

DialogeS

ZBORNİK projekta DialogeS



ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu.

ZBORNİK projekta DialogueS

ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu

Avtoriji	Igor Antauer, dr. Josef Amann, Tomaž Bernik, Ana Čermelj, Janez Dekleva, Bojan Hribar, dr. Alenka Kajzer, Romana Lapajne, Kees Meijer, Martin Muršič, Hans Rehsmann, Bojana Sever, Dare Stojan, Nataša Terzič
Prevod	Branka Bogdan
Tisk in prelom	Grafika 3000 d.o.o.
Založnik in nosilec avtorskih pravic	Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije Celovška cesta 71, Ljubljana
Naklada	500 izvodov, brezplačna publikacija
Natis	2014, 1. izdaja

Projekt DialogueS: »ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu«.

Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve« in 1.4 prednostne usmeritve: »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.222.4(094.072)

ZBORNİK projekta DialogueS : ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu / [avtorji Igor Antauer ... et al.]. - 1. izd. - Ljubljana : Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, 2014

ISBN 978-961-93645-6-7

1. Antauer, Igor
274708992

ZBORNIK projekta DialogeS

**ZDOPS in SOPS skupaj v socialnem dialogu do predlogov
izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja
v obrti in podjetništvu**



KAZALO

Uvodnik	7
1. Vsebina in tematika projekta	9
2. Kaj prinaša nova kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo	11
3. Izsledki raziskave med malimi in srednje velikimi delodajalci v obrti in podjetništvu o uporabnosti ukrepov trga dela in želenih ukrepih ter potrebah malih delodajalcev	14
4. Pisarna za delodajalce - nov pristop k delu z mikro in malimi delodajalci	19
5. Avstrijski trg dela, ukrepi politike zaposlovanja in sodelovanje AMS z malimi delodajalci.	23
6. Fleksibilnost trga dela v Sloveniji – med miti in resnico	30
7. Podpora majhnim in srednje velikim podjetjem: nizozemski polder model	38
8. Gospodarski razvoj v luči izobraževanja, medgeneracijskega sodelovanja in solidarnosti	43
9. Primer metodologije projekcije potreb na trgu dela pri malih in srednje velikih podjetjih v sektorju obrti in podjetništva ter projekcije potreb v avto-servisni dejavnosti s primerom dodatne kvalifikacije za dvig usposobljenosti	47
10. Dualni sistem poklicnega izobraževanja Praktično nepremagljiv in praktično neposnemljiv	53
11. Strategije in politike evropskih institucij na področju trga dela	57
12. Predlogi izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu	65
Predstavitev ZDOPS in SOPS	70



UVODNIK

Spoštovani!

Projekt DialogueS je skupen projekt Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) in Sindikata obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) s katerim smo socialni partnerji skupaj v socialnem dialogu iskali in našli nekatere predloge izvedbenih rešitev na področju dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu. Pričujoča publikacija je skupek tekstov, ki kažejo na spoznanja in ugotovitve, ki smo jih socialni partnerji bili deležni in jih bomo tudi uporabljali v bodoče.

Ta publikacija obravnava najprej vsebino oziroma tematiko projekta DialogueS, predvsem razloge oziroma stanja, ki so povezani s projektom in načrtovanih ciljev projekta. Eno od pomembnejših dodanih vrednosti tega projekta je tudi nova Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (KPOP), ki je bila prva izpogajana in sklenjena po uveljavitvi novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Da bi bolje začutili utrip med obrtniki in podjetniki smo opravili tudi raziskavo med njimi o uporabnosti ukrepov trga dela in zelenih ukrepov ter potrebah delodajalcev. V tej publikaciji so predstavljene tudi pisarne za delodajalce, ki pomenijo pristop k delu z mikro in malimi delodajalci s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

V nadaljnjem sklopu predstavljamo izkušnje iz tujine in sicer Avstrije, Nizozemske in Nemčije iz različnih področij, ki pa so vsa vezana na trg dela, vključno z fleksibilnejšim načinom zaposlovanja.

Publikacija vsebuje tudi pogled na fleksibilnost trga dela v Sloveniji, saj je bila v preteklosti fleksibilizacija dostikrat omenjena, pri tem pa nihče ni opravil konkretnejše analize ali pa so bile te analize zelo interesno obarvane in premalo objektivno nevtralne. Eden od pomembnih problemov trga dela je tudi načrtovanje potreb po določeni kvalificirani delovni sili, še posebno v obrti in podjetništvu. Zato smo v projektu razdelali in tudi predlagali primer metodologije projekcije potreb na trgu dela pri malih in srednje velikih podjetjih na primeru avtoservisnih dejavnosti.

Slovenija je del evropskega, ekonomskega in tudi pravnega sistema. Zanja veljajo tudi razvojni dokumenti, ki jih sprejemajo evropske inštitucije, zato sta člana Evropskega ekonomskega socialnega sveta opisala strategije in politike evropskih inštitucij na področju trga dela. Ker je to skupen projekt delodajalske organizacije in sindikata, sta prispevek skupaj predstavila predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov v Evropsko ekonomsko socialnem svetu.

V projektu so se izoblikovali predlogi izvedbenih rešitev na področju dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu. Predlogi izvedbenih rešitev so plod intenzivnega usklajevanja stališč delodajalcev in sindikatov in bodo temelj za zahteve pri pripravi razvojnih dokumentov, zakonov in podzakonskih predpisov.

Z željo, da bi vsebina te publikacije ostala živa in aktivna, tako med delodajalci kot tudi med delavci in postala hkrati tudi vodilo izvršni oblasti v Sloveniji smo na koncu dodali tudi kontakte obeh partnerjev projekta, ki sta hkrati socialna partnerja.

Igor Antauer, generalni sekretar ZDOPS

Martin Muršič, generalni sekretar SOPS

1 Vsebina in tematika projekta

Uspešen socialni dialog je pomemben činitelj razvoja in socialnega miru. Za uspešen socialni dialog je nujen predpogoj zaupanje med socialnimi partnerji. Zaupanje med socialnimi partnerji se gradi na podlagi intenzivne komunikacije, odprtega in konstruktivnega dialoga, ki mora slej ali prej pripeljati do rezultatov, ki so v korist tako delodajalski kakor tudi delojemalski strani.

Projekt DialogueS je odlična izkušnja konstruktivnega in uspešnega sodelovanja delodajalske in delojemalske strani, saj je omogočil izmenjavo mnenj, stališč in predvsem iskanje skupnih rešitev, ki bodo omogočale večjo konkurenčnost obrti in podjetništva in večjo zaposljivost v obrti in podjetništvu. Rezultati se sicer ne bodo pokazali takoj, vendar verjamemo, da v kratkem.

Projekt DialogueS je omogočil obema socialnima partnerjema, ki sta sicer kadrovsko in kapitalsko šibka, da sta lahko razvijala s sofinanciranjem s strani Evropskega socialnega sklada dejavnosti in aktivnosti, ki jih sicer ne bi mogla, ali pa vsaj ne v tako velikem in kvalitetnem obsegu. Zato smo hvaležni za možnost, da smo skozi uspešno opravljen projekt opravili veliko aktivnosti, ki jih sicer ne bi, predvsem pa pripravili nekatere rešitve, ki bodo podlaga za posamezno ravnanje socialnih partnerjev in tudi skupne zahteve do tistih, ki pripravljajo razvojne dokumente. To je še toliko pomembneje, če se želimo čim hitreje izviti iz gospodarske, finančne pa tudi idejne krize.

Sektor obrti v Sloveniji predstavlja pomemben segment, saj v več kot 50.000 obratih zaposluje skupaj z nosilci obrti preko 137.000 zaposlenih. Zaradi velike razdrobljenosti je kohezivna moč tako velikega števila subjektov relativno majhna. Večina delodajalcev v skladu z zakonom o delovnih razmerjih predstavlja manjše delodajalce.

Ekonomska in gospodarska kriza je zelo prizadela malo gospodarstvo in obrt. Število zaposlenih se zmanjšuje z letnim trendom nekaj čez 9%, pri čemer se število obrtnih obratov ne zmanjšuje v enakem trendu. Na zmanjšan obseg aktivnosti v obrti in podjetništvu kaže tudi vpadanje prihodkov po obrtnih obratih in njihovi izkazani dobički.

Socialni mir je v obrti in podjetništvu relativno večji kot v srednjem in velikem gospodarstvu. Delno je to pripisati zelo osebnemu stiku vodstev z zaposlenimi in boljše

informiranje zaposlenih o poslovnih aktivnostih obrata. Delno je razlog tudi ta, da je za področje obrti in podjetništva kolektivna pogodba oziroma njene naslednice brez prekinitve v veljavi že več kot 40 let in so razmere na trgu dela poleg formalne stabilnosti urejene tudi z individualnimi rešitvami. Ne glede na to pa ugotavljamo, da so obrtni in podjetniški obrati pravno in kadrovske šibke in da so pogodbe o zaposlitvi pravno in formalno šibke in potrebujejo ustrezno pomoč pri njihovi pripravi in izvajanju.

Področje obrti in podjetništva je velik potencialni zaposlovalec. Nestabilen trg, še vedno preveč rigidna delovna razmerja, premajhne stimulacije pri novem zaposlovanju, predvsem pa neustrezni poslovni pogoji so v Sloveniji pripeljali do tako imenovanega zaposlitvenega krča. Realno gledano je slovensko gospodarstvo, če ga primerjamo s stanjem pred gospodarsko in gospodarsko krizo in sedaj izgubilo približno 100.000 delovnih mest.

Z uvedbo novele k Zakonu o urejanju trga dela je bila zaradi razlogov zmanjševanja administrativnih ovir ukinjena univerzalna obveznost objave potreb po delavcih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Delodajalska stran je to pozdravila. To pa je povzročilo določene probleme pri statističnem in analitičnem spremljanju trga dela. Zato je projekt DialogeS iskal in tudi predlagal rešitve kako s primerno uporabo kompetenc in uporabo že obstoječih informacijskih baz čim bolj optimizirati ponudbo in povpraševanje na trgu dela.

2 Kaj prinaša nova kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo

Tomaž Bernik

V obrti in podjetništvu imamo najdaljšo tradicijo sklepanja kolektivnih pogodb, saj letos miniva že 43 let od sklenitve prve kolektivne pogodbe na območju nekdanje Jugoslavije po drugi svetovni vojni. Kolektivno pogodbo o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci katere naslednik je tudi sedanja Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo smo v tem obdobju večkrat prenovili ter brez prekinitve v njih urejali razmerja med delavci in delodajalci in tako zahvaljujoč intenzivnemu ter korektnemu bipartitnemu socialnem dialogu v obrti in podjetništvu v vseh teh letih ni prihajalo do socialnih nemirov in posledično niso nastale ovire, ki bi zaradi neurejenih delovno pravnih razmerij med delavci in delodajalci slabšale položaj obrti in podjetništva.

V letu 2013 po sprejemu novega Zakona o delovnih razmerjih ZDR-1 smo med vsemi socialnimi partnerji ravno v obrti in podjetništvu prvi sklenili novo kolektivno pogodbo, ki je usklajena s spremembami novega Zakona o delovnih razmerjih.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo je bila podpisana s strani Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije na delodajalski strani in Sindikata obrti in podjetništva Slovenije v Ljubljani dne 23. oktobra 2013, objavljena v Uradnem listu RS, številka 92, z dne 8.11.2013. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo se je pričela uporabljati s 1. januarjem 2014 in je sklenjena za obdobje treh let.

Obrtno - podjetniška zbornica Slovenije je pristopila k podpisu Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo 31. januarja 2014. Predstavniki obeh strank kolektivne pogodbe so tako še dodatno potrdili pomen dobrega socialnega dialoga v obrti in podjetništvu.

Nova kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo je prinesla pomembne spremembe, ki so bile potrebne zaradi uskladitve z novim Zakonom o delovnih razmerjih ZDR-1 tako glede odpovednih rokov, pravice delavcev do letnega dopusta in dodatkov k plači ter ostalih določb, ki so prilagojene trenutnemu stanju na trgu dela.

Nekatere pomembnejše spremembe, ki jih prinaša nova Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo so opisane v nadaljevanju.

Poskusno delo za katerega se delavec in delodajalec lahko dogovorita s pogodbo o zaposlitvi in opredelita tudi njegovo trajanje ter način spremljanja je bilo podaljšano in lahko traja od 1 meseca do 6 mesecev.

Ponovno je uvedena možnost opravljanja **pripravnštva**, v primeru kadar se delavec zaposli prvič po končanem izobraževanju in sicer z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

Spremembe pri **pravici do letnega dopusta** so pri posameznih osnovah večini delavcev prineslo zmanjšan obseg pravice do letnega dopusta. Novost pa je tudi, da delavcu, ki je član Sindikata obrti in podjetništva Slovenije pripada en dodaten dan dopusta.

Na novo so določeni dnevi **odsotnosti zaradi osebnih okoliščin**, ki so povečini krajši in en dodaten dan delavcu, ki je član Sindikata obrti in podjetništva Slovenije za rojstvo otroka.

Odpovedni roki so ustrezno skrajšani ter prilagojeni novemu Zakonu o delovnih razmerjih. V primeru odpovedi pogodbe s strani delavca je z novo KPOP odpovedni rok vezan na delovno dobo pri delodajalcu in znaša za zaposlitev do enega leta 15 dni, za zaposlitev nad enim letom pa 30 dni. Daljši odpovedni rok se lahko dogovori s pogodbo o zaposlitvi, vendar le-ta ne sme biti daljši od 60 dni.

Minimalni odpovedni roki, kadar pogodbo odpoveduje delodajalec iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti pa znaša odpovedni rok za zaposlitev do enega leta 15 dni, od enega leta do dveh let 30 dni, nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu pa se odpovedni rok za vsako izpolnjeno leto zaposlitve podaljša za dva dni, vendar največ do 60 dni ter le v primeru, da je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot 25 let je odpovedni rok 80 dni. V zadnjem primeru za manjše delodajalce (do 10 zaposlenih) velja odpovedni rok 60 dni.

Pomembno novost predstavlja **izplačilo drugih osebnih prejemkov** delavcev ter povračil stroškov zvezi z delom, ki se bodo po novem lahko izplačevale tudi drugače, kot preko bančnega računa delavca.

V pogodbi o zaposlitvi se **osnovna plača** delavca sedaj določa v mesečnem bruto znesku v evrih. Povprečni mesečni delovni čas se preračuna iz letnega delovnega časa, ki znaša npr. 174 ur mesečno za polni delovni čas 40-urnega tedenskega delovnika oziroma 157 ur za polni delovni čas ob pogoju 36-urnega delovnega časa.

V osnovno plačo delavca po posamezni **zahtevnosti dela**, ki ga delavec opravlja, lahko delodajalec vključi dodatke za posebne pogoje dela.

Delavcu pripadajo tudi **dodatki** za manj ugodno razporeditev delovnega časa. Na novo sta določena dodatek za čas pripravljenosti na delo ter dodatek za delo na silvestrovo.

Enak ostaja **dodatek za delovno dobo** in znaša najmanj 0,5 % od osnovne plače delavca za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe delavca.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo ureja tudi **mirno reševanje delovnih sporov** z posredovanjem in arbitražo, dodano je poglavje, ki ureja **zdravje in varstvo pri delu**. KPOP omogoča sklepanje kolektivnih pogodb nižje ravni za zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb delavcev in delodajalcev ter **ustanovitev fundacije** za izboljšanje konkurenčnosti in možnosti ohranitve zaposlitev.

To so le nekatere novosti Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo, je pa v sklopu projekta DialogueS izšla tudi knjiga Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo s komentarjem in kompaktni disk, ki vsebuje poleg Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo s komentarjem še relevantne predpise, ki urejajo delovna razmerja.

3 Izsledki raziskave med malimi in srednje velikimi delodajalci v obrti in podjetništvu o uporabnosti ukrepov trga dela in želenih ukrepih ter potrebah malih delodajalcev

Igor Antauer in Nataša Terzič

V okviru projekta »DialogeS« smo se zavezali izvesti raziskavo (v obliki ankete) med obiskovalci (350 delodajalcev) na Mednarodnem obrtnem sejmu (MOS), ki je trajal v času od 11. do 17. septembra 2013 v Celju. Namen ankete je bil ugotoviti, kako po sprejemu novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in spremembi Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A,B) izboljšati podatke o ponudbi in povpraševanju po delovni sili ter izboljšati sodelovanje Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanja z delodajalci. Poudarki raziskave temeljijo na poznavanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja s strani delodajalcev in mnenju delodajalcev o uporabnosti ukrepov trga dela in želenih ukrepih ter potrebah delodajalcev na trgu dela.

Cilji ankete

Rezultati ankete so služili kot osnova za nadaljnjo razpravo pri izvedbi projekta DialogeS. Del spoznanj s te ankete je bil vključen tudi v zaključne predloge projekta DialogeS.

Anketa je bila narejena na vzorcu 370 anketiranih obrtnikov in podjetnikov - delodajalcev.

I. VZOREC PO DEJAVNOSTIH

Vzorec 370 anketiranih je bil po dejavnosti dokaj raznolik, medtem, ko izstopa predvsem storitvena dejavnost z več kot 38% takoj za njo pa gradbena dejavnost v 16,49% ter kovinska dejavnost v skoraj 12%. Najmanjši delež anketiranih opravlja 1/3, 1/9 in 1/12 dejavnosti.

II. VELIKOST ANKETNEGA VZORCA

Po številu zaposlenih je v vzorcu 370 zajetih anketirancev delež mikro zaposlovalcev (do 10 zaposlenih) kar 62,16%. Delež delodajalcev, ki zaposlujejo 11-20 zaposlenih je 13,78%, delež delodajalcev, ki zaposlujejo 21-50 zaposlenih je 10,54% in glede na obrt in podjetništvo relativno visok delež delodajalcev v 13,51%, ki zaposlujejo 51 in več delavcev.

III. ZAPOSLOTVEN NAMEN

V prvem delu vprašanja nas je zanimalo koliko delavcev nameravajo zaposliti v naslednjih obdobjih.

Po številu zaposlenih v vzorcu 370 zajetih anketirancev jih skoraj 32% namerava zaposliti 1 delavca, 12,43% jih namerava zaposliti 2 delavca, 3 delavce 5,14%, več kot tri nove delavce pa jih namerava zaposliti 4,32%. Skupaj namerava zaposlovati 53,78% vprašanih anketirancev. Kar 46,22 % delodajalcev pa v naslednjih 5 letih ne načrtuje novih zaposlitev.

V drugem delu vprašanja pa nas je zanimalo zakaj bodo na novo zaposlovali.

Skoraj 75% vprašanih anketirancev, od tistih, ki namerava v naslednjih 12 mesecih zaposlovati, bo na novo zaposlovala iz razloga širitve dejavnosti. Relativno velik je tudi odstotek (23,12%) tistih, ki bodo nadomeščali zaposlitev, kar kaže verjetno na staranje delavcev v obrti in podjetništvu.

Vprašali smo delodajalce, ki so navedli, da ne nameravajo zaposlovati, po razlogih.

Med 171 anketiranci, ki v naslednjih 5 letih ne nameravajo zaposlovati (46,22%), pa je pri vprašanju »Zakaj ne načrtujejo novih zaposlitev« med več možnih podanih odgovorih (193) v skoraj 68% prejetih odgovorih prevladoval odgovor, da ni potrebe po novih delavcih, kar kaže na stagnacijo obrti in podjetništva.

Na 2 podvprašanje glede vzrokov, pa so anketiranci podali naslednje odgovore:

- ni dela,
- padec kupne moči,
- nihanja v povpraševanju,
- ni pogojev,
- razmere v državi,
- veleprodaja,
- optimizacija procesov,
- nova tehnologija,
- prepočasna širitev.

Ta del ankete je bil usmerjen v iskanje odgovora kakšne so navade pri iskanju delovne sile

Glede na to, da je bilo pri tem odgovoru možnih več odgovorov je od 370 vprašanih v več kot 74% izstopal odgovor »Po priporočilih znancev, prijateljev, sodelavcev, ipd.«, kar kaže, da delodajalci pretežno ne uporabljajo storitev ZRSZ oziroma le v 44,86%.

Med druge načine iskanja kandidatov so anketiranci navedli tudi naslednje:

- štipendiranje,
- samostojno,
- na fakulteti,
- znotraj družine,
- socialna omrežja,
- po prijavi na odprto delovno mesto,
- veleprodaja,
- optimizacija procesov,
- nova tehnologija,
- prepočasna širitev.

Ukrepi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje namenjenih delodajalcem

Glede na večje število različnih ukrepov Aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni delodajalcem nas je zanimalo, koliko delodajalcev pozna različne ukrepe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Zanimalo nas je poznavanje ukrepa »50plus«, »zaposli.me 4-2012« in »usposabljanje na delovnem mestu 2012/2013«.

Skoraj 55% vprašanih anketirancev je odgovorilo, da poznajo zgoraj naštete ukrepe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ostalih 45% anketirancev pa jih ni poznalo.

Anketiranci, ki so odgovorili, da poznajo ukrepe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje namenjenih delodajalcem je seznanjeno tudi z več kot enim od zgoraj omenjenim ukrepom.

»Pisarna za delodajalce«

Zaradi uvajanja bistvene novosti pri delu Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki se imenuje »Pisarna za delodajalce« nas je zanimalo, koliko delodajalcev jih pozna. V času ankete so bile »Pisarne za delodajalce« še novost.

Po številu zajetih anketirancev, je bilo poznavanje delovanja »Pisarn za delodajalce« na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zelo slabo, saj jih skoraj polovica anketirancev ni poznala. Z gotovostjo je »Pisarne za delodajalce« poznalo le 21%.

Prejemanje informacij o zaposlovanju in aktivni politiki zaposlovanja, ki jih izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Pri tem vprašanju nas je zanimalo na kakšen način želijo delodajalci prejemati obvestila o zaposlovanju in aktivni politiki zaposlovanja.

Glede na to, da je bilo na to vprašanje možnih več odgovorov, so anketiranci odgovorili, da bi želeli prejemati največ informacij o zaposlovanju in aktivni politiki zaposlovanja preko spletnih strani (54,32%) in preko e-pošte (48,38%), kar kaže, da so delodajalci zelo naklonjeni uporabi elektronskih storitev.

Pod možnost drugo so navedli naslednje odgovore:

- osebni obisk nekoga z Zavoda RS za zaposlovanje,
- ni potrebe po dodatnih informacijah,
- telefonski klic,
- facebook,
- ustno pridobljene informacije,
- samoiniciativno.

Zadovoljstvo delodajalcev z delovanjem Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Zaradi ustreznosti informacij Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje nas je zanimalo tudi kako so delodajalci zadovoljni s sodelovanjem Zavoda Republike Slovenije pri iskanju in zaposlovanju delavcev. Delodajalci so ocenjevali svoje zadovoljstvo na tem področju z odgovori med 1 (nezadovoljen) in 5 (zelo zadovoljen).

Glede na odgovore na to vprašanje lahko sklepamo, da so vprašani v skoraj 32% s sodelovanjem Zavoda RS za zaposlovanje pri iskanju in zaposlovanju delavcev srednje zadovoljni, kar 44,59% pa jih je nezadovoljnih oz. slabo zadovoljnih. Samo slabih 8% vprašanih pa je zelo zadovoljnih z delom Zavoda RS za zaposlovanje pri iskanju in zaposlovanju delavcev.

