. | 104,47        | 112,92        | 128,46        | 135,70        | 145,66        | 142,07        | 141,48        | 132,00       |              |          |  |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 108,00       | <b>R</b> | Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti     |
|          |                                   |               |               |               |               |               |               |               |              | 96,00        | <b>S</b> | Druge dejavnosti                                     |

## Legenda:

-  Najvišji letni strošek izobraževanja in usposabljanja po dejavnostih.
-  Spremenjena standardna klasifikacija dejavnosti (2008).

\* Ocena (2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007).

\*\* Spremembe v velikosti vzorca in zajemu glede na velikost pravnih oseb (2004).

\*\*\* Začasni podatki (2007, 2008).

Manj natančna ocena (po SURS).

Nenatančna ocena (po SURS).

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP–SD/4L, SURS, *Statistični letopis*, 2002–2006; *Statistične novice* (podatki za leto 2007, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972); podatki za leto 2008, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

Izračun povprečnih letnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v vseh dejavnostih skupaj na zaposleno osebo v letih 2000–2008, ki ga prikazujemo v tabeli 5, kaže, da so stroški v letu 2004 glede na leto 2000 precej upadli (indeks 91,37 oz. 71,29 v stalnih cenah 2008), še mnogo bolj pa v letu 2008 glede na leto 2004 (indeks 68,47 oz. 59,52 v stalnih cenah 2008). Kot že omenjeno, je treba upoštevati, da je bil vzorec leta 2004 bistveno večji kakor leta 2000 (39.165 pravnih oseb leta 2004 v primerjavi z 9.555 leta 2000), kar bi lahko navajalo na domnevo o večji zanesljivosti podatka za leto 2004. Prav tako je treba upoštevati, da je podatek za leto 2008 začasen. Poleg tega so bile leta 2004 zajete tudi pravne osebe z manj kakor 10 zaposlenimi, to pa bi lahko usmerjalo k domnevi, da pravne osebe z manj zaposlenimi tudi manj vlagajo v izobraževanje in usposabljanje.<sup>20</sup> Bolj primerljivi so podatki za leti 2004 in 2008, ko sta bila vzorca podobna, in ti kažejo še večji padec stroškov izobraževanja in usposabljanja kakor v prejšnjem obdobju. V vsakem primeru podatki za opazovana leta 2000, 2004 in 2008 kažejo, da stroški izobraževanja in usposabljanja od leta 2000 naprej padajo, zato je možna tudi domneva, da padec v obdobju 2000–2004 ni bil nujno povezan samo z velikostjo vzorca in zajemom, temveč še z morebitnimi drugimi razlogi.

*Tabela 5: Povprečni letni stroški izobraževanja in usposabljanja pri pravnih osebah v vseh dejavnostih na zaposleno osebo, v evrih, tekoče cene in stalne cene 2008*

| Leto           | <b>2000</b>   | 2001   | 2002   | 2003   | <b>2004</b>   | 2005   | 2006   | 2007*  | <b>2008*</b> |
|----------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|--------------|
| Tekoče cene    | <b>115,08</b> | 125,08 | 142,32 | 150,36 | <b>105,15</b> | 102,55 | 102,15 | 96,00  | <b>72,00</b> |
| Stalne c. 2008 | <b>169,68</b> | 169,24 | 179,13 | 179,22 | <b>120,97</b> | 115,11 | 111,86 | 101,47 | <b>72,00</b> |

Legenda: **polkrepko**: izvedena raziskava (2000, 2004, 2008); navadno: ocene (2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007); \* začasni podatki (2007, 2008).

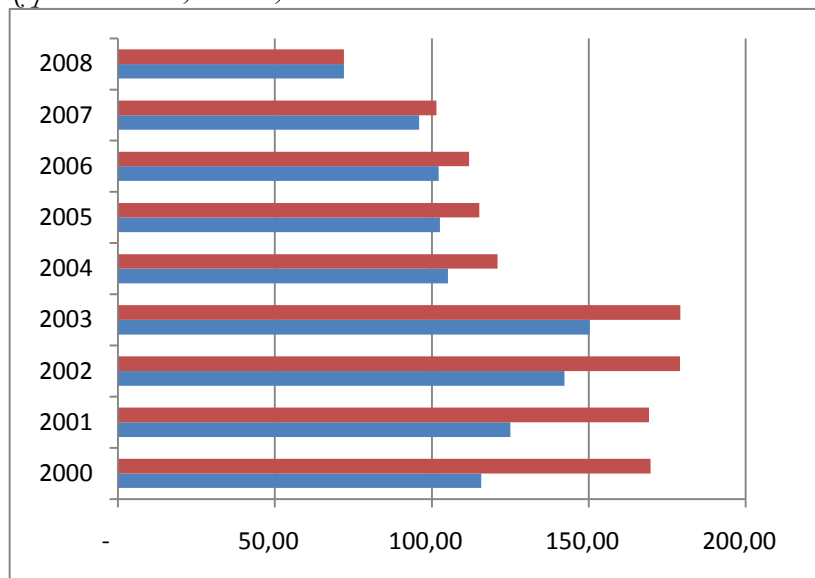
Vir: Podatki po vprašalniku ZAP–SD/4L,SURS, *Statistični letopis*, 2002-2006; *Statistične novice* (podatki za leto 2007, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972); podatki za leto 2008, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

Razmerja med stroški po letih so ponazorjena s sliko 11. Tudi če zaradi opisanih omejitev upoštevamo le obdobje 2004–2008, je mogoče zaznati konstanten padec stroška tako v

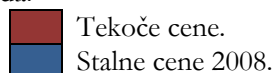
<sup>20</sup> Gumilar (2009, str. 92) ugotavlja prav to na osnovi podatkov iz raziskave CVTS3, ki jo obravnavamo v nadaljevanju: mala podjetja namenjajo manj sredstev za izobraževanje na zaposleno osebo. Podobno sliko pokažejo tudi podatki iz raziskave ZAP–SD/4L za leto 2004, ne pa podatki iz iste raziskave za leto 2000. Za zanesljivejšo sodbo bi bilo gotovo treba izvesti dodatne raziskave.

tekočih kakor v stalnih cenah, pri čemer je padec v letu 2008 glede na prejšnje leto izrazitejši; domnevamo lahko, da je zadnji padec pospešila gospodarska recesija.

*Slika 11: Povprečni letni stroški izobraževanja in usposabljanja pri pravnih osebah v vseh dejavnostih na zaposleno osebo, v evrih, tekoče cene in stalne cene 2008*



Legenda:



Vir: Podatki po vprašalniku ZAP-SD/4L, SURS, *Statistični letopis*, 2002-2006; *Statistične novice* (podatki za leto 2007, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972); podatki za leto 2008, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

Primerjava med dejavnostmi v časovnem nizu pokaže precejšnje razlike v povprečnih stroških izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega glede na dejavnost (tabela 4). Ker so bile leta 2008 vpeljane precejšnje spremembe v standardno klasifikacijo dejavnosti, podajamo primerjavo samo za obdobje 2000–2007.

Povprečni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega so bili v letu 2000 najvišji v dejavnostih oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) ter finančno posredništvo (J), najnižji pa v dejavnostih kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A), gradbeništvo (F) in gostinstvo (H). V prvih dveh dejavnostih (E in K) so bili kar približno 6-krat tolikšni kakor v zadnjih treh dejavnostih (A, F in H). V letu 2007 se je slika le malenkost spremenila. Dejavnost z najvišjimi povprečnimi stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega je bila finančno posredništvo (J), pri dejavnostih oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) ter nepremičnine, najem,

poslovne storitve (K), ki sta bili v prejšnjem obdobju na prvem in drugem mestu, pa so stroški sicer padli za tretjino oz. kar polovico, vendar sta bili dejavnosti še vedno na drugem in tretjem mestu. Tudi dejavnosti z najmanjšimi povprečnimi stroški izobraževanja in usposabljanja so ostale iste – kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A), gradbeništvo (F) in gostinstvo (H), s tem da je najmanjše stroške dejansko imelo ribištvo (B), za katerega pa ni na voljo primerljiv podatek za leto 2000.

Iz podatkov za leti 2000 in 2007 lahko torej kljub omejitvam primerjave s precejšnjo verjetnostjo sklepamo, da so povprečni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v obravnavanem obdobju najmanjši v dejavnostih kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A), gradbeništvo (F), gostinstvo (H), največji pa v dejavnostih finančno posredništvo (J), oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) ter nepremičnine, najem, poslovne storitve (K).

Pri primerjavi povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v časovnem nizu znotraj posameznih dejavnosti je za realnejšo sliko nujno primerjati podatke v stalnih cenah (gl. tabelo 6). Stroški so padli v vseh dejavnostih, razen v dejavnosti rudarstvo (C); najbolj so padli v dejavnostih izobraževanje (M), javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L) ter nepremičnine, najem, poslovne storitve (K).



Tabela 6: Povprečni letni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo po dejavnostih v evrih, leti 2000 in 2007, stalne cene 2007, ter indeks 2000/2007

|          | Področje dejavnosti                 | 2000<br>st. c. 2007 | 2007         | % st. cene<br>2000/07 |
|----------|-------------------------------------|---------------------|--------------|-----------------------|
|          | <b>Vse dejavnosti</b>               | <b>160,65</b>       | <b>96,00</b> | <b>59,76</b>          |
| <b>A</b> | Kmetijstvo, lov, gozdarstvo         | 57,84               | 36,00        | 62,24                 |
| <b>B</b> | Ribištvo in ribiške storitve        | /                   | 12,00        | /                     |
| <b>C</b> | Rudarstvo                           | 83,00               | 96,00        | 115,66                |
| <b>D</b> | Predelovalne dejavnosti             | 115,11              | 84,00        | 72,97                 |
| <b>E</b> | Oskrba z el. energ., plinom in vodo | 356,74              | 180,00       | 50,46                 |
| <b>F</b> | Gradbeništvo                        | 60,34               | 36,00        | 55,66                 |
| <b>G</b> | Trgovina; popravila motornih vozil  | 111,50              | 72,00        | 64,57                 |
| <b>H</b> | Gostinstvo                          | 66,53               | 60,00        | 90,18                 |
| <b>I</b> | Promet, skladiščenje, zveze         | 175,80              | 132,00       | 75,09                 |
| <b>J</b> | Finančno posredništvo               | 291,74              | 240,00       | 82,27                 |
| <b>K</b> | Nepremičn., najem, poslov. storitve | 342,49              | 144,00       | 42,05                 |
| <b>L</b> | Javna uprava, obramba, soc. zav.    | 214,10              | 72,00        | 33,63                 |
| <b>M</b> | Izobraževanje                       | 221,61              | 72,00        | 32,49                 |
| <b>N</b> | Zdravstvo, socialno varstvo         | 215,42              | 108,00       | 50,13                 |
| <b>O</b> | Dr. javne, skupne in osebne dejav.  | 145,00              | 132,00       | 91,03                 |

Legenda: manj natančna ocena, nenatančna ocena (po SURS).

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP-SD/4L, SURS, *Statistični letopis*, 2002-2006, *Statistične novice* (podatki za leto 2007, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972); podatki za leto 2008, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

Podatki o povprečnih stroških izobraževanja in usposabljanja pri pravnih osebah po statističnih regijah so na razpolago le za leti 2000 in 2004 (tabela 7). Tudi v tem primeru je treba upoštevati omejitve primerjave zaradi razlik v zajetih vzorcih, poleg tega pa še več sprememb v razmejitvah statističnih regij v tem obdobju. Na osnovi tekočih cen bi lahko domnevali, da so se povprečni stroški izobraževanja in usposabljanja pri pravnih osebah v obdobju 2000–2004 povečali v koroški, savinjski, zasavski, gorenjski, notranjsko-kraški, goriški in obalno-kraški regiji, medtem ko so se v pomurski, podravski, spodnjeposavski, JV Sloveniji in osrednjeslovenski zmanjšali. Preračun v stalne cene 2004 pa pokaže precej manj ugodno sliko: povprečni stroški so se povečali le v koroški, zasavski in notranjsko-kraški regiji, v vseh drugih pa so upadli. Toda tudi ta sklep je le pogojen zaradi različnih vzorcev in zajemov v obravnavanih letih.

