

Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education

Ciljni raziskovalni program

»Konkurenčnost Slovenije 2001-2006«

**DRUŽBENO SKUPINSKI VPLIVI UDELEŽBE ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU  
KOT PODLAGA ZA RAZVOJ MODELA POKLICNE KARIERE**

**Zaključno poročilo**

**Ljubljana, junij 2006**

Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001-2006«

**Naslov projekta:**

DRUŽBENO SKUPINSKI VPLIVI UDELEŽBE ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU KOT PODLAGA ZA RAZVOJ MODELA POKLICNE KARIERE

Številka pogodbe: V5-0834

Nosilka: Dr. Vida A. Mohorčič Špolar

Projekt sta finančno podprla Ministrstvo za šolstvo in šport in Agencija RS za raziskovalno dejavnost

**Avtorji besedil:**

Dr. Vida A. Mohorčič Špolar

Dr. Angelca Ivančič

Mag. Jasmina Mirčeva

Mag. Marko Radovan

**Metodološko svetovanje:**

Marijan Manoilov

## KAZALO

<b>1 PREUČEVANJE DRUŽBENO-SKUPINSKIH VPLIVOV UDELEŽBE ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU KOT PODLAGA ZA RAZVOJ MODELA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA S Poudarkom NA RAZVIJANJE MODELA POKLICNE KARIERE</b> ( <i>Jasmina Mirčeva, Marko Radovan</i> ).....	<b>4</b>
1.1 UVOD.....	4
1.2 STANJE V SLOVENIJI IN OPREDELITEV OKVIRJEV SEDANJE RAZISKAVE.....	6
1.3 METODOLOŠKE ZNAČILNOSTI RAZISKAVE .....	9
1.3.1 Pilotna raziskava.....	9
1.3.2 Izbor vzorca .....	10
1.3 LITERATURA IN VIRI .....	10
<b>2 SEDANJE STANJE IN SPREMEMBE V VZORCIH VKLJUČENOSTI V LETU 2004 V PRIMERJAVI Z LETI 1987 IN 1998</b> ( <i>Jasmina Mirčeva</i> ).....	<b>11</b>
2.1 UVOD.....	11
2.2 SOCIODEMOGRAFSKI ZNAKI IN STOPNJA VKLJUČENOSTI DELOVNO AKTIVNE POPULACIJE V IZOBRAŽEVANJE .....	14
2.3 VZORCI VKLJUČENOSTI PO ZNAČILNOSTIH ZAPOSLOTITVE.....	21
2.4 SKLEPNE UGOTOVITVE .....	26
2.5 LITERATURA IN VIRI .....	27
<b>3 ZNAČILNOSTI ZAPOSLOTITVE IN UDELEŽBA V FORMALNEM IN NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH</b> ( <i>Angelca Ivančič, Marko Radovan</i> ).....	<b>29</b>
3.1 UVOD.....	29
3.2 OPIS VZORCA IN UPORABLJENIH SPREMENLJIVK.....	33
3.2.1 Opis spremenljivk .....	33
3.2.3 Statistična analiza podatkov.....	35
3.3 PRIKAZ REZULTATOV.....	35
3.3.1 Sociodemografske značilnosti zaposlenih in udeležba v izobraževanju.....	37
3.3.2 Vključenost v izobraževanje in značilnosti zaposlitve .....	37
3.3.3 Rezultati logistične regresijske analize .....	39
3.4 SKLEPNE UGOTOVITVE .....	44
3.5 LITERATURA IN VIRI .....	46
3.6 PRILOGE .....	48
<b>4 DRUŽBENO-SKUPINSKE ZNAČILNOSTI NIZKE UDELEŽBE V IZOBRAŽEVANJU DELOVNO-AKTIVNEGA PREBIVALSTVA</b> ( <i>Vida A. Mohorčič Špolar, Marko Radovan</i> ).....	<b>49</b>
4.1 UVOD.....	49
4.2 ZNAČILNOSTI UDELEŽBE.....	49
4.3 OVIRE.....	50
4.4 FINANCIRANJE IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH .....	53
4.4.1 Glavni nosilci stroškov izobraževanja odraslih .....	53
4.5 DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH – IZZIVI ZA PRIHODNOST .....	58
4.5.1 Dostopnost do izobraževanja in usposabljanja.....	59
4.5.2 Izobraževanje in zaposlitev.....	61
4.5.3 Svetovanje in zadovoljstvo kot dejavnik vpisa v izobraževanje in usposabljanje .....	62
4.6 SKLEPNE UGOTOVITVE .....	63
4.7 LITERATURA IN VIRI .....	64
<b>5 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI</b> ( <i>Jasmina Mirčeva</i> ).....	<b>66</b>
5.1 GLAVNE UGOTOVITVE .....	66
5.2 PREDLOGI UKREPOV.....	69
5.3 LITERATURA IN VIRI .....	73

# **1 Preučevanje družbeno-skupinskih vplivov udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela vseživljenjskega učenja s poudarkom na razvijanje modela poklicne kariere**

Mag. Jasmina Mirčeva, mag. Marko Radovan

## **1.1 Uvod**

Delo je bilo od nekdaj, še posebej pa v postindustrijski, informacijski ali globalni družbi, os življenja. Danes je vse pogosteje v vlogi identifikacijskega šablona, s pomočjo katerega se ocenjuje ljudi in s katerim se določijo njihove osebne potrebe, sposobnosti, družbena in ekonomska pripadnost oziroma dohodki, status, socialni stiki.... Toda delo v današnjem času pridobiva drugačen pomen. Vse manj jasne postanejo meje med delom in nedelom, vse pogostejše so fleksibilne, pluralne oblike zaposlovanja. V pogosto citirani knjigi 'Družba tveganja – na poti v neko drugo moderno' U. Beck (1998) ugotavlja, da se 'tradicionalne notranje diferenciacije' pri delu od petdesetih let nepretrgoma raztapljajo. Vzporedno z njimi predvsem narašča tudi odvisnost od izobrazbe. Z naraščanjem te odvisnosti od izobrazbe nastanejo nove notranje diferenciacije, ki se sicer gibljejo po starih, tradicionalnih miselnih vzorcih, pa vendar se od njih zaradi svoje posredovanosti z izobrazbo bistveno razlikujejo.

V 80-ih letih zaradi izobraževalne ekspanzije in pojavljanja množične brezposelnosti pa so prepoznavne tendence zapiranja zaposlitvenih priložnosti. Zaradi velike ponudbe šolske izobrazbe in zmanjševanja števila delovnih mest pride do paradoksalnega razvrednotenja in hkrati povečevanja vrednosti šolske izobrazbe. Po eni strani postanejo izobrazbeni dosežki vedno manj zadostni, da bi zagotovili preživetje na trgu dela. Po drugi strani so vedno bolj nujni in hkrati pogoj, da se ljudje lahko udeležijo konkurenčnega boja za vedno redkejša delovna mesta.

Statistične analize v razvitih zahodnih državah kažejo, da so se v valu izobraževalne ekspanzije posebej poslabšale zaposlitvene možnosti tistih z dokončano osnovno šolo. Leta 1983 npr. je bilo 55% vseh prvih brezposelnih brez poklicne kvalifikacije. Dejstvo pa je, da tudi bolj kvalificiranim in izobraženim vse bolj grozi brezposelnost. Prehod iz izobraževalnega sistema v sistem zaposlovanja postaja vse bolj negotov. Ni mogoče jasno predvideti, kako je treba vsebinsko oblikovati izobraževanje, da bi lahko zadostili potrebam fleksibilne, mobilne in pluralne družbe. Jasno pa je, da je potrebno zmanjšati navezanost na konkretni poklic in

omogočiti prehod iz šolanja v izobraževanje (učenje) z različnimi izzivi, s katerimi se soočata življenje in delovanje v informacijski družbi.

Nekatere raziskave izvedene v razvitejših evropskih državah, kjer temelji več kot 50% BDP na znanju in informacijah, kažejo, da sodobni trendi zahtevajo pomembne spremembe v politiki zaposlovanja. Le-ti se izražajo z zmanjševanjem deleža zaposlenih v manj zahtevnih delovnih panogah ter povečevanjem deleža zaposlenih v storitvenih dejavnostih, finančnem sektorju in drugih dejavnostih, ki temeljijo na informacijah in znanju. Pri tem je permanentno izobraževanje in usposabljanje temelj za razvoj kompleksnih spretnosti in znanja delovno aktivnega prebivalstva. Lundvall (2001) opredeljuje ta pojav z na znanju temelječim gospodarstvom pri čemer poudarja, da največji delež k ustvarjanju nove vrednosti prispeva prav znanje. Gospodarske organizacije se po mnenju tega avtorja pojavljajo v vlogi najpomembnejših ustvarjalcev, prenašalcev in uporabnikov znanja.

Spremeni se tudi trg dela in prihaja do prehoda iz standardizirane polne zaposlenosti k fleksibilno pluralni zaposlenosti. To pomeni, da se t.i. sistem polne zaposlenosti začneja rahljati s fleksibilizacijo svojih treh nosilnih stebrov: delovnega prava, kraja in časa. Vse bolj se razširjajo fleksibilne in pluralne oblike zaposlenosti. To povzroči razdelitev delovnega trga na t.i. standardiziran (enotni) in nestandardiziran (fleksibilni, pluralni) trg dela.

Kazalniki razvoja izobraževalnega sistema v nekaterih evropskih državah opozarjajo na neustrezno izobrazbeno strukturo in nepripravljenost aktivne populacije, še posebej populacije brezposelnih, da se soočijo s spremembami dela in zaposlovanja. Neustrezno ali nezadostno in zastarelo znanje ter spretnosti so težave, s katerimi se srečujejo tudi druge skupine, še posebej manj izobraženi zaposleni, ki so potencialna skupina brezposelnih.

Dosedanje raziskave so pokazale, da večina odraslega prebivalstva pridobiva spretnosti in učne izkušnje pri delu (Literacy in the Information Age, 2000). Pri tem obstajajo razlike v podpori delodajalcev, velikosti podjetij ali delovnega statusa. Analize kažejo, da se majhna in srednje velika podjetja srečujejo s problemi, ki so povezani z velikostjo podjetij in iz tega izhajajoče nezmožnosti, da interno organizirajo izobraževanje zaposlenih, s pomanjkanjem usposobljenega menedžmenta ter s pridobivanjem in zadrževanjem kakovostnih kadrov. Obstaja pa tudi evidenca, da imajo določene kategorije, npr. zaposleni s polovičnim delovnim časom, zaposleni, ki opravljajo manualne poklice in starejši delavci bistveno nižjo podporo delodajalcev glede učenja v primerjavi z ostalimi kategorijami zaposlenih (Mc Givney, 1994, 1997). Stopnja vključenosti zaposlenih v izobraževanje se pogosto razlaga s poklicnim argumentom. Po mnenju Bowlesa in Gintisa (po Haralambosu 1999):

- zahtevnejši poklici, ki temeljijo na večjem obsegu znanja in spretnosti, ponujajo možnosti za nenehno povečevanje dohodkov in uspešno kariero. To spodbuja načrtovanje učne dejavnosti v prihodnosti, npr. vlaganje več časa, denarja, energije v izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, da bi zadostili zahtevam poklicev z višjim statusom. Številne službe 'belih ovratnikov' nudijo tudi zadostne dohodke za vlaganje v dodatno izobraževanje;
- manj zahtevni poklici omogočajo razmeroma hitro doseganje najvišjega možnega zaslužka, vendar nudijo manjše možnosti za napredovanje in namenjajo manj denarja za izobraževalne dejavnosti. Tudi zato imajo zaposleni z manj zahtevnimi poklici manj nadzora nad prihodnostjo, manj priložnosti za izboljševanje delovnega položaja in manj dohodkov za bolj resne izobraževalne investicije. V skladu s tem so njihova pričakovanja in ambicije nižji. Tako se ustvarja subkultura deprivilegiranih, pri kateri se čuti pomanjkanje pomembnih spretnosti, znanja in vrednot, ki so nujno potrebne za doseganje visokih izobraževalnih ciljev in učnih dosežkov.