Ureditev začasnega in občasnega dela upokoјencev

V času izvajanja ankete je bila novost na trgu dela začasno in občasno delo upokoјencev, ki ga je uvedla novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD). Zanimalo nas je, predvsem prva reakcija na možnost uvedbe začasnega in občasnega dela upokoјencev in ali je taka ureditev za področje malega gospodarstva, obrti in podjetništva ustrezna.

Začasno in občasno delo upokoјencev se več kot polovici anketirancev ne zdi ustrezno urejeno. Skoraj 31% pa jih ne ve, kaj to je.

To kaže na slabo ozaveščanje delodajalcev glede možnosti začasnega in občasnega dela upokoјencev po eni strani, po drugi strani pa, da lahko upokoјeni lastniki uporabijo tudi druge pravne oblike nadaljevanja, sodelovanja z svojim obratom.

Krajše obdobje zaposlitve brezposelne osebe

Ureditev krajše zaposlitve brezposelnih oseb po naši oceni zakonsko ni dobro urejeno in zmanjšuje fleksibilizacijo po eni strani, po drugi strani pa zmanjšuje tudi zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb, zato nas je zanimalo ali take potrebe sploh zanimajo delodajalce.

Iz podanih odgovorov anketirancev je moč zaslediti, da jih več kot polovica (57,30%) ne bo imela potrebe, da bi za krajši delovni čas zaposlila brezposelno osebo. Ta odstotek je v primerjavi s tistimi, ki ne nameravajo zaposlovati, primerljiv.

Koristnost zaposlitve brezposelne osebe za krajši čas

Vse anketirance, ne glede na to, ali so odgovorili da oziroma ne nameravajo za krajši čas zaposliti brezposelno osebo smo vprašali kaj bi bil razlog, da bi zaposlili brezposelno osebo za krajši čas. Na to vprašanje je bilo možnih več odgovorov. Vsekakor pa med razlogi za zaposlitev prevladuje prožnost, na drugem mestu je premoščanje cikličnih (sezonskih) potreb in na tretjem mestu pa lažje spoznavanje delavca. Subvencioniranje zaposlitve pa je bilo zanimivo samo za ¼ vprašanih.

Povzetek

Če povzamemo je bila med anketiranci izkazana namera po zaposlovanju kar med 53,87% vprašanih, pretežno zaradi širitve dejavnosti. Med tistimi, ki niso načrtovali novih zaposlitev pa je kot razlog pretežno prevladoval odgovor, da nimajo potreb po novih delavcih. V tem odgovoru se lahko skriva tudi odgovor, da ne načrtujejo širitve svoje dejavnosti. Kot druge razloge navajajo predvsem padec naročil, ki so posledica padca kupne moči, nihanja povpraševanj, razmere v državi in podobno.

V drugem sklopu, ki se nanaša na delovanje in komunikacijo z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje se je pokazalo, da z zavodom želi pri iskanju novih delavcev sodelovati manjši del vprašanih, večina bo nove delavce iskala po priporočilih znancev, prijateljev in sodelavcev.

Ta podatek kaže, da zaupanje v delo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ni najboljše, zato bo potrebno več storiti na komunikaciji med Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje in delodajalci.

Na solidno poznavanje dela Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje kaže odgovor, kako delodajalci poznajo ukrepe Aktivne politike zaposlovanja, skoraj 55% vprašanih pozna ukrepe Aktivne politike zaposlovanja. Med zaželenimi načini obveščanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje prevladuje želja po tem, da bi bili obveščani preko spletnih strani in preko e-pošte, ostali načini obveščanja kot so sms sporočila in drugi načini, za delodajalce niso tako zanimivi.

Kot rečeno so bile delodajalske pisarne novost pri ponudbi Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in je le dobrih 21% vprašanih poznalo pisarne in dobrih 29% poznalo te pisarne delno oziroma sploh niso vedeli kaj to je. Zato je nujno izvesti večjo promocijo dejavnosti teh pisarn med delodajalci, kar smo delno delali že med izvajanjem projekta.

Večina delodajalcev ni bila zadovoljna z delom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, zato bo zavod moral v bodoče v sodelovanju z delodajalskimi organizacijami storiti več za svojo promocijo, biti prisoten več na terenu in optimalno individualizirati svoje storitve, predvsem za segment mikro in malih podjetij.

Prvi podatki kažejo, da se zaenkrat začasno in občasno delo upokoјencev še ni prijelo, da pa bi bilo smotrno iskati ustrezne oblike kratkotrajnega dela brezposelnih oseb, saj to povečuje prožnost trga dela, premošča ciklične (sezonske) potrebe trga dela in povečuje zaposlitvene možnosti brezposelne osebe, saj se na tak način lažje spoznata delodajalec in delavec.

4 Pisarne za delodajalce - nov pristop k delu z mikro in malimi delodajalci

Romana Lapajne

Zavod RS za zaposlovanje (Zavod v nadaljnjem besedilu) v zadnjih letih intenzivno usmerja svoje storitve k delodajalcem in išče nove načine sodelovanja z njimi. Zavedamo se, da je dobro sodelovanje z delodajalci nujno, saj tako lahko prispevamo k novemu zaposlovanju. Spremembe, ki jih je leta 2013 prinesla zakonodaja z ukinitvijo obvezne prijave prostega delovnega mesta za zasebni sektor, so posledično vplivale tudi na spremembo organizacije dela Zavoda na področju sodelovanja z delodajalci. Zavod je osrednja inštitucija na trgu dela, ki se dobro zaveda pomena sodelovanja z delodajalci pri uresničevanju strateških ciljev Zavoda. Prednosti, ki jih Zavod lahko nudi delodajalcem so v :

- največji bazi iskalcev zaposlitve;
- celovitosti ponudbe in brezplačnih storitev;
- dobri regijski pokritosti in dostopnosti svetovalcev za delodajalce po vsej Sloveniji;
- podpori svetovalcev EURES pri zagotavljanju bodočih sodelavcev iz EU;
- možnosti elektronskega poslovanja;
- zaposlovanju določenih skupin brezposelnih oseb s pomočjo subvencij;
- sofinanciranju usposabljanja brezposelnih oseb pred zaposlitvijo;
- možnostjo organizacij mini zaposlitvenih sejmov za spodbujanje zaposlovanja v poklicih, kjer na trgu dela primanjkuje usposobljenih kandidatov;
- možnost predstavitev prostih delovnih mest in lastnosti podjetja skupinam iskalcev zaposlitve;
- možnost brezplačnega usposabljanja brezposelnih s pomočjo zunanjih izvajalcev, glede na potrebe podjetja ali panoge (pridobitev specifičnih poklicnih znanj in veščin).

Zavod pri zagotavljanju storitev svojim uporabnikom nudi večkanalni pristop, kar pomeni možnost uporabe elektronskega, telefonskega in osebnega poslovanja z Zavodom.

Na osnovi analize zadovoljstva delodajalcev s storitvami Zavoda in analize števila prostih delovnih mest, smo se na Zavodu odločili, da del svojih aktivnosti usmerimo tudi v zagotavljanje podpore malim delodajalcem, saj so le-ti zelo pomemben partner Zavoda pri zaposlovanju brezposelnih oseb.

Pisarne za delodajalce

V letu 2013 smo na Zavodu z namenom zagotavljanja celovite podpore predvsem malim podjetjem, ki nimajo lastnih kadrovskih služb, odprli vrata Pisarn za delodajalce, kjer delodajalcem na enem mestu nudimo vse storitve za zaposlitev delavca:

- pomoč pri objavi prostega delovnega mesta
- strokovni izbor primernih in motiviranih kandidatov
- informiranje o aktualnih spodbudah za zaposlovanje in usposabljanje
- informiranje in podpora pri vlogah za programe aktivne politike zaposlovanja
- informiranje in pomoč pri vseh korakih do zaposlitve novega sodelavca
- prostor za izvedbo razgovorov s kandidati za zaposlitev

Pisarne za delodajalce se nahajajo na vseh Območnih službah Zavoda in so odprte v času uradnih ur Zavoda.

<i>Pisarne za delodajalce</i>	<i>Naslov</i>
Celje	Ljubljanska cesta 14, Celje
Koper	Kmečka ulica 2, Koper
Kranj	Šuceva ulica 23, Kranj
Ljubljana	Parmova 32, Ljubljana
Novo mesto	Trdinova 10, Novo mesto
Nova Gorica	Ul. tol. Puntarjev 4, Nova Gorica
Maribor	Gregorčičeva ulica 37, Maribor
Murska Sobota	Arh. Novaka 3, Murska Sobota
Ptuj	Trstenjakova 2a, Ptuj
Sevnica	Trg svobode 32, Sevnica
Trbovlje	Ulica 1.junija 19, Trbovlje
Velenje	Rudarska cesta 6a, Velenje

Prednosti novega načina dela v pisarnah za delodajalce

V pisarnah za delodajalce storitve nudijo za to posebej usposobljeni svetovalci za delodajalce, ki dobro poznajo potrebe delodajalcev v posameznih panogah. Ker delodajalcem nudimo servis po načelu »vse na enem mestu«, so delodajalcem na voljo tudi strokovnjaki iz različnih področij delovanja Zavoda: psihologi, pravniki, svetovalci za programe aktivne politike zaposlovanja, EURES svetovalci in rehabilitacijski svetovalci, ki se v delo pisarn za delodajalce vključujejo smiselno glede na potrebe pri zaposlovanju.

Na manjših uradih za delo nudijo delodajalcem storitve svetovalci za delodajalce, ki pa navadno del svojega delovnega časa namenijo tudi delu z brezposelnimi osebami in drugim nalogam.

Vse več podjetij namreč spoznava, da je izbor pravega sodelavca ključnega pomena za nadaljnji razvoj podjetja. Poleg izobrazbe in delovnih izkušenj je potrebno pred

napotitvami vse pogosteje preverjati tudi osebnostne lastnosti, motivacijo in vrednote brezposelnih oseb.

Vključevanje različnih strokovnjakov v izbor in napotovanje ustreznih kandidatov poveča verjetnost, da bomo na delovno mesto napotili osebo, ki bo dobro opravljala zadane delovne naloge.

Aktivnosti za pridobivanje kadra, ki ga na trgu dela primanjkuje

V pisarnah za delodajalce posebno pozornost namenjamo delodajalcem, ki se na trgu dela srečujejo s pomanjkanjem usposobljene delovne sile. V zadnjih letih beležimo pomanjkanje delavcev predvsem v tehničnih poklicih, kovinarstvu, strojništvu, elektroinstalacijah, kakor tudi v gostinstvu, turizmu in zaključnih delih v gradbeništvu.

Delodajalcem, ki se srečujejo s pomanjkanjem ustreznih delavcev v lokalnem okolju, poiščemo ustrezne kandidate na območju sosednjih regij ali širšega območja Slovenije, glede na možnosti pa tudi iz Evropske unije.

Kadar je za delovno mesto primeren širši nabor kandidatov, lahko za delodajalce organiziramo skupinske predstavitve prostega delovnega mesta za iskalce zaposlitve ali mini zaposlitvene sejmice. Na predstavitve povabimo le kandidate, ki so motivirani za takojšnjo zaposlitev. Pri tem imajo kandidati prenosljiva znanja in veščine, ki so potrebna za opravljanje nalog na delovnem mestu. Delodajalcem omogočimo tudi razgovore s kandidati v prostorih Zavoda, na katerih lahko sodeluje tudi svetovalec za delodajalce.

S pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) delodajalcem, ki se srečujejo s pomanjkanjem usposobljene delovne sile nudimo tudi sofinanciranje za usposabljanje motiviranih brezposelnih oseb na delovnem mestu v njihovi organizaciji.

V primeru zaposlovanja brezposelnih oseb iz določenih ciljnih skupin kot so dolgotrajno brezposelne osebe, invalidi, starejše brezposelne osebe ipd. pa v okviru aktivne politike zaposlovanja delodajalcem omogočamo subvencionirano zaposlitev.

V zadnjih nekaj letih je Zavod v sodelovanju z delodajalci, delodajalskimi združenji in izobraževalnimi institucijami razvil vrsto izobraževalnih programov po meri delodajalcev ->tailor made«. Na ta način je Zavod v letu 2013 usposobil in na prosta delovna mesta zaposlil mesarje-prodajalce in cevarje. Tudi v letošnjem letu nadaljujemo s tovrstnim sodelovanjem in z delodajalci razvijamo nove izobraževalne programe.

Obiski delodajalcev na terenu

Z organiziranjem pisarn za delodajalce želi Zavod povečati svojo prisotnost tudi na terenu, pri delodajalcih. V letošnjem letu bodo svetovalci za delodajalce obiskali 2500 delodajalcev na terenu in si iz prve roke pridobili ključne informacije o prostih delovnih mestih in potrebah delodajalcev. Obiskali bodo predvsem delodajalce, ki zaposlijo največ svojih bodočih sodelavcev iz vrst brezposelnih oseb in zato predstavljajo najpomembnejše iz najtesnejše sodelavce Zavoda kakor tudi vse delodajalce, ki so v letošnjem letu napovedovali širitev svoje proizvodnje ali zagon novih podjetij.

Mala podjetja svetovalci Zavoda obišejo predvsem v primerih, ko le ti potrebujejo takojšnjo pomoč ali želijo napotitev večjega števila brezposelnih oseb. Z obiski delodajalcev na terenu želimo delodajalcem pokazati, da je poznavanje prostih delovnih mest enako pomembno kot poznavanje kandidatov, ki jih na prosto delovno mesto napotimo in da je za kakovost sodelovanja temeljno zaupanje vseh udeleženi.

Strateško sodelovanje z delodajalci

Svetovalci za delodajalce imajo pomembno vlogo tudi pri ozaveščanju delodajalcev o družbeno odgovornemu zaposlovanju ranljivih skupin in informiranju delodajalcev o trendih in priložnostih, ki jih nudijo posameznim področjem zaposlovanja, zelena delovna mesta.

Zavod vsako leto organizira vrsto kariernih in zaposlitvenih sejmov, kjer v sodelovanju z delodajalci in drugimi institucijami na trgu dela, brezposelnim osebam, iskalcem zaposlitve in širši javnosti nudi priložnost za informacije o trgu dela ter možnost za graditev nadaljnje poklicne kariere vseh zainteresiranih. Karierni in zaposlitveni sejmji predstavljajo tudi priložnost za mlade, ki se odločajo za poklic, da spoznajo potrebe delodajalcev v okolju .

Izjave zadovoljnih delodajalcev

»Z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje že vrsto let zelo uspešno sodelujemo, saj nam je pri iskanju novih kadrov v veliko pomoč. Ob objavi novega delovnega mesta nam vedno napotijo odlične kandidate, ki ustrezajo našim zahtevam in željam. Na naše povpraševanje vedno zelo hitro odreagirajo in uspešno dojemajo naše potrebe. Obvestijo, informirajo in seznanjajo nas z vsemi aktualnimi razpisi, ki nam v podjetju pomagajo pri zaposlovanju sodelavcev in koriščenju sredstev iz objavljenih razpisov.«

Katja Šegedin Zevnik, direktorica podjetja Data d.o.o.

Z nakupom hotela in gostinskih objektov smo razširili dejavnost, morali smo poiskati nove sodelavce, že nekaj mesecev prej smo sodelovali z Zavodom pri iskanju kadra zaradi menjave generacij pri osnovni žičničarski dejavnosti, kjer se je Zavod zelo izkazal«

(pohvala za dobro sodelovanje z ZRSZ pri posredovanju delavcev: Uroš Zupan, RTC Krvavec)

»Ustrezne kandidate smo iskali izmed ponujenih kandidatov, ki nam jih je posredoval Zavod za zaposlovanje. Ker vemo, da je prav na področju kovinarske stroke poklicne oz. srednje izobrazbe največ deficitarnih poklicev, je Zavod v svojih evidencah kar težko poiskal ustrezne in mlajše kadre. »Fantje« so pokazali zdravo mero in željo po učenju in spoznavanju novih stvari. V podjetju smo spoznali, da je tak način iskanja kadra dobrodošel in nam omogoča uvid v kandidatove sposobnosti in predispozicije za opravljanje dela.«

(Pohvala delodajalca Litostroj Power, o uspešnem sodelovanju z ZRSZ – Pisarno za delodajalce)

5 Razvoj trga dela na avstrijskem Koroškem – 2013 podjetništvo

Hans Rehsman

*Arbeitsmarktservice Klagenfurt, Celovec, Avstrija
(Zavod za zaposlovanje Celovec, Koroška)*

Na razvoj gospodarstva, in s tem tudi na razvoj trga dela na avstrijskem Koroškem so v letu 2013 trajnostno vplivali predvsem trije faktorji. Poleg na splošno slabe situacije pri naročilih v gradbeništvu in z njim povezanimi branžami je nastopilo nepričakovano veliko primerov plačilne nesposobnosti, kar bi delno lahko ocenili kot pozna posledica gospodarske krize v letu 2009, vendar pa je povezana tudi s splošno gospodarsko situacijo v evropskem prostoru, ki se izraža tudi v majhnem izvozu v sosednji državi Slovenija in Italija.

Koroška je v letu 2013 v primerjavi s preteklim letom zabeležila upad v zaposlovanju za 0,8%; kar je najbolj prizadelo moške (-1,4%) in nekoliko manj ženske (-0,2%). Poleg zvezne dežele Koroške je zgolj še Dolnja Avstrija zabeležila upad v zaposlovanju (-0,1%). Največji upad se je na Koroškem pokazal v proizvodnji, kjer je znašal 1.425 zaposlenih manj (-2,6%).

V primerjavi z enakim obdobjem v preteklem letu je brezposelnost skupno narasla za 11,9 %, pri čemer je – kot že pri upadu v zaposlovanju – najbolj prizadela moške (+15,0%); medtem ko je pri ženskah znašala +8,1%;

Kvota brezposelnosti je v primerjavi z enakim obdobjem lani narasla za 1,1 odstotne točke in v obdobju poročanja znaša 10,2%.

Brezposelnost načeloma narašča tako pri moških, kot tudi pri ženskah v vseh poklicnih profilih. Moško populacijo je najbolj prizadela na področju gradbeništva, pomožnih poklicev, kovinsko predelovalne / elektro industrije ter v tehničnih poklicih, medtem je številka brezposelnosti pri ženskah najbolj narasla v turizmu, trgovini in pri pisarniških poklicih, prav tako pa tudi na področju čiščenja.

Medtem ko je v letu 2013 za mlade 3,8% manj možnosti zaposlitve, se trg dela za osebe starejše od 50 let kaže zelo pozitivno s 4,7% plusa v zaposlovanju. Kljub temu pa ta rast v zaposlovanju starejših ne zadostuje, da bi z njo lahko trajnostno znižali brezposelnost. Število brezposelnih mladih je skupno naraslo za 10,2% in število prijavljenih starejših

brezposelnih oseb za 18,2%. Tako mladi, kot tudi starejši, so z brezposelnostjo najbolj ogroženi na področju tehničnih poklicev.

Največja rast v odstotkih je leta 2013 zabeležila skupina dolgotrajno brezposelnih. Pri osebah, ki so prijavljene dlje kot 6 mesecev, skupno zabeležimo rast za 1.050 oseb (+29,7%); pri osebah, ki so prijavljene dlje kot eno leto pa rast znaša 342 oseb ali +52,5%.

Na avstrijskem Koroškem so z - 1,5 odstotka v preteklem letu v primerjavi z drugimi zveznimi deželami zabeležili še najmanjši upad v številu novih delovnih mest. V letu 2013 je bil še največji na področju turizma, tehnike, pomožnih poklicev, ter trgovine in prometa; rast pa so zabeležili zgolj na področjih kovinsko predelovalne in elektro industrije, kjer se je kazala v večanju izposojene delovne sile.

Na 511 iskalcev vajeniških mest (+0,4%) v letnem povprečju pride 246 prostih vajeniških mest (-15,2 %), tako da kvota povpraševanja po prostih vajeniških mestih (iskalec vajeniškega mesta na prosto vajeniško mesto) znaša 2,1 (v preteklem letu 1,8).

Spremembe v primerjavi s preteklim letom				
		stanje	absolutno	v %
nesamostojno zaposleni	skupaj	205.356	-1.736	-0,8%
	moški	107.632	-1.529	-1,4%
	ženske	97.724	-208	-0,2%
prijavljeni brezposelni	skupaj	23.330	2.477	11,9%
	moški	13.266	1.726	15,0%
	ženske	10.064	751	8,1%
preteklo leto				
kvota brezposelnosti	skupaj	10,29%	9,1%	
	moški	11,0%	9,6%	
	ženske	9,3%	8,6%	
mladi do 25 let	skupaj	3.284	303	10,2%
starejši nad 50 let	skupaj	5.858	903	18,2%
dolgotrajno brezposelni – nad 6 mesecev	skupaj	4.581	1.050	29,7%
dolgotrajno brezposelni – nad 12 mesecev	skupaj	992	342	52,5%
prosta delovna mesta	skupaj	1.536	-23	-1,5%
iskalci vajeniškega mesta – takoj na voljo	skupaj	511	2	0,4%
prosta vajeniška mesta – takoj na voljo	skupaj	246	-44	-15,2%
osebe v šolanju	skupaj	3.382	234	7,4%

Pogled na trg dela 2014

Ocene glede rasti gospodarstva v letu 2013, ki naj bi znašala med 0,5 in 1,0 odstotka, so izhajale iz tega, da bo že v začetku leta nastopila konjunktura. Dejansko pa je preteklo leto zaznamovala gospodarska stagnacija in šele v toku zadnjega četrletja smo zabeležili posamezne signale rasti v gospodarstvu. Večina institucij za napovedi v gospodarstvu izhajajo iz tega, da bo v Avstriji 2013 zabeležena rast realnega BDP za 0,4 odstotnih točk v primerjavi s preteklim letom. V zvezni deželi Koroški naj bi bruto regionalni proizvod, ki je bil zastavljen na osnovi gospodarske napovedi instituta IHS Wien, v primerjavi s preteklim letom padel za 0,2%.¹

Strokovnjaki za gospodarstvo v letu 2014 računajo z manjšim vzponom, saj se kaže tako stabilizacija v prostoru evra, kot tudi rast gospodarstva v ZDA, četudi vlada negotovost zaradi slabih napovedi rasti gospodarstva na Kitajskem in v drugih razvijajočih se trgih. Na splošno se pričakuje oživitev avstrijskega gospodarstva, v letu 2014 naj bi rast BDP znašala 1,6%.²

Kot že v preteklem letu se tudi v letu 2014 pričakuje še naprej visoka ekspanzija delovne sile, pri čemer je ekspanzija ponudbe delovne sile rezultat pritoka tuje delovne sile in rastoča udeležba žensk v gospodarski dejavnosti. Tako rast števila nesamostojno zaposlenih v letu 2014 ne bo zadostovala, da bi tako trajno znižali brezposelnost, saj bo ponudba delovne sile rastla hitreje kot zaposlovanje.

Napovedi za avstrijsko Koroško izhajajo iz rasti števila zaposlenih iz letnega povprečja 1.100 delovnih razmerij (+0,5%) in rasti števila prijavljenih brezposelnih za 2.000 oseb (+8,6%). Kvota brezposelnosti bi leta 2014 torej zrasla za 0,7 odstotnih točk in znašala 10,9 odstotkov.