Tabela 7: Povprečni letni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo po statističnih regijah, 2000 in 2004, v evrih

| Regija / Leto     | 2000   | 2000, st. c.<br>2004 | 2004   | Indeks<br>00/04 |
|-------------------|--------|----------------------|--------|-----------------|
| Slovenija         | 115,68 | 147,49               | 105,16 | 91              |
| Pomurska          | 69,35  | 88,43                | 51,08  | 74              |
| Podravska         | 90,09  | 114,86               | 72,11  | 80              |
| Koroška           | 74,91  | 95,51                | 101,05 | 135             |
| Savinjska         | 69,60  | 88,75                | 76,97  | 111             |
| Zasavska          | 44,22  | 56,38                | 133,70 | 302             |
| Spodnjeposavska   | 118,98 | 151,70               | 46,82  | 39              |
| JV Slovenija      | 147,82 | 188,47               | 89,93  | 61              |
| Osrednjeslovenska | 173,31 | 220,97               | 142,21 | 82              |
| Gorenjska         | 115,27 | 146,97               | 116,07 | 101             |
| Notranjsko-kraška | 98,60  | 125,71               | 153,13 | 155             |
| Goriška           | 79,87  | 101,83               | 91,49  | 115             |
| Obalno-kraška     | 81,62  | 104,07               | 83,12  | 102             |

Legenda: manj natančna ocena, nenatančna ocena (po SURS).

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP-SD/4L, SURS, *Statistične informacije*, št. 112/2003 in 18/2007.

Spremembe v povprečnih letnih stroških izobraževanja in usposabljanja so po posameznih regijah v obdobju 2000–2004 precejšnje, vendar po indeksu 2000/2004 najbolj izstopajo regije, kjer gre za manj natančne ali celo nenatančne ocene Statističnega urada R Slovenije (zasavska, spodnjeposavska, jugovzhodna Slovenija in notranjsko-kraška regija). Med preostalimi regijami so se stroški izobraževanja in usposabljanja najbolj povečali v koroški (indeks 135) in savinjski regiji (indeks 111), najbolj pa so se zmanjšali v pomurski (indeks 74), podravski (indeks 80) in osrednjeslovenski regiji (indeks 82).

Podatki o povprečnih stroških izobraževanja in usposabljanja pri pravnih osebah glede na njihovo velikost so prav tako na razpolago le za leti 2000 in 2004. Iz tabele 8 vidimo, da so povprečni stroški, preračunani v stalne cene 2004, upadli v vseh velikostnih razredih, zlasti izrazito v najmanjšem (10–49 zaposlenih, indeks 32) in največjem (več kot 500 zaposlenih, indeks 53), manj pa v srednjih dveh razredih (50–499 zaposlenih). Ker se

vzorec, razen tega, da je bil dodan razred mikro podjetij, ni bistveno spremenil,<sup>21</sup> je podatek o padcu povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja glede na velikostni razred pravne osebe dokaj zanesljiv. V letu 2004, ko je bil v vzorec dodan razred mikro podjetij (do 9 zaposlenih), so bili povprečni stroški izobraževanja in usposabljanja najmanjši prav v tem velikostnem razredu.

Tabela 8: Povprečni letni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo glede na velikost pravne osebe, v evrih, 2000 in 2004 ter indeks 2000/2004

| Velikostni razred | 2000          | 2000, st. c. 2004, EUR | 2004          | Velikostni razred | Ind. 00/04, st. c. 2004 |
|-------------------|---------------|------------------------|---------------|-------------------|-------------------------|
| <b>Skupaj</b>     | <b>115,72</b> | <b>147,55</b>          | <b>105,16</b> | <b>Skupaj</b>     | <b>71</b>               |
|                   |               |                        | 5,46          | 1–9               |                         |
| do 49*            | 125,54        | 160,06                 | 51,43         | 10–49*            | 32                      |
| 50–249            | 105,46        | 134,46                 | 112,97        | 50–249            | 84                      |
| 250–499           | 108,96        | 138,93                 | 111,17        | 250–499           | 80                      |
| 500 in več        | 136,15        | 173,60                 | 91,79         | 500 in več        | 53                      |

Legenda: manj natančna ocena (po SURS).

\* Razreda sta primerljiva v obeh letih, ker v obeh primerih zajemata le podjetja z 10–49 zaposlenimi.

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP–SD/4L, SURS, *Statistične informacije*, št. 112/2003 in 18/2007.

Tudi stroški izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo, po raziskavi o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju v podjetjih v letih 1999 in 2005 (ŠOL–ZAP oz. v evropskem merilu CVTS), ki jih prikazujemo v tabeli 9, so le pogojno primerljivi, ker je bila raziskava v letih 1999 in 2005 narejena na različnih vzorcih. Da bi nekoliko povečali primerljivost, so stroški preračunani v stalne cene 2008. V podjetjih, ki so izobraževala oz. usposabljalna svoje zaposlene, so se po teh podatkih stroški izobraževanja v obdobju 1999–2005, gledano v celoti na ravni vseh dejavnosti, nekoliko povečali. Tudi na ravni posameznih dejavnosti so se večinoma povečali, v nekaterih celo zelo izrazito, denimo v dejavnostih trgovina; popravila motornih vozil (G), druge javne, skupne in osebne dejavnosti (O) ter javna uprava, obramba in socialno zavarovanje (L), zmanjšali pa so se v štirih dejavnostih, od tega zelo močno v dejavnostih rudarstvo (C) in predelovalne

<sup>21</sup> Vzorec leta 2000 je vključeval 9.555 pravnih oseb z najmanj 10 zaposlenimi osebami, od tega 7.060 malih (do 49 zaposlenih), 2.158 srednjih (50–249 zaposlenih) in 337 velikih (nad 250 zaposlenih), vzorec leta 2004 pa je obsegal 39.165 pravnih oseb, od tega 29.611 mikro (manj kot 10 zaposlenih), 6.932 malih (10–49 zaposlenih), 2.284 srednjih (50–249 zaposlenih) in 329 velikih (nad 250 zaposlenih). Gl. SURS, *Statistične informacije*, št. 111/2003, str. 30, in SURS, *Statistične informacije*, št. 18/2007, str. 39. Po pojasnilu odgovorne osebe na SURS gre pri podatku o vzorcu leta 2000 za tiskovno napako pri velikih podjetjih – vzorec jih je obsegal 337 in ne 377, kakor je natisnjeno v *Statističnih informacijah*.

dejavnosti (D). Podobno velja na ravni dejavnosti tudi za stroške izobraževanja na zaposleno osebo – v 10 dejavnostih so se povečali, v štirih pa zmanjšali; kljub temu je na ravni vseh dejavnosti prišlo do padca stroškov izobraževanja na zaposleno osebo (indeks 88,40).

*Tabela 9: Letni stroški izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo, 1999 in 2005, v evrih in stalnih cenah 2008, ter indeks 1999/2005*

| Dejavnost                                | Stroški izobraž.  |                    | Stalne cene 2008   |                    | Str. iz. na zap. osebo, st. c. 2008 |               | Indeks 99/05 |
|--|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|  | 1999              | 2005               | 1999               | 2005               | 1999                                | 2005          |              |
| <b>Vse dejavnosti</b>                    | <b>91.645.802</b> | <b>133.910.000</b> | <b>146.449.992</b> | <b>150.247.020</b> | <b>289,18</b>                       | <b>255,62</b> | <b>88,40</b> |
| <b>A</b> Kmetijstvo, lov, gozdarstvo     | 521.616           | 636.000            | 833.542            | 713.592            | 117,68                              | 115,10        | 97,80        |
| <b>B</b> Ribištvo in ribiške storitve    | -                 | -                  | -                  | -                  | -                                   | -             | -            |
| <b>C</b> Rudarstvo                       | 709.397           | 412.000            | 1.133.617          | 462.264            | 224,66                              | 125,00        | 55,64        |
| <b>D</b> Predelovalne dejavnosti         | 56.705.892        | 47.578.000         | 90.616.016         | 53.382.516         | 455,25                              | 264,96        | 58,20        |
| <b>E</b> Oskr. z el. en., plinom in vodo | 3.563.679         | 6.565.000          | 5.694.759          | 7.365.930          | 417,32                              | 663,06        | 158,88       |
| <b>F</b> Gradbeništvo                    | 1.577.366         | 3.839.000          | 2.520.631          | 4.307.358          | 84,20                               | 127,10        | 150,96       |
| <b>G</b> Trgovina; popr. motor. vozil    | 2.040.561         | 9.482.000          | 3.260.816          | 10.638.804         | 65,95                               | 155,34        | 235,55       |
| <b>H</b> Gostinstvo                      | 1.014.021         | 1.117.000          | 1.620.406          | 1.253.274          | 156,62                              | 98,80         | 63,08        |
| <b>I</b> Promet, skladiščenje, zveze     | 2.219.997         | 8.445.000          | 3.547.555          | 9.475.290          | 115,67                              | 240,38        | 207,81       |
| <b>J</b> Finančno posredništvo           | 5.495.744         | 9.397.000          | 8.782.198          | 10.543.434         | 429,70                              | 466,79        | 108,63       |
| <b>K</b> Nepremič., najem, poslov. st.   | 3.229.845         | 10.432.000         | 5.161.292          | 11.704.704         | 346,14                              | 349,86        | 101,08       |
| <b>L</b> J. uprava, obr., soc. zav.      | 2.975.296         | 12.677.000         | 4.754.523          | 14.223.594         | 144,34                              | 279,41        | 193,57       |
| <b>M</b> Izobraževanje                   | 4.060.257         | 8.835.000          | 6.488.291          | 9.912.870          | 153,90                              | 203,12        | 131,98       |
| <b>N</b> Zdravstvo, socialno varstvo     | 6.856.118         | 11.426.000         | 10.956.076         | 12.819.972         | 277,94                              | 340,33        | 122,45       |
| <b>O</b> Dr. javne, sk. in osebne dejav. | 676.014           | 3.070.000          | 1.080.270          | 3.444.540          | 95,16                               | 198,19        | 208,27       |

Vir: Podatki po anketi ŠOL–ZAP 2000 in 2005, *Statistični letopis*, 2003, 2008

([http://www.stat.si/letopis/2003/06\\_03/06-29-03.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2003/06_03/06-29-03.asp?jezik=si),

[http://www.stat.si/letopis/2008/06\\_08/06-28-08.htm](http://www.stat.si/letopis/2008/06_08/06-28-08.htm)).

Če primerjamo dejavnosti znotraj posameznega opazovanega leta, je razvidno, da so bili stroški izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo, na zaposleno osebo v letu 1999 najvišji v predelovalnih dejavnostih (D) ter dejavnostih finančno posredništvo

(J), oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), najnižji pa v dejavnostih trgovina; popravila motornih vozil (G), gradbeništvo (F), druge javne, skupne in osebne dejavnosti (O) in promet, skladiščenje, zveze (I). V prvi dejavnosti (D) so bili 7,5-krat tolikšni kot v zadnji (G). V letu 2005 se je slika nekoliko spremenila med dejavnostmi z najvišjimi in precej bolj med dejavnostmi z najnižjimi stroški: največje stroške izobraževanja in usposabljanja so imele dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), finančno posredništvo (J), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) in zdravstvo, socialno varstvo (N), najmanjše pa dejavnosti gostinstvo (H), kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A), rudarstvo (C) in gradbeništvo (F). V prvi dejavnosti (E) so bili stroški skoraj 7-krat tolikšni kakor v zadnji (H).

Podatki o stroških izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo zaposlene, torej kažejo deloma podobno sliko kakor podatki iz raziskave o stroških dela: v obeh primerih najdemo med dejavnostmi z najvišjimi stroški izobraževanja finančno posredništvo (J), oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) ter nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), med dejavnostmi z najnižjimi stroški izobraževanja pa gradbeništvo (F), pa tudi kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A) in gostinstvo (H).

Ker je raziskava CVTS v letih 1999 in 2005 zajela več evropskih držav, je možen tudi vpogled v primerjalno umestitev Slovenije glede na skupne stroške izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v podjetjih, ki izobražujejo in usposabljujejo, med državami članicami Evropske unije.<sup>22</sup> Slovenija se je v letu 2005 uvrstila precej bolje kakor v letu 1999 (na 11. mesto med 30 državami leta 2005 v primerjavi z 18. mestom med 22 državami leta 1999). Vendar vpogled v podatke Eurostata pokaže, da za leto 2005 za Slovenijo ni podatkov kar za 5 dejavnosti od zajetih desetih, torej umestitev sloni le na petih dejavnostih – predelovalne dejavnosti (D), trgovina; popravila motornih vozil (G), finančno posredništvo (J), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) in druge javne, skupne in osebne storitve (O). Po nacionalni raziskavi sta se kar dve od teh dejavnosti (J

---

<sup>22</sup> Kot smo že opozorili, je evropska raziskava CVTS zajela le podjetja s področij dejavnosti C, D, E, F, G, H, I, J, K in O ter le podjetja z 10 ali več zaposlenimi osebami, zato podatki niso primerljivi s podatki po nacionalni raziskavi ŠOL-ZAP.

in K) v letu 2005 uvrstili na drugo in tretje mesto po višini stroškov izobraževanja in usposabljanja. Pri oceni skoka Slovenije v primerjalni umestitvi med državami članicami EU v letih 1999–2005 je torej potrebna velika previdnost.