## **1.2 Stanje v Sloveniji in opredelitev okvirjev sedanje raziskave**

Tudi slovenski trg delovne sile je v preteklem obdobju doživel hitro in obsežno preobrazbo. Po začetnem obdobju dokaj hitrega upadanja deleža delovno aktivnega prebivalstva je sledilo obdobje prilagajanja evropskim in globalnim razmeram. Po mnenju M. Ignjatoviča se je s tem povečala fleksibilizacija trga delovne sile. Med vse pogostejšimi oblikami zaposlovanja v Sloveniji so po mnenju tega avtorja: delo s krajšim delovnim časom, samozaposlitev in zaposlitev za določen čas, nadurno delo, delo v izmenah in delo ob vikendih (2002). Ne glede na to, za kakšno obliko zaposlovanja gre, je delo pomembna spodbuda za učenje. Analize v Sloveniji so pokazale, da sta pripravljenost delodajalcev za spodbujanje izobraževalnih aktivnosti in pripravljenost zaposlenih, da se jih udeležijo, odvisna od tega, koliko lahko pridobljene spretnosti in znanje uporabljajo pri delu. Podprtost za izobraževanje je odvisna od lastnosti organizacij, v katerih so posamezniki zaposleni (velikost, lastninska sestava, panoga), kot tudi od delovnega položaja, vrste zaposlitve in narave dela (dolžina delovnega časa, zaposlenost za določen ali nedoločen čas) (Spremljanje doseganja izobraževalnih ciljev do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih, 2005). Z vidika izobraževanja je potrebno upoštevati tudi vrsto drugih dejavnikov, npr. sociodemografske, ekonomske in psihološke lastnosti zaposlenih, ki pomembno vplivajo na stopnjo vključenosti in izbiro izobraževalnih programov.

Neustrezno ali nezadostno in zastarelo znanje ter spretnosti so tudi v Sloveniji težave, s katerimi se srečujejo vse skupine delovno aktivne populacije, še posebej manj izobraženi zaposleni, ki so potencialna skupina brezposelnih. Neprilagojenost obstoječega znanja sodobnim potrebam razvoja lahko opazimo v malih in srednje velikih podjetjih, kot tudi v večjih gospodarskih sistemih in državi na sploh.

Namen projekta 'Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela vseživljenjskega učenja s poudarkom na razvijanje modela poklicne kariere' je, da podrobno preuči značilnosti delovno aktivne populacije, identificira najmanj dejavne skupine delovno aktivne populacije v izobraževanju in oblikuje predloge za spreminjanje njihovih vzorcev nesodelovanja in premagovanja učne inercije.

**Cilj projekta je, da ponudi predloge za višjo udeležbo delovno aktivne populacije v izobraževalnih procesih ter s tem promovira koncept vseživljenjskosti učenja za vsakega, kar bi spodbudilo sprotne prilagajanje spretnosti odraslih njihovim potrebam pri delu in v globalni družbi.**

Od znanja in usposobljenosti delovno aktivne populacije je odvisno, koliko bo država v stanju integrirati aktivne potenciale v globalno evropsko družbo in gospodarstvo ter zagotoviti ustrezno kakovost življenja.

Projekt je nadaljevanje raziskave 'Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih', ki je bila izvedena na Andragoškem centru Slovenije. Tokrat se preučevanje osredotoča na populacijo delovno aktivnega prebivalstva.

V literaturi obstaja kar nekaj opredelitev delovno aktivnega prebivalstva. Med **delovno aktivne po definiciji ILO** štejejo tiste osebe, stare 15 in več let, ki so v določenem časovnem obdobju (navadno v referenčnem tednu) opravile kakršnokoli delo za plačilo (denarno ali materialno) ali so bile zaposlene, vendar iz različnih razlogov niso sodelovali v delovnem procesu (Hussmanns in Mehram 1990). **Delovno aktivno prebivalstvo po SRDAP in ZAP/M** so vse osebe, ki so pokojninsko in zdravstveno zavarovane oziroma so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije. Delovno razmerje je lahko sklenjeno za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas krajši od polnega (Statistični letopis, 2005). **Delovno aktivno prebivalstvo** po anketi o kadrovskem potencialu so tisti, ki so v poročevalskem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravili kakršnokoli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali dobiček, in tisti, ki so sicer zaposleni ali samozaposleni, a so bili v poročevalskem tednu odsotni z dela (Anketa o kadrovskem potencialu 1993). Med delovno aktivno prebivalstvo štejejo tudi zaposlene osebe, ki so

začasni ali trajni presežki (do prenehanja delovnega razmerja), pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu. Ta pojem se razlikuje od opredelitve aktivnega prebivalstva, ki je seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb, ter od delovno sposobnega prebivalstva, ki zajema osebe stare 15 let in več.

V skladu z določenim vzorcem raziskave »Preučevanje družbeno skupinskih vplivov udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj poklicne kariere«, kot **delovno aktivno prebivalstvo** štejemo vse osebe stare, od 16 do 65 let, ki so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije, bodisi za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega. V literaturi obstajajo različna pojmovanja kariere posameznika. Večina teh poudarja, da je kariera posameznika vsota različnih delovnih nalog, pri čemer se posameznik seli iz enega v drug oddelek, napreduje na višji položaj, pridobiva večje odgovornosti in kompetence ali zamenja delovno organizacijo (Brečko, 2005). Obravnavanje kariere kot proces postopnega vzpenjanja po hierarhični lestvici, kar avtomatično zagotavlja višje dohodke, moč, status ali varnost je zastarelo. V skladu z našim pojmovanjem kariero razumemo kot vseživljenjski proces učenja in pridobivanja izkušenj z delom. V središču takega pojmovanja kariere sta razvoj in napredovanje. (Možina, po Hallu, 2002: 73).

**Družbene skupine** bomo definirali kot populacijske skupine, ki so v tem kontekstu opredeljene s sociodemografskimi, socio-ekonomskimi, socio-profesionalnimi in socio-prostorskimi značilnostmi, ki povzročajo, da so različni in distinktivni med seboj glede udeležbe odraslih v izobraževanju. **Izobraževanje**<sup>1</sup> v tem kontekstu zajema vsa področja organiziranih učnih dejavnosti, v katere sodijo odrasli (UNESCO, 1976).

**Participacija ali udeležba v izobraževanju** je v tej raziskavi opredeljena kot sodelovanje delovno aktivnega prebivalstva v enem ali več organiziranih učnih dogodkih, ki trajajo več kot pet ur na leto na kakršnemkoli področju izobraževanja.

**Dejavni udeleženci v izobraževanju** so tisti, ki so odgovorili, da se izobražujejo ali da so se v referenčnem letu izobraževali. Med dejavne ne štejemo tistih odraslih, ki so se izobraževali skupaj manj kot 6 ur.

**Morebitno dejavni odrasli** so tisti, ki so odgovorili, da se zdaj ne izobražujejo ali da se v zadnjem letu niso izobraževali, vendar bi se želeli izobraževati, če bi za to imeli možnosti.

---

<sup>1</sup> V poročilu je izobraževanje opredeljeno v najširšem smislu in zajema tudi usposabljanje, izpopolnjevanje in pridobivanje spretnosti.



**Nedejavni odrasli** so tisti, ki se ob anketiranju ali v zadnjih dvanajstih mesecih niso izobraževali, prav tako pa se niso želeli udeležiti nobenega izobraževalnega programa.

Iz splošne opredelitve pristopa izhajajo tudi operativni cilji te raziskave, in sicer:

- Ugotoviti, kakšno je sodelovanje delovno aktivnega prebivalstva, starega od 16 do 65 let, v programih izobraževanja;
- Prepoznati značilnosti delovnega mesta kot dejavnika večje ali manjše vključenosti zaposlenih pri izobraževanju;
- Preučiti vzorce vključenosti delovno aktivnega prebivalstva v programe formalnega in neformalnega izobraževanja glede na namen, organiziranost, trajanje in financiranje izobraževanja;
- Identificirati razloge za udeležbo v programe formalnega in neformalnega izobraževanja delovno aktivne populacije;
- Ugotoviti ovire pri vključevanju v programe formalnega in neformalnega izobraževanja.

### **1.3 Metodološke značilnosti raziskave**

Raziskava »Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere« je bila izpeljana poleti 2004 na reprezentativnem vzorcu prebivalcev Slovenije starih od 16 do 65 let. Raziskava je deloma nadaljevanje raziskave Vključenost prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, ki je leta 1998 potekala v sklopu nacionalne raziskave z naslovom Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju. Ta projekt je bil del Mednarodne raziskave pismenosti odraslih (IALS - International Adult Literacy Survey) v katero je bila Slovenija vključena skupaj z drugimi dvajsetimi državami. Na podlagi ugotovitev in spoznanj raziskave IALS, je leta 2003 izvedena raziskava Pismenost in življenjske spretnosti odraslih (ALL - Adult Literacy and Life Skills Survey), ki jo koordinirajo na statističnem uradu v Kanadi (Statistics Canada) in v kateri je bilo udeleženih 6 držav. Izhajajoč iz te raziskave je oblikovan tudi instrument raziskave »Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere« Za preučevanje te problematike smo uporabili metodo telefonskega anketiranja.

#### **1.3.1 Pilotna raziskava**

Glavni namen pilotnega testiranja vprašalnika je bilo ugotoviti morebitne pomanjkljivosti vprašanj in oceniti čas anketiranja (ta je bil predvsem izhodišče za ocenitev časa in sredstev

potrebnega za izvedbo glavnega anketiranja). Pilotna raziskava je potekala aprila 2004 na vzorcu 150 oseb v starosti 16-65 let. Anketiranje so izvedli usposobljeni anketarji po metodi CATI – računalniško podprtega telefonskega anketiranja. Povprečna dolžina ankete je bila 26,3 minute. Na podlagi distribucije odgovorov, časovne zahtevnosti vprašanj in pripomb anketarjev smo oblikovali končno različico vprašalnika.

### **1.3.2 Izbor vzorca**

Ciljna populacija raziskave so bili prebivalci Slovenije v starosti od 16 do 65 let. V postopkih vzorčenja je bila zagotovljena reprezentativnost po naslednjih kazalcih: spol, starost, izobrazba in statistična regija. Anketiranih je bilo 2809 oseb<sup>2</sup>. Pri oblikovanju dokončnega nabora subjektov za obdelavo podatkov v raziskavi »Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere« smo iz analize izključili vse tiste anketirance, ki so se še vedno šolali v sklopu rednega izobraževanja ter vse, ki niso ustrezali definiciji delovno-aktivnega prebivalstva. Končno število enot v raziskavi je bilo **N=1680**.

## **1.3 Literatura in viri**

1. Brečko D. (2005): *Izobraževanje odraslih in načrtovanje osebne kariere*: doktorska disertacija. Ljubljana.
2. Možina, S. (2002): *Učeca se organizacija - učeči se management*. Management. (ur. Možina S. idr.). Radovljica, Didakta, str. 12 - 45.

---

<sup>2</sup> Za podroben opis vprašalnika in vzorčenja gl. Mohorčič Špolar in sod. (2005a; 2005b)

## **2 Sedanje stanje in spremembe v vzorcih vključenosti v letu 2004 v primerjavi z leti 1987 in 1998**

Mag. Jasmina Mirčeva

### **2.1 Uvod**

Globalizacija se danes lahko razume kot socio-ekonomski pojav, ki ima kompleksne pozitivne ali negativne politične, kulturne in gospodarske posledice (Jarvis, 2004). Temeljno vprašanje, ki se v globalni družbi postavlja, je, kako optimalno aktivirati posameznike in omogočiti prilagoditev sedanjemu razvoju dogodkov. V središču pozornosti aktivacijske politike EU je pomembnost dela, ki postaja pravica in obveznost. Po Lizbonskem vrhu je namesto zmanjševanja brezposelnosti pri aktiviranju prebivalcev prioriteta postalo povečevanje zaposljivosti. Zaposlovanje je predstavljeno kot rešitev za raznovrstne probleme, zaradi česar je tudi temeljni cilj evropskih prizadevanj usmerjen k zviševanju zaposlovanja. V ozadju je predpostavka, da je participacija na trgu dela najboljši način za zmanjševanje družbene izključenosti in aktivacijo posameznika (Evropski svet, 2001). Slednja (aktivacija) je razumljena kot proces prilagajanja novemu gospodarskemu redu, ki temelji na znanju. To prilagajanje pa ni le tehnološko usmerjeno, temveč zahteva tudi individualni in moralni napredek.