Aktivna politika trga dela 2013 zvezne dežele Koroške

V prihodnje naj bi posebni poudarek dobila tri področja subvencioniranja:

- Prestrukturiranje programa izobraževanja in usposabljanja; forsiranje visokokakovostnih strokovnih tečajev
- subvencijski programi za starejše
- subvencijski programi za mlade

Program izobraževanja in usposabljanja 2013

Program tečajev od AMS Koroške je 2013 obsegal 572 tečajev za več kot 13.000 udeležencev. Ena bistvenih nalog leta 2013 je bilo prestrukturiranje programa tečajev AMS Koroške s ciljem, da bi povečali delež strokovnih tečajev.

Kot primer za takšen pristop naj omenimo široko zastavljeno uvajanje vseavstrijskega programa za pridobivanje kvalifikacij »New Skills«, ki obsega vse poklicne profile. Na Koroškem so 2013 izvedli skupno 44 strokovnih izobraževanj za več kot 500 udeležencev s subvencijami v višini približno 1 milijon evrov.

Strokovne tečaje so postopoma dodatno dopolnjevali z **aktivnim iskanjem delovnega mesta in individualnim svetovanjem**, da bi potencial pridobljenega znanja in osvojenih spretnosti takoj po zaključku tečaja uporabili in tako omogočili hitro vključevanje na trg dela.

¹ IHS Koroška – Gospodarska napoved za Koroško december 2013

² Alteneider et al – Synthesis Forschung – Stagnaciji sledi manjša ublažitev

Skoraj vsi tečajji se že zaključijo s **certifikati in spričevali**, da bi tako povečali dojemane vrednosti strokovnih tečajev pri podjetjih.

Pospeševanje **pridobivanja zaključene šolske in vajeniške izobrazbe v sklopu izven šolskega izobraževanja** se je izvajalo za vse starostne skupine – ne zgolj za mladostnike. Pri tem bi omenili predvsem projekte »2. priložnost«, »Kompetence s sistemom« in »Napredovanje«.

Projekt »**2. priložnost**« je namenjen predvsem osebam, ki so iz najrazličnejših razlogov prekinili svoje vajeniško izobraževanje oz. končnega preverjanja znanja niso opravili s pozitivno oceno. V roku največ 10 mesecev s podporo pri učenju in socialno pedagoškimi svetovanjem skupaj s podjetniško prakso udeležence pripravijo na zaključno preverjanje znanja v sklopu vajeniškega izobraževanja. V letu 2013 se je začelo skorajda 7 tečajev za skorajda 100 udeležencev.

Vseavstrijski projekt »**Kompetence s sistemom (KmS)**« je inovativna oblika zaključka vajeniškega izobraževanja v fazah brezposelnosti in sicer v treh korakih. KmS je namenjen in primeren za tiste osebe, ki jim npr. zaradi svoje starosti ne ustreza običajna pot vajeniške izobrazbe in ki ne premorejo ustreznih virov in okvirnih pogojev (npr. finančna osnova, čas), da bi lahko »zdržali« celotno intenzivno izobraževanje za kvalificirano delovno silo. Ideja, ki se skriva za KmS, je ta, da bi osebam brez ustrezne izobrazbe tudi pozneje v njihovi poklicni karieri ponudili možnost za formalni zaključek izobrazbe. Pri tem so pa še posebej mišljene osebe, ki imajo na ustreznem poklicnem področju že izkušnje. Na avstrijskem Koroškem so se pri tem osredotočili na **področje turizma** s ciljem opravljanja zaključnega preverjanja znanja za poklic kuhar oz. natakar. Od 2013 se skozi vse leto odvijajo trije moduli v obdobju vmesne sezone.

Obsežen program REHA od AMS Koroške so 2013 dopolnili s **projektom »Napredovanje«**. Tudi ta program pridobivanja kvalifikacije za osebe z zdravstvenimi omejitvami in posebnimi potrebami naj bi po osnovni kvalifikaciji, praksi v podjetju in obisku poklicne šole omogočil opravljanje zaključnega preverjanja znanja za vajeniški poklic v individualno izbranem poklicu. Tako udeleženci, kot tudi podjetja so v toku celotnega poteka izobraževanja deležni obsežne podpore. V letu 2013 je skupno več kot 100 oseb pričelo s to obliko kvalifikacije.

Subvencijski program za starejše:

V letu 2013 so skupno porabili več kot 25% dodeljenega subvencijskega proračuna za osebe nad 45 let.

Na področju **programov zaposlovanja** je med drugim v okviru subvencij za vključevanje bilo porabljenih približno 6,9 milijonov evrov za približno 2138 primerov. V letu 2013 je bilo prav tako težišče v programu subvencioniranja od AMS Koroške intenzivnejša aplikacija subvencijskega instrumenta **Neprofitni projekti zaposlovanja in socialno podjetja** za ciljno skupino starejših. Poleg štirih socialnih podjetij je bilo subvencioniranih še 11 neprofitnih projektov zaposlovanja. Tukaj je približno 400 oseb

z oteženim dostopom do trga dela dobilo priložnost za delovno mesto (za določen čas) s socialno-pedagoškim svetovanjem. V letu 2013 smo v teh projektih sprejeli znatni delež starejših udeležencev.

V **programu za pridobivanje kvalifikacij** za starejše brezposelne je poleg organizacij za podporo ciljnih skupin na področju Koroške treba omeniti tudi Projekt »Z zagonom« ter »Aktivno do dela – kompetence in delo«. Osnovna ideja teh izobraževanj in usposabljanj je podpora starejšim iskalcem zaposlitve pri ugotavljanju obstoječih kompetenc, aktualizacija znanja in spretnosti s pomočjo šolanj in aktivno vključevanje na trg dela.

V zvezi s tem je treba prav tako omeniti Program za pridobivanje kvalifikacij za zaposlene (QfB), ki je sofinanciran s sredstvi ESS; ki v skladu s pristopom politike trga dela pravkar vključuje ciljno skupino 45+. Zgolj v letu 2013 je preko tega programa bilo subvencioniranih 1.665 kvalifikacij za starejše delojemalce.

Priložnosti za mlade

V letu 2013 je bilo porabljenih skupno 40% dodeljenega subvencijskega proračuna za osebe do 25 let.

Subvencijski program za mlade iskalce vajeniškega mesta je tudi v letu 2013 zelo obsežen. Tako so na eni strani svetovalne ustanove (Dekliški center, f3 – fit for future), na drugi strani pa tečajji za poklicno orientacijo mladim nudili priložnost **načrtovanja svoje poklicne prihodnosti**. Posebej uspešno se je izkazala priprava na poklic s prakso na proizvodnih šolah, prav tako pa tudi v okviru programa Mladi na delu. Posebni projekti so se osredotočali na dekleta z migracijskim ozadjem (projekt »Melda«), ter na dekleta, ki si želijo vstopiti v tehnični poklic (projekt »spACe«).

V sklopu ponudbe tečajev za izobraževanje in usposabljanje mladih je potrebno izpostaviti tiste, ki ciljno skupino podpirajo pri naknadnem **zaključku osnovne šole**.

Za podporo pri posredovanju mladih iskalcev vajeniških mest z ovirami je bilo leta 2013 porabljenih 2,4 milijonov evrov za **subvencioniranje 1.000 vajeniških mest**. Mladi, za katere ni bilo mogoče najti vajeniškega mesta, so imeli nadaljnjo priložnost v sklopu programa **»Zajamčena izobrazba«** z dodatnimi skorajda 400 izobraževalnimi mesti na ustanovah za izobraževanje odraslih oseb, s skupnimi stroški skorajda 7 milijonov evrov.

Posebni program za mlade so zaokrožile še **Organizacije za podporo ciljnih skupin**, ki so omogočile individualno kvalifikacijo, prav tako pa tudi **SAP-šolsko podjetje**, kjer je omogočena profesionalizacija znanja za mlade s trgovsko izobrazbo.

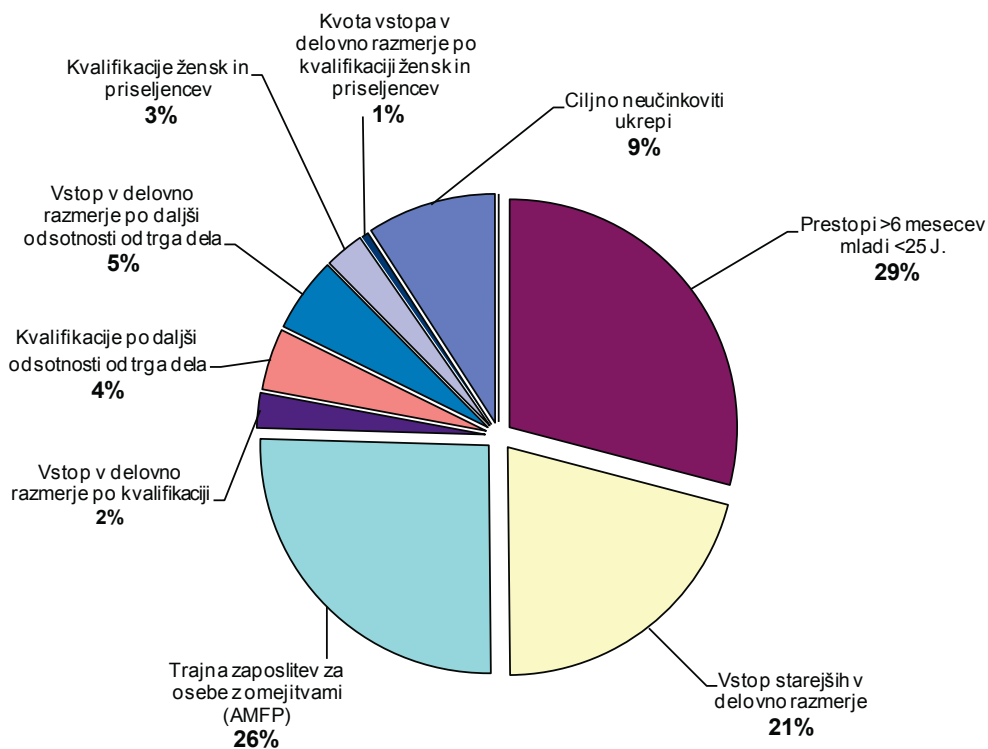
Izbrani ukrepi 2013

		subvencije	osebe	+ mln.
572	tečajev za izobraževanje in usposabljanje	13.318	10.451	27,70
od tega 483	strokovnih izobraževanj	7.536	6.560	23,21
od tega 89	ukrepov za osebnostno rast	5.782	5.239	4,49
	dodatek za kritje življenjskih stroškov	18.817	14.152	5,73
	pomoč za varstvo otrok	2.269	1.262	0,88
	Subvencioniranje geografske mobilnosti (dodatek potne stroške)	1.029	686	0,22
	posebni tečaji za osebe z zdravstvenimi omejitvami	445	445	4,08
	socialna podjetja	235	227	2,6
	svetovalne ustanove za politiko trga dela	3.050	2.788	2,29
	skladi	351	350	0,24
	subvencioniranje vajeniških mest	986	959	2,41
	dodatek za vključevanje	5377		18,4
	Izplačane subvencije od AMS Koroška 2013			92,25

Uporaba subvencijskih sredstev 2014

AMS Koroška ima 2014 zaenkrat na voljo odobren znesek 70 milijon evrov. Po izkušnjah se ta znesek v toku leta s črpanjem centralnih sredstev še nekoliko poviša. V primerjavi z odobrenim letnim zneskom za leto 2013 to predstavlja -4,7 milijonov evrov, oz. približno -6%. 91% teh proračunskih sredstev bo uporabljenih za doseganje ciljev politike trga dela. Z 29% odobrenega proračuna je tudi boj proti brezposelnosti mladih deležen veliko pozornosti. Posebni pomen pa ima tudi vključevanje na trg dela oseb z omejitvami (26%) in starejših (21%). Porazdelitev po vrstah ukrepov (glej tabelo na str. 7) kaže, da je s 41 milijoni evrov skorajda 60% proračuna namenjenih kvalifikaciji. Za subvencionirano zaposlovanje je namenjenih približno 21 milijonov evrov (30%) in za podporne ukrepe približno 7 milijonov evrov (10%). AMS Koroška bo v letu 2014 skupno subvencioniral skorajda 37.600 oseb. V skladu z predlogami ministrstva bodo od aktivne politike trga dela na Koroškem ženske profitirale več: 58% načrtovanih koristnikov subvencij bo žensk in približno 54% odobrenega proračuna je rezerviranega za subvencioniranje žensk.

Uporaba subvencijskih sredstev po ciljnih politikih trga dela v %



6 Fleksibilnost trga dela v Sloveniji – med miti in resnico

dr. Alenka Kajzer

Uvod

Fleksibilnost trg dela je zelo širok pojem. V ekonomski teoriji se običajno uporablja na mikroekonomski in na makroekonomski ravni. Na makroekonomski ravni se običajno povezuje z sposobnost odzivanja trga dela na zunanje šoke oz. sprememb v povpraševanju. Makroekonomisti tako pričakujejo, da se bo trg dela zmanjšanju povpraševanja na trgu blaga prilagodil bodisi preko spremembe zaposlenosti bodisi preko spremembe plač. Na ravni podjetja pa fleksibilnost prav tako predstavlja predvsem možnosti za spremembo zaposlenosti ali plač v primeru spremenjenih razmer na trgu blaga in storitev, ki jih podjetje proizvaja.

Zaradi obširnosti pojma in pojava fleksibilnosti trga dela je tudi njegovo merjenje velik izziv. Za merjenje fleksibilnosti trga dela ni enega celovitega merila, ki bi dajal enoznačne odgovore. Pogosto se uporabljajo parcialna merila, ki pa lahko pripeljejo tudi do napačnih ali kontradiktornih sklepov. Čeprav bi teoretično bilo najbolj ustrezno merilo koeficient elastičnosti zaposlenosti gleda na spremembe v gospodarski aktivnosti, bomo v prispevku uporabili stopnje realokacije brezposelnih in zaposlenih, ki predstavljata merilo dinamike na trgu dela in s tem posredno kažeta večjo ali manjšo fleksibilnost. Njuna prednost je predvsem v tem, da lahko realokacijo spremljamo tudi v relativno kratkem obdobju (npr. kazalnik lahko izračunamo na četrtletni ali mesečni ravni).

Fleksibilnost trga dela je vsekakor pomembna za prilagajanje nižji ravni gospodarske aktivnosti vseh gospodarskih subjektov, še posebej pa je pomembna za male delodajalce, ki zaradi majhnosti težje premostijo upad povpraševanja brez zmanjšanja zaposlenosti. Pogoje za zunanjo fleksibilnost trga dela v veliki meri določa zakonska ureditev odpuščanja in najemanja, hkrati pa je za fleksibilnost pomemben tudi način oblikovanja plač in ustrezna ponudba delovne sile. Slovenski trg dela se pogosto s strani delodajalcev označuje kot zelo rigiden. Povečanje fleksibilnosti je bil tudi eden izmed ciljev v aprilu 2013 sprejetega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in sprememb zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Tako se samo po sebi zastavlja vprašanje ali se je fleksibilnost trga dela po spremembah povečala in togost zakonodaje zmanjšala.

Prispevek je sestavljen iz treh delov. V prvem delu opredeljujemo pojem fleksibilnosti in možnosti za njegovo merjenje. V drugem delu pa predstavljamo ključne spremembe

sprememb v regulaciji trga dela, ki so začele veljati sredi aprila 2013, in ocenjujemo njihov možen vpliv na fleksibilnost. Ker je za fleksibilnost malih delodajalcev pomembna tudi ustrezna ponudba poklicnih profilov, v zaključku prispevka opozarjamo na problem pomanjkanja informacij o povpraševanju po delavcih, ki je ob skromnem vpisu v srednje in poklicno izobraževanje za področje obrti in podjetništva še posebej pereče in možnosti za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ter medgeneracijskega prenosa znanja in izkušenj, ki jih daje zaposlovanje s krajšim delovnim časom.

1. Pojem in merjenje fleksibilnosti trga dela

Fleksibilnost trga dela je zelo širok pojem, saj se uporablja v številnih kontekstnih tako na mikro-ekonomski kot na makroekonomski ravni. V ekonomski literaturi najdemo številne opredelitve oblik in vrst fleksibilnosti, ki so prikazane v shemi 1, kjer je fleksibilnost obravnava na ravni podjetja (notranja fleksibilnost) in na ravni gospodarstva (zunanja).

Shema 1: Oblike in vrste fleksibilnosti trga dela



Vir: Kajzer(1996)

Fleksibilnost trga dela, ki zajema tako zunanjo kot notranjo fleksibilnost, je pomembna za prilagajanje nižji ravni gospodarske aktivnosti vseh gospodarskih subjektov, še posebej pa je pomembna za male delodajalce, ki zaradi majhnosti težje premostijo upad povpraševanja brez zmanjšanja zaposlenosti. Pogoje za fleksibilnost v veliki meri določa zakonska ureditev, ki jo med državami lahko primerjamo s pomočjo indeksa varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD (OECD,1999).

Indeks varovanja zaposlitve vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditve trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja: (i) varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved;³ (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti⁴ in (iii) specifične zahteve ob

³ Pri tem se ocenjuje 12 indikatorjev: postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina v primeru delavca z 9 mesecev, 4 leta in 20 let delovne dobe, težavnost odpuščanja.

⁴ Pri tem se ocenjuje zakonska urejenost zaposlovanja za določen čas in delovanja agencija za posredovanje delovne sile, predvsem število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve glede trajanja začasnega dela oz. dela za določen čas.

kolektivnem odpuščanju.⁵ Iz 25 informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa se oblikujejo naslednji indeksi:

- Indeks varovanja redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved, ki združuje (EPR),
- Indeks varovanja redno zaposlenega v primeru individualne odpovedi (EPR),
- Indeks dodatnih zahtev v primeru kolektivne odpovedi (EPC),
- Indeks urejenosti začasnih oblik zaposlenosti (EPT) (OECD, 2013).

Indeks varovanja zaposlitve ima določene pomanjkljivosti, saj se nekatere kategorije ocenjujejo subjektivno. Hkrati ta indeks tudi ne zajema vseh sprememb v regulaciji delovnih razmerij, kis e pojavljajo v zadnjih letih za zmanjšanje segmentacije (npr. uvajanje odpravnin v primeru pogodbe za določen čas). Kljub pomanjkljivostim se indeks varovanja zaposlitve pogosto uporablja v številnih študijah, ki analizirajo vpliv varovanja zaposlitve na gibanja na trgu dela.

Za merjenje fleksibilnosti se pogosto uporabljajo parcialna merila, ki pa lahko vodijo do kontradiktornih ugotovitev glede fleksibilnosti. Tako se kot parcialni merili npr. uporabljata delež začasnih zaposlitev v skupnem številu zaposlenih ali delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v skupnem številu zaposlenih. Če namreč obe parcialni merili uporabimo v primeru Slovenije vidimo, da bi se Slovenija po merilu deleža začasnih zaposlitve uvrščala med države z nad povprečno fleksibilnim trgom dela, saj je delež začasnih zaposlitve v Sloveniji nad povprečjem EU. Na drugi strani pa bi se Slovenija uvrščala med države z naj manj fleksibilnim trgom dela, saj je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji med najnižjimi v EU.

Za merjenje fleksibilnosti trga dela je za to bolj primeren koeficient elastičnosti zaposlenosti na spremembe gospodarske aktivnosti. Za takšno merjenje fleksibilnosti je potrebna dolga časovna serija in daljše obdobje od uveljavitve zakonskih sprememb, da lahko bi lahko ekonometrični modeli zaznajo spremembo v elastičnosti. Zaradi tega smo oblikovali nekaj parcialnih meril, ki kažejo spremembo v dinamiki na trgu dela, in izračunali stopnje realokacije brezposelnih in zaposlenih. Stopnja realokacije zaposlenih je izračunana kot razmerje med seštevkom novo zaposlenih in odjavljenih iz zaposlitve v primerjavi s številom zaposlenih. Stopnja realokacije brezposelnih pa tokove v brezposelnost in iz brezposelnosti v zaposlitev primerja s povprečnim stanje števila registrirano brezposelnih v istem obdobju.

2. Spremembe v regulaciji trga dela v letu 2013 in njihov vpliv na fleksibilnost trga dela

Aprila leta 2013 so začeli veljati novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in spremembe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Osrednji cilji sprememb so bili naslednji: (i) zmanjšanje segmentacije trga dela, (ii) povečanje fleksibilnosti, (iii) povečanje delovnopravnega varstva zaposlenih. V nadaljevanju bomo skušali predvsem odgovoriti na vprašanje, ali se je po uveljavitvi sprememb povečala fleksibilnost.

⁵ Pri tem se ocenjuje: opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, merila za odpuščanje zaposlenih in višino odpravnine,

S ciljem zmanjšanja segmentacije trga dela so bili zmanjšani stroški odpušćanja redno zaposlenih in uvedene nekatere nove omejitve pri sklepanju pogodb za določen čas. Za zmanjšanje razlik med zaposlenimi za določen in zaposlenimi za nedoločen čas novi ZDR: (i) uvaja odpravnino v primeru prenehanja pogodbe za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, v višini 1/5 povprečne mesečne plače, (ii) uvaja dodatne omejitve pri veriženju pogodb za isto delo z zakonsko opredelitvijo istega dela⁶, (iii) uvaja omejitve pri pogodbah za določen čas v primeru agencijskih delavcev⁷, (iv) zmanjšuje najdaljši odpovedni rok v primeru redne zaposlitve in (v) zmanjšuje odpravnine za delavce s 5-10 in 15-20 let delovne dobe.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je poenostavil postopke odpovedi, ki so bili po metodologiji OECD ocenjeni kot zelo rigidni. ZDR-1 poenostavlja ureditev izvedbe zagovora, opušća se zakonsko predpisano obliko (pisno) vabljenja na zagovor s predpisano vsebino in predpisano osebnim vroćanjem. Pri poslovnem razlogu opušća obveznost predhodnega obvešćanja delavcev o nameravani odpovedi. Po novem je možnost zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi negativnega mnenja predstavnikov delavcev omejena le na te delavce, prej je veljala za vse. Skrajšuje pa se tudi zamuda pri učinkovanju odpovedi, kar je prav tako del ocene varovanja zaposlitve po metodologiji OECD.

Novi ZDR je spremenil odpovedne roke, ki pa že pred reformo niso presegali povprećja OECD. Najdaljši odpovedni rok se je znižal z 120 dni na 60 oz. 80 dni.⁸ Z novo zakonsko ureditvijo (ZDR-1) so bile nekoliko zmanjšane tudi odpravnine.

Zgoraj navedene spremembe so znižale indeks varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD za primerjavo fleksibilnosti/togosti regulacije trga dela med državami. S tem so bili vzpostavljeni pogoji za večjo fleksibilnost na trgu dela in manjšo previdnosti delodajalcev pri zaposlovanju. Vendar so bile hkrati uvedene odpravnine v primeru odpovedi pogodbe za določen čas, kar deluje v nasprotni smeri.