*Tabela 10: Skupni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v podjetjih, ki izobražujejo in usposabljujejo, v SKM,<sup>23</sup> 1999 in 2005 ter indeks 1999/2005*

| Država       | 1999  | 2005  | Ind. 99/05 |
|--------------|-------|-------|------------|
| EU 27        |       | 605   |            |
| Slovenija    | 238   | 630   | 265        |
| Romunija     | 87    | 181   | 208        |
| Irska        | 707   | 1.307 | 185        |
| Poljska      | 190   | 331   | 174        |
| Litva        | 138   | 224   | 162        |
| Madžarska    | 275   | 439   | 160        |
| Avstrija     | 404   | 602   | 149        |
| Češka        | 259   | 379   | 146        |
| Latvija      | 184   | 221   | 120        |
| Nemčija      | 535   | 629   | 118        |
| Estonija     | 242   | 283   | 117        |
| Francija     | 795   | 898   | 113        |
| Danska       | 1.050 | 1.157 | 110        |
| Belgija      | 810   | 857   | 106        |
| Švedska      | 878   | 839   | 96         |
| Španija      | 660   | 561   | 85         |
| Finska       | 712   | 521   | 73         |
| Portugalska  | 545   | 389   | 71         |
| Italija      | 959   | 683   | 71         |
| Bolgarija    | 273   | 178   | 65         |
| Grčija       | 487   | 292   | 60         |
| V. Britanija | 714   | 416   | 58         |

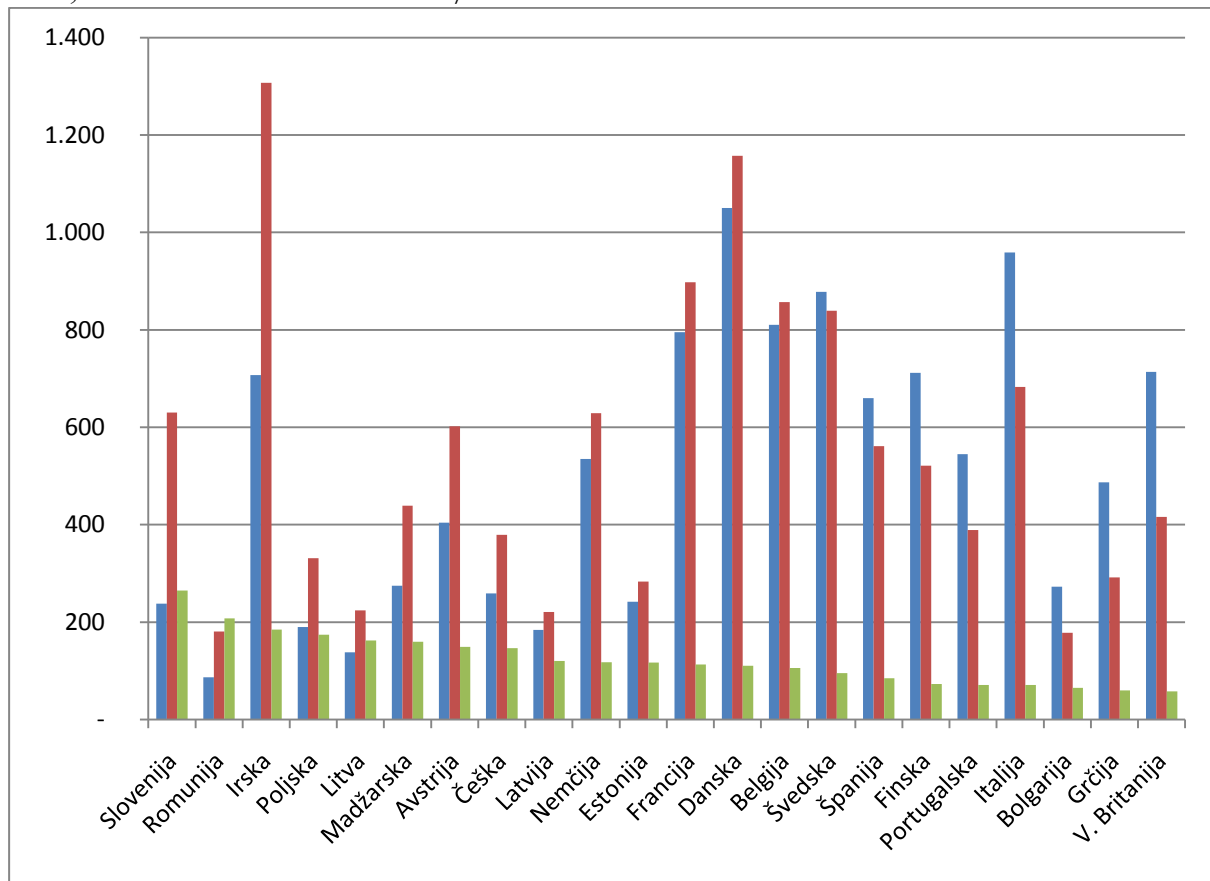
Vir: Podatki po raziskavah CVTS2 in CVTS3, 1999 in 2005, Eurostat,  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

Iz tabele 10 in slike 12, v kateri so vključene samo države, ki jih je zajela raziskava v obeh letih, je razvidno tudi, da je bila Slovenija med tistimi 14 državami, v katerih so se stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v letu 2005 glede na leto 1999 povečali (Romunija, Irska, Poljska, Litva, Madžarska, Avstrija, Češka, Latvija, Nemčija, Estonija,

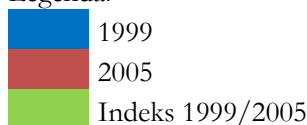
<sup>23</sup> SKM ali standard kupne moči je dogovorjena valutna enota. Na ravni povprečja držav EU je enaka enemu evru. – Prikazani so samo podatki za tiste države, ki so bile vključene tako v raziskavo leta 1999 kakor v raziskavo leta 2005.

Francija, Danska in Belgija) v nasprotju z 8 državami, v katerih so se zmanjšali (Švedska, Španija, Finska, Portugalska, Italija, Bolgarija, Grčija, Velika Britanija). Še več, indeks povečanja je bil prav v Sloveniji najvišji, saj so bili stroški izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo, v letu 2005 več kot 2,5-krat tolikšni kakor v letu 1999, medtem ko so se v Veliki Britaniji, ki je doživela največji padec, malo manj kot razpolovili. Toda kot smo že omenili, je treba povečanje stroškov izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji obravnavati z veliko previdnostjo, ker v letu 2005 v raziskavo niso bili zajeti podatki vseh dejavnosti.

Slika 12: Skupni stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v podjetjih, ki izobražujejo, v SKM, 1999 in 2005 ter indeks 1999/2005



Legenda:



Vir: Podatki po raziskavah CVTS2 in CVTS3, 1999 in 2005, Eurostat,  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

Ob vseh že navedenih zadržkih glede raziskave CVTS je treba opozoriti še na to, da podatki tudi kažejo, da so v Sloveniji v letu 2005 stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v podjetjih, ki izobražujejo, predstavljali le polovico stroškov na Irskem in nekoliko več kakor polovico na Danskem, torej v dveh državah, v katerih so bili v tem letu stroški primerjalno gledano najvišji.



### **Četrti indikator: Delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela**



Tudi ta indikator je mogoče spremljati po že omenjenih raziskavah, ki ju izvaja Statistični urad RS: po raziskavi o stroških dela (ZAP–SD/4L) in po raziskavi o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju v podjetjih (ŠOL–ZAP).

Primerjava deleža povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo po dejavnostih, ki jo podaja tabela 11 (vprašalnik ZAP–SD/4L), nam pokaže le nekoliko drugačno sliko kakor primerjava med dejavnostmi glede na same stroške izobraževanja na zaposleno osebo. Najvišji deleži stroškov izobraževanja v stroških dela so namreč glede na dejavnosti razpršeni po letih 2000–2005 in niso skoncentrirani v letih 2003 oz. 2004, pač pa so najnižji deleži v vseh dejavnostih zabeleženi v letu 2008 (oz. 2007, če se omejimo na obdobje pred uveljavitvijo nove standardne klasifikacije dejavnosti). Tudi tu je pri presoji potrebna previdnost, saj za podatke o strukturnih deležih veljajo vse omejitve, ki smo jih navedli za podatke o stroških izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo. Vendar podatki, gledano v celoti, očitno kažejo na negativen trend v celoti vseh dejavnosti: delež povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo je v celoti padel z 0,83 % v letu 2000 na 0,54 % v letu 2004 in 0,30 % v letu 2008. Delež stroškov izobraževanja v stroških dela torej v zadnjih 9 letih upada.

Tabela 11: Delež stroškovzobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo v stroških dela po dejavnostih, 2000–2008, v odstotkih

|          | Področje dejavnosti do 2007                 | 2000        | 2001*       | 2002*       | 2003*       | 2004**      | 2005*       | 2006*       | 2007***     | 2008***     |          | Področje dejavnosti od 2008                                 |
|----------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|---|
|          | <b>Vse dejavnosti</b>                       | <b>0,83</b> | <b>0,79</b> | <b>0,82</b> | <b>0,80</b> | <b>0,54</b> | <b>0,50</b> | <b>0,48</b> | <b>0,43</b> | <b>0,30</b> |          | <b>Vse dejavnosti</b>                                       |
| <b>A</b> | Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                 | 0,34        | 0,34        | 0,37        | 0,37        | 0,28        | 0,27        | 0,26        | 0,21        | 0,19        | <b>A</b> | Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo                     |
| <b>B</b> | Ribištvo in ribiške storitve                |             |             |             |             | 0,01        | 0,08        | 0,07        | 0,07        |             |          |   |
| <b>C</b> | Rudarstvo                                   | 0,38        | 0,36        | 0,38        | 0,37        | 0,44        | 0,41        | 0,40        | 0,35        | 0,24        | <b>B</b> | Rudarstvo   |
| <b>D</b> | Predelovalne dejavnosti                     | 0,69        | 0,67        | 0,69        | 0,68        | 0,55        | 0,51        | 0,48        | 0,43        | 0,29        | <b>C</b> | Predelovalne dejavnosti                                     |
| <b>E</b> | Oskrba z el. energijo, plinom in vodo       | 1,60        | 1,51        | 1,55        | 1,52        | 0,84        | 0,74        | 0,71        | 0,61        | 0,45        | <b>D</b> | Oskrba z električno energijo, plinom in paro                |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,43        | <b>E</b> | Oskrba z vodo, ravn. z odpadk. in odp., saniranje okolja    |
| <b>F</b> | Gradbeništvo                                | 0,37        | 0,37        | 0,39        | 0,38        | 0,26        | 0,24        | 0,23        | 0,18        | 0,16        | <b>F</b> | Gradbeništvo  |
| <b>G</b> | Trgovina; popravila motornih vozil          | 0,61        | 0,60        | 0,62        | 0,61        | 0,45        | 0,42        | 0,40        | 0,35        | 0,27        | <b>G</b> | Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil           |
| <b>H</b> | Gostinstvo                                  | 0,44        | 0,43        | 0,45        | 0,45        | 0,42        | 0,40        | 0,38        | 0,36        | 0,26        | <b>I</b> | Gostinstvo  |
| <b>I</b> | Promet, skladiščenje, zveze                 | 0,85        | 0,82        | 0,85        | 0,83        | 0,70        | 0,64        | 0,62        | 0,54        | 0,41        | <b>H</b> | Promet in skladiščenje                                      |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,43        | <b>J</b> | Informacijske in komunikacijske dejavnosti                  |
| <b>J</b> | Finančno posredništvo                       | 1,03        | 0,98        | 1,04        | 1,02        | 0,94        | 0,85        | 0,80        | 0,67        | 0,52        | <b>K</b> | Finančne in zavarovalniške dejavnosti                       |
| <b>K</b> | Nepremičnine, najem, poslovne storitve      | 1,47        | 1,39        | 1,42        | 1,39        | 0,82        | 0,76        | 0,73        | 0,60        | 0,47        | <b>L</b> | Poslovanje z nepremičninami                                 |
| <b>L</b> | Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje | 0,88        | 0,83        | 0,87        | 0,85        | 0,37        | 0,35        | 0,34        | 0,28        |             |          |   |
| <b>M</b> | Izobraževanje                               | 1,04        | 0,96        | 0,97        | 0,95        | 0,37        | 0,34        | 0,32        | 0,28        | 0,22        | <b>P</b> | Izobraževanje   |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,46        | <b>M</b> | Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti                |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,46        | <b>N</b> | Druge raznovrstne poslovne dejavnosti                       |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,21        | <b>O</b> | Dej. j. uprave in obr., dejavnost obvezne socialne varnosti |
| <b>N</b> | Zdravstvo, socialno varstvo                 | 1,00        | 0,95        | 0,94        | 0,93        | 0,57        | 0,54        | 0,53        | 0,45        | 0,36        | <b>Q</b> | Zdravstvo in socialno varstvo                               |
| <b>O</b> | Druge javne, skupne in osebne dejavnosti    | 0,58        | 0,56        | 0,59        | 0,59        | 0,64        | 0,60        | 0,58        | 0,53        |             |          |   |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,41        | <b>R</b> | Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti            |
|          |   |             |             |             |             |             |             |             |             | 0,37        | <b>S</b> | Druge dejavnosti  |

## Legenda:

-  Najvišji letni delež povprečnega stroška izobraževanja in usposabljanja glede na strošek dela.
  -  Spremenjena standardna klasifikacija dejavnosti (2008).
  - \* Ocena (2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007).
  - \*\* Spremembe v velikosti vzorca in zajemu glede na velikost pravnih oseb (2004).
  - \*\*\* Začasni podatki (2007, 2008).
- Manj natančna ocena nenatančna ocena (po SURS)

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP-SD/4L, SURS, *Statistični letopis*, 2002-2006; *Statistične novice* (podatki za leto 2007, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972); podatki za leto 2008, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

Če primerjamo deleže stroškov izobraževanja in usposabljanja po dejavnostih, ugotovimo, da so v letu 2000 imele največji delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) in finančno posredništvo (J), najnižji pa dejavnosti kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A), gradbeništvo (F) in rudarstvo (C); v letu 2007 so imele največji delež stroškov dejavnosti finančno posredništvo (J), oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), najmanjši pa ribištvo (B), gradbeništvo (F) in kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A). Podatki o deležih stroškov izobraževanja in usposabljanja po dejavnostih torej kažejo precej podobno sliko kakor podatki o stroških izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega: v obeh primerih najdemo na prvih mestih dejavnosti finančno posredništvo (J), oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E) ter nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), na zadnjih mestih pa dejavnosti gradbeništvo (F) in kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A).