Hkrati sta globalno gospodarstvo in tehnološki razvoj spremenila značaj dela in zaposlovanja. Zaposlovanje je postalo manj stabilno, manj gotovo in bolj odvisno od spretnosti in adaptibilnosti posameznikov (Evropska komisija 2000). Temeljno sredstvo za zviševanje zaposljivosti je vseživljenjsko učenje. Ker globalna družba in gospodarstvo zahtevata fleksibilno delovno silo, ki ima po navedbah Pascuala (2004) ciljno usmerjen pristop k delu in ponuja raznovrstne kvalifikacije, naj bi se vsi zaposleni permanentno usposabljali.

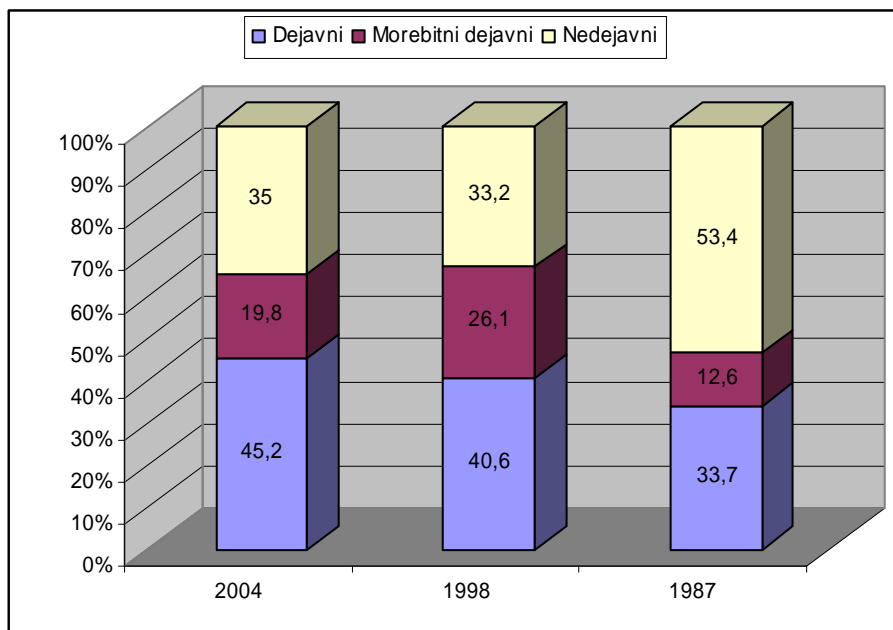
Tukaj je treba poudariti, da je razmerje med naravo (tipom) dela in vključenostjo v izobraževanje/usposabljanje zaposlenih zelo kompleksno. Berkel in Möller (2002) poudarjata, da je nemogoče izenačiti plačano delo z vključenostjo v izobraževanje/usposabljanje in delovno neaktivnost z izključenostjo iz njega. Prispevku k udeležbi moramo prišteti tudi značilnosti socialnega konteksta, v katerem posamezniki živijo, značilnosti njihove biografije, potreb in ambicij, posebnosti njihovega dela (višina plač, možnosti za razvoj kariere, dostop do socialnega omrežja in blaginje) ter značilnosti družbenega konteksta na splošno. V skupini delovno aktivnih posamezniki niso enako obravnavani, zaposleni so npr. različno zavarovani za primere brezposelnosti, starosti ali bolezni. V podjetjih in drugih organizacijah se lahko

prepoznajo kategorije z zelo različnimi nalogami, delovnim statusom in odgovornostjo. Manj zahtevna ali nezahtevna delovna mesta nespodbudno vplivajo na nadaljnje vključevanje v izobraževanje in učenje zaposlenih. Izobraževalno manj spodbujani so tudi zaposleni, ki ne sodijo v t. i. primarni trg dela. Naše mnenje je, da imajo različni tipi dela določen potencial, možnosti in pomen vključevanja v izobraževanje delovno aktivne populacije. Zato je nesmiselno, da se pri načrtovanju izobraževanja ignorirajo ali izključujejo določeni tipi dela oziroma kategorije zaposlenih, ki opravljajo tovrstna dela. Tudi predpostavka, da zaposleni zunaj primarnega trga dela ne potrebujejo izobraževalne spodbude, potrebuje močno strokovno argumentacijo. Po mnenju Berkela in Möllerja (2002) inkluzivistični ali ekskluzivistični potencial tipa dela ni le notranja kakovost tipa dela, temveč predmet različnih politik in pripravljenost delodajalcev, da spodbujajo delo s krajšim delovnim časom, delo po pogodbi ter da ponudijo možnosti za napredovanje, razvoj kariere, individualni razvoj itn. Avtorja menita, da politika, ki zagotavlja enake pravice, omogoča tehnološki razvoj, uresničevanje človekovega dostojanstva in prepoznavanje različnosti.

V tem segmentu raziskave bomo konkretnije preučilo, stanje in trendi vključevanja slovenskega prebivalstva, starega od 16 do 65 let, v izobraževanje in spremembe v vzorcih vključenosti v letu 2004 v primerjavi z letoma 1987 in 1998.

Da je delo pomemben dejavnik vključenosti v izobraževanje potrjujejo tudi podatki te raziskave, saj je delež izobraževalno aktivnih delovno aktivne populacije (45%) višji od tistega, ki ga je celotna populacija (37%) odraslih dosegla leta 2004. Med preučevanimi modalitetami 'dejavni', 'morebitni dejavni' in 'nedejavni' pa je delež izobraževalno dejavnih pri delovno aktivnih najvišji, kar ni značilno za populacijo delovno neaktivnih in vseh odraslih, pri katerih prevladuje delež izobraževalno nedejavnih. Izobraževalna aktivnost preučevane populacije se z leti povečuje. V primerjavi z letom 1998 leta 2004 se je povečala za slabih pet odstotnih točk; v primerjavi z letom 1987 pa se je stopnja izobraževalne vključenosti povečala za dobrih enajst odstotnih točk. Negativno nas je presenetila ugotovitev, da se je v zadnjem obdobju povečal tudi delež izobraževalno nedejavnih na račun tistih, ki se sicer ne izobražujejo, a so motivirani za to. Delež morebitno dejavnih se je leta 2004 v primerjavi z letom 1998 zmanjšal za dobrih šest odstotnih točk in se v primerjavi z letom 1987 povečal za sedem odstotnih točk. Lahko torej sklepamo, da se je v zadnjem obdobju delež tistih, ki se niso izobraževali, vendar bi se želeli izobraževati, če bi imeli za to možnosti, znižal tako na račun tistih, ki se izobražujejo, kot na račun tistih, ki se ne izobražujejo in se tudi ne želijo izobraževati. Torej se je zanimanje za izobraževanje v populaciji izobraževalno neaktivnih zmanjšalo.

Slika 2.1: Izobraževalna dejavnost delovno aktivne populacije, leta 2004, 1998 in 1987



Ni enostavno ponuditi enotnega odgovora na vprašanje, zakaj je zanimanje za izobraževanje med izobraževalno sicer nedejavnimi zaposlenimi celo v obdobju promoviranja družbe znanja relativno nizko in kaže tendence upadanja. Ena od možnih razlag je, da so se ob uvajanju sodobne tehnologije določene delovne naloge in procesi poenostavili. Poenostavljanje delovnega procesa ob pomanjkanju ustrezne podpore in motiviranosti zaposlenih niso spodbuda za permanentno izobraževanje in usposabljanje. Ob upoštevanju dejstva, da Slovenija sledi cilju držav članic EU, po katerem naj bi evropsko gospodarstvo, temelječe na znanju, do leta 2010 postalo najbolj konkurenčno in dinamično na svetu (Evropska komisija, 2001, 5), kljub nekoliko višji izobraževalni vključenosti, ne moremo biti zadovoljni z ugotovitvijo, da se več kot polovica delovne sile v enem letu ne udeleži nobenega izobraževanja in usposabljanja.

## 2.2 Sociodemografski znaki in stopnja vključenosti delovno aktivne populacije v izobraževanje

*Preglednica 2.1:* Izobrazbena dejavnost delovno aktivne populacije glede na spol, starost, izobrazba, zakonski stan, zaposlitveni položaj in zaposlitveni status, leta 2004, 1998 in 1987 (v %)

	2004			1998			1987		
	Dejavni	Morebit. Dejavni	Nedejavni	Dejavni	Morebit. dejavni	Nedejavni	Dejavni	Morebit. Dejavni	Nedejavni
<b>Populacija delovno aktivnih</b>	45.2	19.8	35	40.6	26.1	33.2	33.7	12.6	53.4
<b>Spol</b>									
Ženski	44.2	20.1	36.7	41.6	27.4	31	28.8	12.6	58.6
Moški	46.1	19.6	34.4	39.8	25.1	35.1	37.8	13.2	49
	p=0.46	N=1680		p=0.17	N=1561		p=0.000	N=1346	
<b>Starost</b>									
16 – 19 let	0	77.8	22.2	45	30	25	66.7 <sup>3</sup>	0	33.3
20 – 24 let	51.5	20.4	28.2	37.1	36.2	26.7	41.7	16.6	41.7
25 – 39 let	49.2	20.5	30.3	43.5	28.6	27.9	35.5	13.8	50.7
40 – 49 let	45.8	19.3	34.8	40.1	22.3	37.7	28.3	11.4	60.3
50 – 65 let	33	17.2	49.8	33.2	20.8	46	28.5	9.5	62
	p=0.000	N=1677		p=0.000	N=1560		p=0.000	N=1346	
<b>Izobrazba</b>									
Nekaj razr. OŠ	21	7.9	71.1	5.9	14.7	79.4	10.3	0	89.7
Končana OŠ	25	20.8	54.2	13.5	26.3	60.2	17.1	8.7	74.2
1-ali 2-letna PŠ	33.3	15	51.7	16.8	25.9	57.4	26.9	13.4	59.7
3-letna PŠ	30.6	22.4	47	29.2	29.7	41.0	25.7	14.7	59.7
Srednja šola	53.7	21.6	24.7	51.4	31.7	16.9	41.9	15.4	42.7
Višja/vis. in več	73	15	12	78	14.2	7.8	65.2	12.4	22.5
	p=0.000	N=1678		p=0.000	N=1556		p=0.000	N=1346	
<b>Zakonski st.</b>									
Samski/a	48.7	20.6	30.7	41.9	26.6	31.5	40.2	13.7	46.2
Poročen/a	42.1	19.4	38.4	40.4	26.2	33.5	32.1	13.2	54.6
Razvezan/a	48.8	21.3	30	40.9	25.8	33.3	33.3	8.3	58.3
Ovdovel/a	52.6	15.8	31.6	19	14.3	66.7	36.4	0	63.6
Drugo <sup>4</sup>	55.6	19	25.4						
	p=0.77	N=1678		p=0.233	N=1561		p=0.021	N=1346	

<sup>3</sup> Število enot v starostnem razredu od 16 do 19 let je bilo leta 1987 in 2004 zelo nizko – zato odgovori niso reprezentativni.

<sup>4</sup> Odgovor 'Drugo' pri zakonskem stanu je bil ponujen le leta 2004.