Kot je razvidno iz tabele 1, so se sprejete spremembe v regulaciji odrazile v znižanju indeksa varovanja zaposlitve redno zaposlenega zoper individualno odpoved (EPR) in indeksa ureditve zaćasnih zaposlitev (EPT). Ureditev v primeru individualne odpovedi je po spremembah v letu 2013 postala bolj fleksibilna kot v povprećju OECD, ureditev zaćasnih zaposlitev pa je še nekoliko nad povprećjem OECD. Ureditev kolektivnega opušćanja se z ZDR-1, ni spremenila.

⁶ 51 člen ZDR-1

⁷ ZDR-1 uvaja omejitve števila napotenih delavcev pri uporabniku, ki ne sme presegati 25% števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. (59. člen)

⁸ Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni.

Tabela 1: Indeksi varovanja zaposlitve v Sloveniji pred in po spremembi v letu 2013

	varovanje redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved (EPRC)	varovanje redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi (EPR)	dodatne zahteve v primeru kolektivne odpovedi (EPC)	ureditev začasnih oblik zaposlenosti (EPT)
Slovenija – 2013 (pred spremembo)				
	2,67	2,39	3,38	2,50
Slovenija – maj 2013 (po spremembi)				
	2,39	1,99	3,38	2,13
Ne tehtano povprečje OECD				
	2,29	2,04	2,91	2,08

Vir: OECD (2014)

Kot je razvidno iz tabele 1 je po spremembi zakonodaje po indeksu varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi Slovenija pod povprečjem držav OECD. Kljub znižanju togosti urejenosti začasnih oblik zaposlenosti se Slovenija še vedno uvršča nad povprečje povprečjem OECD. Nekoliko nadpovprečjem ostaja tudi po togosti varovanja redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved.

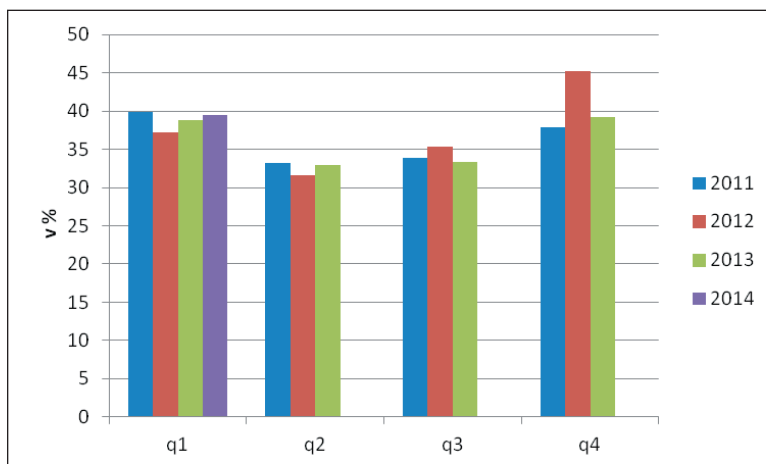
Z namenom povečanja notranje fleksibilnosti pa so bile sprejete naslednje spremembe: (i) možnost opravljanja drugega dela (33. člen ZDR-1), ki ureja možnost, ko se delavcem lahko v času trajanja delovnega razmerja naloži tudi opravljanje drugega dela, če ta možnost ni drugače urejena s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo. (ii) institut »začasnega čakanja na delo«, ko ima v tem času pravico do 80 odstotnega nadomestila plače. V primeru malih delodajalcev omenjeni rešitvi verjetno pogosto nista primerni in ne izboljšujeta fleksibilnosti.

Ene izmed sprememba ZUTD, ki je stopila v veljavo julija 2013, je uvedbe možnosti začasnega in občasnega dela upokoјencev. Ker je omenjen inštitut po zasnovi precej podoben študentskemu delu, ki se za povečanje fleksibilnosti v Sloveniji relativno pogosto uporablja, bi lahko zagotavljal dodatno fleksibilnost tudi malim delodajalcem. Čeprav so v anketi na Obrtno podjetniškem sejmu anketiranci to obliko dela označili kot neustrezno urejeno, pa podatki ZZZS kažejo, da so to obliko dela uporabljali predvsem manjši delodajalci (od 1 do 10 zaposlenih). Vendar se je kljub potencialu za povečanje fleksibilnosti ta inštrument uporabljal v zelo omejenem obsegu (Poročilo DS, 2014).

Na vprašanje ali so se spremembe v regulaciji odrazile v večji fleksibilnosti ni enostaven, saj je so spremembe v veljavi relativno kratko obdobje. Kljub temu na povečanje fleksibilnosti trga dela lahko kaže nekaj kazalnikov. Tako lahko na to kažejo močnejši tokovi iz zaposlitve v brezposelnost in iz brezposelnosti v zaposlitev po uveljavitvi

sprememb, kar pomeni, da se je realokacija brezposelnih nekoliko povečala. Tudi večje število novo sklenjenih pogodb o zaposlitvi v obdobju po uveljavitvi sprememb bi lahko bilo odraz večje fleksibilnosti zakonske ureditve trga dela.

Slika1: Stopnja realokacije brezposelnih



Vir: ZRZS, lastni preračuni

Po uveljavitvi sprememb v ureditvi trga dela je bilo novo zaposlovanje večje kot v enakem obdobju 2012. Podatki iz statističnega registra delovno aktivnih o novo sklenjenih pogodbah (SRDAP) po uveljavitvi sprememb kažejo, da je bilo v obdobju od aprila do decembra 2013 sklenjenih za 4,3 % več novih zaposlitev kot v enakem obdobju 2012. V tem obdobju je bilo število novo sklenjenih pogodb za določen čas manjše za 2,7 %, število novo sklenjenih pogodb za nedoločen čas pa večje za 28,5 %. (Poročilo DS, 2014). To lahko kaže na manjšo previdnost delodajalcev pri zaposlovanju za nedoločen čas zaradi zakonskih sprememb v smeri manjšega varovanja redno zaposlenih, lahko pa so na to vplivale tudi nove omejitve pri sklepanju pogodb za določen čas (manjše možnosti za veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas in uvedba odpravnin v premeru pogodb za določen čas).

Če kot merilo fleksibilnosti in dinamike na trgu dela uporabimo še stopnjo realokacije delavcev, ki je izračunana kot razmerje med seštevkom novo zaposlenih in odjavljenih iz zaposlitve v primerjavi s številom zaposlenih, vidimo, da je bila realokacija v prvem četrtletju 2014 podobna kot v prvem četrtletju 2013, pri čemer je število novo zaposlenih na medletni ravni precej večje, odliv iz zaposlitev pa bistveno manjši, na kar vpliva postopno okrevanje gospodarske aktivnosti.

3. Sklep

Večjo fleksibilnost trga v Sloveniji bi lahko omogočilo manjše varovanje zaposlitve za nedoločen čas, ki se odraža v manjši vrednosti OECD indeksa varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi, kjer se Slovenija po spremembi uvršča pod povprečje OECD. Po uveljavitvi zakonskih sprememb v aprilu 2013 se je nekoliko povečala tudi fleksibilnost merjena s stopnjo realokacije brezposelnih.

Za sposobnost prilagajanja malih delodajalcev je pomembna tudi ustrezna ponudba kadrov po katerih povprašujejo. V obdobju krize se je nesorazmerja med ponudbo in povpraševanjem v Sloveniji povečala, predvsem na področju terciarno izobraženih. Podatki o dolgotrajni brezposelnosti in brezposelnosti terciarno izobraženih, ki sta se v krizi povečali kažejo na povečanje neskladij na trgu dela. V obdobju 2008–2012 so se zaposlitvene možnosti terciarno izobraženih močno zmanjšale. Število prostih delovnih mest za terciarno izobražene se je močno zmanjšalo, najbolj za področje umetnosti in humanistike ter področje družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved. Prav število slednjih pa se je med brezposelnimi močno povečalo. Stopnja brezposelnosti vseh terciarno izobraženih pa se je več kot podvojila. Na drugi strani pa se delodajalci soočajo s težavami pri zaposlovanju delavcev nekaterih poklicnih profilov. (UMAR, 2013). Vpis v poklicne šole v Sloveniji se že vrsto let zmanjšuje in delež vpisanih mladih v te programe je nizek. Slednje povzroča težave delodajalcem pri pridobivanju ustreznih kadrov, saj določenih poklicnih profilov primanjkuje.

Država bi morala v sodelovanju z delodajalci pripraviti programe za spodbujanje vpisa v poklicne šole, predvsem na področjih, kjer se kažejo kratkoročno in dolgoročno pomanjkanje strokovnih kadrov. Ob staranju prebivalstva in zmanjševanju obsega mlade populacije je verjetno smiselno vključiti tudi inštrumente migracijske politike in štipendijske politike za pridobivanje ustreznih kadrov.

Z vidika fleksibilnosti bi bilo začasno delo brezposelnih oseb zaželeno za delodajalce. Prav tako bi bilo začasno delo brezposelnih lahko koristno za brezposelne osebe pri navezovanju stikov z delodajalci in pridobivanju izkušenj, vendar hkrati obstaja tudi nevarnost, da brezposelne osebe postanejo ujete v te kratkotrajne oblike dela. Kljub temu bi veljalo razmisliti o ureditvi začasnega in občasnega dela brezposelnih oseb morda v obliki posebnega programa v okviru aktivne politike zaposlovanja. Na Danskem je na primer učinkovit program »job rotation«, ki povezuje usposabljanje zaposlenih in zaposlovanje brezposelnih. Ker zaradi skromnih vlaganjih v izobraževanje zaposlenih pri nas ne bi bilo veliko takšnih priložnosti za začasno delo brezposelnih, bi se začasno delo brezposelnih pri nas lahko morda uporabljalo v primeru daljših bolniških odsotnosti ali starševskega dopusta.

ZPIZ-2 možnosti delne upokojitve postavlja nekoliko bolj fleksibilno, vendar bo za povečanje uporabe tega inštrumenta potreben tako interes starejših delavcev kot delodajalcev. Delno upokojevanje namreč daje možnosti za povezovanje zaposlovanja mladih in medgeneracijskega prenosa znanje s starejših na mlajše. S povezovanjem zaposlovanja mladih in spodbujanja postopne izstopa iz delovne aktivnosti starejših bi v Sloveniji lahko pristopili k hkratnemu reševanju dveh problemov (brezposelnosti mladih in nizke stopnje delovne aktivnosti starejših). Pri tem bi veljalo razmisliti o oblikovanju programov t.i. »job-sharinga« oziroma delitve delovnega mesta v okviru programov APZ. Za prenos znanja za na mlade pa bi lahko uporabili tudi začasno in občasno delo upokojencev. Obstoječi razpisi t.i. mentorske sheme so namreč namenjene zgolj povezovanju trenutno zaposlenih starejših z novo zaposlenimi mladimi, hkrati pa so tudi izredno administrativno zahtevne in nepriljavne za male delodajalce, saj med drugim za mentorstvo zahtevajo potrdilo o pedagoško andragoških znanjih.

Pri oblikovanju vseh programov, ki bi naj pomagali in služili malim delodajalcem, pa je pomembno, da niso administrativno in tehnično preveč zapletene za male delodajalce. Leti namreč pogosto nimajo kadrovskih služb, ki bi se imele čas ukvarjati z zapletenimi postopki za vključevanje v programe aktivne politike zaposlovanja.

Uporabljeni viri in literatura:

1. Kajzer, A. (1996): Trg dela in brezposelnost v Sloveniji; Ekonomsko-poslovna fakulteta: Univerza v Mariboru, doktorska disertacija
2. OECD (1999). OECD Employment Outlook 1999. Pariz: OECD
3. OECD (2014). OECD Indicators of Employment Protection: Dosegljivo aprila 2014 na spletni strani: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
4. Poročilo DS (2014). Poročilo DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013
5. UMAR (2013). Poročilo o razvoju 2013. Ljubljana: UMAR

7 Podpora majhnim in srednje velikim podjetjem: nizozemski polder model

Kees Meijer

*Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt,
Nijmegen, Nizozemska*

(Center za izobraževanje poklicno usposabljanje za trg dela)

1. Pogled nazaj na začetke polder modela

Voda je že skorajda sinonim za Nizozemsko. Ime Nizozemska se navezuje na dejstvo, da se 26 odstotkov površine države nahaja pod morsko višino. S pomočjo sipin, jarkov in črpalk imajo Nizozemci suhe noge. Ampak niso to edini razlogi, zakaj jim to tako dobro uspeva. Za to je prav tako odgovoren določen vidik njihovega socialnega sistema, in sicer tako imenovan 'polder' model. Čeprav je bil izraz »polder« zaznamovan šele v 1980ih letih, je koncept sam star že približno 700 let. V drugi polovici 13. stoletja so kmetje iskali novo zemljo, vendar na voljo je bilo zgolj še vodovje. Tako so okrog jezera zgradili nasipe in na njih postavili mline na veter. Pričeli so s črpanjem in čez nekaj časa so pridobili dno jezera kot nove površine zemlje. Nasipe in črpalke pa je potrebno tudi vzdrževati, da na novo pridobljeno zemljo lahko tudi obdržijo. Vzdrževanje infrastrukture je postala skupna odgovornost vseh, ki živijo na polderju. »Tudi če so bila mesta, ki se nahajajo na polderju, med seboj skregana, so na tem področju kljub vsemu morala sodelovati« (Wikipedia 1). Skupni boj proti vodi je predstavljal osnovo nizozemske verzije konsenza med gospodarstvom in socialno politiko, ki se osnuje na načelu enotnosti.

Elementi modela polder, kar je skrajšano ime za »kooperacijo kljub razlikam«, so jasno razvidni iz načina, kako so Nizozemci reagirali na učinke gospodarske krize v preteklih letih. Združenja delodajalcev, sindikati in vlada so si skupaj prizadevali najti instrument za boj proti posledicam krize. V tem prispevku bodo posebej izpostavljeni skupni pristopi za podporo podjetij, predvsem MSP v tehničnih / tehnoloških branžah.

2. Izzivi tehnološkega sektorja oz temni oblaki za MSP

Kriza se je dotaknila vse sektorjev gospodarstva na Nizozemskem. Veliko podjetij je zaprlo svoja vrata. Pregled po številu podjetij in števila zaposlenih v teh podjetij najdete v tabeli 1. Ocene kažejo, da se je med leti 2010 in 2012 število MSP zmanjšalo za približno 120.000. Nekje 50.000 MSP – večina od tega z 10 ali manj zaposlenih – so bila dejavna v tehnološkem in znanstvenem sektorju (EU SBA factsheet, 2013). Brezposelnost je iz 2,8 odstotkov v letu 2008 narasla na 7,3 odstotkov v letu 2014.

V preteklih 15. letih se je število podjetij v tehnološkem sektorju, predvsem na področju elektrotehnike, počasi manjšalo. To velja predvsem za proizvodna podjetja. Inovativna podjetja za visoko tehnologijo so preživela in ostala na Nizozemskem. Uspelo jim je, in jim še naprej uspeva, obdržati se v konkurenčnem boju na mednarodnem trgu (ING, 2013).

Tabela 1 – Pregled števila MSP in približne ocene števila zaposlenih

Podjetja	Število zaposlenih	Odstotek podjetij	Število podjetij	Odstotek zaposlenih*	Število zaposlenih*	
skupaj		100%	1.250.000	100%	6.200.000	
MSP	mikro	1: samostojno zaposlen	70,0	875.000	14	875.000
		2 - 9	25,0	313.500	28	1.725.000
	majhna	10 - 49	4,0	50.000	24	1.500.000
	srednja	50 - 249	0,8	10.000	24	1.500.000
velika	250+	0,2	2.500	10	600.000	

* približna ocena za 2013

Zmanjšanje števila podjetij v tehničnem sektorju pa je imelo negativen učinek na zunanjo podobo celotnega sektorja (brezposelnost, proizvodno delo). Izbira tehničnega poklica na katerikoli ravni je postala zmeraj manj priljubljena. Raziskava iz leta 2011 je pokazala, da je zgolj 12 odstotkov podjetij reklo, da nima težav s pridobivanjem novih zaposlenih. Nekje 36 odstotkov teh težav še ni imelo. Torej več kot polovica tehnoloških podjetij, to je 52%, se je že soočila s težavami pri zaposlovanju (ROVC, 2011). Težave pa se še stopnjujejo. Za obdobje od 2011 do 2016 se pričakuje potreba za skupno 155.500 dodatne kvalificirane delovne sile na tehničnem področju trga dela (od tega 61.000 za osebe z 2-letno tehnično izobrazbo, 58.000 z 3 ali 4-letno srednjo tehnično izobrazbo in 35.500 z višjo tehnično izobrazbo), da bi s tem zapolnili vrzel delojemalcev, ki bodo šli v pokoj in na novo odprtih delovnih mest (ROA, 2011).

3. Podpora MSP v tehnološkem sektorju oz. sončni žarki na temnem obzorju

Vse od leta 2011 je bila sprožena serija med seboj povezanih pobud za stimulacijo inovativnih aktivnosti, za izboljšanje karijerne izobrazbe in za vzpostavitev začetnih in nadaljevalnih usposabljanj, s čemer naj bi podprli gospodarstvo na Nizozemskem na splošno, prav posebej pa še tehnološki sektor. Vsaka pobuda ima sestavni del, ki se osredotoča na MSP in kaže zasnove polder pristopa.

Podpiranje inovativnih aktivnosti in področij gospodarske rasti

Da bi v letu 2010 gospodarstvu pomagali priti do nove rasti je vlada na Nizozemskem uvedla pobudo Najboljši sektorji. Ideja, ki se je skrivala za to pobudo, je ta, da je za doseganje zastavljenih ciljev potrebno okrepiti prav tiste gospodarske sektorje, v katerih se je Nizozemska že tako izkazala. V pogovorih v sklopu strokovnega odbora in na osnovi globoko zasnovanih analiz je statistični urad Nizozemske določil devet takšnih sektorjev v nizozemskem gospodarstvu. Ti vključujejo sektorje, kjer je močna

tehnološka naravnost, npr. energetika (npr. nova generacija solarnih panelov), sistemi visoke tehnologije in novi materiali (npr. čipi za takojšnjo analizo krvi), kemija (npr. biološka plastika), vodovje (npr. pogon po vzoru ribjega repa) ter zdravstvo (npr. monitoring pacientov na razdaljo). Drugi takšni sektorji so kmetijstvo in živilska industrija, marketing za vrtnarstvo in hortikulturo, logistika in transport ter sektor kreativne industrije.

Za vsak sektor je ekipa sestavljena iz inovativnega podjetnika MSP, priznanega strokovnjaka iz tega sektorja, uslužbenca iz visoke ravni javnega sektorja in znanstvenika, pripravila analizo prednosti in šibkosti ter zasnovala načrt aktivnosti za okrepitev in obnovitev vsakega sektorja. Znotraj vsakega sektorja je bila vzpostavljena obsežna mreža, v katero so bili vključeni sledeči akterji: zavodi za izobraževanje in usposabljanje na sekundarni in terciarni ravni, univerze, laboratoriji, velika podjetja in MSP. Vlogo za subvencije so lahko oddala le podjetja, ki so se združevala v nekem omrežju (Nizozemska vlada 1, 2011).

Zagotavljanje dostopnosti do visoko izobražene in dobro usposobljene delovne sile

Da bi karseda najbolje izkoristili ukrepe za stimulacijo gospodarstva je potrebna dobro usposobljena delovna sila. Za reševanje pomanjkanja delovne sile na tehnološkem / tehničnem sektorju (glej izzive v prejšnjem odstavku) je maja 2013 30 podjetij podpisalo Tehnološki pakt 2020 (Techniek Pact, 2013). Te organizacije vključujejo ministrstva (za gospodarske zadeve, izobraževanje, kulturo in znanost), združenja delodajalcev (dve zvezi združenj in sektorska združenja), sindikate (zvezi sindikatov CNV ter FNV), tehnološka podjetja, izobraževalni sektor (izobraževanje na osnovni in srednji ravni, višje šolstvo in študentske organizacije) ter javno oblast iz petih regij, v katerih je pakt bil implementiran.

Cilji so bili večplastni. Izbrati tehnologijo: s paktom bi si želeli doseči, da bo do leta 2020 40 odstotkov mladih izbralo kariero na tehnološkem področju (2013: 25 odstotkov). Da bi lahko dosegli ta cilj bo v učnem programu osnovnega in sekundarnega šolstva več ur namenjenih znanosti in tehnologiji. Šole bodo preko digitalne platforme povezali z MSP in regionalnimi omrežji ter podjetniško skupnostjo na splošno. Podjetja bodo učiteljem ponujala tečaje za osvežitev znanja in obiske podjetij. Učenje tehnologije: usposabljanje se bo še bolj odvijalo v obliki zasebnega in javnega partnerstva. Na vseh ravneh usposabljanja (vse od dvoletnega vajeništva pa do tečajev za študente na visoki ravni) bo sodelovanje med podjetji in poklicnimi šolami in zavodi za usposabljanje postalo še močnejše. Vlada bo več sredstev namenila za izobraževanje na tehnološkem področju, podjetniške skupnosti bodo zagotavljale dostopnost do delovnih izkušenj in delovnih praks ter na voljo bo še 1.000 dodatnih štipendij na terciarni ravni. Delo na področju tehnologije: delojemalci v tehnološkem sektorju bodo imeli na voljo tečaje za osvežitev znanja. Z regionalnimi načrti za usposabljanje bo zagotovljeno, da bodo ti tečaji tudi dejansko zrcalili potrebe podjetij v tej regiji.

Prva ocena pakta kaže, da je v obdobju od pomladi 2013 do pomladi 2014 bila narejena osnova za nadaljnje delo za sedemletno trajanje pakta. V vseh petih regijah je vzpostavljena vodstvena struktura. Ustanove za sekundarno izobraževanje in podjetja

so vzpostavila vrsto novih kooperacijskih poklicnih centrov. Število šolarjev, ki izberejo znanost in tehnologijo za izobrazbo na terciarni ravni, se je povečalo za 7 odstotkov in s tem doseglo raven 12 odstotkov (Nizozemska vlada 2, 2014).

Zagotavljanje nadaljevalnih tečajev za delojemalce in kadrovske podpore podjetjem

Za doseganje tretjega cilja pakta, torej vzdrževanje ravni znanja delojemalcev na tehnološkem področju, so se partnerji lahko poslužili že obstoječega instrumenta: O&O skladi. O&O je skrajšava za Onderwijs (izobraževanje in usposabljanje) in Ontwikkeling (razvoj). O&O skladi so sektorske organizacije, katerih glavni namen je zagotoviti, da dotični sektor deluje čim bolj neovirano. Za doseganje tega cilja O&O skladi izvajajo raziskave na trgu dela s katerimi ugotavljajo, v kolikor število mladih v izobraževanju pokriva potrebe po zaposlenih v prihodnjih letih zaradi npr. tehnoloških sprememb in kadrovskega tokov zaradi upokojevanja in drugih razlogov. Večina približno 140. O&O skladov podjetjem v svojem sektorju, ki izobražujejo vajence, plačuje tako imenovano odškodnino. O&O skladi v okviru vseživljenjskega učenja in izboljševanja možnosti zaposlitve delojemalcem nudijo nadaljevalne tečaje, podjetjem pa nudijo podporo na kadrovskega področju, da bi s tem povečali število udeležencev na svojih tečajih. V nekaterih primerih, če se pričakuje padec potrebe po zaposlenih v določenem sektorju, ponudijo tudi tečaje za iskanje dela v drugem sektorju.