Podatki o deležu povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo glede na statistično regijo so na razpolago le za leti 2000 in 2004. Iz tabele 12 je razvidno, da je delež povprečnih stroškov upadel v vseh regijah, razen v zasavski in notranjsko-kraški, v koroški pa se ni spremenil. Največji je bil padec v spodnjeposavski regiji (indeks 22,22), delež pa se je razpolovil ali približno razpolovil v pomurski in podravski regiji ter jugovzhodni Sloveniji.

Tabela 12: Delež povprečnih letnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo po statističnih regijah, v odstotkih, 2000 in 2004 ter indeks 2000/2004

| Regija            | 2000        | 2004        | Ind. 2000/04 |
|-------------------|-------------|-------------|--------------|
| Slovenija         | <b>0,80</b> | <b>0,50</b> | <b>62,50</b> |
| Pomurska          | 0,60        | 0,30        | 50,00        |
| Podravska         | 0,70        | 0,40        | 57,14        |
| Koroška           | 0,60        | 0,60        | 100,00       |
| Savinjska         | 0,60        | 0,40        | 66,67        |
| Zasavska          | 0,40        | 0,70        | 175,00       |
| Spodnjeposavska   | 0,90        | 0,20        | 22,22        |
| JV Slovenija      | 1,10        | 0,50        | 45,45        |
| Osrednjeslovenska | 1,00        | 0,70        | 70,00        |
| Gorenjska         | 0,80        | 0,60        | 75,00        |
| Notranjsko-kraška | 0,70        | 0,90        | 128,57       |
| Goriška           | 0,60        | 0,50        | 83,33        |
| Obalno-kraška     | 0,60        | 0,40        | 66,67        |

Legenda: manj natančna ocena, nenatančna ocena (po SURS).

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP-SD/4L, SURS, Statistične informacije, št. 112/2003 in 18/2007.

Primerjava med regijami pokaže precejšnje razlike v strukturnih deležih. Največji delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela je imela v letu 2000 jugovzhodna Slovenija (1,1 %) in v letu 2004 notranjsko-kraška regija (0,9 %), najmanjši pa v letu 2000 zasavska regija (0,4 %) in v letu 2004 spodnjeposavska regija (0,2 %), vendar gre v vseh navedenih regijah za manj natančne ali nenatančne ocene deleža v enem ali obeh opazovanih letih. Podobno kakor pri povprečnih letnih stroških izobraževanja in usposabljanja tudi pri deležih po indeksu 2000/2004 najbolj izstopajo regije, kjer gre za manj natančne ali celo nenatančne ocene Statističnega urada (zgoraj navedene štiri regije). Med preostalimi regijami je delež stroškov izobraževanja in usposabljanja ostal enak v koroški regiji, v vseh drugih pa se je zmanjšal.

Tudi podatki o deležu povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo glede na velikost pravne osebe so na razpolago samo za leti 2000 in 2004. Iz tabele 13 je razvidno, da je delež povprečnih stroškov upadel v vseh štirih velikostnih razredih, zlasti izrazito v najmanjšem (10–49 zaposlenih, z 0,9 % na 0,3 %) in še bolj v največjem (več kakor 500 zaposlenih, z 1,9 % na 0,5 %).

Tabela 13: Delež povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela na zaposleno osebo glede na velikost pravne osebe, 2000 in 2004, v odstotkih

|            | 2000 | 2004 |            | Indeks    |
|------------|------|------|------------|-----------|
| Skupaj     | 0,80 | 0,50 | Skupaj     | 2000/2004 |
|            |      | 0    | 1 do 9     | /         |
| do 49      | 0,90 | 0,30 | 10 do 49   | 33        |
| 50–249     | 0,80 | 0,60 | 50–249     | 75        |
| 250–499    | 0,80 | 0,60 | 250–499    | 75        |
| 500 in več | 1,90 | 0,50 | 500 in več | 26        |

Vir: Podatki po vprašalniku ZAP–SD/4L, SURS, *Statistične informacije*, št. 112/2003 in 18/2007.

Na osnovi podatkov iz raziskave ŠOL–ZAP, ki so prikazani v tabeli 14, je mogoče glede na vse že omenjene omejitve le pogojno reči, da je bil leta 2005 povprečen delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo, v vseh dejavnostih skoraj dvakrat tolikšen kakor v letu 1999. Kljub temu pa drugi sklep, ki je možen iz primerjave podatkov, vendarle kaže, da so podatki vsaj delno primerljivi. Namreč tako leta 1999 kakor leta 2005 je bil delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela največji v dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E – 2,04 % leta 1999 in 2,42 % leta 2005). Na prvih petih mestih so v obeh letih le z manjšimi premiki iste dejavnosti; poleg že navedene (E) še: nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) na drugem mestu leta 1999 in tretjem leta 2005; finančno posredništvo (J) na tretjem oz. četrtem mestu; predelovalne dejavnosti (D) na četrtem oz. petem mestu; ter zdravstvo, socialno varstvo (N) na petem oz. drugem mestu. V vseh teh dejavnostih se je delež v navedenem obdobju tudi povečal. Najmanjši je bil delež leta 1999 v dejavnosti trgovina; popravila motornih vozil (G – 0,06 %) in leta 2005 v dejavnosti rudarstvo (C – 0,40 %).

Tako kot po povprečnem deležu stroškov izobraževanja in usposabljanja v vseh podjetjih (raziskava ZAP–SD/4L) se torej tudi po povprečnem deležu stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo (raziskava ŠOL–ZAP), na prvih mestih nahajajo dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) in finančno posredništvo (J).

Tabela 14: Delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo in usposablajo, po dejavnostih, 1999 in 2005, v odstotkih

|   | Področje dejavnosti                          | 1999        | Rang | 2005        | Rang |
|---|--|-------------|------|-------------|------|
|   | <b>Vse dejavnosti</b>                        | <b>0,66</b> |      | <b>1,13</b> |      |
| A | Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                  | 0,70        | 9    | 0,68        | 11   |
| B | Ribištvo in ribiške storitve                 | /           |      | /           |      |
| C | Rudarstvo                                    | 0,89        | 7    | 0,40        | 14   |
| D | Predelovalne dejavnosti                      | 1,36        | 4    | 1,39        | 5    |
| E | Oskrba z električno energijo, plinom in vodo | 2,04        | 1    | 2,42        | 1    |
| F | Gradbeništvo                                 | 0,38        | 11   | 0,69        | 10   |
| G | Trgovina; popravila motornih vozil           | 0,06        | 14   | 0,80        | 8    |
| H | Gostinstvo                                   | 1,00        | 6    | 0,59        | 13   |
| I | Promet, skladiščenje, zveze                  | 0,45        | 10   | 0,64        | 12   |
| J | Finančno posredništvo                        | 1,51        | 3    | 1,44        | 4    |
| K | Nepremičnine, najem, poslovne storitve       | 1,62        | 2    | 1,47        | 3    |
| L | Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje  | 0,10        | 13   | 1,08        | 6    |
| M | Izobraževanje                                | 0,78        | 8    | 0,89        | 7    |
| N | Zdravstvo, socialno varstvo                  | 1,19        | 5    | 1,49        | 2    |
| O | Druge javne, skupne in osebne dejavnosti     | 0,35        | 12   | 0,76        | 9    |

Vir: Podatki po anketi ŠOL-ZAP, *Statistični letopis*, 2003, 2008  
[http://www.stat.si/letopis/2003/06\\_03/06-29-03.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2003/06_03/06-29-03.asp?jezik=si),  
[http://www.stat.si/letopis/2008/06\\_08/06-28-08.htm](http://www.stat.si/letopis/2008/06_08/06-28-08.htm).

Med drugimi dejavnostmi so po deležu v letu 2005 izboljšale svoj položaj zlasti javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L), kar za 7 mest, in trgovina; popravila motornih vozil (G, za 6 mest), poleg teh pa še druge javne, skupne in osebne dejavnosti (O, 3 mesta), izobraževanje (M, 1 mesto) in gradbeništvo (F, 1 mesto). Tudi v vseh teh dejavnostih se je delež povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela povečal. Položaj se je poslabšal dejavnostim rudarstvo (C) in gostinstvo (H), obema kar za 7 mest, ter kmetijstvo, lov, gozdarstvo (A) in promet, skladiščenje, zveze (I), obema za 2 mesti. V prvih treh se je delež v tem obdobju tudi zmanjšal, čeprav v dejavnosti A le neznatno, nasprotno pa se je v dejavnosti I delež celo povečal.

Primerjava med državami članicami Evropske unije glede deleža stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela po dejavnostih, ki je možna na osnovi raziskav CVTS2 in CVTS3, izvedenih v letih 1999 in 2005, je prikazana v tabelah 15 in 16 ter sliki 13.

Slovenija, ki je bila v letu 1999 po deležu povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela med 25 državami na 16. mestu, se je v letu 2005 povzpela na zavidljivo 5. mesto, s tem da se je delež stroškov izobraževanja v stroških dela povečal z 1,3 % na 2,0 %. Kot smo navedli že pri tretjem indikatorju in je razvidno tudi iz tabele 13, pa je razlika med zajetimi podatki v letih 1999 in 2005 velika, tako da je treba ta veliki skok obravnavati izredno previdno.