Preglednica 2.1. (Nadaljevanje)

	2004			1998			1987		
	Dejavni	Morebit. Dejavni	Nedejavni	Dejavni	Morebit. dejavni	Nedejavni	Dejavni	Morebit. Dejavni	Nedejavni
<b>Zaposlitveni položaj</b>									
Dela na sv.kmetiji <sup>5</sup>	57.4	9.8	32.8	13.9	19	67.1	0	100	0
Dela v sv. podjetju ali poklicu	56.5	20.9	22.6	48.2	33.7	18.1	33.3	8.3	58.3
Zaposlen pri delodajalcu	43.9	20.2	36	41.3	25.6	33.1	33.7	12.9	53.4
	p=0.13	N=1678		p=0.001	N=1561		p=0.857	N=1346	
<b>Zaposlitveni status<sup>6</sup></b>									
Samozaposl. z zaposlenimi	69.7	9.1	21.2	50	33.9	16.1			
Samozaposl. brez zaposlenih	51.6	19.4	29	43.9	31.7	24.4			
Delavec/ka s širšo odg. Nadzora	61.5	16.2	22.2	62.7	21.7	15.6			
Delavec z omejeno odgov. Nadzora	43.2	25.5	31.3	55.1	23.6	21.4			
Delavec/ka brez nadzorne odg	40.2	19.6	40.3	31.6	27.7	40.7			
	p=0.000	N=1611		p=0.000	N=1496				

Spremenljivke, ki so bile upoštevane leta 2004, so spol, starost, izobrazba, zakonski stan, zaposlitveni položaj in zaposlitveni status. Logistična regresijska analiza je pokazala, da se ključna spremenljivka pri pojasnjevanju deleža vključenosti delovno aktivne populacije z leti spreminja. Leta 2004 ima temeljno vlogo zaposlitveni status, sledita starost in izobrazba, ki po svoji vrednosti bistveno zaostajata za prvima dvema. Prav zanimivo je, kako se vpliv dejavnikov pri pojasnjevanju stopnje vključenosti pri delovno aktivni populaciji razlikuje od tistega, ki smo ga zaznali isto leto pri celotni populaciji odraslih. Ključna dejavnika pojasnjevanja vključenosti sta bila pri celotni populaciji odraslih med 16 in 65 letom starosti leta 2004 izobrazba in starost. Izobrazba, ki dosega najvišjo vrednost, je bila sicer opredeljena kot temeljna spremenljivka, ki vpliva na stopnjo izobraževalne participacije odraslih. Ni dvoma, da sta izobrazba in zaposlitveni status povezana, višja izobrazba pogosto

<sup>5</sup> Odgovor 'dela na svoji kmetiji' pri zaposlitvenem položaju je imel leta 1987 manj kot 5 enot in zato ni reprezentativen.

<sup>6</sup> Zaposlitveni status ni bil predmet preučevanja leta 1987.

pomeni tudi višji zaposlitveni status, ni pa to pravilo. Lahko torej ugotovimo, da po pridobitvi zaposlitve izobrazba preneha biti primarna spremenljivka pri razlagi razlik.

Zaposlitveni status, izobrazba in starost delovno aktivne populacije so bile leta 1998 poudarjene kot najpomembnejše pri pojasnjevanju deleža izobraževalne vključenosti. Njihov vrstni red glede pojasnjevanja pomembnosti vpliva je tokrat nekoliko drugačen. Bistveno vlogo igra starost, sledi ji zaposlitveni status, najmanj pomembna pa je vloga izobrazbe.

Drugačni so rezultati iz leta 1987. Ključna in skoraj edina spremenljivka pri interpretaciji vpliva na delež izobraževalne vključenosti delovno aktivnih je končana formalna izobrazba. Za njo precej zaostaja starost. Spol in zakonski stan nista prepoznavna kot pojasnjevalna dejavnika stopnje vključenosti v tem letu. Zaposlitveni status v tem letu ni bil preučevan. Pomen zaključene formalne izobrazbe pri delovno aktivnih z leti in predvsem z družbenimi in gospodarskimi spremembami pri že zaposlenih izgublja ključne vloge. To pa ni sklep, ki bi veljal za celotno populacijo odraslih, pri kateri ravno nasprotno pridobiva pomen.

Če nadaljujemo s prikazom posameznih spremenljivk v povezavi s stopnjo vključenosti delovno aktivne populacije v izobraževanje pridemo do naslednjih ugotovitev.

**Spol** kot dejavnik razlikovanja glede stopnje izobraževalne vključenosti je bil najizrazitejši leta 1987, ko so razlike med moškimi in ženskami dosegle deset odstotnih točk. Leta 1998 se je stanje nekoliko spremenilo, izobraževalna dejavnost žensk pri delovno aktivni populaciji se je povečala in je celo rahlo preseгла izobraževalno dejavnost moških. Hkrati so se podvojile neuresničene izobraževalne želje obeh spolov. Leta 2004 je izobraževalna dejavnost moških za dve odstotni točki višja kot pri ženskah. Neuresničevanje izobraževalnih želja pri obeh spolih se je v primerjavi z letom 1998 nekoliko znižalo. Izobraževalna nedejavnost žensk je v istem obdobju za dve odstotni točki višja kot pri moških. Analiza je pokazala, da razlike med spoloma niso statistično značilne. Ta porazdelitev odgovorov kaže, da tako morajo moški kot tudi ženske vlagati v razvoj spretnosti in znanja, da ohranijo konkurenčnost na trgu dela. Dejstvo pa je, da se je trend, ko izobraževalna dejavnost delovno aktivnih žensk preseže izobraževalno dejavnost delovno aktivnih moških, ki smo ga zaznali v obdobju tranzicije, leta 2004 ustavil.

Opaziti je mogoče problem, da je kljub višji formalni izobrazbi in manjšim razlikam med spoloma glede stopnje vključenosti v izobraževanje delež žensk na vodilnih položajih tudi danes relativno nizek. Zaradi boljše zastopanosti moških na vodilnih položajih je očitna tudi ekonomska in politična premoč. Neenakovreden položaj glede izobraževanja med spoloma na trgu dela pripisuje Andersson (New Egalitarizem, 2005) tudi drugim dejavnikom, npr. večji



angažiranosti žensk v družini, porodniška odsotnost in varstvo otrok, večji delež žensk kot moških, ki delajo s polovičnim delovnim časom itn. Hkrati pa večja feminizacija poklica pomeni nižji zaslužek. Avtorica med ukrepi za izboljšanje položaja žensk na trgu dela navaja: ustrezne davčne olajšave, prerazporeditev vlog in odgovornosti v družini ter organiziranje izobraževalnih in uvajalnih programov za ženske, ki so bile dlje časa odsotne.

Statistična povezanost med **starostjo** in vzorci izobraževalne dejavnosti je očitna pri delovno aktivni populaciji tudi leta 2004. Izobraževalno najdejavnější kategorija je tista od 20. do 24. leta starosti, tej sledita skupini od 25. do 39. leta in od 40. do 49. leta. Izobraževalna dejavnost bistveno upada pri starostni kategoriji od 50. do 65. leta in je 33%. Zanimivo je, da je delež morebitno dejavnih pri najvišji starostni kategoriji, kljub siceršnji nizki vključenosti, v primerjavi z drugimi starostnimi kategorijami nezadosten (17.2%), kar kaže, da je zanimanje zaposlenih po 50. letu starosti, da bi se izobraževali, relativno nizko. Skoraj polovica delovno aktivnih nad 50. letom je izobraževalno nedejavnih. Lahko bi pričakovali, da se udeležba starejših hitreje povečuje ob upoštevanju, da se delovna doba v državi zvišuje in da brezposelnost tudi med starejšimi ni zanemarljiva.

Ker se splošna izobraževalna aktivnost delovno aktivne populacije z leti zvišuje, narašča tudi izobraževalna aktivnost posameznih starostnih kategorij. Dejstvo pa je, da ta rast ni povsem sorazmerna, in sicer so največje razlike v kategoriji od 40. do 49. leta, kjer se je v sedemnajstih letih zvišala za sedemnajst odstotnih točk, in najnižja pri starostni skupini od 50. do 65. leta. V tej starostni skupini se je v istem obdobju zvišala za slabih pet odstotnih točk.

V publikaciji *Onstran retorike: politike in prakse v izobraževanju odraslih (Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices, 2003)* je bilo ugotovljeno, da se je v vseh državah, ki so sodelovale v raziskavi, dosežena formalna izobrazba izkazala kot pomemben, če ne celo bistveni dejavnik za določanje stopnje vključenosti v izobraževanje. Oglejmo si, kakšen je pomen izobrazbe pri usmerjanju udeležbe delovno aktivne populacije.

Močna povezanost med končano **formalno izobrazbo** in udeležbenostjo v izobraževanje velja tudi za delovno aktivno populacijo. Z naraščanjem stopnje zaključene formalne izobrazbe se večja delež vključenosti v izobraževanje zaposlenih. Leta 2004 je bil delež izobraževalno nedejavnih iz spodnje polovice izobraževalne hierarhije (nekaj razredov osnovne šole, končana osnovna šola, 1- in 2-letna poklicna šola) več kot polovičen. Največji delež tistih, ki so trenutno nedejavni, vendar bi se želeli izobraževati, če bi imeli možnosti za to, je najizrazitejši pri anketiranih, ki so zaključili 3-letno poklicno šolo in srednjo šolo.

Največji preskok glede izobraževalne udeležbe je razviden pri tistih s končano višjo, visoko šolo in več, pri katerih lahko zaznamo najvišjo stopnjo izobraževalne vključenosti.

Pozitivno je, da se razlike glede stopnje vključenosti v izobraževanje po doseženi formalni izobrazbi zmanjšujejo. Rast izobraževalne udeležbe je bila najizrazitejša v spodnjem delu izobrazbene hierarhije oziroma pri tistih, ki imajo nekaj razredov osnovne šole, se je udeležba zvišala za petnajst odstotnih točk, pri tistih z eno- ali dvoletno poklicno srednjo šolo pa za dobrih šestnajst odstotnih točk. Manj se je povečala izobraževalna vključenost bolj izobraženih. Participacija pri zaposlenih s končano srednjo šolo se je zvišala le za dve odstotni točki. Izobraževalna vključenost najbolj izobraženih pa je v primerjavi z letom 1998 celo upadla za pet odstotnih točk. Manjša razlika glede izobraževalne vključenosti med najbolj in najmanj formalno izobraženimi je zaželeno in celo pričakovana zaradi zmanjševanja ekstremov, ki praviloma spremljajo obdobje tranzicije.

Po podatkih raziskave 2004 **zakonski stan** ni dejavnik, ki vpliva na stopnjo vključenosti delovno aktivne populacije v izobraževanje. To velja tudi za predhodni dve preučevani obdobji. V primerjavi s stanjem leta 1998 in 1987 se je leta 2004 najbolj povečal delež izobraževalno aktivnih ovdovelih. Ker pa razlike med ponujenimi kategorijami zakonskega stana niso statistično značilne ( $p=0.77$ ) pri interpretaciji stopnje vključenosti, bomo dali prednost drugim dejavnikom.

Pri interpretaciji **zaposlitvenega položaja** smo upoštevali samo kategorije, ki so aktualne za delovno aktivno populacijo in, ki so bile preučevane v vseh treh obdobjih (delo na kmetiji, v svojem podjetju, v svobodnem poklicu in pri delodajalcu). Zato ni nepričakovano, da je zaposlitveni položaj delovno aktivne populacije bistveno manj pomemben dejavnik vpliva na stopnjo izobraževalne vključenosti ( $p=0.13$ ) kot zaposlitveni položaj celotne populacije odraslih, ki je vključevala tudi brezposelne, upokojence in gospodinje ( $p=0.000$ ). Leta 2004 so bili med delovno aktivnimi najbolj izobraževalno aktivni kmetje in le za slab odstotek manj zaposleni v svojem podjetju oziroma obrti. Pozitivno nas je presenetila relativno visoka izobraževalna aktivnost kmečkega prebivalstva, ki se sicer obravnava kot tradicionalno manj aktivna skupina na področju izobraževanja. Najmanj so se izobraževali zaposleni pri delodajalcu. Približno petina tistih, ki je delala v svojem podjetju oziroma poklicu ali je bila zaposlena pri delodajalcu, je odgovorila, da se ne izobražuje in da bi se izobraževala, če bi imela za to možnosti. Longitudinalna raziskava med ponujenimi kategorijami zaposlitvenega položaja je nekoliko otežena, ker je bil delež kmetijskega prebivalstva leta 1987 in 1998 nereprezentativen. V primerjavi z leti 1998 in 1987 lahko sklenemo, da se je najmanj zvišala vključenost v izobraževanje zaposlenih pri delodajalcu. V primerjavi z letom 1998 se je delež

nedejavnih v tej skupini celo zvišal za tri odstotne točke. Izobraževalna nedejavnost zaposlenih v svojem podjetju ali poklicu in zaposlenih pri delodajalcu je bila leta 1987 več kot polovična. Zanimivo je to, da je bil delež morebitno dejavnih leta 1987 pri delovno aktivnih bistveno nižji kot leta 1998 in 2004.