O&O sklade upravljajo socialni partnerji v posameznem sektorju. V kolektivni pogodbi je določeno, da se del sredstev iz skupne plačne mase nameni za sektorski O&O sklad. V letu 2005 je povprečni odstotek prispevka za O&O sklade znašal 0,67 %. Ta delež se po sektorjih znatno razlikuje. V sektorju kovinske industrije znaša 0,15 % za bencinske črpalke in 1,0 % za podjetja za tehnične instalacije. Ko nastopijo nova pogajanja za kolektivno pogodbo se ti odstotki običajno prilagodijo.

Spodbujanje kooperacije med velikimi podjetji, MSP in izobraževalnimi ustanovami

O&O skladi prav tako igrajo aktivno vlogo pri stimuliranju inovacij znotraj sektorja. Sklad A+O, to je O&O sklad v elektrokovinski industriji, aktivno spodbuja omreževanje med izobraževalnimi zavodi na univerzah, velikimi podjetji in MSP. Na ta način poizkušajo pospešiti prenos novega teoretičnega znanja v nove, inovativne proizvode visoke tehnologije, kot na primer tiste, ki so omenjeni v oklepajih v odstavku »Najboljši sektorji«.

4. Pogled naprej oz. novi temni oblaki?

Vsak sestavni del tega tehnološkega pakta zrcali elemente polder pristopa. V večini primerov so v načrtovanje in implementacijo tega procesa vključeni sindikati, združenja delodajalcev, velika in majhna podjetja, ustanove za izobraževanje in usposabljanje na vseh ravneh, ter oblasti iz regionalne in nacionalne ravni. V preteklih desetletjih je polder pristop že dokazal svoj pomen. Tako je na primer v primerjavi z ostalimi državami članicami na Nizozemskem relativno malo stavk in če pride do stavkanja, to običajno ne traja dolgo. Vendar je ta model ogrožen, saj se osnuje na pripravljenosti udeležencev za sodelovanje. Za delodajalce to pomeni, da morajo biti pripravljeni za vključitev v združenje delodajalcev in za delojemalce to pomeni, da morajo biti člani sindikata. Minimalen odstotek delodajalcev in delojemalcev v določenem sektorju mora biti vključen

v kolektivno pogodbo, da je ta splošno veljavna. Raven udeležbe v obeh organizacijah pa se niža. V določenih sektorjih se že bližajo ravni minimalne udeležbe. Kot že omenjeno pa so sredstva skladov O&O osnovana na odstotku plačne mase. V preteklih letih pa znatno narašča število samozaposlenih (ali samostojnih podjetnikov, oseb s svobodnimi poklici, neodvisnih izvajalcev), posebej še v gradbeništvu. Samostojni podjetniki ne plačujejo prispevkov v O&O sklad in pokojninski sklad, s katerim upravlja sektor.

Da se navežem nazaj na primerjavo v uvodu: voda ponovno ogroža polder. Zato razvijamo nove ideje, kako bi utrdili nasipe. Da bi zagotovili sredstva za usposabljanje delojemalcev v gradbeniškem sektorju je bil podan predlog, da prispevki za O&O sklad ne bi bili osnovani na plačni masi, temveč na skupni proizvodni vrednosti. Poleg tega pa bi O&O sklad odprli tudi za samozaposlene gradbenike. V razvoju so možnosti, kako vključiti samostojna podjetja v polder pogajanja. Vzpostavljena so bila združenja za samostojna podjetja in sicer v obliki fundacije ali kooperative. Dve glavni zvezi sindikatov sta uvedli posebno sekcijo za samozaposlene. Pogajanja med temi organizacijami in vlado so že prinesla prve uspehe, kajti s 1. decembrom 2014 bodo samostojni podjetniki dobili svoj pokojninski sklad in ena od organizacij za samostojna podjetja je dobila sredstva od EU za tečaje usposabljanja za svoje člane.

V preteklih 700 letih je bila Nizozemska dokaj uspešna v svojem boju proti vodam in v preteklih 70. letih se je izurila pri prilagajanju polder modela na nove pogoje. Prav iz tega razloga pričakujemo, da bo enako uspešna tudi v prihodnjih desetletjih. Kadarkoli bo določen sektor ali MSP potrebovalo podporo bomo na tak način ponudili primeren pristop do reševanja težav.

Viri:

Nizozemska vlada 1 (2011) Naar de top: de hoofdlijnen van het nieuwe bedrijfslevenbeleid.

<http://www.government.nl/issues/entrepreneurship-and-innovation/investing-in-top-sectors>

Nizozemska vlada 2 (2014) Techniek pact 2022, een jaar na de ondertekening.

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/05/19/samenvatting-nationaal-techniekpact-2020-een-jaar-na-ondertekening.html>

EU SBA factsheet (2012) Ondernemingen en Industrie Nederland 2013.

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/netherlands_nl.pdf

ING (2013) Visie op sectoren, december 2014.

https://www.ing.nl/Images/EBZ_ING_Visie_op_sectoren_2014_December_2013_tcm7-150530.pdf

ROA (2011). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016. Maastricht, ROA

ROVC (2011). Tekort aan technici. Resultaten ROVC onderzoek mei 2011

<http://www.tekorttechnici.nl/downloads/Rapport-onderzoek-Tekort-aan-technici.pdf>

Tehnični pakt 2020 (2013)

<http://techniekpact.nl/wp-content/uploads/2014/03/Dutch-Technology-Pact-Summary.pdf>

Wikipedia 1: polder model

http://en.wikipedia.org/wiki/Polder_model

8 Gospodarski razvoj v luči izobraževanja, medgeneracijskega sodelovanja in solidarnosti

Ana Čermelj

Tabuizacija starosti je nedopustna, saj bo do leta 2060 najmanj 30 % evropske populacije stare več kot 60. let. Sodelovanje med generacijami nekako v okvirih francoskega pregovora »Če bi mladost vedela, če bi starost mogla« bo potrebno, ne samo zaradi golega preživetja, ampak predvsem zaradi kvalitetnejšega, strpnejšega sobivanja ljudi različnih generacij. Danes se na trgu dela srečujejo štiri generacije, ki so trendovsko poimenovane; in sicer gre za veterane, otroke blaginje, generacijo X ter generacijo Y. Ne glede na različne izkušnje, pričakovanja ter ob upoštevanju predispozicije karakternih, obdobjno-druženih, delovnih in osebnih značilnosti posameznikov iz različnih generacij, bo potrebno narediti korak naprej. Korak k temu, da se bodo meje med generacijami zabrisale kot meje Evrope, in bo pomembno samo še sodelovanje, ki bo gradilo mostove boljšega življenja, ne pa spodbujalo prepadov. Medgeneracijsko spoznavanje, komuniciranje in navsezadnje sodelovanje, kot ena izmed možnih rešitvenih bilk stabilizacije gospodarskih razmer v državi ter morda celo pomoč pri normalizaciji ali če hočemo pri dvigu moralnih vrednot družbe? Torej ljudje kot celota, brez segregacije, v duhu razsvetljenstva.

O nujnosti medgeneracijske solidarnosti in sodelovanju generacij lahko relevantno pišemo, če poznamo osnovno ekonomsko sliko države. Poglejmo. Če h grobi demografski sliki zgoraj, s trendovskimi imeni generacij, dodamo še podatke o slovenskem proračunskem primanjkljaju in podatek, da javni dolg presega že več kot 60 odstotkov BDP, lahko postanemo upravičeno zaskrbljeni. Do kje sega ta zaskrbljenost? Pri nekaterih samo do lastnega praga in osebnih interesov, na srečo pa mlajše generacije nimajo več togo zarisanih medgeneracijskih meja v glavi. Sicer pa javni dolg v višini 60 odstotkov BDP v primerjavi s povprečjem EU ni velik, je pa zaskrbljujoč trend hkratnega naraščanja dolga in obenem padanja BDP(j). Ob realni presoji finančno-medgeneracijskega sodelovanja v luči pokojninskega sistema, je stanje več kot skrb vzbujajoče z vidika razmerja med številom zavarovancev in upokojenecv. To razmerje je bilo leta 1980 3,02:1, leta 2008 1,64:1 in po projekcijah leta 2040 1,03:1. Za primerjavo povprečna plača leta 2009 je bila 930 EUR povprečna pokojnina pa 570 EUR ter ob neupoštevanju da se razmerje med plačami in pokojninami spreminja, so leta 1980, 3 zavarovanci plačevali pokojnino za enega upokojenca. Če so vsi trije imeli enak mesečni plačni prejemek 930 EUR kar skupaj znaša 2.790 EUR je od tega zneska upokojenec prejemal 570 EUR pokojnine kar pomeni, da je 20% plače treh zaposlenih

bilo namenjeno za pokojnino enega upokojenca, (gre za poenostavljen primer). Leta 2008 »sta 1,64 zaposlena skupaj zaslužila 1525,2 EUR« od tega sta za pokojnino upokojenca namenjala že 37% plače. Ob tem trendu bo leta 2040 en zavarovanec financiral enega upokojenca z 61% svoje plače, kar bi bilo popolnoma nevzdržno (!) morda pa za nekoga še vedno pravično (?) (h;i). No najbrž ne več za vse, ampak še vedno je vse prepogosto tako razumljena medgeneracijska solidarnost. O medgeneracijski solidarnosti so sicer lahko različni pogledi, pa vendar morajo vsi temeljiti na realnih osnovah in ekonomskih zmožnostih. Obstoječo »medgeneracijsko solidarnost« bo potrebno očistiti navlake nepravilno podeljenih privilegijev in bonitet. Žal, tako pač ne gre. Potrebno je gledati celostno, saj le poglobljeno, odgovorno in strateško razmišljanje vodi v dolgoročno uspešnost. Slovenija žal še vedno ni profesionalna družba, kjer si človek ustvarja premoženje z lastno sposobnostjo in intelektom, smo egalitarna družba ali če hočete nekakšna družba fevdalcev, temelječa na krogu poznanstev in uslug, za kar dobi pojem medgeneracijsko sodelovanje in solidarnost nek drugačen pomen. Postavlja se retorično vprašanje, zakaj bi si generacije med seboj pomagale, če pa se morajo za doseg ciljev posluževati različnih poznanstev političnih referenc, da lahko na kraju posameznik na osebni ravni nekaj doseže. S tem se ne postavlja v ospredje širši družbeni interes ampak ozek individualno-sebični, prežet z različnimi ideološkimi primesmi, ki seže komajda do lastnih in sorodstvenih oseb, morda še do najbližjih dveh sosedov. Kje iskati ključ rešitve? Če se vzame za osnovo Solow-Swanov model produkcije je možno izdvojiti tri faktorje, ki vplivajo na gospodarski razvoj. Ti so; delo, kapital in skupna faktorska produktivnost. Povedano v prisposodbi; en človek koplje jamo z rokami, dodamo delo dveh, in kopljejo jamo veliko hitreje, nato deset, in kopljejo še hitreje za dvanajst pa ni prostora zato dodajanje dela v neskončnost ni rešitev. Podobno je s kapitalom, človek dobi lopato in dela hitreje. Dve lopati, tri lopate na človeka? Za dolgoročno rast je pomembna skupna faktorska produktivnost. Če spet karikiramo, kako na najbolj učinkovit način organizirati kopanje jame. Katero kovino uporabiti za orodje, kakšno obliko lopate, morda uporaba stroja, kako izboljšati stroj da uporabi čim manj goriva, koliko ljudi je potrebnih za to, kako velika sploh mora biti jama, ali potrebujemo jamo? Pomembno je torej nenehno izboljševati procese, tehnologijo itd. Kako pridemo do tega? Odgovor je izobraževanje! Ne, odgovor je žal napačen. Izobraževanje je pomembno samo v kolikor je povezano z znanjem. Ne verjamete? Če je izobraževanje odgovor, potem moramo samo namesto zakonske obveze šolanja otrok 9 let v osnovni šoli, izglasovati zakon da morajo vsi državljani Republike Slovenije nadaljevati šolanje do zaključka doktorskega študija. Postali bomo najbolj izobražen narod na svetu in Lichtenstein, Luxemburg ali Monako bo izgubil primat v BDP na prebivalca. Ali izobrazba v Sloveniji generira znanje in rezultate? Slovenija ima na milijon prebivalcev 52 tisoč študentov, Švica samo 34 tisoč (k). Morda vlagamo preveč denarja v izobraževanje in premalo v znanje. Zanesljivo pa bi lahko pričakovali večje donose glede na investicijo. Kako izboljšati kvaliteto izobraževanja? Se spomnite neskončnih debat o plačljivosti študija? Drugorazredno vprašanje. Univerzitetni profesorji, ki ne dosegajo minimalnih standardov, kar pomeni objavo treh člankov v indeksiranih mednarodnih publikacijah, ne smejo izvajati študijskega programa financiranega s strani davkoplačevalcev. Lady in sobotna priloga Dela ne štejeta k tem publikacijam. Se ne strinjate? Po pravilniku Univerze v Ljubljani so za imenovanje v docenta potrebni trije članki. Če je kdo pripravljen sam financirati študij

pri strokovno neusposobljenih profesorjih je to njegova odločitev. Po drugi strani pa ne sme biti dolžnost davkoplačevalcev financiranje študija vprašljive kvalitete. Koliko slovenskih univerzitetnih profesorjev ne dosega tega kriterija? Preveč. Po drugi strani imamo vprašanje prenosa znanja iz akademske sfere v gospodarstvo. Deluje? Morda bi delovalo bolje če bi davkoplačevalci samo financirali polovico sredstev za znanost do določene proračunske omejitve oz. izenačevali financiranje s strani gospodarstva. 0 EUR iz gospodarstva, 0 EUR iz proračuna.

Kaj motivira ljudi k izboljšavam? Finančna nagrada morda. Ali v Sloveniji sistem to spodbuja? Imate dobro idejo s katero boste zaslužili ogromno denarja in koliko vam bo ostalo po plačilu davka? (glej prilogo) Kaj pa pravna varnost, spoštovanje avtorskih pravic, patentov, sojenje v razumnih rokih če vam kdo ukrade idejo, krši pogodbo ali ne plača računov? Torej pravni red, davčni sistem, ki človeku zagotavlja da obdrži večino zasluženega denarja in končno prenehanje financiranja nesposobnih ljudi s strani davkoplačevalcev. Lahko uporabljamo floskule, ljudje jih radi slišijo in berejo, to pa družbene stvarnosti ne spreminja na boljše, jo le zamegljuje in podaljšuje agonijo slabih ekonomsko-socialno-družbenih razmer. Brez zavedanja kje tiči jedro problemov, ni mogoče priti do produktivnih rešitev zato je za medgeneracijsko solidarnost in sodelovanje potrebno še kaj več kot samo leporečje in obljube, ki nimajo realne podlage. Vsaka pravica, želja in boniteta mora imeti finančno kritje, sicer ostane zgolj nekakšen spisik praznih obljub.

Priloga 1.

Koliko vam bo ostalo po plačilu davka ali strošek države oz. odgovor na vprašanje več davkov ali nižanje porabe oz. odgovor na vprašanje zakaj država dobi več vaše plače kot vi oz. kaj zavira finančne nagrade pri izboljšavah, oz. zakaj bo Slovenija postala naslednja Grčija ?

Vir	b) c)	Wikipedia		d)	a)	e) f)		6"=5*12			g)	"9=4*(100	"10=9*6"	"=10/1"
Izračun	"1"	"2"	"=1/2"	"3"	"4"	"=1/4"	"5"	mes"	"7=6*4"	"=7/1"	"8"	%-8)"		
	Proračunski izdatki 2012	Št Preb	Izdatki na preb	Delavno aktivni 25-65	Zaposleni 20 - 64	Izdatki / zaposlene ga	Povprečna bruto plača	Povprečna letna bruto plača	Masa plač	Izdatki / maso plač	Zaposl javni sektor % 1998	Zaposleni v zasebnem sektorju	Masa plač zasebni sektor	Izdatki / maso plač zas sekt
EUR	8,99 mrd EUR	2 mil	4.497 €	1,16 mil	0,78 mil	11.557 €	1.535 €	18.414 €	14,3 mrd	0,63 €	38%	0,48 mil	8,9 mrd	1,01 €
Nemčija	306,8 mrd EUR	80,1 mil	3.830 €	44,3 mil	33,9 mil	9.030 €	3.490 €	41.880 €	1.423 mrd	0,22 €	19%	27,5 mil	1.153 mrd	0,27 €

Kaj to pomeni ?

Slovenija porabi 4.497 EUR na leto (2012) na prebivalca kar je 666 EUR (+17,4%) več kot Nemčija.

Če izoliramo zasebni sektor (z zastarelimi podatki iz 1998, žal novejših nisem zasledila) na vsak 1 EUR bruto plače v gospodarstvu, Slovenija porabi 1.01 EUR, Nemčija pa 0.27 EUR.

Gre za račun ki bazira na predpostavki, da povprečna plača velja tudi za zasebni sektor, čeprav vemo da so plače nižje v zasebnem sektorju. To še poslabšuje sliko. Model je preračunan glede na odstotek zaposlenosti v segmentu med 20 in 64 letom starosti, vendar je kot baza delovno aktivnega prebivalstva žal uporabljen segment med 25 in 64 letom starosti. Predvidevamo lahko, da segment med 20 in 25 letom ne bo bistveno

vplival na končni rezultat, še posebej če vemo, da je brezposelnost v tem segment naraščajoča in bi kvečjemu poslabšala rezultat. Masa plač niso tako celosten indeks kot npr. BDP vendar pa nakazuje kar večina ljudi intuitivno razume kot težavo slovenskega proračuna.

Viri:

- a) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec420&plugin=1>
- b) http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/Prora%C4%8Dun/Zaklju%C4%8Dni_ra%C4%8Dun/2012/ZR2012_II_1.pdf
- c) <http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Bilderstrecken/Mediathek/Infografiken/bundeshaushalt-2014-regierungsentwurf-eckwerte-2015.html?notFirt=true&docId=317622&countIx=1>
- d) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00010&language=en>
- e) http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5311
- f) <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1789/umfrage/durchschnittseinkommen-in-deutschland-nach-branchen/>
- g) http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp_pse_e.pdf
- h) <http://www.cek.ef.uni-lj.si/UPES/mlakar367.pdf>
- i) <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/zavod/pokojnine>
- j) [http://www.stat.si/doc/vsebina/03/Poro%C3%87ilo%20o%20primanjkljaju%20in%20dolgu%20\(Ministrstvo%20za%20finance\).pdf](http://www.stat.si/doc/vsebina/03/Poro%C3%87ilo%20o%20primanjkljaju%20in%20dolgu%20(Ministrstvo%20za%20finance).pdf)
- k) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00062&plugin=1>

9 Primer metodologije projekcije potreb na trgu dela pri malih in srednje velikih podjetjih v sektorju obrti in podjetništva ter projekcije potreb v avto-servisni dejavnosti s primerom dodatne kvalifikacije za dvig usposobljenosti

Bojana Sever, Janez Dekleva

1. Namesto uvoda: zakaj je potrebno spremljati potrebe delodajalcev?

Strukturni razkorak med potrebami delodajalcev in ponudbo na trgu dela je prevelik, kar v nekaterih sektorjih lahko tudi zmanjšuje možnosti gospodarskega preboja ter vzdržuje preveliko brezposelnost. Potrebujemo učinkovito, organizirano in strukturirano ugotavljanje potreb delodajalcev po poklicnih profilih.

Z novelo Zakona o urejanju trga dela objava 'potrebe po delavcu na ZRSZ ni več obvezna, razen z manjšimi izjemami (državna, javna upava), zato sledenje potrebam po poklicih ni več sistematično urejeno.

Posledica tega je, da tudi ZRSZ, pri zelo visoki stopnji brezposelnosti, nima ustrezne informacije o tem, katera znanja, spretnosti in kompetence delodajalci dejansko potrebujejo, zato tudi ne morejo brezposelnih ustrezno pripraviti na vrnitev v zaposlitev, kar je primarna vloga ZRSZ.

Na zadnjem Zaposlitvenem sejmu v Ljubljani je bilo izpostavljeno, da "iskalci pravijo, da ni služb, delodajalci pa, da ni primerne delovne sile". Dejstvo je, da je na nek način potrebno uskladiti ponudbo in povpraševanje na trgu dela, torej zmanjšati strukturna neskladja in ponudbo prilagoditi povpraševanju na način, da se ažurno in v skladu s trendi razvijejo usposabljanja in kvalifikacije, ki predstavljajo sprotno in nenehno reakcijo na potrebe. S tem bodo imeli 'imetniki' teh znanj, spretnosti, kvalifikacij zagotovo prednost pri zaposlovanju, delodajalci pa manj težav z iskanjem ustreznega kadra. Gre torej za t.i. fleksibilizacijo znanja, ki omogoča oz. večja zaposljivost ali možnost napredovanja pa tudi ohranjanje zaposlitve. Predpogoj za to pa je seveda ažurna informacija o potrebah trga dela oz. delodajalcev.

Delodajalci realizirane zaposlitve (ne pa tudi potreb) sicer prijavijo na Zavodu za zdravstveno zavarovanje, zato bi lahko, na podlagi te baze, še vedno spremljali trend zaposlitve, ki pa se na žalost vedno ne pokriva s potrebami, ki v določenem segmentu

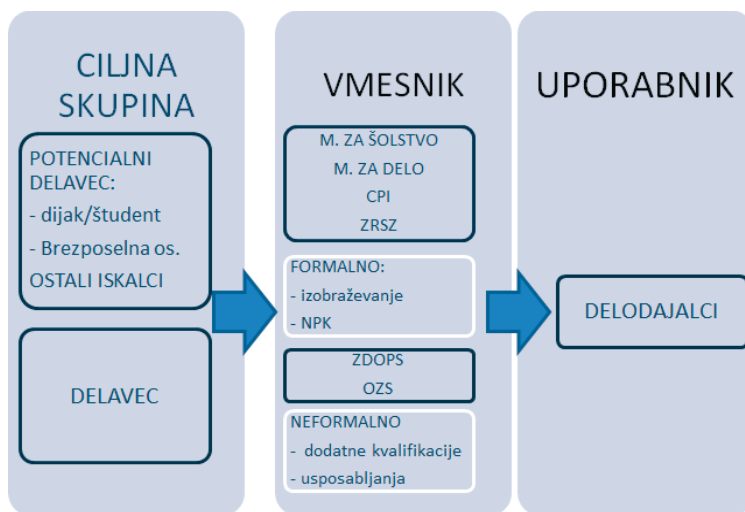
ostajajo nerealizirane. Prav ta del predstavlja neskladje na trgu dela, za katerega smo v okviru projekta DialogueS razvili orodje za ugotavljanje potreb delodajalcev in ga testirali na področju avto-servisne dejavnosti. Rezultati so predstavljeni v nadaljevanju.

2. Orodje za projekcijo potreb trga

Poglavitni namen projekcije potreb na trgu dela je omogočiti prenos informacij o potrebnih znanjih, spretnostih in kompetencah od delodajalcev do Zavoda za zaposlovanje in izobraževalnih inštitucij, torej odpravljanje strukturnih neskladij in spodbujanje zaposlovanja.