*Tabela 15: Delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo, po dejavnostih, EU, 1999, v odstotkih*

| <b>Dejavnost / Država</b> | <b>C-KO</b> | <b>C</b>   | <b>D</b>   | <b>E</b>   | <b>F</b>   | <b>G</b>   | <b>H</b>   | <b>I</b>   | <b>J</b>   | <b>K</b>   | <b>O</b>   |
|---------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| EU 27                     | 2,2         | 2,6        | 1,9        | 2,4        | 1,8        | 2,0        | 1,5        | 2,8        | 2,8        | 3,5        | 1,3        |
| Belgija                   | 1,6         | 0,5        | 1,5        | 1,6        | 0,6        | 1,4        | 1,0        | 3,0        | 2,0        | 2,3        | 1,5        |
| Bolgarija                 | 1,0         | 0,2        | 0,3        | 5,4        | 0,2        | 0,7        | 0,2        | 1,5        | 1,1        | 0,4        | 0,3        |
| Češka                     | 1,9         | 0,7        | 1,4        | 6,6        | 1,1        | 1,4        | 1,0        | 1,4        | 5,0        | 3,3        | 1,2        |
| Danska                    | 3,0         | 9,6        | 2,6        | 3,2        | 2,4        | 2,0        | 4,3        | 4,2        | 4,4        | 5,3        | 4,1        |
| Nemčija                   | 1,5         | 0,3        | 1,3        | 1,9        | 0,4        | 0,9        | 0,5        | 1,6        | 2,5        | 2,6        | 0,8        |
| Estonija                  | 1,8         | 0,2        | 1,0        | 1,8        | 1,2        | 3,7        | 1,1        | 2,0        | 4,8        | 1,9        | 0,3        |
| Irska                     | 2,4         | 0,8        | 2,6        | 4,2        | 0,9        | 1,4        | 6,7        | 1,5        | 2,0        | 2,4        | 2,8        |
| Grčija                    | 0,9         | 0,5        | 1,2        | 0,3        | 0,2        | 1,0        | 0,5        | 0,2        | 1,4        | 1,0        | 0,5        |
| Španija                   | 1,5         | 1,7        | 1,4        | 3,1        | 0,5        | 1,3        | 0,6        | 1,7        | 2,5        | 1,5        | 1,1        |
| Francija                  | 2,4         | 2,2        | 2,0        | 2,4        | 0,9        | 1,9        | 1,6        | 3,6        | 3,3        | 2,8        | 2,0        |
| Italija                   | 1,7         | 1,6        | 1,2        | 2,3        | 1,6        | 1,5        | 1,1        | 2,0        | 2,8        | 3,1        | 1,3        |
| Latvija                   | 1,1         | 0,3        | 0,5        | 1,6        | 0,4        | 1,2        | 0,5        | 2,4        | 2,9        | 1,6        | 0,5        |
| Litva                     | 0,8         | 0,9        | 0,6        | 1,6        | 0,4        | 0,5        | 0,2        | 2,3        | 1,6        | 1,1        | 0,2        |
| Luxembourg                | 1,9         | -          | 1,9        | -          | -          | 1,5        | -          | -          | 2,5        | 4,5        | 1,1        |
| Madžarska                 | 1,2         | 0,8        | 0,9        | 2,0        | 0,8        | 1,1        | 1,4        | 1,5        | 1,7        | 2,1        | 0,9        |
| Nizozemska                | 2,8         | 3,4        | 2,3        | 2,9        | 2,3        | 2,2        | 1,9        | 3,2        | 5,4        | 3,5        | 2,1        |
| Avstrija                  | 1,3         | 1,2        | 1,1        | 1,7        | 0,7        | 1,3        | 0,3        | 2,2        | 3,7        | 1,4        | 0,4        |
| Poljska                   | 0,8         | -          | 0,8        | 1,3        | 0,6        | 0,9        | 0,5        | 2,4        | 1,7        | 1,2        | 0,3        |
| Portugalska               | 1,2         | 1,5        | 1,0        | 1,9        | 0,2        | 1,0        | 0,4        | 1,8        | 2,6        | 2,0        | 0,8        |
| Romunija                  | 0,5         | 0,5        | 0,3        | 0,8        | 0,3        | 0,2        | 0,6        | 1,2        | 1,1        | 0,6        | 0,4        |
| <b>Slovenija</b>          | <b>1,3</b>  | <b>1,1</b> | <b>1,2</b> | <b>4,2</b> | <b>0,3</b> | <b>0,7</b> | <b>0,9</b> | <b>1,1</b> | <b>2,6</b> | <b>2,0</b> | <b>0,6</b> |
| Finska                    | 2,4         | 2,5        | 2,1        | 3,0        | 1,4        | 2,0        | 1,6        | 5,7        | 3,1        | 3,4        | 2,3        |
| Švedska                   | 2,8         | 3,0        | 2,6        | 6,9        | 1,9        | 2,0        | 1,4        | 3,2        | 3,0        | 3,5        | 2,3        |
| V. Britanija              | 3,2         | 9,1        | 3,1        | 2,4        | 3,8        | 3,2        | 1,8        | 5,4        | 2,8        | 4,6        | 1,3        |
| Norveška                  | 2,3         | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |

Legenda: - Ni podatka ali pa je nezanesljiv.

Vir: Podatki po raziskavi CVTS 2, Eurostat,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.



Tabela 16: Delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo, po dejavnostih, EU, 2005, v odstotkih

| Dejavnost / Država | C-KO       | C        | D          | E        | F        | G          | H        | I        | J          | K          | O          |
|--------------------|------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|----------|------------|------------|------------|
| EU 27              | 1,6        | 1,5      | 1,4        | 2,5      | 1,0      | 1,3        | 0,8      | 1,8      | 2,7        | 1,9        | 1,7        |
| Belgija            | 1,6        | 1,2      | 1,6        | 1,5      | 0,6      | 1,2        | 1,0      | 2,3      | 2,8        | 1,6        | 1,0        |
| Bolgarija          | 1,1        | 1,6      | 0,8        | 0,8      | 0,4      | 1,4        | 0,5      | 1,5      | 2,0        | 2,1        | 0,9        |
| Češka              | 1,9        | 1,4      | 1,6        | 3,1      | 1,5      | 1,5        | 0,7      | 2,4      | 5,1        | 2,4        | 1,2        |
| Danska             | 2,7        | 1,0      | 1,8        | 3,0      | 1,3      | 1,1        | 0,5      | 2,1      | 2,0        | 4,7        | 4,7        |
| Nemčija            | 1,3        | 1,6      | 1,3        | 1,8      | 0,6      | 0,8        | 0,8      | 1,8      | 2,6        | 1,7        | 1,1        |
| Estonija           | 1,6        | 0,7      | 0,9        | 2,0      | 0,8      | 1,9        | 1,0      | 2,1      | 5,6        | 2,6        | 1,6        |
| Irska              | 3,2        | -        | 3,3        | -        | -        | 2,8        | -        | -        | 4,3        | 3,7        | 2,6        |
| Grčija             | 0,6        | 0,7      | 0,4        | 0,4      | 0,3      | 0,6        | 0,1      | 0,6      | 1,3        | 0,9        | 0,2        |
| Španija            | 1,2        | 1,1      | 1,2        | 2,2      | 0,6      | 1,3        | 0,6      | 1,9      | 2,3        | 1,2        | 0,8        |
| Francija           | 2,3        | 2,2      | 2,3        | 3,7      | 1,6      | 1,9        | 1,7      | 2,5      | 3,5        | 2,2        | 2,5        |
| Italija            | 1,2        | 2,8      | 0,9        | 2,6      | 0,6      | 1,1        | 0,7      | 1,5      | 2,6        | 1,6        | 0,7        |
| Ciper              | 1,3        | -        | 1,0        | -        | -        | 1,3        | -        | -        | 1,9        | 2,1        | 0,8        |
| Latvija            | 0,8        | 0,2      | 0,3        | 0,8      | 0,4      | 0,6        | 0,3      | 1,2      | 2,4        | 1,4        | 0,5        |
| Litva              | 1,2        | 0,8      | 0,8        | 2,1      | 0,5      | 0,8        | 0,5      | 2,0      | 3,7        | 1,8        | 0,6        |
| Luxembourg         | 2,0        | -        | 2,3        | -        | -        | 1,0        | -        | -        | 2,2        | 2,9        | 2,2        |
| Madžarska          | 1,9        | 0,8      | 1,8        | 3,6      | 0,8      | 1,6        | 0,5      | 2,8      | 2,5        | 1,5        | 1,0        |
| Malta              | 1,8        | -        | 2,5        | -        | -        | 1,1        | -        | -        | 2,0        | 2,0        | 0,7        |
| Nizozemska         | 2,0        | 4,1      | 1,6        | 3,2      | 2,0      | 1,5        | 1,5      | 2,3      | 3,1        | 2,4        | 1,4        |
| Avstrija           | 1,4        | 1,1      | 1,2        | 2,0      | 0,5      | 1,1        | 0,3      | 1,8      | 3,4        | 1,1        | 1,3        |
| Poljska            | 1,3        | 0,7      | 1,0        | 1,5      | 0,6      | 1,1        | 0,7      | 1,8      | 3,2        | 1,4        | 0,4        |
| Portugalska        | 1,1        | 0,8      | 0,9        | 1,7      | 0,5      | 1,4        | 0,6      | 1,3      | 1,6        | 1,5        | 0,8        |
| Romunija           | 1,1        | 1,3      | 1,0        | 1,9      | 0,4      | 0,9        | 1,4      | 1,3      | 2,2        | 1,6        | 0,6        |
| <b>Slovenija</b>   | <b>2,0</b> | <b>-</b> | <b>2,3</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>1,3</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>3,0</b> | <b>2,7</b> | <b>1,7</b> |
| Slovaška           | 1,8        | 1,2      | 1,6        | 4,3      | 0,8      | 1,8        | 0,2      | 2,3      | 3,4        | 1,6        | 1,2        |
| Finska             | 1,5        | 0,8      | 1,5        | 4,5      | 0,9      | 1,4        | 0,9      | 1,5      | 2,9        | 2,0        | 1,5        |
| Švedska            | 2,1        | 0,4      | 2,6        | 2,7      | 1,2      | 1,4        | 1,1      | 1,4      | 2,1        | 2,4        | 2,3        |
| V. Britanija       | 1,3        | 1,0      | 0,9        | 0,8      | 1,7      | 1,3        | 0,5      | 0,9      | 1,3        | 1,9        | 2,3        |
| Norveška           | 1,3        | 0,9      | 1,4        | 3,1      | 0,7      | 1,1        | 0,3      | 1,0      | 3,0        | 1,1        | 1,2        |

Legenda: - Ni podatka ali pa je nezanesljiv.

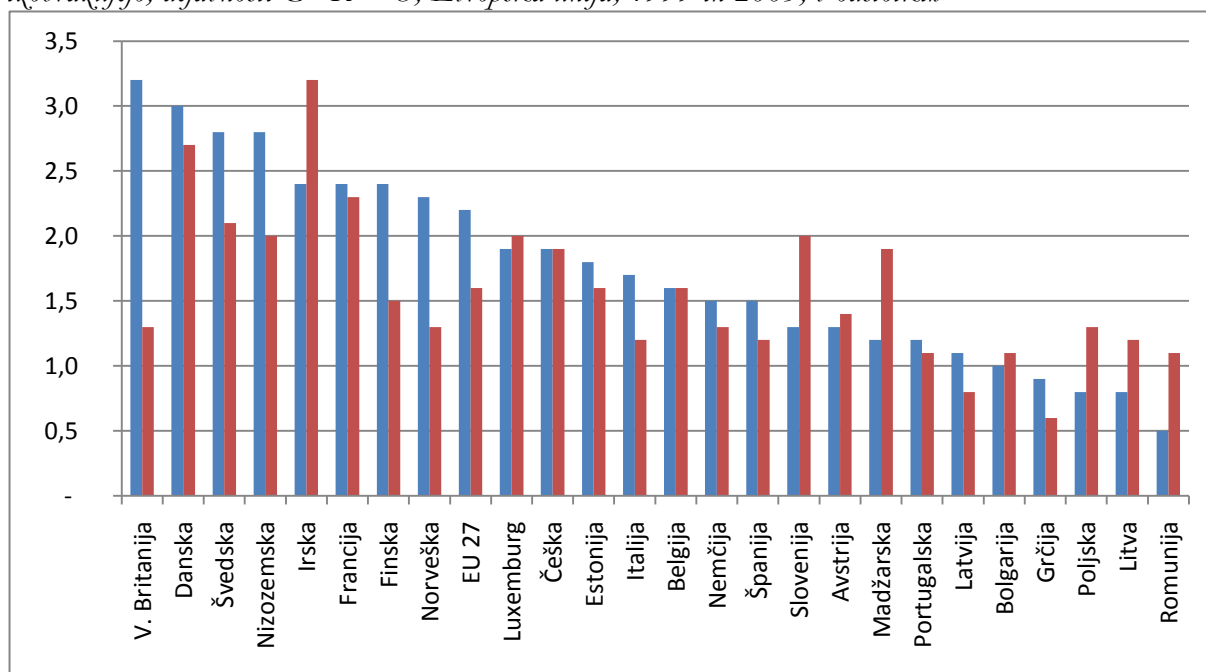
Vir: Podatki po raziskavi CVTS 3, Eurostat,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

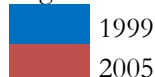
Razlike med uvrstitvijo po dejavnostih so precejšnje. Tako se je, gledano primerjalno, Slovenija v predelovalnih dejavnostih (D) uvrstila v letu 1999 na 15. mesto in v letu 2005 na 5. mesto, v dejavnosti trgovina; popravila motornih vozil (G) v letu 1999 na 22. mesto in v letu 2005 na 11.–13. mesto, v dejavnosti finančno posredništvo (J) v letu 1999 na 13. mesto in v letu 2005 na 9.–10. mesto, v dejavnosti nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) v letu 1999 na 14.–15. mesto in v letu 2005 na 4. mesto ter v dejavnosti druge javne,

skupne in osebne dejavnosti (O) v letu 1999 na 16. mesto in v letu 2005 na 7. mesto.<sup>24</sup> Dejavnosti trgovina; popravila motornih vozil (G) in druge javne, skupne in osebne dejavnosti (O) sta v obdobju 1999–2005 izboljšali tudi svoj položaj glede na druge dejavnosti v nacionalnem merilu (gl. zgoraj, tabela 11), enako, čeprav v manjši meri, velja za predelovalne dejavnosti (D), medtem ko sta dejavnosti finančno posredništvo (J) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K) v primerjavi z drugimi dejavnostmi v nacionalnem merilu sicer padli za eno mesto, sta pa v nacionalnem merilu v obeh opazovanih letih po deležu stroškov izobraževanja v stroških dela v samem vrhu (3. in 4. oz. 2. in 3. mesto).