To, da ozaveščenost in potrebe po izobraževanju z leti naraščajo, je očitno pri obravnavanih kategorijah zaposlitvenega položaja. Največ izobraževanja si danes lahko privoščijo tisti, ki so pri delu bolj samostojni in manj odvisni od interesov in odločitev delodajalcev.

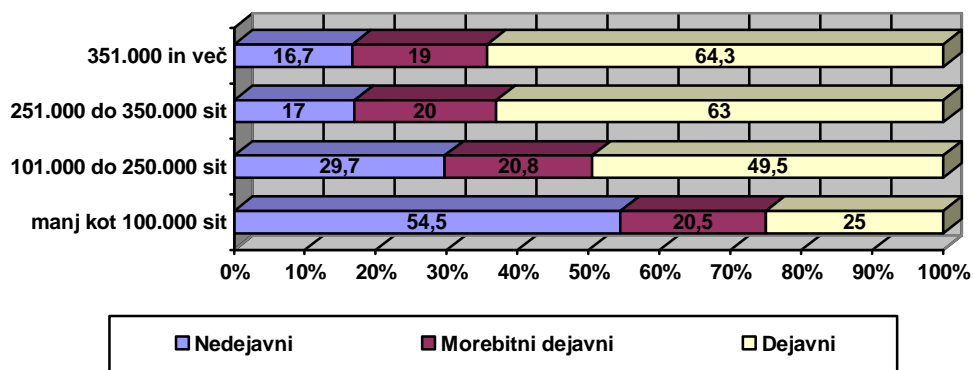
**Zaposlitveni status** se potrjuje kot najpomembnejši pri usmerjanju stopnje izobraževalne vključenosti. Zaposlitveni status, ki omogoča najboljši dostop do izobraževanja, je samozaposlen z zaposlenimi, njemu pa sledi zaposlen s širšo odgovornostjo nadzora in upravljanja. Po padajočem vrstnem redu se nato razvrstijo: samozaposlen brez zaposlenih, delavec z omejeno odgovornostjo nadzora in upravljanja ter delavec brez nadzorne odgovornosti. Velja tudi obratno, največ izobraževalno 'pasivnih' je moč zaznati pri zaposlenih z nizkim zaposlitvenim statusom oziroma brez in z omejeno odgovornostjo nadzora in upravljanja ter se znižuje pri tistih z višjim zaposlitvenim statusom. Izobraževalne želje so se najmanj uresničile delavcem z omejeno odgovornostjo nadzora in upravljanja.

V primerjavi z letom 1998 se je leta 2004 nekoliko spremenilo stanje glede izobraževanja v prid samozaposlenih. Leta 1998 so se namreč največ izobraževali zaposleni s širšo in omejeno odgovornostjo nadzora in upravljanja, šele za tema dvema se uvrščata skupini samozaposlenih z ali brez zaposlenih. Delavci brez nadzorne odgovornosti so bili tudi v obdobju tranzicije najmanj izobraževalno aktivni. Leta 1998 je bilo največ morebitno dejavnih pri samozaposlenih brez in z zaposlenimi. Še enkrat se torej potrjuje tradicionalni vzorec, ki izraža, da višji delovni status zahteva več znanja in spretnosti, hkrati pa več priložnosti za uresničevanje izobraževalnih načrtov. Po mnenju Haralambosa (2001) se manjša izobraževalna aktivnost tistih, ki imajo nižji zaposlitveni status, lahko razloži z njihovim nižjim vrednotenjem višjih zaposlitvenih statusov. Glede na to, da je med zaposlenimi na dnu hierarhične lestvice zaposlitvenih položajev delež morebitno dejavnih v primerjavi z drugimi kategorijami nekoliko višji (ta ugotovitev velja predvsem za obdobje 2004) bi lahko rekli, da imajo ti zaposleni manj možnosti za izobraževanje.

Dimenzija, ki smo jo preučevali v zadnjem obdobju z vidika izobraževalne vključenosti delovno aktivne populacije, je **ekonomski položaj**. Nekateri avtorji so menili, da bi izenačevanje izobraževalnih možnosti zmanjšalo ekonomsko neenakost. Thurow (po Haralambosu, 1999) zavrača to mnenje in pravi, da bo tudi, če se možnosti za izobraževanje poenotijo, ekonomska neenakost ostala bolj ali manj nespremenjena. V nadaljevanju si bomo

ogledali, koliko vpliva višina prihodkov posameznikov na vzorce udeležbe delovno aktivnih v izobraževanju.

*Slika 2.2:* Vzorci udeležbe delovno aktivne populacije v izobraževanju glede na ekonomski položaj, leta 2004



Primerjava nakazuje visoko statistično povezanost med višino prihodkov posameznikov in stopnjo vključenosti v izobraževanje. Višji prihodek je premo sorazmeren z večjo stopnjo udeležbe v izobraževanju. Neudeležba tudi linearno upada z zviševanjem prihodka. Problematično pa je, da je nedejavnost tistih, katerih prihodek ne presega 100.000 sit na mesec, več kot polovična. Izobraževalna dejavnost najslabše plačanih je celo nižja od tiste, ki so jo izkazali brezposelni (30.3%) v istem letu in le malo višja od izobraževalne vključenosti gospodinj (20.4%), za katere je značilna tradicionalno nizka udeležba (Pismenost in ključne življenjske spretnosti v družbi znanja: Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja, 2005). Že pri naslednji kategoriji delovno aktivnih, ki obsega od 101.000 do 250.000 SIT prihodka je izobraževalna dejavnost skoraj dvakrat višja. Delež morebitno dejavnih je približno enakomerno porazdeljen med ponujenimi kategorijami.

Materialna podpora najmanj plačanih s strani delodajalcev in države pri spodbujanju izobraževanja je že imela pozitivne učinke na stopnjo in kakovost izobraževalne udeležbe delovno aktivne populacije. Višja izobraževalna udeležba pa pripomore k večji učinkovitosti podjetij in drugih organizacij, kjer so bili odrasli zaposleni. O tem nedvomno pričajo rezultati evalvacije tistih podjetij, ki so pridobili standard Vlagatelji v ljudi. V teh podjetjih se je načrtovalo, spodbujalo, finančno omogočalo in ovrednotilo izobraževanje in usposabljanje vseh zaposlenih, neodvisno od zaposlitvenega položaja. Leta 1999 je Britanski inštitut za raziskave s področja zaposlovanja evalviral dolgoročne učinke standarda na razvoj usposabljanja delovne sile in poslovne politike. Študija je ugotovila pomembne povezave

med permanentnim izobraževanjem zaposlenih, poslovnimi učinki ter izboljševanjem odnosa med zaposlenimi (www.iip.uk).

Zavedati se pa moramo, da učinek dohodka na stopnjo vključenosti v izobraževanje delovno aktivne populacije ni enostranski. Nižji dohodek je praviloma povezan z nižjo stopnjo izobrazbe, nižjim delovnim položajem in statusom. Pri tem imajo nekateri dejavniki (izobrazba, starost, dohodek, zaposlitveni status) večji, drugi pa manjši pomen (spol, zakonski stan). Pomen teh dejavnikov se z leti spreminja. Zato pri premagovanju problema nezadostne izobraževalne udeležbe teh dejavnikov ne smemo obravnavati izolirano, temveč zelo povezano in v pogojenosti enega z drugim.

### **2.3 Vzorci vključenosti po značilnostih zaposlitve**

Že nekajkrat smo pisali o vplivu dela, njegovih značilnostih in organiziranosti na izobraževalno stopnjo in usmeritve. V Mednarodni raziskavi o pismenosti (IALS) se uporablja termin 'dolga roka dela' (long arm of the job) in se pri tem opozarja na povezanost med podporo delodajalcev za vključevanje v izobraževanje/usposabljanje zaposlenih in uporabo pisnih spretnosti pri delu. Čim večja so pričakovanja po uporabi pisnih spretnosti, večja je verjetnost, da bo delodajalec podprl izobraževanje. Tudi v slovenskem projektu 'Delovno mesto kot dejavnik razvoja temeljnih spretnosti' se opozarja, da je pripravljenost delodajalcev podpirati posameznikove učne aktivnosti in pripravljenost posameznika investirati v izobraževanje v veliki meri odvisno od možnosti za uporabo pismenosti pri delu. Po mnenju Rubensona je verjetnost, da bo posameznik pri izobraževanju/usposabljanju pridobil podporo delodajalcev, odvisna tudi od velikosti podjetij, narave dela, poklicnega statusa in zadolžitev, ki so povezane z učnimi aktivnostmi pri delu. Avtor trdi, da je z vidika izobraževanja/usposabljanja ovira 'biti zaposlen' v malih in srednje velikih podjetjih. Obstaja tudi jasna korelacija med poklicnim statusom in delodajalčevo podporo pri izobraževanju/usposabljanju. Izobraževanje je povezano s situacijami pri delu, ki vplivajo na odločitve, da se posameznik usposablja (Rubenson, 1998).

V nadaljevanju predstavljamo, koliko vrsta dela, delovni čas, velikost podjetja in lastninska pripadnost vplivajo na stopnjo izobraževalne vključenosti. Nekaj teh parametrov smo že prikazali v gradivu 'Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih' (2005). V nadaljevanju namenimo večjo pozornost tistim dejavnikom, ki niso bili predmet tega preučevanja.

*Preglednica 2.2: Izobraževalna dejavnost delovno aktivne populacije glede na vrsto dela, značilnosti zaposlovanja, delovni čas, velikost podjetja in tip lastnine, leta 1998 in 2004*

	2004			1998		
	Dejavni	Morebit. dejavni	Nedejavni	Dejavni	Morebit. dejavni	Nedejavni
<b>Vrsta dela</b>						
Vojska <sup>7</sup>	57.1	0	42.9			
Zakonodajalci, visoki uradniki, vodje	71.8	12.9	15.3	67.6	19.8	12.6
Strokovnjaki	75.1	15.7	9.2	79.5	17.1	3.4
Tehniki in dr. strokovni sodelavci	56.2	19.4	24.4	63.2	23.4	13.4
Uradniki	38.6	22.8	38.6	45.1	28.3	26.6
Storitveni poklici, prodajalci	45.8	20.6	33.6	42.9	31.4	25.7
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	71.4	0	28.6	14.3	16.7	69
Poklici za neindustrijski način dela	33.2	24	42.9	28.3	26.2	45.5
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljeni	18.4	23.4	58.2	16.1	31.4	52.5
Poklici za preprosta dela	12.5	22.5	65	21.1	26.8	52.1
	p=0.000	N=1457		p=0.000	N=1560	
<b>Značilnost zaposlovanja</b>						
Delo po pogodbi	39.6	20.8	39.6	26.9	23.5	49.6
Delo za določen čas	41.2	27.5	31.4	35.2	34.5	30.3
Delo za nedoločen čas	45.5	19	35.5	42.3	25.5	32.1
	p=0.614	N=1616		p=0.000	N=1558	
<b>Delavni čas</b>						
Polni delovni čas	45.5	20.1	34.3	41.1	25.7	33.2
Krajši delovni čas	32.1	17.9	50	22.5	42.5	35
	p=0.016	N=1611		p=0.137	N=1561	
<b>Velikost podjetja</b>						
Manj kot 20	35	25.2	39.9	35.3	30.2	34.5
20 do 99	51.3	19.2	29.5	43.8	27.7	28.5
100 do 199	47	22.6	30.5	38.1	21.6	40.3
200 do 499	39.3	23.4	37.3	39.1	26.3	34.6
500 in več	50.8	14.9	34.3	46.9	23.4	29.7
	p=0.049	N=1416		p=0.018	N=1497	
<b>Lastninska pripadnost</b>						
domača	46.1	20	33.9	-	-	-
tuja	42	18.3	39.7	-	-	-
mešana	37.4	25.2	37.4	-	-	-
	p=0.081	N=1598				

Pri ugotavljanju vzorcev vključenosti po značilnostih zaposlitve je bila ponovno uporabljena logistična regresijska analiza. Spremenljivke, upoštevane leta 2004, so bile: vrsta dela, značilnost zaposlovanja, delovni čas, velikost podjetja in lastninska pripadnost. V analizo za leto 1998 so bile vključene: vrsta dela, značilnosti zaposlovanja, delovni čas in velikost podjetja. Omenjene spremenljivke niso bile preučevane leta 1987.