Gre torej za vzpostavitev modela ugotavljanja potreb in pretok teh informacij do načrtovalca/razvijalca/financerja in izvajalca vseživljenjskega učenja. Tak postopek je transparenten in predvideva sistemsko postavitve vsebin izobraževanja, usposabljanj in kvalifikacij za končno ciljno skupino ki so dijaki oz. študenti, iskalci zaposlitve in delavci, ki želijo obdržati zaposlitev ali vertikalnega oz. horizontalnega napredovanja za zaposlitev pri delodajalcih oz. končnih uporabnikih tega znanja, spretnosti in kompetenc (slika 1).

Slika 1: Prenos znanja do uporabnika (delodajalca)



Priporočljiva metoda zbiranja podatkov o potrebah delodajalcev je intervju z vnaprej pripravljenim vprašalnikom. Z intervjujem na načrten, organiziran in neposreden način, s pogovorom med (praviloma) dvema osebama - prva (intervjuvar) usmerja pogovor v pridobivanje pravih informacij, druga (intervjuvanec) pa pri tem sodeluje oz. odgovarja, pridobivamo informacije o potrebah delodajalcev, res pa je, da gre za časovno zamudno tehniko, ki ne pride v poštev v primeru širše, regijske ali celo nacionalne raziskave na področju obrti. V takem primeru se predlagan vprašalnik ustrezno dopolni z navodili za izpolnjevanje in se lahko uporablja tudi kot pisni anketni vprašalnik.

Vprašalnik za ugotavljanje potreb je sestavljen iz treh delov:

- I. Osnovni podatki: kjer zbiramo podatke o organizaciji in njeni dejavnosti
- II. Zaposleni / zaposlovanje: kjer nas zanimajo zaposleni, načrtovano zaposlovanje, struktura kadrov, način pridobivanja novih kadrov, štipendiranje
- III. Trendi v dejavnosti: respondenti rangirajo vnaprej opredeljene trende, ki jih opredelimo skupaj s strokovnjaki s področja
- IV. Kompetence, kjer ugotavljamo:
 - a. primanjkljaje po vnaprej definiranih znanjih, spretnostih, kompetencah, splošnih in strokovnih po določenih strokovnih (ključnih) profilih v panogi;
 - b. načrtovana usposabljanja/ izobraževanja po določenih strokovnih (ključnih) profilih v panogi;
 - c. nova znanja, spretnosti in kompetence, ki jih potrebujejo in so posledica razvoja v panogi;
 - d. sprejemljive kadre za zaposlitev, če ni kandidatov z matično izobrazbo (deficitarni poklici);
 - e. minimalna znanja, spretnosti in kompetence, ki bi jih morala imeti oseba brez osnovne izobrazbe iz stroke, da bi jo sprejeli v delovno razmerje (za deficitarne poklice).
- V. Sodelovanje na področju izobraževanja: ugotavljamo če in na kakšen način podjetja sodelujejo v procesu izobraževanja in usposabljanja.

Vprašalnik je primeren za ugotavljanje potreb v različnih panogah, pri čemer je potrebna ustrežna prilagoditev, lahko pa tudi v določenem lokalnem okolju za določen krog delodajalcev. Izredno pomembno je, da pri pripravi vprašalnika sodelujejo strokovnjaki s področja, za katerega se ugotavljajo potrebe, saj je pomembno, da v vprašalnik vključimo trende in razvojne iniciative, ki se v panogi zaznavajo oz. nakazujejo, ter ključne splošne in poklicne kompetence, ki nosijo panogi konkurenčnost in dodano vrednost.

Vzorec respondentov je v primeru intervjuja potrebno pazljivo izbrati glede na velikost podjetij in dejavnosti v okviru panoge, da bodo rezultati kazali na realne potrebe v celotni panogi. Zaradi preverjanja trendov v stroki ter potreb po strokovnih znanjih, spretnostih in kompetencah je nujno, da kot respondenti nastopajo vodje strokovnih služb, tehnični direktorji ali pa vsaj sodelujejo na intervjuju.

Vprašalnik smo, v okviru projekta DialogueS, testirali na področju avto-servisne dejavnosti in prišli do zanimivih in konkretnih rezultatov oz. ugotovitev:

1. Zaposlovanja delodajalci praktično ne načrtujejo
2. Zaposlovanje (kolikor ga je) izvajajo na podlagi poznanstev in sodelovanja s šolami in objav v medijih
3. Kot najpomembnejše razvojne trende v avto-servisni dejavnosti delodajalci navajajo
 - oprema in programska orodja za diagnosticiranje napak
 - povečanje števila elektronskih in mehatronskih sestavnih delov
 - zamenljivost komponent
 - predelava vozil
 - dodatna oprema vozil
 - alternativni pogoni (elektrika, hibridi)

-
4. Pomanjkanje splošnih kompetenc delodajalci ugotavljajo predvsem za:
 - Kakovost dela in poznavanje standardov ter pravil stroke
 - Komunikacijo
 - Ekologijo
 - Racionalno delo
 - Obvladovanje tujih jezikov
 5. Na področjih strokovnih kompetenc pa ugotavljajo pomanjkanje za:
 - Diagnosticiranje napak
 - Strokovno delo: vzdrževanje in popravilo barve, karoserije, koles, mehaničnih in električnih sestavnih delov (glede na osnovno dejavnost servisa)
 6. Kot druge potrebne kompetence delodajalci navajajo:
 - Razumevanje tehnične in delovne dokumentacije
 - Poznavanje zakonodaje
 - Marketing
 - Delo na področju javnih razpisov
 7. Delodajalci načrtujejo in tudi redno izvajajo strokovna usposabljanja svojih kadrov. Pri tem velja omeniti specifikko na področju avto-servisne dejavnosti. Proizvajalci vozil namreč zahtevajo stalna usposabljanja in obnavljanja licence za pooblaščenec servise in za to izvajajo tudi redna strokovna usposabljanja. Posledično imajo nepooblaščenec servisi težave s pridobivanjem informacij o razvoju in novostih pri posameznih proizvajalcih oz. znamkah vozil. Druga dodatna izobraževanja so usmerjena v EU standarde in direktive, ekološke standarde v panogi.
 8. Na področju avto-servisne dejavnosti deficita na trgu dela ne beležijo, kljub temu smo, na podlagi predpostavke, da bi iskali kadre in jih na trgu dela ne bi bilo, ugotavljali, kateri kadri (s kakšno izobrazbo) pa bi bili za njih še sprejemljivi, torej imajo določeno znanje in spretnosti, ki v osnovi ustreza njihovemu delu. Delodajalci bi v tem primeru zaposlovali tudi:
 - Mehatronike,
 - Tehnike mehatronike,
 - Strojne tehnike
 - Elektrirakarje
 9. Našteti kadri, ki sicer nimajo osnovnega znanja iz avto-servisne dejavnosti, pa bi za realizacijo zaposlitve potrebovali naslednje kompetence:
 - standardi in pravila stroke v avto-servisni dejavnosti, ekološki standardi,
 - strokovne kompetence: vzdrževanje in popravilo barve, karoserije, koles, mehaničnih in električnih sestavnih delov (glede na osnovno dejavnost servisa)
 - za zahtevnejša dela: diagnosticiranje napak (glede na osnovno dejavnost servisa)Odgovori, ki jih dobimo na to vprašanje predstavljajo ključno informacijo za Zavod za zaposlovanje o konkretnih usposabljanjih, ki so potrebna za realizacijo zaposlitev v določeni stroki.
 10. Delodajalci sodelujejo in se povezujejo s šolami pri izvedbi praktičnega dela izobraževanja pa tudi z drugimi ponudniki izobraževanj, proizvajalci vozil, dobavitelji, uvozniki opreme, Zavarovalno združenje...

Primer dodatne kvalifikacije

Izobraževanje v poklicni vertikali omogoča postopno izgrajevanje poklica, z možnostjo zaključka izobraževanja in zaposlitve na različnih poklicnih ravneh in stopnjah zahtevnosti. Hiter tehnološki razvoj in razvoj v organizaciji dela pa nenehno narekujeta spremembe na trgu dela in s tem potrebe delodajalcev po novih znanjih spretnostih in kompetencah. To pomeni, da se pojavljajo vedno nove zahteve, na katere pa formalni sistem ne more tako hitro odgovoriti. Zato se te potrebe udejanjajo v neformalne izobraževanju in usposabljanju v obliki t.i. dodatnih kvalifikacij.

Dodatne kvalifikacije omogočajo solidno pripravljenost za zaposlitev in tudi za ohranjanje obstoječe zaposlitve, nenazadnje pa tudi dobro osnovo za samozaposlitev.

Glede na nakazane rešitve v okviru dodatnih kvalifikacij, ki so vsebinsko in formalno v pristojnosti delodajalcev, je primer dodatne kvalifikacije, ki bo v tem trenutku delodajalcem predstavljala dodano vrednost **Usposobljenost za kontrolo električne varnosti vozil z vgrajenimi nizko-napetostnimi inštalacijami**.

Kompetence v okviru dodatne kvalifikacije:

- meritev varnosti nizkonapetostnih električnih inštalacij na vozilih z vgrajenimi električnimi agregati,
- meritev varnosti napajalnih postaj za električna vozila,
- meritev IT sistemov inštalacij na vozilih in pregled delovanja IMD naprav,
- pregled izenačevanja potencialov in osnovna zaščita pred udarom napetosti,
- pregled in preizkus izolacijske upornosti inštalacij na vozilih,
- pregled uhajavih tokov na vozilih in polnilnicah električnih vozil,
- pregled zaščite pred statično elektriko,
- pregled načina ozemljevanja vozila,
- pregled, preizkus, popis vgrajene opreme, aparatov in podaljškov na vozilih.

Kvalifikacija je torej usmerjena na izvajanje meritev in zaznavanje in ugotavljanje napak in je prva potrebna iz verige dodatnih kvalifikacij na področju električne varnosti vozil z vgrajenimi električnimi agregati. Dejstvo je, da so za to potrebna posebna znanja s področja meritev električnih napeljav.

Najpomembnejše dejstvo pa je, da omogočajo hitro in ažurno pokrivanje potreb in hiter odziv na signale o novih potrebah po znanjih spretnostih in kompetencah s strani delodajalcev, ter da ostajajo v pristojnosti delodajalcev oz. njihovih asociacij, ne le pri razvoju oz. popisu teh znanj, spretnosti in kompetenc, pač pa tudi pri preverjanju le-teh.

Dodatne kvalifikacije so prepoznane s strani delodajalcev in potrjene s strani delodajalske organizacije, kot tista kombinacija znanj, spretnosti in kompetenc za določen zaokrožen sklop del znotraj poklica ali dejavnosti, ki je potreben z vidika delodajalca za doseganje zahtevane kakovosti.

Namesto zaključka: predlogi za sistematično spremljanje potreb na trgu dela

Da se zagotovi sistematično in permanentno spremljanje potreb na trgu dela je potrebno:

- zagotoviti financiranje stalnega spremljanja potreb;
- vzpostaviti stalnega komunikacijski krogi med delodajalskimi asociacijami in Zavodom za zaposlovanje (posvetovalno telo) ter Zavodom za zdravstveno zavarovanje;
- sproti prilagajati aktivnosti programov APZ potrebam delodajalcev;
- stalno razvijati aktualna usposabljanja in jih navezati na dodatne kvalifikacije za pridobitev referenčnih listin v pristojnosti delodajalskih asociacij.

Na podlagi tako ugotovljeni potreb, bi ZRSZ lahko napotil brezposelne na ciljno usmerjena usposabljanja, ki vodijo k pridobitvi dodatne kvalifikacije, verificirane s strani delodajalske asociacije, potrjene pa s strani strokovnjakov in s tem tudi permanentno posodabljal ukrepe APZ.

Aktivnosti za ugotavljanje, prognoziranje in implementacijo potreb na trgu dela v konkretne ukrepe:

- zagotovljeno financiranje stalnega spremljanja potreb;
- vzpostavitev stalnega komunikacijskega kroga med delodajalskimi asociacijami in Zavodom za zaposlovanje (posvetovalno telo) ter Zavodom za zdravstveno zavarovanje;
- sprotno prilagajanje aktivnosti programov APZ potrebam delodajalcev (odprtje/fleksibilizacija kataloga programov izobraževanja in usposabljanja ter kataloga zunanjih izvajalcev);
- stalen razvoj aktualnih usposabljanj in navezava na dodatne kvalifikacije za pridobitev referenčnih listin v pristojnosti delodajalskih asociacij;
- spodbujanje sodelovanja delodajalcev in Medpodjetniških izobraževalnih centrov;
- poenostavitev postopkov potrjevanja poklicnih standardov in katalogov NPK in administrativna poenostavitev postopka preverjanja potrjevanja NPK;
- večja vključitev delodajalcev v razvoj vsebin odprtega kurikula v okviru šolskih svetov

Viri:

- ZRSZ, Registrirana brezposelnost
- Strategija razvoja Slovenije, UMAR 2005
- Poročilo o razvoju 2013, UMAR
- Slovensko ogrodje kvalifikacij, www.nok.si
- Statistični pregled, Obrt v številkah 2013
- Obrtni register, dec/2012

10 Dualni sistem poklicnega izobraževanja Praktično nepremagljiv in praktično neposnemljiv

*dr. Josef Amann Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
Gospodarska zbornica za München in Zgornjo Bavarsko*

Skozi mnoga leta je sistem dualnega poklicnega izobraževanja, kot ga poznamo v Švici, Avstriji, na Južnem Tirolskem in v Nemčiji, kjer se je razvijal skozi mnogo let, veljal kot zastarela posebnost. Organizacije, kot so OECD, so kar naprej častile akademsko izobraževanje kot kraljico inovativnosti in gonilo gospodarske moči. Šele z globoko segajočo finančno krizo, ki je v Evropo prinesla visoko stopnjo brezposelnosti – predvsem med mladimi v takšnem obsegu, da je v državah, ki jih je kriza najbolj prizadela, govora o generaciji brez perspektive – in stagnacijo, se je zaznavanje poklicnega izobraževanja spremenilo: neposrednejši prestopi med osnovnim šolanjem in poklicnim izobraževanjem (1. prag) in med poklicnim izobraževanjem in ustreznim (kvalificiranim) delovnim mestom (2. prag) veljajo za odliko dualnega sistema.

Usmerjevalna logika dualnega sistema z odgovornostjo podjetij in sindikatov z nadaljnji razvoj poklicnih vsebin in minimalnih strokovnih poklicnih standardov dejansko skrbi za tesno in neprekinjeno navezovanje izobraževalnih procesov v podjetjih in poklicnih šolah na spremembe v poslovnih procesih. Vodila za definicijo in nadaljnji razvoj poklicev pa ne nudi konkretna potreba podjetja po kompetencah za podjetniško črpanje vrednosti (podjetniška plat), temveč potreba poklicne domene ali sektorja (poklicna plat). V podjetju in v šoli torej pridobivamo ter vadimo kompetence, vedenjske vzorce in odnos, kar presega aktualno potrebo po kvalifikaciji na konkretnem delovnem mestu. Vendar je to pomembno zato, ker mladostnik, ki se uči poklica, ne bo imel samo možnosti biti produktivno dejaven zgolj v tistem podjetju, kjer pridobiva kompetence, temveč bo lahko nastopil kot strokovnjak na svojem strokovnem poklicnem področju tudi na trgu dela.

Nacionalna izobraževalna politika nudi pravni okvir in skrbi za organizacijo dela v poklicnih šolah (poklicno naravnani učni načrti, strokovno podkovani učitelji, šolska infrastruktura), s čemer dopolnjuje delo v podjetju in z njim tesno sodeluje.

Odločitev ponuditi vajeniško mesto, izbor mladih za izobraževanje v podjetju in odločitev za sprejem in integracijo tega vajenca je v celoti na strani podjetja. Prav tako podjetje nosi stroške za učne pripomočke in osebje, ki skrbi za vajenca ter nadomestilo za vajenca. Sicer z vključevanjem vajenca v delovni proces nastane tudi prispevek

produktivnosti, ampak poklicno izobraževanje je sprva investicija podjetja. Pri tem se orientira po aktualni gospodarski situaciji in po predvideni potrebi po kvalificiranih delojemalcih. Mladi vajenec v okviru poklicnega izobraževanja postane del kolektiva v podjetju: po svojih zmožnostih sodeluje v poslovnih procesih, uči se komunikacije s kolegi in je deležen spremljave zaposlenih v podjetju, ki imajo ustrezno poklicno in delovno-pedagoško osnovo. Pri tem pa se ne nauči zgolj strokovnih zahtev in pravil na delovnem mestu v izbranem poklicu, temveč osvoji tudi način, kako se spopasti z izjemami in odstopanji od pravil. Vajenec prejme plačilo v obliki nadomestila za življenjske stroške in od podjetja obi prosto za obisk poklicne šole. Izobraževanje v podjetju se osnuje na izobraževalnem načrtu in stvarni ter časovni razčlenitvi izobraževalne poti, ki praviloma traja 3 do 3,5 let. Potrebna prilagodljivost za časovno razporeditev izobraževalnih vsebin ostaja, ker se šele ob koncu izobraževanja z eksterno evalvacijo (skupni poklicni izpit) v podjetju preverja in dokumentira rezultate učnih procesov.

Tako izobraževanje ni zgolj proces zbiranja strokovnega znanja in kompetenc za reševanje problemov v najrazličnejših situacijah, temveč tudi proces osebnostnega razvoja (motivi, voljo pa součinkovanju, socialna pripravljenost) v smeri odgovornega delovanja in oblikovanja poklicne identitete (samostojno delo, strategije učenja).

Ta privilegij podjetij ima zgodovinske osnove: v začetku 18. stoletja so nastajala prva industrijska podjetja, ki so rokodelsko-umetniško proizvodnjo zelo močno nadomestila s postopki deljenega dela. Sprva so ta podjetja svojo proizvodnjo lahko odvijala s priučenimi ali nekvalificiranimi delavci, vendar že kmalu se je izkazalo, da tako proizvedeno blago skorajda ni bilo konkurenčno na mednarodnih trgih tistega časa. 1842 je Društvo nemških inženirjev podalo predlog, da bi kompetence zaposlenih v proizvodnji sistematsko gradili in razvijali. Iz njihovega vidika so manjkali strokovno podkovani delavci, ki bi znali brati tehnične risbe – rezultat inženirskega ustvarjanja in konstruiranja tehničnih objektov in strojev – in na osnovi teh načrtov ustvarili proizvod. Ta predlog je padel na rodovitna tla. Mnoga podjetja so odpirala lastne delavnice, kjer se je opravljalo pripravljalo delo za proizvodnjo. Tam so svoje prihodnje strokovnjake sistematsko in načrtno pripravljali na svoje naloge. Do 1892 so bila skorajda vsa pomembna industrijska podjetja vključena v izobraževanje in v njih so razvijali diferencirane opise kompetenc (700 poklicev) ter ustrezne učne pripomočke. Prav tako se je razvila poklicna in delovna pedagogika za delo v podjetju. To samostojno organizacijo kvalificiranja sodelavcev so podjetja lahko ohranila praktično vse do danes. Poklicne šole so izobraževanje v podjetju podpirale in od leta 1936 so se organizirale s pomočjo obveznega obiska poklicne šole in učiteljev, ki so prejeli status javnih uslužbencev.

Ključno vlogo podjetij v dualnem poklicnem izobraževanju je bilo v 1970ih letih možno ohraniti zgolj s prilagajanjem delavskim organizacijam. Nacionalna politika izobraževanja je zahtevala kodificiranje prakse v poklicnem izobraževanju.

Torej so se morala podjetja sprijazniti, da je pri izobraževanju v podjetju treba upoštevati minimalne standarde (opremljenost podjetja, poklicno in delovno-pedagoško šolani

zaposleni, ki bodo poučevali in spremljali mlade vajence) in razvoj ter prilagajanje poklicnih vsebin pod nadzorom Zveznega ministrstva za gospodarstvo. Zakon o poklicnem izobraževanju je prav tako predvideval, da pri zaključnem preverjanju znanja oz. v izpitnih odborih ali v postopkih za urejanje poklicev enakopravno sodelujejo strokovnjaki iz poklicnih šol, sindikatov in zastopniki delodajalcev (tripartitnost). Obrtna, industrijska in trgovinska zbornica, ki so kot gospodarske organizacije že pred zakonodajno določitvijo organizacije poklicnega izobraževanja izvajale nalogo eksterne evalvacije učnih rezultatov (certificiranje možnosti opravljanja poklica), to vlogo obdržijo z zakonsko dodelitvijo naloge. Tudi pri zagotavljanju kakovosti zakonodaja gospodarskim zbornicam dodeljuje pomembno nalogo: akreditirajo podjetja, ki želijo izvajati poklicno izobraževanje, imajo možnost odvzema »dovoljenja za izobraževanje« zaradi pomembnih razlogov in registrirajo pogodbe med podjetjem in vajencem. V toku registracije se prav tako preverijo zakonsko določeni minimalni standardi (dnevni/tedenski delovni čas, višina nadomestila, dopust, stvarna in časovna sestava izobraževanja in trajanje izobraževanja). Registrirajo lahko zgolj pogodbe, ki ustrezajo minimalnim standardom.

Zakonska določila za dualni sistem poklicnega izobraževanja pa niso spremenila usmerjevalne logike. Še naprej ostaja odločitev podjetja, ali se želi vključiti v poklicno izobraževanje. Približno četrtna podjetij je aktivna v izobraževanju (kvota izobraževalnih podjetij). Tako torej obstaja trg izobraževalnih mest. V obdobju nizke gospodarske rasti ali v primeru slabih poslovnih napovedi lahko pride do upada izobraževalnih mest. Če povpraševanje mladih presega aktualno ponudbo vajeniških mest v podjetjih nastopi brezposelnost mladih. To neskladje med ponudbo in povpraševanjem lahko omilimo z dvema ukrepoma. Kot prvo lahko država svojo ponudbo šolskih izobraževalnih mest razširi. Kot drugo pa podjetja sprejmejo mlade v izobraževanje čeprav njihove potrebe tega v dohlednem času ne zahtevajo. S kombinacijo obeh pristopov je doslej uspelo obvladovati nihanja zaradi konjunktуре, pa tudi demografsko pogojena nihajna v ponudbi vajeniških mest.

Praviloma bodo podjetja sklenila izobraževalno pogodbo samo s tistimi mladostniki, ki so željni izobraževanja in so tudi zreli zanj. Približno 5 odstotkov mladih pa osnovno šolo zapusti brez zaključene izobrazbe; 20 odstotkov jih pri branju in matematiki doseže zgolj najnižjo stopnjo (PISA) in velja za rizično skupino. Ti mladi potrebujejo dodatno kvalifikacijo preden se lahko spopadejo z zahtevami vajeniškega poklicnega izobraževanja. Takšna »popravila« so draga. Za vsakega mladega, ki je za eno leto po osnovnem šolanju deležen dodatne kvalifikacije, je treba investirati približno 10.000 €.

Trenutno se pričinja situacija vajeniških mest v Nemčiji zaradi upada rojstev in šolarjev za podjetja slabšati. Približno petina podjetij navaja, da nimajo primernih kandidatov za vsa ponujena vajeniška mesta.