*Slika 13: Delež povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo, dejavnosti C –K + O, Evropska unija, 1999 in 2005, v odstotkih*



Legenda:



Vir: Podatki po raziskavah CVTS 2 in CVTS 3, Eurostat,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

S precejšnjimi pridržki torej lahko domnevamo, da je bila Slovenija po raziskavah CVTS2 in CVTS3 med tistimi državami članicami Evropske unije, v katerih se je delež povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v obdobju 1999–2005

<sup>24</sup> Kot smo že omenili, za dejavnosti C, E, F, H in I za leto 2005 ni podatka, zato takšna primerjava ni možna.

najbolj povečal; kakor je razvidno iz tabele 14, je po indeksu rasti zasedla četrto mesto, prehitela pa so jo Romunija, Poljska in Madžarska, tj. same nove članice (2004 ali 2007). Iz tabele 14 je razvidno, da je tudi sicer povečevanje deleža stroškov izobraževanja v stroških dela z nekaj izjemami večinoma značilno za nove članice, stare pa se, prav tako z izjemami, soočajo s padanjem deleža.

*Tabela 17: Indeks rasti deleža povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v podjetjih, ki izobražujejo, države članice EU, 1999/2005*

| <b>Država</b>    | <b>Delež 1999 (%)</b> | <b>Delež 2005 (%)</b> | <b>Indeks 99/05</b> |
|------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| EU 27            | 2,2                   | 1,6                   | 72,7                |
| Romunija         | 0,5                   | 1,1                   | 220,0               |
| Poljska          | 0,8                   | 1,3                   | 162,5               |
| Madžarska        | 1,2                   | 1,9                   | 158,3               |
| <b>Slovenija</b> | <b>1,3</b>            | <b>2,0</b>            | <b>153,8</b>        |
| Litva            | 0,8                   | 1,2                   | 150,0               |
| Irska            | 2,4                   | 3,2                   | 133,3               |
| Bolgarija        | 1,0                   | 1,1                   | 110,0               |
| Avstrija         | 1,3                   | 1,4                   | 107,7               |
| Luxembourg       | 1,9                   | 2,0                   | 105,3               |
| Češka            | 1,9                   | 1,9                   | 100,0               |
| Belgija          | 1,6                   | 1,6                   | 100,0               |
| Francija         | 2,4                   | 2,3                   | 95,8                |
| Portugalska      | 1,2                   | 1,1                   | 91,7                |
| Danska           | 3,0                   | 2,7                   | 90,0                |
| Estonija         | 1,8                   | 1,6                   | 88,9                |
| Nemčija          | 1,5                   | 1,3                   | 86,7                |
| Španija          | 1,5                   | 1,2                   | 80,0                |
| Švedska          | 2,8                   | 2,1                   | 75,0                |
| Latvija          | 1,1                   | 0,8                   | 72,7                |
| Nizozemska       | 2,8                   | 2,0                   | 71,4                |
| Italija          | 1,7                   | 1,2                   | 70,6                |
| Grčija           | 0,9                   | 0,6                   | 66,7                |
| Finska           | 2,4                   | 1,5                   | 62,5                |
| Norveška         | 2,3                   | 1,3                   | 56,5                |
| V. Britanija     | 3,2                   | 1,3                   | 40,6                |

Vir: Podatki po raziskavah CVTS 2 in CVTS 3, Eurostat,  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

V istem obdobju je Slovenija z rastjo deleža stroškov izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, ki izobražujejo, v stroških dela tudi presegla povprečje EU 27. Medtem ko je bila v letu 1999 devet odstotnih točk pod povprečjem (1,3 % v primerjavi z 2,2 %), je bila

v letu 2005 štiri odstotne točke nad povprečjem (2,0 % v primerjavi z 1,6 %). Res pa je, da se je sam povprečni delež stroškov v EU 27 v tem obdobju znižal kar za 6 odstotnih točk (z 2,2 % na 1,6 %) in da Slovenija z deležem iz leta 2005 (2,0 %) pravzaprav ne dosega povprečja EU 27 iz leta 1999 (2,2 %).

Na ravni rezultatov nam pregled podatkov o stroških izobraževanja in usposabljanja v podjetjih in drugih organizacijah omogoča nekaj dokaj zanesljivih sklepov:

- Obe raziskavi, čeprav ena od njiju le na nacionalni, ne pa tudi na mednarodni ravni, kažeta na upadanje stroškov izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo in deleža stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v obdobju 2000–2009. Mednarodna raziskava sicer kaže dvig stroškov in deleža in s tem v zvezi tudi relativno ugodno primerjalno mesto Slovenije med državami članicami Evropske unije, vendar je pri tej raziskavi treba upoštevati veliko omejitev.
- Iz primerjave podatkov po dejavnostih iz obeh raziskav izhaja, da so glede stroškov izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo ter deleža stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v najboljšem položaju dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), finančno posredništvo (J) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K). V osmih izvedenih primerjavah se prva dejavnost (E) pojavi na enem od prvih treh mest osemkrat, drugi dve (J in K) pa po sedemkrat. Najslabše kaže po primerjavi dejavnostim rudarstvo (A) in gradbeništvo (F), ki se na zadnjih treh mestih pojavita petkrat, ter gostinstvo (H), ki se pojavi štirikrat, in rudarstvo (C), ki se pojavi trikrat.
- Pri primerjavi podatkov po regijah je težje podati kolikor toliko zanesljivo oceno, saj se položaj regij glede na druge regije zelo spreminja tako glede povprečnih stroškov izobraževanja in usposabljanja kakor glede deleža stroškov izobraževanja v stroških dela. Dokaj stabilen položaj ima 6 regij od 12. Med boljšimi sta osrednjeslovenska (po povprečnih stroških izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo v letu 2000 na 1. mestu in v letu 2004 na 2. mestu, po deležu

stroškov izobraževanja v stroških dela pa v letu 2000 na 2. mestu in v letu 2004 na 2.–3. mestu) in gorenjska regija (po stroških na zaposleno osebo v obeh letih 4. mesto, po deležu stroškov 4. oz. 4.–5. mesto), med povprečnimi obalno-kraška (7. oz. 8. in 7.–11. oz. 8.–10. mesto) in goriška regija (8. oz. 6. in 7.–11. oz. 6.–7. mesto); med slabšimi pa pomurska (po stroških na zaposleno osebo obakrat 11. mesto, po deležu stroškov 7. oz. 7.–11. mesto) in savinjska regija (po stroških na zaposleno osebo v obeh letih 9.–10. mesto, po deležu stroškov 7.–11. oz. 8.–10. mesto).

- Primerjava podatkov po velikosti podjetij v primerih obeh raziskav kaže, da sta tako strošek izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo kakor delež stroška izobraževanja in usposabljanja v stroških dela v najmanjšem (10–49 zaposlenih) in največjem (nad 500 zaposlenih) velikostnem razredu še precej manj stabilna kakor v srednjih dveh (50–249 in 250–499) velikostnih razredih.

Pregled podatkov, relevantnih za oba finančna indikatorja izobraževanja in usposabljanja v podjetjih (stroški izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega, delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v strošku dela), nam na ravni možnosti spremljanja pokaže naslednje:

- Obe raziskavi, iz katerih je mogoče črpati podatke (na osnovi vprašalnikov ZAP–SD/4L in ŠOL–ZAP oz. v mednarodnem merilu CVTS), se izvajata v večletnih razmikih (na 4 oz. 6 let), ki so tolikšni, da vmes prihaja do pomembnejših sistemskih in drugih sprememb, kar tako rekoč onemogoča primerjavo rezultatov (spremembe v metodologiji, vzorcih, zajemih, klasifikaciji dejavnosti, statističnih regijah itd.).
- Raziskavi se izvajata v različnih letih, kar je ob že navedenih omejitvah dodaten razlog, da med rezultati ene in druge ni možna primerjava, ki bi bila sicer lahko koristna (povprečni stroški izobraževanja in usposabljanja pri vseh pravnih osebah

na eni strani in na drugi strani pri podjetjih, ki izobražujejo in usposablajo svoje zaposlene).

- V obeh raziskavah se sorazmerno pogosto pojavljajo manj natančni in nenatančni podatki, kar je spet ovira za zanesljivo primerjavo podatkov (npr. med dejavnostmi ali v časovnem nizu na ravni ene dejavnosti), v mednarodni raziskavi (CVTS3) pa celo manjkajo podatki v tolikšni meri, da so rezultati raziskave precej vprašljivi.
- Nacionalna in mednarodna statistika omogočata tudi delen vpogled v vrste stroškov izobraževanja in usposabljanja (plačan delovni čas v urah, porabljen za izobraževanje in usposabljanje; direktni stroški, stroški dela, šolnine itd.) in vpogled v nekatere stroške glede na spol udeležencev usposabljanja (plačan delovni čas v urah, porabljen za izobraževanje in usposabljanje), vendar tudi za te podatke veljajo vse že navedene omejitve.

## Sklepne ugotovitve in predlogi

1. Po opredelitvi Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD, 1998) sestavljajo človeški kapital znanje, spretnosti, kompetence in drugi atributi posameznika, ki mu omogočajo ekonomsko in družbeno udejstvovanje. Poudarjeno je, da k uspešnejšemu sodelovanju posameznika na trgu dela in v družbi pripomorejo tudi manj vidne značilnosti posameznika, ki lahko izboljšajo njegovo produktivnost, inovativnost in zaposljivost. Eliasson (1993) pravi, da so produktivnost, rast in razvoj vedno povezani s človeškimi kompetencami ter z odnosom do dela, informiranostjo, kakovostjo medsebojnih odnosov na delovnem mestu. Pri tem se človeški kapital vedno obravnava v povezavi z ljudmi in organizacijami, v katerih so zaposleni.

Uspešnost uresničevanja strategije vseživljenjskosti učenja je odvisna tudi od doseganja ekonomskih ciljev prek izboljševanja produktivnosti, inovativnosti, zaposljivosti ter boljšega razumevanja vlaganj in učinkov človeškega kapitala. Zato je merjenje kakovosti znanja, učinkovitosti, usposobljenosti delovne sile pomemben izziv evropskih prizadevanj (kopenhagenske strategije, srečanj v Helsinkih, Maastrichtu in Bourdeauxu) in nekaterih dokumentov, sprejetih v zadnjih petnajstih letih na evropski ravni (npr. *Sklepi Sveta o skladnem okviru kazalnikov in meril za spremljanje napredka pri doseganju lisbonskih ciljev*, 2007, *Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o prihodnjih nalogah za okrepljeno evropsko sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja*, 2008, *Zboljšanje dometa kazalnikov za spremljanje razvoja poklicnega izobraževanja in usposabljanja*, ali *Poročilo o napredku pri uresničevanju lisbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja*, 2008). Ti poudarjajo, da je **za doseganje večje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ključno ustrezno spremljanje, podprto s kvalitetnimi podatki in analizami**. To pa nalaga izboljšanje statističnih sistemov in evidenc na evropski, nacionalni, sektorski ali mikro ravni.

2. Na ustvarjanje pogojev za potek, izvedbo in doseganje kakovosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih vplivata tako širše mednarodno okolje kakor tudi ožje oziroma nacionalno, mezo in mikro okolje.

Značilnosti evropske legislative delovanja trga dela, ki je zasnovana na lizbonskih ciljih, so predlogi, povezani z ukrepi za pridobivanje in ohranjanje zaposlitve, spodbude za oblikovanje boljše ponudbe delovne sile in posodabljanje sistemov socialne zaščite, propagiranje večje fleksibilnosti delavcev v podjetjih ter povečevanje naložb v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem. Pri tem se navaja, da je treba ob kreiranju novih delovnih mest zagotoviti ustrezno kakovost in priložnost za razvoj. V enem od zadnjih gradiv, *Evropskem načrtu za oživitve gospodarstva* (2009), je izpostavljeno, da je mogoče negativne posledice današnje krize in recesije, ki sta v zadnjih letih znižali gospodarsko rast in povečali brezposelnost, omiliti z zviševanjem prilagodljivosti delovne sile v podjetjih ter s povečevanjem vlaganj v razvoj človeškega kapitala.