<sup>7</sup>Vojska kot vrsta dela je bila dana kot možnost leta 2004. Število enot je bilo nereprezentativno.

Med spremenljivkami na področju dela sta na stopnjo vključenosti v izobraževanje leta 2004 najbolj vplivala: velikost organizacije, kjer so posamezniki zaposleni, in poklic oziroma vrsta dela, ki ga posameznik opravlja. Dejavniki, kot so značilnosti zaposlovanja, delovni čas in lastninska pripadnost, ki postajajo še posebej aktualni po gospodarskih spremembah in so povezani s fleksibilizacijo delovnega trga, so manj statistično pomembni. Leta 1998 uporabljena logistično-regresijska analiza je izločila iste dejavnike dela, ki najbolj vplivajo na raven vključenosti v izobraževanje in usposabljanje, in sicer vrsto dela oziroma dejavnost, pri katerih je statistična značilnost najizrazitejša, temu sledi velikost organizacije, kjer so bili odrasli zaposleni. Rezultati so skladni s tistimi, ki smo jih dobili z raziskavo šest let kasneje in potrjujejo, da imata omenjeni spremenljivki nasploh največji vpliv na usmerjanje izobraževalne vključenosti.

Dostop do izobraževanja je **poklicno specifičen** ( $p=0.000$ ). Leta 2004 so se največ izobraževali strokovnjaki, visoki uradniki in vodje ter tudi kmetovalci, gozdarji, ribiči in lovci. V nekoliko manj aktivno skupino sodijo zaposleni v vojski, tehniki in drugi nižji strokovni delavci, nato storitveni poklici, prodajalci in uradniki. Najnižjo stopnjo vključenosti je moč zaznati pri poklicih, ki niso dominantni ali tipični za družbo znanja. To so predvsem predelovalni poklici (poklici za preprosta dela, upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljavci in poklici za neindustrijski način dela). Statistični podatki kažejo, da se delež zaposlenih v teh kategorijah v zadnjem obdobju bistveno znižuje. Dejstvo je, da so to poklici, ki v povprečju zaposlujejo najmanj izobraženo delovno silo. Zmanjšano povpraševanje po tovrstnih poklicih v kombinaciji z nizko stopnjo formalne izobrazbe in nizko stopnjo vključenosti v izobraževanje odraslih lahko ogrozi delovno varnost zaposlenih. Opozoriti je treba, da je med ponujenimi izobraževalnimi kategorijami največ neuresničenih izobraževalnih želja pri tistih, ki se najmanj izobražujejo: poklici za neindustrijski način dela, upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljavci in poklici za prosta dela. Pri teh treh kategorijah je možno zaznati tudi visoko izobraževalno neaktivnost, ki je značilna tudi za kategoriji vojakov in uradnikov.

Dostop do izobraževanja, kar se tiče vrste dela, je bil leta 1998 nekoliko drugačen. Delovna mesta, ki so omogočila boljši dostop do izobraževanja, so bila tudi takrat strokovna dela, delovna mesta zakonodajalcev, visokih uradnikov, vodij, tehnikov in drugih strokovnih sodelavcev. Stopnja vključenosti kmetovalcev, gozdarjev, ribičev in lovcev je bila bistveno nižja kot današnja. Ta kategorija je bila takrat z vidika vključenosti v izobraževanje opredeljena kot rizična oziroma skupina, ki je bila deležna posebnih ukrepov s strani države. Ta pozitivni premik je spodbuden kot primer dobre prakse za doseganje boljših rezultatov

oziroma višje izobraževalne vključenosti tudi drugih, manj aktivnih ciljnih skupin. Vendar pa je po določenem času treba preveriti, ali se bo dokaj visoka izobraževalna vključenost skupine kmetovalcev, gozdarjev, ribičev in lovcev ohranila v daljšem času ali je izid posledica kratkoročnih ukrepov, ki jih je bila v minulem obdobju deležna ta skupina. Za skupini uradnikov in poklicev za preprosta dela je danes v primerjavi s predhodnim obdobjem (1998) mogoče zaznati nižjo izobraževalno udeležbo. Ta negativni trend je posebej zaskrbljujoč pri poklicih za preprosta dela, pri katerih je razlika slabih deset odstotnih točk in za katere smo sicer ugotovili, da so z vidika zaposljivosti (ohranjevanja dela) problematična skupina. Izobraževalna neaktivnost je bila leta 1998 v skupinah kmetovalci, gozdarji, ribiči, upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljavci in poklici za preprosta dela najvišja. Skoraj tretjina prodajalcev, zaposlenih na področju storitvenih poklicev, upravljavcev strojev in naprav, industrijskih izdelovalcev in sestavljavcev, je bilo takih, ki bi se izobraževali, če bi imeli možnosti za to.

**Dolžina delovnega časa** je premo sorazmerna z ravno izobraževalne vključenosti. Več se usposabljaajo zaposleni s polnim in manj tisti s krajšim delovnim časom od polnega. Delodajalci pričakujejo večji donos, če vlagajo v polno zaposlene. Kljub temu je presenetljiva ugotovitev, da se je v zadnjem obdobju (2004) delež neaktivnih s krajšim delovnim časom povečal celo za petnajst odstotnih točk v primerjavi z letom 1998. Zaposleni s krajšim delovnim časom so leta 1998 manj izrazili tudi željo po izobraževanju, če bi bile možnosti za to. Prikrajšanost za izobraževanje zaposlenih s krajšim delovnim časom ni v skladu s trendom povečane fleksibilizacije trga dela, za katerega je značilno naraščanje manj standardnih oblik zaposlovanja. Država in delodajalci si morajo prizadevati za doseganje večje konkurenčnosti delovne sile, ki je zaposlena na ta način. S tem bi se zagotovila večja socialna varnost in zmanjšal riziko brezposelnosti.

Večja pestrost **načina zaposlovanja** je naslednja značilnost fleksibilizacije trga dela in zaposlovanja. Tudi ta delno izraža predhodno ugotovitev, da se sedanja struktura dela in dostop do izobraževanja premalo prilagajata sodobnim spremembam v gospodarstvu in družbi. Dostop do izobraževanja pri manj standardnih oblikah dela je že vedno otežen (omejen). Po naših ugotovitvah se največ izobražujejo delavci, zaposleni za nedoločen čas, najmanj pa zaposleni po pogodbi, pri katerih je delež dejavnih in nedejavnih enak. Tisti, ki so zaposleni za določen čas prevladujejo med morebitno dejavnimi v izobraževanju, najmanj pa jih je med nedejavnimi. Da so spremembe glede izobraževanja pozitivne, kaže ugotovitev, da se je leta 2004 v primerjavi z letom 1998 povečal delež aktivnih na vseh treh ravneh zaposlovanja in da so se razlike med njimi zmanjšale. Leta 1998 so se največ izobraževali



delavci za nedoločen čas, sledijo jim delavci za določen čas in delavci po pogodbi. Pri pojasnjevanju izidov leta 2004 pa moramo vendarle biti bolj previdni, ker razlike niso statistično značilne ( $p=0.614$ ).

Poglejmo si razlike v izobraževalni aktivnosti glede na **velikost podjetij/organizacij**, v katerih so bili odrasli zaposleni. Zaradi fragmentacije velikih gospodarskih sistemov že od leta 1990 se je delež majhnih in srednje velikih podjetij v Sloveniji bistveno povečal. Leta 2003 je bilo 84920 mikro podjetij, ki zaposlujejo do 9 zaposlenih, 5074 majhnih (med 10 in 49 zaposlenih), 1195 srednje velikih, ki imajo med 50 in 249 zaposlenih in 319 velikih podjetij z več kot 250 ljudmi. (Letopis 2005, Statistični urad Republike Slovenije).

V uvodnem delu smo omenili Rubensonovo predpostavko, ki pravi, da je z vidika izobraževanja hendikep delati v malem podjetju. Obstajajo tudi nasprotni trditve. Nekatere raziskave v svetu, npr. Raziskava v malih evropskih podjetjih (Entrepreneurship and Small Business Research in Europe) ali Preučevanje odličnosti v malih podjetjih (Excellence in Small Business Management Proceedings) in v Sloveniji 'Inovacijski menedžment' so ugotovile, da so mala in srednje velika podjetja pogosto bolj fleksibilna in inovativna kot velika. Ob tem pa tudi precej narašča delež v bruto družbenem proizvodu, ki so ga le-ta ustvarila. Oglejmo si, kakšna je stopnja izobraževalne vključenosti zaposlenih v organizacijah različne velikosti.

Najvišja izobraževalna aktivnost se lahko zazna v podjetjih, ki imajo med 20 in 99 zaposlenih, in v velikih podjetjih, ki zaposlujejo 500 in več ljudi. Relativno visoka je tudi izobraževalna vključenost v srednje velikih podjetjih, ki imajo med 100 in 199 ljudi. Iz tega lahko sklepamo, da je vpliv velikosti organizacije na izobraževalno aktivnost zaposlenih precej razpršen. Kljub temu se lahko strinjamo z Rubensonovo predpostavko, ki poudarja, da so zaposleni v najmanjših podjetjih, ki jih danes pogosto imenujejo 'mikro podjetja', najbolj prikrajšani glede izobraževanja. O tem priča relativno nizek (tretjinski) delež vključenosti v izobraževanje zaposlenih v teh podjetjih.

Leta 1998 je bil vrstni red izobraževalne vključenosti delovno aktivnih prebivalcev nekoliko drugačen. Najbolj izobraževalno angažirani so bili zaposleni v največjih gospodarskih sistemih, temu sledijo po padajočem vrstnem redu zaposleni v podjetjih od 20 do 99, nato od 200 do 499, sledijo tisti, ki zaposlujejo med 100 in 199 ljudi. Ta porazdelitev odgovorov kaže, da so se nekoliko izboljšale izobraževalne možnosti v malih in srednje velikih podjetjih, ki danes lažje kot v preteklosti sledijo potrebam gospodarstva in družbe. Tradicionalno najnižja je bila vključenost zaposlenih v mikro podjetjih, ki ne kaže tendence spreminjanja. Že v raziskavi 'Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2010'

smo konstatirali, da je izobraževanje v delovnem času v teh podjetjih oteženo, ker odsotnost enega ali več zaposlenih lahko povzroči neusklajeno delovanje in izpad v dohodku. Pomanjkanje strokovnjakov za izobraževanje in kadrovske razvoj je lahko tudi eden od razlogov za nizko izobraževalno udeležbo. Zunanja podpora (podpora politike, lokalnega okolja, profesionalnih združenj) bi omogočila tem podjetjem ustrežnejše informiranje in razumevanje tehnološkega razvoja, ustrežnejše načrtovanje razvoja človeških virov, marketinga in financiranja izobraževanja, kar bi omogočilo, da se izobraževalna dejavnost tudi v teh podjetjih izvaja bolj sistematično.

**Lastninski tip organizacij** je med manj pomembnimi dejavniki vpliva na stopnjo izobraževalne vključenosti ( $p=0.081$ ). Najbolj ugodno vpliva domača, temu sledi tuja, najmanj ugodna z vidika izobraževanja pa je mešana lastninska sestava. Največ izobraževalno nedejavnih zaposlenih je v podjetjih s tujo, največ morebitno dejavnih pa v podjetjih z domačo lastninsko sestavo. Tip lastnine ni bil preučevan leta 1998 in 1987. Najvišjo izobraževalno vključenost zaposlenih v podjetjih domače lastninske sestave se lahko argumentira kot prizadevanje teh podjetij, da s permanentnim izobraževanjem in usposabljanjem svojega kadra ohranijo svojo konkurenčnost na trgu. Najvišja nedejavnost se lahko zazna v tujih podjetjih, vendar velikih razlik med podjetji glede stopnje izobraževalne nedejavnosti ni. Delež morebitno dejavnih je najvišji v podjetjih z mešano temu sledijo domača in nazadnje tuja podjetja.