Poleg tega se odločitve v zvezi z izobraževanjem hitro spreminjajo. V očeh mnogih mladih je akademsko izobraževanje obetavnejše. Približno 50 odstotkov letnika opravi zrelostni izpit in stremi k študiju. V letu 2014 je število vpisov v študij v Nemčiji bilo enako kot število vpisov v poklicno izobraževanje. Medtem ko je 15 let nazaj še 65 odstotkov

mladih v starosti med 16 in 19 let opravljalo izobraževanje v dualne sistemu, se je ta odstotek sedaj že približal meji 50 odstotkov. Ta trend k akademskemu izobraževanju zahteva veliko aktivnosti za krepitev privlačnosti poklicnega izobraževanja. Priznavanje enakovrednosti poklicnega izobraževanja (mojster, tehnik) z dodiplomskih študijem na 6. stopnji Nemškega okvirnega dokumenta o kvalifikaciji (DQR/EQR) zaenkrat še ni prineslo izboljšanja v zaznavanju priložnosti poklicnega izobraževanja.

Zato morajo podjetja iskati nove in dodatne potencialne kandidatov za vajeniško izobraževanje (izobraževanje za polovični čas, tuji kandidati, kombinacija poklicnega izobraževanja in študija (povezan študij), osipniki na visokošolskih in univerzitetnih programih) ter dodatna kvalifikacija oseb, ki nimajo dokončane poklicne izobrazbe (delna kvalifikacija, prešolanje v podjetju).

11 Strategije in politike evropskih institucij na področju trga dela

Bojan Hribar in Dare Stojan

Evropska strategija zaposlovanja

Evropska strategija zaposlovanja ponuja okvir, znotraj katerega si države EU izmenjujejo informacije in usklajujejo svoje politike zaposlovanja. Namenjena je odpiranju novih in boljših delovnih mest, pri čemer se opira na strategijo za gospodarsko rast Evropa 2020, s katero želi EU do leta 2020 na področju zaposlovanja doseči cilj 75-odstotne zaposlenosti aktivnega prebivalstva, starega od 20 do 64 let.

Evropska strategija zaposlovanja je zasnovana na letnem pregledu rasti, ki za prihajajoče leto določa prednostne naloge EU v zvezi z gospodarsko rastjo in zaposlovanjem in s katerim se začne vsakoletni evropski semester, namenjen usklajevanju nacionalnih ekonomskih in fiskalnih politik. Usklajevanje vsako leto poteka po naslednjih korakih:

1. Smernice za zaposlovanje: predlaga jih Evropska komisija, potrdijo vlade držav članic, sprejme pa jih Svet EU. Smernice vsebujejo skupne prednostne naloge in cilje zaposlitvenih politik.
2. Skupno poročilo o zaposlovanju: objavi ga Evropska komisija, sprejme pa Svet EU. Poročilo je del letnega pregleda rasti in zajema: oceno zaposlenosti v Evropi, izvajanje smernic za zaposlovanje in pregled predlogov nacionalnih reformnih programov.
3. Nacionalni reformni programi: pripravijo jih države članice, Evropska komisija pa oceni njihovo usklajenost s strategijo Evropa 2020.
4. Priporočila za države članice: izda jih Evropska komisija na podlagi ocene nacionalnih reformnih programov.

Letni pregled rasti za leto 2014

V letnem pregledu rasti za leto 2014 je Evropska komisija je v zvezi z zmanjševanjem brezposelnosti in socialnih posledic krize določila naslednje prednostne naloge:

- okrepitev aktivnih ukrepov na trgu dela, zlasti dejavne podpore in usposabljanja za brezposelne, izboljšanje uspešnosti javnih zavodov za zaposlovanje in izvajanje jamstva za mlade;
- nadaljnje reforme za zagotovitev gibanja plač v skladu s produktivnostjo, da se podpreta konkurenčnost in skupno povpraševanje;
- odprava trajne razdrobljenosti trga dela, zlasti s posodobitvijo delovnopravne zakonodaje;
- podpiranje ustvarjanja delovnih mest v hitro rastočih sektorjih in spodbujanje mobilnosti delovne sile;

-
- prizadevanje za posodobitev sistemov izobraževanja in usposabljanja, vključno z vseživljenjskim učenjem, poklicnim usposabljanjem in dualnimi sistemi izobraževanja;
 - izboljšanje uspešnosti sistemov socialnega varstva, zlasti z okrepitevijo povezave med socialno pomočjo in aktivacijskimi ukrepi z dostopom do bolj individualiziranih storitev ("vse na enem mestu") ter prizadevanji za poenostavitev in boljše usmerjenost pomoči, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti položaju najranjlivejših oseb.

Na področju "izvajanja diferencirane in rasti prijazne konsolidacije javnih financ" je za trg dela pomembno priporočilo, da bi morali biti davki zasnovani tako, da bodo podpirali rast, na primer s preusmeritvijo davčnega bremena z dela na davčne osnove. Na področju "spodbujanje rasti in konkurenčnosti za danes in jutri" pa se poudarja pomen izboljšanja izvajanja direktive o storitvah, vključno s pregledom omejitev, ki vplivajo na dostop do reguliranih poklicev, ter njihovo morebitno nadomestitev z manj omejevalnimi mehanizmi.

Skupno poročilo o zaposlovanju

V Skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2014 je naveden alarmanten podatek, da se je od leta 2008 do drugega četrtletja leta 2013 povprečna stopnja brezposelnosti v EU povečala iz 7,1 % na 10,9 %. V sredini leta 2013 je bilo v Uniji že 26,9 milijona brezposelnih.

Septembra 2013 je brezposelnost mladih v EU, ki je najbolj pereča, presegala 23,5 %, od 7,7 % v Nemčiji in 8,7 % v Avstriji, do 56,5 % v Španiji in 57,3 % v Grčiji. Delež mladih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), še naprej narašča.

Stopnja povprečne delovne aktivnosti v Uniji še zmeraj upada, kar pod vprašaj postavlja ciljno 75 % povprečno stopnjo delovne aktivnosti v EU do leta 2020, pri tem pa je zanimiv porast starejših delavcev med delovno aktivnimi. Dinamika zaposlovanja je bila na splošno negativna, največji upad je bilo zaznati na Danskem, Cipru in v Sloveniji.

Segmentacija na trgu dela je še zmeraj pereč problem, vedno bolj problematična pa postajajo tudi neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgih dela držav članic. V primerjavi s preteklimi leti je gibanje plač skladno z gibanjem makroekonomskih neravnotežij.

Poročilo vsebuje tudi pregled izvajanja Smernic zaposlovanja, konkretnije reform na področju zaposlovanja in socialnih politik. V okviru Smernice za zaposlovanje št. 7 - Povečevanje udeležbe na trgu dela je viden napredek pri izvajanju aktivne politike držav članic, s poudarkom na ranljivih skupinah. Viden je napredek pri krepitvi javnih zavodov za zaposlovanje, poseben položaj pa je z uvedbo Jamstva za mlade zagotovljen za mlado generacijo. V okviru Smernice za zaposlovanje št. 8 - Razvijanje usposobljene delovne sile je zaznati prioriteto držav po vlaganju v kompetence odraslih ter lažjanje prehodov iz izobraževanja v delovni proces. Smernica št. 9 - Izboljševanje kakovosti sistemov izobraževanja in poklicnega izobraževanja je bila s strani držav članic

upoštevana z izboljšavami sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, s priznavanjem kvalifikacij in z reformami v terciarnem izobraževanju.

Pobude iz strategije Evropa 2020

Za zaposlovanje, socialne zadeve in vključenost so najpomembnejše tri pobude iz strategije Evropa 2020:

1. Mladi in mobilnost: mladim omogoča pridobivanje izkušenj v drugih državah ter krepiti kakovost in privlačnost izobraževanja in usposabljanja v Evropi.
2. Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta: reforme trga dela bodo državljanom pomagale pridobiti ustrezno znanje za delovna mesta prihodnosti, ustvarile nova delovna mesta in prenovile zakonodajo EU o zaposlovanju.
3. Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti: spodbuja prizadevanja na vseh ravneh za doseglo krovnega cilja EU – leta 2020 naj bi vsaj 20 milijonov ljudi manj živel v revščini in socialni izključenosti.

Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta

S tem programom želi Evropska komisija uresničiti cilj EU na področju zaposlovanja do leta 2020: 75-odstotno stopnjo zaposlenosti delovno sposobnega prebivalstva starega od 20 do 64 let.

Program prispeva tudi k uresničevanju treh drugih ciljev EU za leto 2020: zmanjšanje števila mladih, ki prezgodaj opustijo šolanje na manj kot 10 %; povečanje števila mladih v visokošolskem ali enakovrednem poklicnem izobraževanju na vsaj 40 %; ter za vsaj 20 milijonov zmanjšati število ljudi, ki jih ogrožata revščina in socialna izključenost.

Program bo s konkretnimi ukrepi zagotovil:

- hitrejšje izvajanje reform za večjo prožnost in varnost trga dela (t.i. prožno varnost);
- ustrezna znanja za delovna mesta sedanjosti in prihodnosti;
- kakovostna delovna mesta in boljše delovne pogoje;
- ugodne razmere za odpiranje novih delovnih mest.

S programom za nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta se želi:

- povečati pripravljenost na nove potrebe po znanjih in spretnostih;
- uravnotežiti znanja in spretnosti s potrebami trga dela;
- povezati področje izobraževanja s področjem dela.

Praktični ukrepi:

- napovedi Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (CEDEFOP);
- analiza novih gibanj na sektorski ravni in oblikovanje svetov za sektorska znanja in spretnosti;
- evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje je opredelil osem ključnih kompetenc, ki so potrebne za uspešno vključevanje v družbo znanja;
- Mednarodna organizacija dela in Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj nadaljujeta z raziskavami;
- pripravlja se evropska taksonomija znanja in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (European Skills/Competences, qualifications and Occupations – ESCO), ki bo vsebovala opise najpomembnejših znanj in spretnosti, kompetenc in poklicnih kvalifikacij;

-
- evropski okvir kvalifikacij – za opredelitev in praktično razumevanje kvalifikacij so pomembni cilji izobraževanja;
 - financiranje EU prek Evropskega socialnega sklada in programa vseživljenjskega učenja;
 - forum za dialog med univerzami in podjetji bo spodbujal dialog med izobraževalnimi ustanovami in podjetji.

Jamstvo za mlade

Evropska komisija je vse države članice pozvala, naj uvedejo jamstvo za mlade. Cilj jamstva je zagotoviti, da vsi mladi do 25. leta prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo v štirih mesecih po zaključku formalnega šolanja ali začetku brezposelnosti. V veliko državah članicah bo to zahtevalo strukturne reforme, vključno z razvojem sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Da bi se finančna podpora še bolj osredotočila na regije, ki imajo največ težav z brezposelnostjo mladih in njihovo nedejavnostjo, sta se Evropski parlament in Evropski svet dogovorila, da bosta pripravila pobudo za zaposlovanje mladih, ki bo podprta s 3 milijardami evrov iz ESS in 3 milijardami evrov iz proračuna EU. Ta sredstva bodo namenjena posameznikom, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablajo, ter regijam, v katerih stopnja brezposelnosti med mladimi presega 25 %. pobuda za zaposlovanje mladih, ki je načrtovana kot del ESS 2014–2020, podpira izvajanje jamstva za mlade. Države članice, ki bodo prejele sredstva v okviru pobude za zaposlovanje mladih, so bile pozvane, da do konca decembra 2013 predložijo svoje načrte za izvajanje jamstev za mlade.

Evropska koalicija za vajeništva

Ker vajeništva in učenje na delovnem mestu mladim ljudem olajšajo prehod od izobraževanja in usposabljanja k delu, so Svet, Evropska komisija in evropski socialni partnerji julija 2013 začeli evropsko koalicijo za vajeništva. Cilj je izboljšati kakovost vajeništev in povečati njihovo število v vsej EU ter spremeniti miselnost o učenju prek vajeništva.

Koalicija je platforma, ki povezuje javne organe, podjetja, socialne partnerje, izvajalce poklicnega izobraževanja in usposabljanja, predstavnike mladih in druge ključne akterje, kot so gospodarske zbornice, z namenom uskladitve in povečanja različnih pobud za učinkovite vajeniške in podobne programe ter spodbujanja nacionalnih partnerstev za dualne sisteme poklicnega usposabljanja. Področja ukrepov so ciljno usmerjen prenos znanja in podpora za izboljšanje sistemov vajeništev, seznanjanje s koristmi vajeništva ter pametna raba sredstev in virov EU.

Smernice za kakovost pripravništev

Ker nekatera pripravništva vključujejo premalo učenja ali izkoriščajo mlade kot poceni delovno silo, je Evropska komisija decembra 2013 predlagala smernice, s katerimi želi zagotoviti, da bodo pripravniki pridobili kakovostne delovne izkušnje pod varnimi in pravičnimi pogoji ter povečati njihove možnosti pridobitev kakovostnih zaposlitev. Svet

EU v predlogu priporočila o okviru za kakovost pripravništev države članice poziva, da naj upoštevajo načela iz smernic in jim po potrebi prilagodijo nacionalno zakonodajo in prakso. V skladu s smernicami morajo pripravništva temeljiti na pisnem sporazumu, ki zajema učne vsebine in delovne pogoje, vključno s tem, ali pripravniki prejemajo plačilo ali drugačno nadomestilo in ali so upravičeni do socialnega varstva.

Akcijske skupine za zmanjšanje brezposelnosti med mladimi

Akcijske skupine za zmanjšanje brezposelnosti med mladimi so v letu 2013 dosegle nadaljnji napredek. Te skupine, sestavljene iz nacionalnih uradnikov in uradnikov komisije, so bile ustanovljene februarja 2012 za osem držav članic z najvišjimi stopnjami brezposelnosti med mladimi, in sicer za Irsko, Grčijo, Španijo, Italijo, Latvijo, Litvo, Portugalsko in Slovaško. Akcijske skupine so bile zadolžene za uporabo sredstev iz strukturnih skladov EU (vključno z ESS), ki so bila na voljo za programsko obdobje 2007–2013 za podporo zaposlitvenih možnosti za mlade in za olajšanje dostopa malih in srednjih podjetij do finančnih sredstev.

Pobuda "Tvoja prva zaposlitev EURES"

Z namenom povečati mobilnost in zagotoviti dostop do zaposlitvenih možnosti je Evropska komisija začela reformo evropskih služb za zaposlovanje (EURES) za vzpostavitev vseevropske mreže za posredovanje zaposlitev in zaposlovanje. Novembra 2012 je bil sprejet sklep o mreži EURES, katerega cilj je čim bolj izboljšati operativno delovanje EURES. Cilj mreže EURES je zlasti izboljšati preglednost obravnavanja prostih delovnih mest, izboljšati povezanost trgov dela in postopkov usklajevanja na podlagi znanj, s tem pa izboljšati storitve in sodelovanje med ponudniki javnih in zasebnih storitev za povečanje dosega portala EURES. Cilj sheme "Tvoja prva zaposlitev EURES" je pomagati mladim, da najdejo svojo prvo zaposlitev v kateri koli od 28 držav članic, in pomagati podjetjem, da zaposlijo mlade iz druge države članice EU.

"Tvoja prva zaposlitev EURES" je pobuda manjšega obsega s proračunom v višini 12 milijonov EUR za obdobje treh let. Njen cilj je preskusiti učinkovitost storitev po meri posameznika za mlade mobilne iskalce zaposlitve v starosti od 18 do 30 let.

Program za zaposlovanje in socialne inovacije

Decembra je Svet ministrov sprejel nov program EU za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI), s katerim bo v obdobju 2014–2020 zagotovljenih 920 milijonov EUR. Program bo podprl inovativne socialne politike in spodbudil mobilnost delavcev (na primer s krepitvijo sheme "Tvoja prva zaposlitev EURES") ter olajšal dostop do mikrokreditov in spodbudil socialno podjetništvo. EaSI vključuje in razširja obseg treh obstoječih finančnih instrumentov: programa za zaposlovanje in socialno solidarnost (Progress), EURES ter evropskega mikrofinančnega instrumenta.

Napoteni delavci

Svet se je decembra 2013 dogovoril o "splošnem pristopu" za izboljšanje izvrševanja zaščitnih ukrepov za napotene delavce, določenih v direktivi o napotitvi delavcev iz leta 1996, s katerem je:

- določil bolj ambiciozne standarde za ozaveščanje delavcev in podjetij o njihovih pravicah in obveznostih;

-
- določil pravila za izboljšanje sodelovanja med nacionalnimi organi, ki so pristojni za napotitve;
 - pojasnil opredelitev napotitve;
 - opredelil odgovornosti držav članic, da preverijo skladnost s pravili iz direktive iz leta 1996;
 - od podjetij, ki napotijo delavce, zahteval, da imenujejo kontaktno osebo za zvezo z izvršilnimi organi in dajo na razpolago osnovno dokumentacijo za evidenco;
 - izboljšal izvrševanje pravic in obravnavanje pritožb;
 - zagotovil, da je upravne in denarne kazni, ki jih ponudnikom storitev zaradi nespoštovanja zahtev iz direktive iz leta 1996 naložijo organi za izvrševanje ene države članice, mogoče izvršiti in izterjati v drugi državi članici.

Okvir za kakovost na področju prestrukturiranja

Komisija je decembra 2013 v obliki okvira kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranja opisala najboljše prakse za predvideno prestrukturiranje podjetij in čim večje zmanjšanje njegovega vpliva na delavce in socialne pogoje. Okvir kakovosti podjetjem, delavcem, sindikatom, organizacijam delodajalcev in javnim upravam zagotavlja smernice za olajšanje postopka prestrukturiranja za podjetja in delavce, z boljšim predvidevanjem in vlaganjem v človeški kapital ter hkrati za zmanjšanje socialnega učinka. Komisija države članice poziva, da podprejo in spodbujajo izvajanje okvira kakovosti ter preučijo njegovo uporabo za zaposlene v javnem sektorju. Prav tako vse deležnike poziva k sodelovanju na podlagi teh smernic.

Mreža javnih zavodov za zaposlovanje

Komisija je z namenom izboljšanja učinkovitosti javnih zavodov za zaposlovanje predlagala vzpostavitev mreže javnih zavodov za zaposlovanje, katere namen je:

- primerjati uspešnost javnih zavodov za zaposlovanje z ustreznimi merili;
- opredeliti najboljše prakse;
- spodbuditi vzajemno učenje.

Mreža bi poleg tega nudila podporo državam članicam pri praktičnem izvajanju politik zaposlovanja, na primer jamstva za mlade.

Evropski socialni sklad 2014–2020

Uredba o evropskem socialnem skladu za obdobje 2014–2020 določa katalog konkretnih intervencijskih področij politike, ki je veliko bolj ekspliciten kot v prejšnjem obdobju (2007–2013). Poudarek je na aktivnem trgu dela in ukrepih vključevanja ter na izobraževanju in reformi javne uprave. Poleg tega mora vsaka država članica zagotoviti, da bo vsaj 20 % sredstev ESS namenjenih socialnemu vključevanju.

Migracije kot orodje za rast

Zakonodaja EU na področju migracij, kot je direktiva o modri karti, ki omogoča vstop in bivanje državljanov držav nečlanic EU za namene visokokvalificirane zaposlitve, prispeva k privabljanju nekaterih kategorij migrantov. Zakonodajalca sta potrdila kompromisno besedilo direktive o sezonskih delavcih, pogajanja o direktivi o osebah, premeščenih znotraj podjetij, pa so še v teku. Evropska komisija upa tudi na hiter napredek v zvezi z njenim predlogom, ki določa pravila o državljanih držav nečlanic

EU, ki prihajajo v EU zaradi študija, znanstvenih raziskav in drugih izmenjav. Države članice morajo predvsem zagotoviti, da se uvedejo učinkoviti ukrepi za spodbujanje vključevanja. Pomembno bo tudi, da bodo države članice pravilno izvajale direktivo o enotnem dovoljenju, ki delavcem iz držav nečlanic EU daje določene enake pravice.

Sveženj o socialnih naložbah

Evropska komisija je februarja 2013 sprejela sveženj o socialnih naložbah, ki določa celovit okvir za reforme socialne politike, ki bi jih morale države članice izvesti za posodobitev njihovih sistemov socialnega varstva. Sveženj o socialnih naložbah zagotavlja smernice politike o tem, kako zagotoviti primerne življenjske standarde, podprte z zadostnimi prejemki in kakovostnimi storitvami, ter kako povečati uspešnost in učinkovitost socialnih izdatkov. Sveženj o socialnih naložbah poudarja tudi pomen aktiviranja politik in zagotovitve, da lahko te politike izboljšajo socialno vključevanje in dostop do trga dela.

Pobuda "Ponovni razmislek o izobraževanju"

Obstoječi program vseživljenjskega učenja zagotavlja podporo za učno mobilnost prek programov Erasmus (visokošolsko izobraževanje), Leonardo da Vinci (poklicno izobraževanje), Comenius (šolsko izobraževanje) in Grundtvig (izobraževanje odraslih).

Erasmus in Leonardo da Vinci letno skupaj zagotavljata približno 140 tisoč posredovanih delovnih mest v družbah in drugih organizacijah. Štiri milijone ljudi, večinoma mladih, bo prejelo štipendije v okviru novega programa Erasmus+ za študij, usposabljanje ali prostovoljno delo v tujini v obdobju 2014–2020 v primerjavi z 2,5 milijona prejemnikov v obstoječih programih mobilnosti EU. Ta mednarodna izkušnja izboljšuje znanja in spretnosti ter zaposljivost.

Skupina EU na visoki ravni za posodobitev visokega šolstva je objavila poročilo, ki vsebuje vrsto praktičnih in cenovno sprejemljivih priporočil za izboljšanje poučevanja v visokem šolstvu, vključno s predlogom za ustanovitev evropske akademije za poučevanje in učenje, ki bi delovala kot platforma za izmenjavo najboljših praks za države članice in visokošolske zavode.

Bistvenega pomena za učinkovite izobraževalne sisteme je tudi, da se v celoti izkoristijo možnosti, ki jih ponujajo informacijske in komunikacijske tehnologije ter odprti viri izobraževanja. Evropska komisija je septembra 2013 objavila sporočilo o odpiranju izobraževanja ter s tem utrla pot za bolj inovativno poučevanje in učenje z uporabo tehnologij in dostopom do digitalnih vsebin, kar bo zagotovilo visokokakovostno izobraževanje in pridobivanje digitalnih spretnosti, ki jih bo leta 2020 zahtevalo 90 % delovnih mest.

Izjemen napredek v zvezi s tem so zlasti prosto dostopni spletni učni programi za vse (massive open online courses – MOOC). Evropska komisija je pomagala začeti prve vseevropske učne programe MOOC, pri čemer je bilo danih na voljo 40 univerzitetnih programov, s tem pa je bil omogočen brezplačen dostop do kakovostnega izobraževanja od doma.

Ta pobuda je povezana tudi z veliko koalicijo za t.i. digitalna delovna mesta, ki je platforma več deležnikov, namenjena odpravljanju pomanjkanja znanja na področju informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT) ter spopadanja s težavo skoraj 900 tisoč prostih delovnih mest, povezanih z IKT.