Evropske smernice so pomembna sestavina nacionalnih dokumentov, ki determinirajo razmerje med trgom dela ter vseživljenjskim učenjem in izobraževanjem. V gradivu je prikazan prispevek ključnih nacionalnih dokumentov s področja trga dela (*Strategija razvoja Slovenije*, 2005, *Državni razvojni program za obdobje 2007–2013*, *Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013*, *Program vladnih reform za uresničevanje lizbonskih ciljev 2008–2010*, *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*, *Socialni sporazum za obdobje 2007–2009*) k uresničevanju strategije vseživljenjskega učenja. Ustrezna izobraženost in usposobljenost delovno aktivne populacije in ustvarjanje pogojev za permanentno učenje vseh kategorij, predvsem pa izobraževalno prikrajšanih, brezposelnih in drugih ranljivih skupin na trgu dela, je skupni cilj omenjenih nacionalnih dokumentov.

3. Cilj te naloge je bil prikazati in ovrednotiti stanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih z vidika oblikovanih evropskih kazalnikov na tem področju. Analizirane so značilnosti izobraževalne vključenosti, trajanja in financiranja izobraževalne dejavnosti glede na posebnosti podjetij (panožne pripadnosti, velikosti podjetij) ter socialno-demografskih in zaposlitvenih posebnosti zaposlenih.



Dosežene vrednosti kazalnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih kažejo relativno visoko uvrščenost slovenske delovno aktivne populacije v primerjavi z drugimi državami članicami EU. Po kazalnikih *udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih* in *trajanje izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega in udeleženca izobraževanja* sodi Slovenija v skupini razvitejših držav (v tej skupini so tudi Švedska, Finska, Češka, Francija) oz. držav z dolgo izobraževalno tradicijo in visoko državno podporo izobraževalnim procesom. Tudi primerjava med letoma 1999 in 2005 kaže za Slovenijo pozitiven trend. V nasprotju s povprečnim negativnim trendom glede ravni izobraževalne vključenosti in trajanja izobraževanja v Evropski uniji, predvsem na račun starejših držav članic, je v Sloveniji kakor tudi v nekaterih vzhodnoevropskih državah mogoče zaznati porast izobraževalne vključenosti.

Kljub tem ugotovitvam podrobnejša nacionalna obravnava opozarja na precej velik razkorak med visoko izobraževalno vključenostjo in trajanjem izobraževanja in usposabljanja delovno aktivnega prebivalstva s terciarno izobrazbo ter vključenostjo in trajanjem, ki ju dosegajo delovno aktivni z zgolj končano osnovno šolo ali manj. Med zaposlenimi so bile kot izobraževalno prikrajšane identificirane skupine starejših od 55 let ter zaposlenih v manjših podjetjih in v gospodarskih dejavnostih, ki imajo sicer nižjo izobrazbeno sestavo delovne sile.

Glede kazalnikov financiranja *stroški nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega in delež stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela* kaže mednarodna primerjava dvig stroškov in deleža ter s tem v zvezi relativno ugodno primerjalno mesto Slovenije med državami članicami Evropske unije. Po drugi strani spremljanje nacionalnih podatkov v časovnem nizu kaže na vztrajno upadanje tako stroškov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja kakor tudi deleža stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela.

Najvišje stroške izobraževanja in usposabljanja na zaposleno osebo ter deleže stroškov izobraževanja in usposabljanja v stroških dela izkazujejo dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in vodo (E), finančno posredništvo (J) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), najnižje pa dejavnosti rudarstvo (A) in gradbeništvo (F).

Spremljanje doseganja kazalnikov na nacionalni ravni kaže, da so kljub relativno ugodnemu primerjalnemu izidu uresničevanja evropskih kazalnikov izobraževalna stopnja ter trajanje in financiranje izobraževanja in usposabljanja odvisni od položaja na trgu dela, gospodarske dejavnosti ter socialnodemografskih in zaposlitvenih lastnosti zaposlenih. Socialnodemografske, zaposlitvene značilnosti zaposlenih in specifične podjetij, ki so po nacionalni raziskavi *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere* (2005) pred štirimi leti pogojevale večjo ali manjšo izobraževalno aktivnost, so še danes aktualne in zahtevajo ustrezno ukrepanje.

4. Selektivna udeležba v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, trajanje in financiranje izobraževalnih programov terjajo celovitejšo obravnavo celotne populacije delovno aktivnih. V skladu s to ugotovitvijo bi morala državna politika predlagati neposredne in posredne spodbude, ki bi izboljšale položaj in status tako ranljivih in izobraževalno prikrajšanih skupin kakor tudi vseh zaposlenih v podjetjih, ki delujejo v panogah in regijah, ki manj vlagajo v izobraževalne procese. Ob tem je treba stimulirati tudi delodajalce in same zaposlene, da postanejo bolj pripravljeni vlagati v izobraževalno dejavnost.

Posredni ukrepi pa se nanašajo na spodbude podjetjem, da omogočijo izobraževanje med delovnim časom, sofinancirajo stroške izobraževanja ter v sodelovanju s kadrovskimi službami razvijajo in podpirajo svetovalno dejavnost. Delovna mesta bi morala biti oblikovana tako, da bi zahtevala uporabo večje ravni znanja in spretnosti zaposlenih.

Dosedanje raziskave so pokazale, da je pomembna spodbuda za izobraževanje tudi možnost za napredovanje in s tem posredno pridobivanje višjega plačila. Zato bi bilo smiselno, da izobraževanje in usposabljanje postaneta temeljni sestavini vsakega napredovanja, ne glede na panogo in dejavnost (*Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere*, 2005).

Posebne skrbi bi morali biti deležni zaposleni iz podjetij, ki delujejo v tistih regijah ali dejavnostih oz. sodijo v tiste velikostne razrede, kjer je učenje oteženo. Pri teh podjetjih bi lahko zunanja podpora (podpora politike, lokalnega in širšega okolja ter možnosti za

povezovanje z drugimi gospodarskimi sistemi pri organiziranju izobraževalne dejavnosti) pozitivno prispevala k uresničevanju zastavljenih učnih oz. izobraževalnih ciljev. Za zaposlene v teh podjetjih bi tudi pridobivanje znanja z drugimi oblikami učenja, kot so učenje s pomočjo računalnikov, avdio in video medijev, e-izobraževanje, učenje v manjših, neformalnih skupinah, olajšali pot do novega znanja in spretnosti (podrobnejši ukrepi, ki se nanašajo na izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij so predlagani v gradivu *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju*, projekt LLL2010).

5. Eden od ciljev naloge je bil tudi identificirati obstoječe podatkovne vire za spremljanje kazalnikov izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Priporočilo Evropske unije posameznim državam članicam na tem področju je, da je treba dopolniti obstoječi sistem spremljanja z zanesljivimi podatki in analizami ter z izboljševanjem statističnih podatkov na državni, sektorski in mikro ravni.

Metodološka osnova za spremljanje uresničevanja kazalnikov izobraževanja in usposabljanja delovno aktivne populacije je *mednarodna raziskava o nadaljnjem poklicnem izobraževanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah*. V Sloveniji izvaja to raziskavo Statistični urad RS, ki na podlagi mednarodno oblikovanih navodil zagotovi evidenco o vzorcu podjetij iz vseh temeljnih gospodarskih dejavnosti. Nacionalna različica vsebuje tudi segment za ugotavljanje nacionalnih posebnosti izobraževanja obravnavane populacije. A po navedbah poročila *Zboljševanje dometa kazalnikov za spremljanje razvoja poklicnega izobraževanja in usposabljanja* (2008) ne zadoščajo zgolj makro analize in primerjave uresničevanja kazalnikov. Upoštewane naj bi bile tudi druge nacionalne, področne in delovno specifične značilnosti, ki splošne, »makro« podatke tudi kontekstualizirajo. Ob pojasnjevanju stanja in vrednosti kazalnikov so zato v nalogi prikazani tudi izidi nekaterih drugih statističnih preučevanj in analiz. Žal je bil prispevek teh virov pri pojasnjevanju vrednosti kazalnikov in oblikovanju celotne slike stanja precej omejen. Glavne težave so prikazane v preglednici.

*Preglednica: Prikaz nekaterih omejitev statističnih virov pri pojasnjevanju vrednosti kazalnikov*

| <b>Omejitve statističnih virov pri pojasnjevanju vrednosti kazalnikov izobraževanja/usposabljanja zaposlenih</b> | <b>Primer</b>   |
|--|---|
| Manjkajoči odgovori  | <i>Zaradi velikega števila manjkajočih odgovorov o dejavnostih prikazuje anketa o izobraževanju odraslih zgolj nekatera področja in ne nudi celotne slike izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu.</i>   |
| Nesistematična (občasna) izvedba statističnih raziskav, ki onemogoča primerljivost                               | <i>Raziskave, iz katerih je mogoče črpati podatke, se izvajajo v večletnih razmikih (npr. pri ZAP–SD/4L in ŠOL–ZAP na 4 oziroma 6 let), ki so tolikšni, da v obdobju, ko se ne izvajajo, pribaja do pomembnih sistemskih in drugih sprememb, kar onemogoča primerjavo podatkov (spremembe v metodologiji, vzorcih, zajemih, klasifikaciji dejavnosti, statističnih regijah itd.).</i>   |
| Nepopolnost, nezanesljivost in nenatančnost podatkov   | <i>Nekateri podatki ankete o delovni sili, naročeni za potrebe te analize, so bili opredeljeni kot premalo natančni za objavo, nezanesljivi, nepopolni in pomanjkljivi. Tudi v statistični raziskavi o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju so nekateri podatki nenatančni, kar je ovira za zanesljivo primerjavo (npr. med dejavnostmi ali v časovnem nizu na ravni ene dejavnosti), v mednarodnih virih pa celo manjkajo podatki v tolikšni meri, da so ugotovitve in sklepi vprašljivi.</i> |
| Izvedba statistične raziskave je na poskusni ravni   | <i>Statistična raziskava GRANT za spremljanje izobraževanja v malih podjetjih leta 2004 je na poskusni ravni in so zaenkrat rezultati neobjavljeni in neuporabni.</i>   |
| Terminološke težave pri prevajanju mednarodnih inštrumentov  | <i>Npr. uporaba pojma nadaljnje izobraževanje in usposabljanje namesto nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje.</i>   |

Poleg podatkov Statističnega urada RS informacije o stanju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih pridobivajo tudi druge ustanove, združenja na mezo ravni ter sama podjetja in

organizacije. Naša analiza je pokazala, da so ti podatki praviloma parcialni, pridobivajo se občasno in so nesistematični. Socialni partnerji spremljajo zgolj izobraževanje svojih članov. Nekatere ustanove, ki so v preteklosti temeljito spremljale izobraževalne značilnosti po dejavnostih, zaradi neobveznega članstva in finančnih razlogov tega ne počnejo več.

Iz navedenega je mogoče sklepati, da spremljanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v sedanjih razmerah ni zadosti kontekstualizirano in da so regionalne, panožne in podjetniške značilnosti premalo preučene. Ta ugotovitev potrjuje tezo Bevc (2005), ki je sicer na podlagi spremljanja kazalnikov družbe znanja ugotovila, da je treba makro parametre dopolniti s specifičnimi, regionalno, sektorsko in področno usmerjenimi. Kot je pokazala analiza, bi ta predlog veljal tudi za področje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.

## Literatura in viri

1. Badescu, M., *Improving the scope of indicators for monitoring developments in vocational education and training in Europe. Scientific and Technical Report*, EUR 23512 EN-2008, <http://crell.jrc.ec.europa.eu/Publications/CRELL%20Research%20Papers/EUR23512EN.pdf> (15. 9. 2009).
2. Bevc, M., »Indikatorji na znanju temelječe (slovenske) družbe s poudarkom na indikatorjih formalnega izobraževanja (za Slovenijo) ter vlogi lizbonske strategije«, prispevek na 15. Statističnih dnevih, Statistični urad RS, Radenci, 2005.
3. *Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training*, [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bordeaux\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bordeaux_en.pdf) (1. 9. 2009).
4. Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja – CMEPIUS, *Izobraževanje in usposabljanje v Evropi: različni sistemi, skupni cilji za leto 2010*, Ljubljana, 2003.
5. »Commission staff working paper: Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training«, [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress06/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress06/report_en.pdf) (11. 8. 2009).
6. *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and Training (»The Copenhagen Declaration«)*, 2002, [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf) (15. 8. 2009).