## 2.4 Sklepne ugotovitve

Rezultati tega segmenta potrjujejo, da je delo pomemben dejavnik, ki vpliva na izobraževanje, in da se delovno aktivni prebivalci bistveno več izobražujejo kot delovno neaktivni prebivalci, ne glede na to, kakšna je pri tem delodajalčeva podpora. Temeljni dejavniki, ki so leta 2004 vplivali na stopnjo izobraževalne vključenosti, so položaj na delovnem mestu, starost in izobrazba. Po hierarhizaciji razvrščenosti ključnih dejavnikov, ki vplivajo na delež vključenosti izobraževanja se omenjeni dejavniki razlikujejo od tistih pri celotni populaciji odraslih, kjer ima temeljno vlogo končana formalna izobrazba. Dejavniki, ki determinirajo delež izobraževalne udeležbe, se z leti spreminjajo, leta 1998 se je kot najpomembnejša izkazala starost, leta 1987 pa zaključena izobrazba. Leta 2004 pri delovno aktivni populaciji končana formalna izobrazba ni več temeljni dejavnik, ki pojasnjuje razlike med spremenljivkami.

Dejavnik, ki linearno učinkuje na stopnjo izobraževalne vključenosti, je plača posameznika. Z zniževanjem plač se znižuje tudi udeležba v izobraževanju. Izobraževalna aktivnost delovno aktivnih z najvišjim dohodkom je skoraj trikrat višja od tiste, ki jo zaslužijo najmanj aktivni. Linearno upadanje udeležbe v organiziranih učnih dejavnostih glede na prihodek opozarja, da bi ustrezna materialna podpora lahko pripomogla k večji izobraževalni aktivnosti tistih, ki najmanj zaslužijo.

Med dejavniki zaposlovanja, ki najboljše pojasnjujejo raven izobraževalne udeležbe sta velikost organizacije in vrsta dela, ki jo posameznik opravlja. Značilnost zaposlovanja in tip lastnine podjetja, v katerem so bili posamezniki zaposleni, pa sta manj pomembni pri pojasnjevanju izobraževalne vključenosti. Glede velikosti podjetij so najbolj prikrajšani zaposleni v mikro podjetjih, ki štejejo manj kot 20 zaposlenih. Ta podjetja so bila sicer opredeljena kot okolje, ki je manj ugodno z vidika izobraževanja. Z vidika vrste dela so bili kot najbolj problematični zaznamovani predelovalni poklici; njihovo število v sodobni družbi upada, v povprečju zaposlujejo manj izobraženo delovno silo. Naša splošna ugotovitev je, da so tako sociodemografske kot poklicne značilnosti med seboj povezane in pri oblikovanju ukrepov ne smejo biti obravnavane izolirano, temveč kot del nekega širšega družbenega konteksta.

## 2.5 Literatura in viri

1. Anderson, M. (2005): *The New Egalitarianism*. (edd. Giddens, A., Diamond, P.) Polity Press. Cambridge.
2. *Anketa o kadrovskem potencialu*, AKP (1993): Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.
3. Beck, U. (1998): *Risk Society: Towards a new Modernity*. London, New Delhi. Sage.
4. European Commission (2001a): *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'Employment and Social Policies: a Framework for Investing in Quality'*, COM(2001), 313 final.
5. European Commission (2001b): *Proposal for a Council Decision on Guidelines from Member States, Employment Policies for the Year 2002*, COM(2001) 511 final.
6. European Commission (2001c): *Employment in Europe 2001 : Recent Trends and Prospects*, Luxembourg.

7. Haralambos, M., Holborn M. (1999): *Sociologija: Teme in pogledi*. DZS, Ljubljana.
8. Hussmanns, R., Mehram F., Verma, V. (1990): *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, ILO, Geneva.
9. Ignjatović M. (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Znanstvena knjižnica, 47. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
10. Investors in people UK (2006): (spletna stran: [www.iip.uk](http://www.iip.uk)) 2.6.2006.
11. Jarvis P. (2004): *Lifelong Learning and Active Citizenship in a Global Society: An Analysis of European Union Lifelong Learning Policy*. V: *Journal of Adult and Continuing Education*. Volume No 1. Spring, pp. 3-18.
12. *Literacy in the Information Age – Final Report of the International Adult Literacy Survey*. (2000): Organization for Economic Co-operation and Development. Statistics Canada, Paris.
13. Lundvall, B.A. (2001): *The Learning Economy. Some Implications for the Knowledge Base of Health and Education Systems*. V: *Knowledge Management in the Learning Society*. Paris: OECD.
14. McGivney V. (2001) *Fixing or Changing the Pattern*. NIACE, Leicester.
15. Mohorčič Špolar V., Mirčeva J., Ivančič A., Radovan M., Možina E. (2005a): *Pismenost in ključne življenjske spretnosti v družbi znanja: Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja*. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana.
16. Mohorčič Špolar V., Mirčeva J., Ivančič A., Radovan M., Možina E. (2005b): *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: Preučevanja vzorcev izobraževanja odraslih*. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana.
17. Pont B., Sonnet A., Werquin P. (2003): *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*. Organisation for Economics Cooperation and Development (OECD).

### **3 Značilnosti zaposlitve in udeležba v formalnem in neformalnem izobraževanju odraslih**

***Ali tipični vzorci vključevanja odraslih v izobraževanje veljajo tudi za zaposlene?***

Dr. Angelca Ivančič, mag. Marko Radovan

#### **3.1 Uvod**

Globalizacija in pojav družbe znanja sta dve glavni značilnosti gospodarske paradigme ob vstopu v 21. stol. Razvoj znanosti in tehnologije povečuje bogastvo in hitrost komunikacij in zmanjšujejo njihove stroške. In obratno, tehnološki razvoj prispeva k internacionalizaciji proizvodnje in finančnega trga ter naraščajoče konkurence. Ta dva procesa pa usmerjata transformacijo gospodarstev v različnih smereh, kar se kaže v gibanjih na področju svetovne in mednarodne trgovine, v naraščanju poindustrijskih storitev, v pojavu novih oblik dela (teledelo, outsourcing, virtualno delovno mesto ipd.), v porastu tujih vlaganj itd.

Informacijsko komunikacijska tehnologija (IKT) je preko svojih učinkov na proizvodne metode, vzorce potrošnje in strukturo gospodarstev ključni dejavnik razvijanja gospodarstev znanja. V gospodarstvih znanja pa se povečuje pomen znanja in spretnosti na individualni in na makro ravni. Od zaposlenih se ne zahteva več samo obvladovanje temeljnih ravni branja, pisanja in računanja, saj nove računalniško podprte tehnologije in upravljavski sistemi zahtevajo intenzivnejše znanje pri ravnanju z informacijami ter sposobnosti odločanja, komunikacijske spretnosti, sposobnost reševanja problemov in sposobnost učenja. Raven znanja in spretnosti in kvaliteta delovne sile vse bolj postajata ključna konkurenčna dejavnika globalnih gospodarstev (ILO, 1999: 202).

Gospodarstva znanja skupaj s sociodemografskimi spremembami pomembno vplivajo tudi na zaposlovanje in na usposobljenost delovne sile. Različne študije o spremembah v strukturi zaposlovanja potrjujejo, da se zmanjšuje obseg zaposlovanja v primarnem in sekundarnem sektorju, ki sta bila v preteklosti glavna zaposlovalca slabše izobražene in usposobljene delovne sile. Pospešeno narašča zaposlovanje v storitvenem sektorju, predvsem v t.i. poindustrijskih storitvah, ki temeljijo na zahtevnejši izobrazbi in kvalifikacijah. Takšni trendi zaposlovanja vodijo tudi k spreminjanju poklicne sestave zaposlenih: povečuje se obseg »belih ovratnikov« (strokovnjaki, administratorji in menedžerji, uradniki in prodajalci) in

zmanjšuje obseg »modrih ovratnikov« (poklicev v transportu in proizvodnji ter poklicev za enostavna dela).

Vse bolj prihaja do izraza tudi naraščajoč medgeneracijski razkorak v kakovosti in količini znanja in spretnosti delovne sile. Izobrazbena struktura mlajših generacij se izboljšuje, spreminja pa se tudi kakovost znanja in spretnosti, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. Primerjave po starostnih kategorijah za 1990 leta kažejo, da so praktično trije od štirih odraslih iz starostne kategorije 25 do 34 let končali srednjo šolo, med tem ko je pri starih 55 do 64 let to raven dosegla manj kot polovica (OECD & Statistics Canada, 2000, str. 5). Z vse večjim pritiskom mladih na terciarno izobraževanje, se te razlike še bolj povečujejo.

Na spreminjanje zahtev po znanju in spretnostih pomembno vplivajo tudi organizacijske spremembe in novi menedžerski prijemi. Kažejo se na različne načine: menjava delovnih mest, teamsko delo, modeli zagotavljanja kakovosti, fleksibilne zaposlitve, ipd.. Poudarja se, da so te in podobne značilnosti povezane z naraščajočo odgovornostjo delavcev in z njihovo večjo vlogo pri sprejemanju odločitev (ILO, 1999). Nekatere raziskave o kvalifikacijskih zahtevah v povezavi s fleksibilnimi delovnimi praksami opozarjajo, da se te uveljavljajo v organizacijah, ki imajo boljše izobrazbeno delovno silo (Cappelli in Rogovski, 1994; Freeman et al., 1997). Evidenca na ravni organizacij govori tudi o pozitivni zvezi med produktivnosjo in izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih ter o tesni zvezi med organizacijo, spretnostmi in usposabljanjem na eni strani in produktivnostjo in konkurenčnostjo na drugi strani (OECD, 1999). Kar nekaj študij govori tudi o tem, da premike v zaposlovanju znotraj dejavnosti – v nasprotju s premiki med dejavnostmi – spodbujajo višje izobrazbene potrebe (Berman et al., 1997; Steedman 1998). Kiley (1999) v svoji študiji o učinkih tehnoloških sprememb na večje povpraševanje po kvalificiranem delu in na boljše plačilo višjih kvalifikacij ugotavlja, da večje zaposlovanje boljše izobrazbene delovne sile pomeni tudi večjo spodbudo za vlaganja v tehnologijo. To vodi do komplementarnega tehnološkega razvoja, ki spet spodbuja povpraševanje po boljše usposobljeni delovni sili.

V obdobju fordistične industrijske proizvodnje sta se oblikovali dve kategoriji delavcev: delavci za malo zahtevna dela (od vratu navzdol – tekoči trak) in srednji menedžment. Slednji je bil značilen za velike, hierarhično organizirane, birokratske organizacije kot posrednik informacij med vrhom in neposredno proizvodnjo in je nadzoroval delavce na nezahtevnih delovnih mestih. Predstavljal naj bi možgane korporacije, torej kategorijo zaposlenih, ki razume in nadzoruje njen delovni sistem. V novih razmerah globalne konkurence in ukinjanja masovne proizvodnje se je bistveno zmanjšal interes za ti dve kategoriji delavcev. Prihaja do oblikovanja bolj ploskih organizacij, kjer se znanje, informacije

in odgovornost srednjega menedžmenta vse bolj prenašajo navzdol na nižje ravni zaposlenih, ki so najbližje dejanskim proizvodom, storitvam in strankam. To zahteva delavce, ki so se sposobni hitro učiti in prilagajati, sami razmišljati, prevzemati odgovornost in odločati. Poleg prevzemanja odgovornosti za celovite in smiselne naloge, ki jih razumejo in poskušajo izboljšati, morajo prevzeti tudi vlogo vmesnika med tehničnimi informacijami in visoko izpopolnjeno tehnologijo. Delavcev za opravljanje enostavnih del, ki jim povemo kaj morajo delati, oni pa potem to delajo po navodilih, podjetja ne potrebujejo več<sup>8</sup>.

Raziskave tudi opozarjajo, da večje povpraševanje po bolj usposobljeni delovni sili ni vedno samo posledica tehnoloških in organizacijskih sprememb, ampak tudi splošnega porasta izobrazbenih dosežkov prebivalstva (OECD, 1996). Zaposlovalci so se na to odzvali z novimi praksami in zaostri kriterije pri zaposlovanju in najemanju delovne sile. Izobrazba za posameznike vse bolj postaja obrambna nujnost in glavni element razvrščanja v vrsto za zaposlitev. Analitiki govorijo o fenomenu izpodrivanja.