12 Predlogi izvedbenih rešitev na področju pogojev dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu

ZDOPS in SOPS sta kot socialna partnerja na področju obrti in podjetništva ter partnerja v projektu DialogueS skupaj z ostalimi vključenimi v projekt, predvsem z Zavodom RS za zaposlovanje (ZRSZ) na skupnih strokovnih delovnih skupinah pripravila predloge izvedbenih rešitev, ki lahko pripomorejo k večjemu zaposlovanju in ohranjanju delovnih mest v obrti in podjetništvu. Predloge in ideje za izvedbene rešitve, ki smo jih obravnavali v strokovni skupini, smo tekom projekta pridobivali tudi s strani članstva na posameznih dogodkih in srečanjih tako delodajalcev, kot zaposlenih. Tekom projekta smo s spoznavanjem tujih praks, tako dobrih kot manj dobrih, ki smo jih spoznali na strokovnih obiskih, kjer smo obiskali delodajalske organizacije, obrtne zbornice, sindikate, zavode za zaposlovanje, izobraževalne institucije dobili tudi vpogled v drugačne prakse in ureditve ter na tej podlagi pripravili skupne predloge izvedbenih rešitev na področju dela in zaposlovanja v obrti in podjetništvu na spodaj napisanih področjih.

1. Razvoj aktivnih politik trga dela

Socialni partnerji želimo povečati svojo aktivno vlogo pri kreiranju in razvoju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ). Problematika staranja tako obrtnikov, podjetnikov, malih delodajalcev ter pri njih zaposlenih kliče po uvedbi ukrepov APZ, ki bi omogočili medgeneracijski prenos znanja in predvsem veščin, kar bi lahko pripomoglo k ohranjanju zaposlitev starejših, ustvarjanja boljših delovnih mest starejših in zaposlovanje mladih. Programe APZ je potrebno ponovno pregledati in ovrednotiti. V program pomoči pri samozaposlovanja je potrebno dopolniti z več podpore samozaposlenim, podjetnikom začetnikom v prvih letih delovanja z vavčerskim sistemom v katerega morajo biti vključeni tudi socialni partnerji. Večjo možnost vključitve brezposelnih vidimo tudi v takojšnji vključitvi v aktivnosti že v času odpovednega roka, ki bi lahko svojo usposobljenost preverili v tem času pri potencialnih delodajalcih in istočasno bili usmerjeni k pridobivanju znanj in veščin, katerih pomanjkanje je ovira za ponovno zaposlitev.

Večjo vlogo socialnih partnerjev vidimo predvsem pri:

- medgeneracijskem sodelovanju na delovnem mestu,
- promociji in pomoči delodajalcem glede novih programov APZ, novih zaposlitvenih možnosti,
- motiviranju in aktivaciji človeških virov za iskanje in prepoznavanju podjetniških potencialov,

-
- reviziji programa samozaposlitev in izboljšanju ter ponovni uvedba le-tega,
 - uvedbi programa podpore podjetnikom začetnikom po začetku poslovanja,
 - vključevanju delodajalskih in sindikalnih organizacij (projektnih partnerjev) v izvedbo ukrepov APZ (samozaposlovanje in širše),
 - vključitvi delavcev v postopku odpovedi (in potencialnega izhoda v zaposlitev) k delodajalcem, kot oblika preverjanja usposobljenosti za zaposlitev ter pridobivanje potrebnih veščin (npr. skladi dela),
 - vključevanju delodajalcev pri testiranju in promociji Portala za delodajalce,
 - povečati aktivnosti 'pisarn za delodajalce' (ZRSZ) po celotni Sloveniji in obiske delodajalcev na terenu.

2. Projekcije potreb v okviru trga dela

Problematika načrtovanja potreb na trgu dela, ki se odraža v velikem strukturnem neskladju med ponudbo in povpraševanjem, ki je še posebej prisotna v obrti in podjetništvu. Raziskava izvedena v okviru projekta DialogueS kaže na to, da manjši delodajalci zaposlovanja praktično ne načrtujejo, sporočanje potreb ZRSZ pa ni več zakonska obveza. Velik izziv predstavlja postavitve sistema za ugotavljanje (novih) kompetenc potrebnih za posamezne dejavnosti.

Predlagane rešitve:

- uporaba aktivnih evidenc gibanj na trgu dela za načrtovanje potreb na trgu dela,
- vzpostavitev integralnega informacijskega sistema za potrebe trga dela,
- vzpostavitev povezav na delodajalski strani za sporočanje specifičnih potreb po delovni sili,
- sodelovanje delodajalcev pri pripravi in testiranju kompetenčnih profilov posameznih poklicnih področij,
- priprava sistema 'dodatnih kvalifikacij' zaradi hitrega odziva na potrebe trga dela, ki bi bile pripravljene ter verificirane v sodelovanju z delodajalskimi asociacijami. Delodajalske asociacije bi opravljale tudi preverjanje dodatnih kvalifikacij,
- razvoj modela vajeniškega sistema prilagojenega novim potrebam obrti in podjetništva.

3. Nove zaposlitvene možnosti

Glede na hitre spremembe na tehnološkem področju, vse večji globalizaciji, trendom pametnih specializacij, novih zelenih tehnologij. Staranje delovne sile in ohranjanje starejših v zaposlitvi ter zaposlovanje mladih predstavlja vse večji izziv. Nove zaposlitvene možnosti vidimo tudi v promociji poklicev v obrti in podjetništvu.

Za odpiranje zaposlitvenih možnosti predlagamo:

- vključitev obrti in podjetništva v strategijo gospodarskega razvoja,
- večji vpliv delodajalcev na strategijo izobraževanja in zaposlovanja,
- promocija podjetništva in inovativnosti,
- promocija zaposlovanja in usposabljanja za zelena delovna mesta,
- priprava poklicnih usposabljanj za konkretne potrebe delodajalcev v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje,

-
- sodelovanje delodajalcev pri pripravi izobraževanj in usposabljanj (Nacionalne poklicne kvalifikacije in dodatne kvalifikacije),
 - promocijo novih in deficitarnih poklicev brezposelnim osebam v Kariernih središčih v sodelovanju z delodajalci,
 - pomoč pri zaposlovanju ter odprava administrativnih ovir ter promocija družbene odgovornosti podjetij pri zaposlovanju ranljivih skupin (starejši, mladi do 30 let, invalidi).

4. Izboljšanje delovnega okolja

Demografski trendi, velika brezposelnost mladih in starejših, nove tehnologije in velik konkurenčni boj na globalnem trgu zahtevajo visoko produktivnost in inovativnost. Omenjeno okoliščine zahtevajo izboljšanje delovnega okolja z namenom ohranjanja zaposlitev in kreiranja novih delovnih mest, za kar predlagamo:

- promocije in spodbude za delo na domu,
- promocija fleksibilnih oblik zaposlovanja in ureditev v kolektivnih pogodbah,
- prilagajanje pogojev in oblik dela za hitro starajočo populacijo (spodbude za delodajalce),
- krajši delovni čas (usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja),
- prilagajanje delovnih mest specifičnim potrebam starejših za daljše ostajanje v zaposlitvi.

5. Povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti podjetij in njihovih zaposlenih ter spodbujanje regijske in sektorske mobilnosti

Vse večja globalizacija zahteva večjo fleksibilnost delovne sile tako notranje kot zunanje, da podjetja in zaposleni lahko ohranijo svojo konkurenčnost. Majhna mobilnost delovne sile, tako regijsko kot tudi sektorsko, potrebuje nove pristope:

- zakonska ureditev kratkotrajnega prehoda k drugemu delodajalcu v primeru kratkotrajnega pomanjkanja dela,
- ureditev možnosti kratkotrajne prijave na ZRSZ v primerih opravljanja sezonske dejavnosti z vrnitvijo delavca k istemu delodajalcu,
- proučiti možnosti redne zaposlitve za polni delovni čas pri dveh delodajalcih z letno izravnavo delovnega časa (npr. 6 mesecev pri prvem in 6 mesecev pri drugem delodajalcu),
- spodbude za prekvalifikacijo / dokvalifikacijo (tudi v smislu regijske in sektorske mobilnosti),
- okrepitev fundacij za ohranjanje zaposlitvenih možnosti in njihovo vključitev v izvedbo ukrepov APZ,
- spodbude zaposlenim za vseživljenjsko učenje.

6. Motiviranje in aktivacija človeških virov za iskanje in prepoznavanje podjetniških potencialov

Podjetništvo je pomemben generator inovativnega gospodarstva in pomemben činitelj ustvarjanja novih delovnih mest. V preteklosti so zastale iniciative za promocijo in razvoj podjetništva. Zastalo je tudi izobraževanje in usposabljanje glede podjetniških znanj in veščin, zato predlagamo:

- promocijo in učenje podjetniških znanj in veščin v izobraževalnem procesu,

-
- promocijo in učenje podjetniških znanj in veščin podjetništva med brezposelnimi s posebnim poudarkom na mladih,
 - promocijo podjetniških znanj in veščin,
 - spodbujanje podjetniško inovativnega razmišljanja in vedenja pri zaposlenih,
 - spodbujanje in prenos podjetniških znanj na potencialne prevzemnike dejavnosti (tudi med brezposelnih mladih),
 - omogočanje kreditnega potenciala za prevzemnike dejavnosti,
 - ponovna vzpostavitev svetovalne mreže za podjetnike začetnike.

7. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Velika zaposlenost staršev, delavcev, ki skrbijo za starše potrebuje prenovljen pristop k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki naj vključuje:

- promocijo in prenos dobrih praks družini prijaznih podjetij,
- spodbujanje dela na domu,
- spodbude za delno opravljanje dela na domu in na delovnem mestu,
- spodbude za organizirano varstvo otrok (vrtci za otroke delavcev in delodajalcev),
- fleksibilnejše urejanje delovnega časa.

8. Organizacija dela in izboljšanje razmer za zdravje in varstvo pri delu in delo na domu

Zahtevnost dela in delovna doba se povečujeta, kar zahteva nove pristope glede organizacije dela in zaposlovanja. Nove tehnologije zahtevajo drugačno organizacijo dela. Ustrezna organizacija dela zmanjšuje pritisk na zaposlene in izboljšuje produktivnost. Eden od pomembnih rizikov na delovnem mestu je tudi stres, ki je dosti krat pogojevan z organizacijo dela. Dobra organizacija dela zahteva tudi dosledno izvajanje ukrepov za zdravo in varno delo. Poškodbe na delu so v organizacijsko in finančno breme delodajalca ter finančno breme zaposlenih in družbe kot celote (zdravstvena in pokojninska blagajna).

Zato je potrebno:

- povečati promocijo pomena varnosti in zdravja pri delu na nacionalnem nivoju, pri delodajalcih in med delavci,
- ozaveščati vse deležnike, da je varno in zdravo opravljanje dela v korist delodajalca, zaposlenih in širše družbe,
- izboljšati in povečati preventivno dejavnost za preprečevanje bolezni in nezgod na delovnem mestu,
- uvesti nova interaktivna orodja za samostojno pripravo ocene tveganj na delovnem mestu,
- uvesti promocijo in usposabljanje o pomenu varnega in zdravega dela v celotno vertikalno izobraževalnega sistema,
- trajno dvigovati kulturo pomena varnega in zdravega življenja in dela v celotnem življenjskem obdobju.

9. Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu

Z vse daljšim aktivnim ostajanjem starejše generacije v zaposlitvi, katere prednost so izkušnje ter znanja in prihodom mladih na trg dela, katerih prednost so pozna-

vanje novih tehnologij in procesov ter njihova velika idejnost, je potrebno izkoristiti prednosti obeh generacij za povečanje učinkovitosti in produktivnosti.

Za čim večjo sinergijo izkušenj in novih znanj predlagamo:

- ozaveščanje o značilnostih in prednostih različnih generacij v delovnem procesu,
- promocija prednosti med generacijskega sodelovanja kot koristi za vse generacije,
- spodbujanje mentorstva (tudi v smislu delnih upokojitev),
- prenos izkušenj na mlade brezposelne preko usposabljanja na delovnem mestu,
- delitev delovnega mesta (delni upokojenec in mlajši delavci za krajši delovni čas),
- proučiti možnost statusa za uvedbo mobilnih mentorjev, ki bi uvajali mlade delavce v delo pri različnih delodajalcih ali pri samozaposlitvi mlajših.

Predstavitev ZDOPS in SOPS

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

Leta 1994 je bilo ustanovljeno združenje OGISTTA, ki je združevalo delodajalce obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevoznništva. V letu 1997 se je preimenovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, leta 2008 pa v Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ, na kratko poimenovan kot ZDOPS.

ZDOPS je organizirano kot prostovoljno in neprofitno gospodarsko interesno združenje, ki zastopa interese obrtnikov, malih in srednjih podjetnikov v socialnem dialogu tako z državo kot s sindikati. ZDOPS je pogodbeni stranka v kolektivnem dogovarjanju s strani obrtnih, malih in srednjih podjetnikov - delodajalcev. ZDOPS je na delodajalski strani pravni naslednik najstarejše kolektivne pogodbe nastale po II. svetovni vojni, ki se danes imenuje 'Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo' in zagotavlja kontinuiteto bipartitnega socialnega dogovarjanja že več kot 40 let.

Področja delovanja:

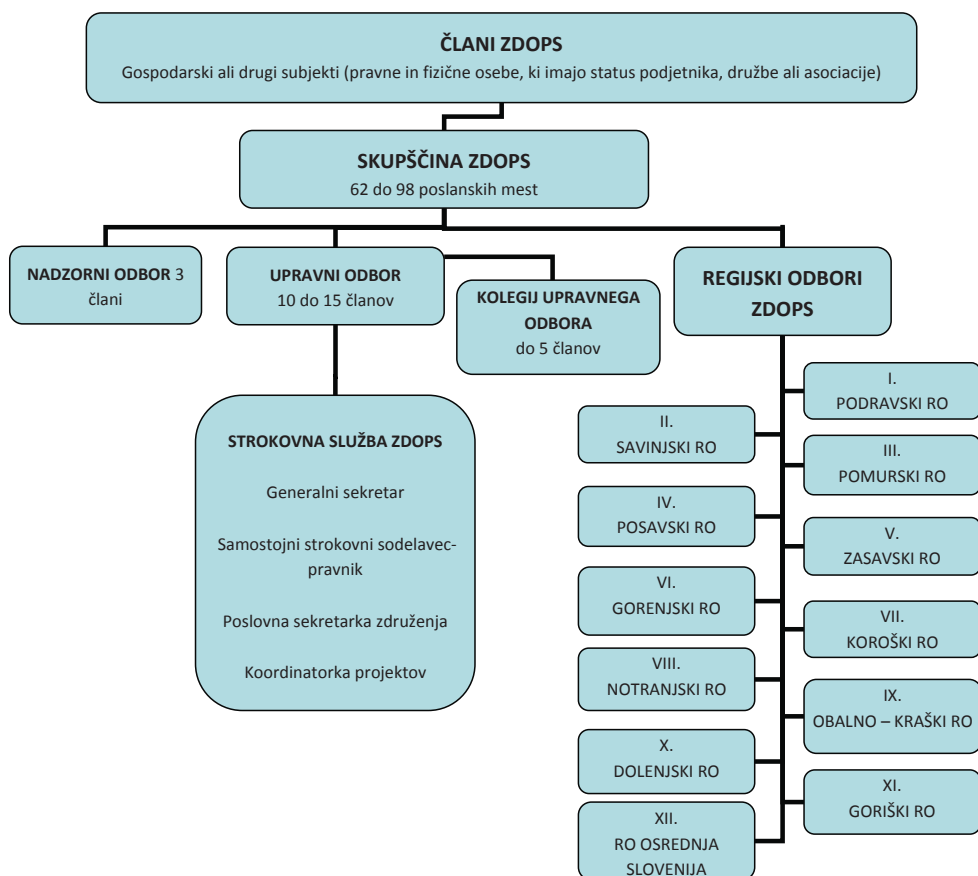
- ❖ sodelujemo pri pripravi delovno pravne zakonodaje (delovna razmerja, urejanje trga dela, kolektivne pogodbe, podzakonski predpisi);
- ❖ področje zaposlovanja tujcev, socialnega varstva (pokojninski sistem, zdravstveno zavarovanje, sistema zavarovanja za primer brezposelnosti in drugih socialnih transferov), varnosti in zdravja pri delu, trgu dela;
- ❖ Izobraževanja in dogodki za delodajalce;
- ❖ (mednarodni) projekti financirani iz Evropskega socialnega sklada in drugih evropskih programov.

Sodelujemo v naslednjih organih:

- ❖ Ekonomsko socialni svet (ESS),
- ❖ Državni svet Republike Slovenije
- ❖ Nacionalna mreža RS za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu,
- ❖ Svet za varnost in zdravje pri delu,
- ❖ Skupščina Zavoda RS za zdravstveno zavarovanje,
- ❖ Svet Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- ❖ Odbor sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja
- ❖ Ad hoc delovnih in strokovnih skupinah imenovanih s strani ESS ali ministrstva

Sodelovanje v mednarodnih oz. evropskih organih:

- ❖ Evropski ekonomski socialni odbor (EESC),
- ❖ Svetovalni odbor Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu in njihovih delovnih telesih,
- ❖ Svetovalni odbor Evropske komisije za prost pretok delavcev,
- ❖ Svetovalni odbor Evropske komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti delavcev migrantov,
- ❖ Odbor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu in njenih delovnih telesih,
- ❖ Odbor Eurofound (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev),
- ❖ na zasedanjih ILO (Mednarodna organizacija dela).



Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

Association of Employers in Craft and Small Business of Slovenia

Celovška cesta 71, p.p. 2350, SI-1000 Ljubljana

tel.: 01 583 0572

faks: 01 583 0805

e-pošta: info@zdops.si

www.zdops.si

Sindikati obrti in podjetništva Slovenije (SOPS)

Sindikati obrti in podjetništva je neprekinjeno delujoč v obrti in podjetništvu Slovenije že 64. let. V tem dolgem obdobju delovanja, in sodelovanja z različnimi delodajalskimi organizacijami smo pustili neizbrisen pečat skupnega dela, ki se odraža v mnogih uspešno izvedenih skupnih aktivnostih za dobro delavcev in delodajalcev v mikro, malih in srednjih podjetjih.

Dolgoletne izkušnje nam kažejo, da smo mnoge stvari uspešno realizirali takrat ko smo konstruktivno sodelovali. Danes lahko rečemo, da je naše sodelovanje prežeto z zanesljivostjo in verodostojnostjo kar se odraža v uravnoveženosti zastopanja delodajalskih in delavskih interesov v obrtništvu in podjetništvu. Dobri social-partnerski odnosi z Združenjem delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije in Obrtno – podjetniško zbornico Slovenije se zrcalijo skozi 43. letno obdobje urejanja delovnih razmerij s Kolektivno pogodbo za zaposlene pri obrtnikih in podjetnikih. Enako dober odnos vzdržujemo tudi s Podjetniško – trgovsko zbornico pri Gospodarski zbornici Slovenije, s katero preko kolektivne pogodbe že 23. let urejamo delovna razmerja za zaposlene v podjetjih drobnega gospodarstva.

Z obema kolektivnima pogodbama so urejena delovna razmerja za preko 135.000 zaposlenih v mikro, malih in srednjih podjetjih. Iz navedenega je razvidna dolga in bogata tradicija socialnega partnerstva in sklepanja kolektivnih pogodb, saj imamo skupaj z obema obrtniškim delodajalskima organizacijama še iz časa prejšnje skupne države, prav na teh področjih najdaljši staž.

Kolektivna pogodba obrti, sklenjena leta 1971 je bila prva kolektivna pogodba na območju prejšnje skupne države, in je kot takšna bila in ostala osnova vseh kasneje nastalih kolektivnih pogodb, tako v zasebnem kot tudi javnem sektorju.

Mnoštvo je tudi drugih izjemno pomembnih aktivnosti, ki jih kot sindikat izvajamo samostojno, nemalo pa tudi v sodelovanju z delodajalskimi organizacijami, med drugim na področju izboljšanja razmer varnosti in zdravja pri delu v MMSP, kot na primer:

- S tvorim sodelovanjem pri vsakokratnih spremembah in dopolnitvah sistemske zakonodaje, s področja varnosti in zdravja pri delu,
- z umestitvijo obvez delavcev in delodajalcev v kolektivni pogodbi (in to skozi celotno 43-letno obdobje njenega obstoja) po stalnem usposabljanju in nadzorovanem izvajanju varnega in zdravega delovnega procesa. Tako je tudi v novi Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo, v kateri je celotno poglavje namenjeno varnosti in zdravju pri delu.
- Z veliko zavzetostjo je sindikat sodeloval tudi pri zasnovi in delovanju še do nedavno delujočega dualnega sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja, kjer je prav pri pripravah učnih vsebin vselej zahteval, da so pri teoretičnem in praktičnem delu izobraževanja in usposabljanja za posamezni poklic, ustrezno zastopane vsebine s področja varnega in zdravega opravljanja poklica.
- Še najbolj pa si sindikat prizadeva v neposrednih kontaktih s sindikalnimi zaupniki in članstvom, da se v samem delovnem okolju krepí osební in širši družbeni pomen varnega in zdravega dela ter se v ospredje postavlja holističen pristop varnosti in zdravja pri delu. Torej gre za nujnost enotnega pristopa, katerega ni možno deliti na službeno in zasebno, saj so tudi posledice opustitve enotne, tako za poklicno kot zasebno življenje.

Poleg že naštetega ter urejanja in skrbi pri izvajanju pravic članstva in zaposlenih iz naslova delovnih razmerij je aktivnost organizacije na podjetniški lokalni in državni ravni v dobršni meri osredotočena še:

- Na ustreznost delovanja sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja za zadostitev optimalnih potreb malih podjetnikov – obrtnikov.
- Nudenje strokovne pomoči pri mirnem reševanju sporov nastalih iz delovnega razmerja s postopki mediacije in arbitraže. Reševanje sporov na miren način je zagotovljeno tako delodajalcem kot zaposlenim. Izvajata pa jih v sodelovanju sindikat in naš socialni partner, delodajalsko združenje obrti in podjetnikov.
- Nenehno skrbimo za uveljavljanje interesov in potreb obrtništva pri ureditvi problematike plačilne nediscipline, zmanjšanju sive ekonomije, zagovarjanju stališč o nujnosti davčnih razbremenitev, pri čemer žal še vedno brezuspešno izpostavljamo previsoke obremenitve stroškov dela.
- Sindikat ima dobro razvit in utečen sistem organizacije in izvedbe različnih tematskih delavnic in strokovnih posvetov na lokalni in državni ravni. To obliko neposredne komunikacije s članstvom in zaposlenimi sindikat neguje že 31. let z organizacijo »Žužkovih dni« ter tradicionalnim posvetom »Srečanje obrtnih delavcev Slovenije«. 30. let pa članstvu in zaposlenim zagotavlja tudi obveščanje preko svojega mesečnega glasila z nazivom »Delavec v obrti in podjetništvu«. Od leta 2013 pa tudi preko spletne domene www.sops.si.

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije

Trade Union of Crafts and Entrepreneurship of Slovenia

Malgajeva ulica 5, SI-1000 Ljubljana

tel.: 08 205 2683

faks: 08 205 2684

e-pošta: sops@siol.net

www.sops.si



Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije

Celovška 71, 1000 Ljubljana, Slovenija

Tel.: +386 (0) 1 583 0572

Fax.: +386 (0) 1 583 0805

E-pošta: info@zdops.si

<http://www.zdops.si>

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, Slovenija

Tel.: +386 (0) 1 43 41 269

Fax.: + 386 (0) 1 43 41 311

E-pošta: sops@siol.net

<http://www.sops.si>

Operacijo delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve« in prednostne usmeritve 1.4.: »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.