7. Eliasson, G., *The Market for Educational Services: a Micro-Based model of Macro-Economic Growth*, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Pariz, 1993.
8. Eurostat, statistični podatki o izobraževanju in usposabljanju, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (13. 11. 2009).
9. Evropska komisija, *Facing the challenge – the Lisbon strategy for growth and employment*, Bruselj, 2004, [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_eu.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_eu.pdf) (15. 10. 2009).
10. Evropska komisija, *European Economic Recovery Plan*, Bruselj, 2008, [http://ec.europa.eu/commission\\_barroso/president/pdf/Comm\\_20081126.pdf](http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/pdf/Comm_20081126.pdf) (20. 8. 2009).
11. Evropska komisija, *Izobraževanje in usposabljanje v Evropi: Različni sistemi, skupni cilji za 2010*, <http://europa.eu.int> (10. 5. 2009).
12. *European Social Statistics, Continuing vocational training survey (CVTS2). Detailed tables. Data 1999, 2002*, <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.10.28/1193617495.pdf> (13. 11. 2009).
13. »Evropska strategija zaposlovanja«, 2003, <http://www.europarl.europa.eu/highlights/sl/1101.html> (15. 9. 2009).
14. *Excellence in small business management: proceedings*, Industrial Training Authority of Cyprus, European Foundation for Management Development, Ciper, 1995.
15. Gumilar, Ž., *Dejavniki izobraževanja v malih in srednje velikih podjetjih*, magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2009.

16. Ignjatović, M., *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
17. Ivančič, A., Mirčeva, J., Mohorčič-Špolar, V., *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju*, poročilo projekta Prispevek izobraževalnega sistema na poti v evropsko družbo vseživljenjskega učenja (projekt LLL2010), 2005–2010.
18. Jelenc, Z. (ur.), *Terminologija izobraževanja odraslih*, Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani, Ljubljana, 1991.
19. *Joint Employment Report 2008/2009*, Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) to European Council, 7435/09, Bruselj, 2009.
20. Komisija Evropske skupnosti, *Memorandum o vseživljenjskem učenju*, SEC(2000) 1832, SOC/COM/00/075, Bruselj, 2000, <http://linux.acs.si/memorandum/html/>, slov. prev. V. A. Mohorčič Špolar, Andragoški center Slovenije, <http://linux.acs.si/memorandum/prevod/> (14. 4. 2009).
21. Landström, H. (ur.), in dr., *Entrepreneurship and small business research in Europe: an ECSB survey*, European Council for Small Business, Aldershot in dr., 1997.
22. *Maastrichtsko sporočilo z dne 14. decembra 2004 o prihodnjih prednostnih nalogah izboljšanja evropskega sodelovanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja*, [http://www.vetconference-maastricht2004.nl/pdf/Maastricht\\_Communique.pdf](http://www.vetconference-maastricht2004.nl/pdf/Maastricht_Communique.pdf) (18. 4. 2009).
23. Maher, N., Cvikel, M., »Statistika in investiranje v človeške vire«, prispevek na 16. Statističnih dnevih, Statistični urad RS, Radenci, 2006.



24. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, *Program izobraževanja za brezposelne osebe za šolsko leto 2008/2009*,  
[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/program\\_ibo\\_08\\_09.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/program_ibo_08_09.pdf) (13. 11. 2009).
25. Ministrstvo za šolstvo in šport RS, *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*, 2007,  
[http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj\\_solstva/IU2010/Strategija\\_VZU.pdf](http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/IU2010/Strategija_VZU.pdf) (13. 11. 2009).
26. Mirčeva, J., Zagmajster, M., Dobnikar, M., Drofenik, O., Brenk, E., *Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin*, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2009 (še neobjavljeno gradivo).
27. Mohorčič Špolar, V. A., Ivančič, A., Mirčeva, J., Radovan, M., *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere. Zaključno poročilo*, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2006.
28. Mohorčič Špolar, V. A., Ivančič, A., Mirčeva, J., Radovan, M., Možina, E., *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: Preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih. Zaključno poročilo*, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2006.
29. Mohorčič Špolar, V. A., Ivančič, A., Mirčeva, J., Radovan, M., Možina, E., Vilič Klenovšek, T., Pangerc Pahernik, Z., *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, Študije in raziskave*, št. 10, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2001.
30. *Odločba Sveta z dne 15. julija 2008 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic*, Ur. l. EU, 198, 26/07/2008, str. 0047–0054.
31. Pangerc Pahernik, Z., »O evropskih kazalnikih in ciljnih vrednostih procesa Izobraževanje in usposabljanje 2010«, prispevek na 16. Statističnih dnevih, Statistični urad RS, Radenci, 2006.

32. Plahutnik, Baloh S., *Kazalniki trga dela*, interno gradivo Andragoškega centra Slovenije. <http://www.google.si/search?hl=sl&inlang=pl&q=Plahutnik%2C+Baloh+S.%2C+Kazalniki+trga+dela&meta=&aq=f&oq=> (25. 9. 2009).
33. Point, B., Sonnet, A., Werquin, P., *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2003.
34. *Predlog odločbe Sveta o smernicah za politike zaposlovanja držav članic*, 52008PC0869, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0052+0+DOC+XML+V0//SL> (25. 9. 2009).
35. *Predlog resolucije Evropskega parlamenta o integriranih smernicah za rast in delovna mesta* (COM(2007)0803 – 2007/2275(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2008-0029&language=SL> (25. 9. 2009).
36. *Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje*, 2008, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/eqf/broch\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_sl.pdf) (25. 9. 2009).
37. *Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja*, Ur. l. EU, 2009/C 155/01, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:SL:PDF> (25. 9. 2009).
38. *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 20. februarja 2008 o integriranih smernicah za rast in delovna mesta (del: širše smernice ekonomskih politik držav članic in Skupnosti) začetek novega cikla (2008–2010)*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0058+0+DOC+XML+V0//SL> (20. 8. 2009).

39. *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010*, Ur. l. RS, št. 70/2004.
40. Sedej, M., »Izobraževanje starejših v luči trga dela in strategije aktivnega staranja«, prispevek na 13. Andragoškem kolokviju »Izobraževanje starejših v letu ustvarjalnosti in inovativnosti«, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2009.
41. *Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se 12. maja 2009 sestali v okviru Sveta, o okrepitvi partnerstev med izobraževalnimi ustanovami in ustanovami za usposabljanje ter socialnimi partnerji, zlasti delodajalci, na področju vseživljenjskega učenja*, 8986/09 EDUC 70SOC 269 CIMPET 226, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/09/st09/st09876.sl09.pdf> (15. 9. 2009).
42. *Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o prihodnjih prednostnih nalogah za okrepljeno evropsko sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja*, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42006X1208\(02\):SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42006X1208(02):SL:HTML) (10. 5. 2009).
43. *Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, z dne 22. maja 2008 o spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti v izobraževanju in usposabljanju*, Ur. l. EU, 2008/C 141/10, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:141:0017:0020:sl:PDF> (1. 9. 2009).
44. *Sklepi Sveta o skladnem okviru kazalnikov in meril za spremljanje napredka pri doseganju lisbonskih ciljev*, 2007, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:311:0013:0015:SL:PDF> (9. 5. 2009).
45. *Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*, ET 2020, 2009,

- [lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:SL:PDF](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:SL:PDF) (20. 8. 2009).
46. *Skupno poročilo Sveta in Komisije o napredku pri izvajanju delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010« za leto 2008 – »Vseživljenjsko učenje za znanje, ustvarjalnost in inovacije«*, <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2008:086:SOM:sl:HTML> (15. 8. 2009).
47. *Socialni sporazum za obdobje 2007–2009*, Ur. l. RS, št. 93/2007.
48. *Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij i2010 – Evropska informacijska družba za rast in zaposlovanje*, Bruselj, 3. junij 2005, 7958/05, [http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti\\_informacijska\\_druzba/i2010.pdf](http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_informacijska_druzba/i2010.pdf) (25. 9. 2009).
49. Statistični urad RS, »Glavne spremenljivke s področja nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih, po dejavnosti, 2000«, *Statistični letopis*, 2003, [http://www.stat.si/letopis/2003/06\\_03/06-29-03.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2003/06_03/06-29-03.asp?jezik=si) (13. 11. 2009).
50. Statistični urad RS, »Metodološka navodila za popis nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v podjetjih in drugih organizacijah«, *Metodološko gradivo*, št. 12, pripravili Medvešek Milošević, M., Kozmelj, A., Ljubljana, 2006, [http://www.stat.si/doc/pub/MG\\_12-06.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/MG_12-06.pdf) (5. 5. 2009).
51. Statistični urad RS, »Metodološka pojasnila – Izobraževanje« (za vprašalnik ŠOL-ZAP 2000), *Statistični letopis*, 2004, [http://www.stat.si/letopis/2004/06\\_04/06-si-04.htm](http://www.stat.si/letopis/2004/06_04/06-si-04.htm) (13. 11. 2009).

52. Statistični urad RS, »Metodološka pojasnila – Statistika izobraževanja« (za vprašalnik ŠOL-ZAP 2005), *Statistični letopis*, 2008, <http://www.stat.si/letopis/2008/SLO/06-08.pdf> (13. 11. 2009).
53. Statistični urad RS, »Neposredni in posredni stroški izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah, 2000«, *Statistični letopis*, 2003, [http://www.stat.si/letopis/2003/06\\_03/06-30-03.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2003/06_03/06-30-03.asp?jezik=si) (13. 11. 2009).
54. Statistični urad RS, »Osnovni podatki s področja nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah, po dejavnosti, 2005«, *Statistični letopis*, 2008, [http://www.stat.si/letopis/2008/06\\_08/06-28-08.htm](http://www.stat.si/letopis/2008/06_08/06-28-08.htm) (13. 11. 2009).
55. Statistični urad RS, »Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo pri pravnih osebah, po področjih dejavnosti« (podatki za leta 2000–2006), *Statistični letopis*, 2008, [http://www.stat.si/letopis/2008/13\\_08/13-05-08.htm](http://www.stat.si/letopis/2008/13_08/13-05-08.htm) (13. 11. 2009).
56. Statistični urad RS, *Statistične informacije*, št. 112/2003, 14. 5. 2003, <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-020-0301.pdf> (13. 11. 2009).
57. Statistični urad RS, *Statistične informacije*, 18/2007, 15. 3. 2007, <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-020-0701.pdf> (13. 11. 2009).
58. Statistični urad RS, *Statistični letopis Republike Slovenije*, Ljubljana, 1995–2008.
59. Statistični urad RS, »Stroški dela, Slovenija, 2007 – začasni podatki«, 30. 10. 2008, prva objava, *Statistične novice*, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1972](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1972) (13. 11. 2009).
60. Statistični urad RS, »Stroški dela, Slovenija, 2008 – začasni podatki«, 23. 10. 2009, prva objava, *Statistične novice*, [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717) (13. 11. 2009).

61. Statistični urad RS, vprašalnik ŠOL–ZAP (2005), [http://www.stat.si/doc/vprasaniki/SOL-ZAP\\_2005.pdf](http://www.stat.si/doc/vprasaniki/SOL-ZAP_2005.pdf) (5. 5. 2009).
62. Statistični urad RS, vprašalnik ZAP–SD/4L (2000, 2004, 2008), [http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD\\_4L\\_2000.pdf](http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD_4L_2000.pdf), [http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD\\_4L\\_2004.pdf](http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD_4L_2004.pdf), [http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD\\_4L\\_2008.pdf](http://www.stat.si/doc/vprasaniki/ZAP-SD_4L_2008.pdf) (13. 11. 2009).
63. Svet Evropske unije, *Country-Specific Integrated Recommendations – Report from the Council to the European Council*, 7275/08, Bruselj, 2008.
64. *The 3<sup>rd</sup> Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)*. *European Union Manual*, 2005, [http://statbel.fgov.be/fr/binaries/cvts\\_master\\_eumannual\\_06\\_tcm326-33407.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/cvts_master_eumannual_06_tcm326-33407.pdf) (13. 11. 2009).
65. Vlada RS, *Strategija razvoja Slovenije*, 2005, [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/projekti/02\\_StrategijarazvojaSlovenije.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf) (13. 11. 2009).
66. Vlada RS, *Državni razvojni program za obdobje 2007–2013*, 2008, <http://www.svlr.gov.si/index.php?id=1182> (13. 11. 2009).
67. Vlada RS, *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*, 2007, [http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess\\_vlada-150207\\_koncno.pdf](http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf) (13. 11. 2009).
68. Vlada RS, *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*, [http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf) (13. 11. 2009).

69. Vlada RS, *Program vladnih reform za uresničevanje lisbonskih ciljev 2008–2010*, 2008, <http://www.svr.gov.si/fileadmin/srs.gov.si/pageuploads/Dokumenti/SI-NRP2008-slo.pdf> (13. 11. 2009).
70. *Zakon o izobraževanju odraslih*, Ur. l. RS, št. 12/1996, 86/2004–ZVSI, 69/2006, 110/2006–UPB1.
71. *Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*, Ur. l. RS, št. 81/2000, 55/2003, 83/2003–UPB1, 118/2006, 1/2007–UPB2, 85/2009.
72. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*, Ur. l. RS, št. 12/1996, 44/2000, 86/2004–ZVSI, 79/2006–ZPSI–1.