Splošen premik k višjim izobrazbenim zahtevam tako vodi k naraščajoči brezposelnosti izobrazbeno prikrajšane populacije. Naraščajoča povračila za izobrazbo in izkušnje kažejo na slabšanje možnosti tistih z nižjimi izobrazbenimi kvalifikacijami in brez izkušenj na trgu delovne sile (ILO, 1999). Obstaja obsežna nacionalna in mednarodna evidenca, ki kaže, da je brezposelnost mnogo večja in hitreje narašča pri slabše izobraženi in usposobljeni populaciji; tudi stopnja participacije v delovni sili je nižja pri tej populaciji.

Nacionalne in mednarodne raziskave poklicne mobilnosti in razvoja kariere kažejo, da formalna izobrazba (šolsko spričevalo, diploma) posameznika pripelje do vrat podjetja. Pri nadaljnjem razvoju individualne kariere v organizaciji pa igrajo odločujočo vlogo drugi dejavniki in ne šolsko spričevalo ali diploma. Poudarek je na obvladovanju specifičnih spretnosti, ki za podjetja predstavljajo konkurenčno prednost, na ključnih spretnostih kot so inovativnost, ustvarjalnost, sposobnost timskega dela, komunikacijske spretnosti, pa tudi na nekaterih kulturnih značilnostih in socialnem kapitalu, ki omogočata ustrezno integracijo osebe v delovno okolje in učinkovito vzpostavljanje stikov z zunanjim okoljem (stranke, kupci, pogodbeniki itd.). Kot ugotavljajo raziskovalci, javno šolstvo običajno ne omogoča

---

<sup>8</sup> Motorolin korporacijski podpredsednik za izobraževanje in usposabljanje je to ilustriral takole: »Pred desetimi leti smo za delo zaposlovali ljudi, ne da bi jih prosili naj veliko razmišljajo. Če se je stroj pokvaril, je delavec dvignil roko in vzdrževalec je prišel in ga popravil. .... Potem so se vsa pravila proizvodnje in konkurence spremenila... Naučili smo se, da morajo linijski delavci razumeti delo, ki ga opravljajo in orodje, ki ga uporabljajo... Da mora biti sprememba stalna in participativna... Od usposabljanja, ki smo ga predvideli na začetku, smo se premaknili v obe smeri, proti temeljnim spretnostim na ravni šolskega izobraževanja vse do osnov kot so trije r-ji, in navzgor proti novim konceptom dela, kvalitete, skupnosti, učenja in vodenja... Danes od delavcev pričakujemo, da poznajo svoja delovna orodja in poskušajo sami z odpravljanjem težav.... Biti morajo sposobni analizirati probleme in jih tudi komunicirati naprej.« (Wiggenhorn 1990, str. 71-72; cit. v Holland, C., F., Frank in T., Cooke 1998, str. 5).

pridobivanja in razvijanja vseh teh spretnosti, temu so pogosto namenjena usposabljanja v dragih zasebnih ustanovah (Goldthorpe, 1996).

Uveljavljanje fleksibilnih nestabilnih zaposlitev, razpad tradicionalnih delovnih mest in njihovo nadomeščanje z delovnimi področji ali celo kompetencami, funkcionalna fleksibilnost, uveljavljanje koncepta vseživljenjskega učenja, so bistveno spremenili tudi pogled na individualne kariere. Boyet in Conn sta že leta 1991 pisala, da bo leta 2000 v ZDA kariera posameznika odvisna od tega koliko različnih nalog bo sposoben sprejeti, torej od širine njegove kvalificiranosti. Avtorji kot sta Kolb in Plovnick (v Cvetko, 2002) vidijo kariero v obliki stalnega učenja in prilagajanja ter upravljanja s spremembami. Prav učenje je zato osrednja aktivnost, izredno pomembna skozi vse življenje.

### **Spremembe v pojmovanju kariere:**

<b>Stara paradigma</b>	<b>Nova paradigma</b>
Varnost zaposlitve	Zaposljivost
Priporočilo/Spričevalo	Stalno učenje
Upravičenost do zaposlitve	Dodajanje nove vrednosti
Opis dela in naziv dela	Portfolio sposobnosti, ni vlog
Uspeh = promocija	Uspeh voden z vrednotami in potrebami
Cilj -> naslednje delovno mesto	Široka kariera
Odvisnost od organizacije	Zaveza delu in prispevek na nekem področju

Vsi omenjeni dejavniki pomembno prispevajo k temu, da država, delodajalci in posamezniki vse bolj prepoznavajo pomen vlaganja v izobraževanje in usposabljanje tudi po končanem začetnem formalnem izobraževanju. Tudi rezultati dosedanjih raziskav potrjujejo, da sta uspešnost pri delu in razvoj poklicne kariere glavna dejavnika, ki spodbujata zaposlene k izobraževanju in učenju (Radovan, 2005). Rezultati dosedanjih nacionalnih preučevanj udeležbe odrasle slovenske populacije v izobraževanju (Mohorčič Špolar in dr. 2001, 2005a, 2005b) dokazujejo, da se delež vključenih iz obdobja v obdobje povečuje, pri čemer večina tega vlaganja poteka v neformalnih oblikah. Kljub močnemu poudarku na potrebi po izboljšanju izobrazbene ravni prebivalstva v različnih nacionalnih razvojnih dokumentih, je delež zaposlenih, vključenih v formalno izobraževanje dokaj nizek; leta 2004 se je gibal okrog 10 %. Praktično polovica zaposlenih, ki so se izobraževali po formalnih programih, se je izobraževala v programih terciarnega izobraževanja (Ivančič 2005: 38). Iz analize motivov za vključevanje v programe formalnega in neformalnega izobraževanja (Radovan 2005: 95) lahko izvemo, da pri vključevanju v formalno izobraževanje prevladujejo motivi, povezani z opravljanjem dela in napredovanjem v karieri ter veselje do učenja. Po drugi strani pa v



povezavi z vključevanjem v neformalno izobraževanje daleč prevladuje motiv večje uspešnosti pri delu (76 % odgovorov), dokaj pomembna pa sta tudi zahteva delodajalca (50 % odgovorov, v primeru formalnega izobraževanja le 15 %) in veselje do učenja. Zaposleni torej neformalnemu izobraževanju v nasprotju s formalnim ne pripisujejo večjega pomena pri napredovanju v karieri. V neformalno izobraževanje se občutno pogosteje kot v formalno izobraževanje vključujejo na zahtevo delodajalca. Podatki tudi kažejo, da neformalno izobraževanje zaposlenih najpogosteje financira delodajalec, medtem ko so glavni nosilci stroškov vključevanja v formalno izobraževanje zaposleni sami, le v 22 % primerov stroške (so)financira delodajalec (Ivančič 2005: 42).

Cilj tega preučevanja je ugotoviti kako se, glede na vse navedeno, vključevanje zaposlenih v izobraževanje razlikuje glede na glavne sociodemografske značilnosti (spol, starost, izobrazba) ter glede na značilnosti zaposlitve, kjer se omejujemo na: dejavnost (standardna klasifikacija dejavnosti), poklic (glavne poklicne skupine po SKP), velikost organizacije, položaj pri delu in vrsto delovnega razmerja. Tem standardnim spremenljivkam pa dodajamo še spremenljivke rabe branja, pisanja in računanja pri delu.

### **3.2 Opis vzorca in uporabljenih spremenljivk**

Iz baze podatkov oblikovane na podlagi nacionalne ankete o vključenosti odraslih v izobraževanje (ACS, 2004) smo izbrali podvzorec delovno aktivnih. Kot delovno aktivne smo zajeli le tiste, ki so svoj trenutni zaposlitveni položaj označili kot zaposlen pri delodajalcu, samozaposlen (v svojem podjetju, obrti, svobodnem poklicu) ali zaposlen v kmetijstvu. Tako je bilo skupaj v vzorec zajetih 1680 oseb, starih 16-65 let.

#### **3.2.1 Opis spremenljivk**

V analizi smo uporabili spremenljivke, ki zadevajo sociodemografske, zaposlitvene in izobraževalne značilnosti udeležencev, ter značilnosti bralnih in pisnih praks na delovnem mestu. Njihov podroben opis je prikazan v prilogi 1.

Za potrebe te analize smo spremenljivko dejavnosti podjetja združili v 3 kategorije:

1. primarni in sekundarni sektor (kmetijstvo, lov, gozdarstvo in ribištvo; predelovalne dejavnosti; gradbeništvo)
2. tradicionalni storitveni sektor (oskrba z elektriko, plinom in vodo; trgovina, gostinstvo in prodaja; promet, skladiščenje in zveze)

3. postindustrijske storitve in državna uprava (finančno posredništvo, zavarovalništvo; poslovanje z nepremičninami in poslovne storitve; javne, socialne in osebne storitve)

V model statistične analize smo želeli poleg standardnih značilnosti zaposlitve kot so poklic, dejavnost, velikost organizacije in vrsta delovnega razmerja, vključiti tudi zahtevnost dela glede na rabo spretnosti branja, pisanja in računanja pri delu. Da bi zmanjšali število spremenljivk v analizi, smo izvedli faktorsko analizo. V faktorsko analizo so bile vključene vse originalne spremenljivke, s katerimi smo merili pogostost in raznolikost praks branja, pisanja in računanja pri delu, v njihovih originalnih vrednostih. Najprej smo naredili analizo glavnih komponent s katero smo želeli oceniti število faktorjev. Preliminarni rezultati in Cattellov scree test so pokazali, da obstajajo štiri komponente z lastnimi vrednostmi večjimi od 1. Skupaj so pojasnile 55.8 % variance, s tem, da je samo prva komponenta prevzela 36.1 % delež. To nakazuje predvsem na eno močno dimenzijo, kar je do neke mere tudi pričakovano, saj vprašanja vključena v faktorsko analizo večinoma zajemajo bralne in pisne, manj pa računske prakse pri opravljanju dela. Analiza ta preglednice s komponentnimi utežmi je nakazala na obstoj dveh dimenzij (pisne in računske), zato smo v nadaljevanju izvedli faktorsko analizo z metodo glavnih osi z zgolj dvema faktorjema. Ker sta dimenziji med seboj korelirani ( $r=0.32$ ), smo uporabili poševno rotacijo Oblimin. Bartlettov test sferičnosti je bil visoko signifikanten ( $p < 0.001$ ), ustrežna pa je tudi Kaiser-Meyer-Olkinova mera ustreznosti vzorčenja, ki ni statistično značilna ( $K-M-O = 0.91$ ).

Preglednica 3.1 prikazuje pomembnost uteži faktorjev, odstotke variance in korelacijo med faktorji. Kot je razvidno iz spodnje preglednice pojasnjuje dvofaktorska solucija skoraj 50 % variance. Ob tem je potrebno poudariti, da se z 2-faktorsko solucijo pojasni zgolj 5 % manj variance kot s 4-faktorsko. To dejstvo gre predvsem na račun prvega faktorja, ki pojasnjuje levji delež variance (39 %) in priča o enodimenzionalnosti pojava.

Pri interpretaciji faktorjev smo upoštevali tiste spremenljivke, pri katerih je vrednost uteži večja od 0.32 (10 % deljene variance). Kot vidimo iz preglednice 3.1) sta oblikovana faktorja vsebinsko logična. Prvi (F1) pojasnjuje uporabo kompleksnejših praks branja in pisanja pri delu, kot so uporaba elektronske pošte, branje diagramov in preglednic, pisanje pisem in dopisov, uporaba priročnikov, slovarje ali katalogov in podobno. Ta faktor smo poimenovali pogostost rabe kompleksnejših praks branja in pisanja pri delu. Drugi faktor (F2) je zastopan z manjšim številom spremenljivk, pojasnjuje tudi manjši delež variance (8 %). Spremenljivke zbrane v drugem faktorju zadevajo predvsem uporabo računskih operacij pri delu, zato smo ga poimenovali pogostost rabe računskih praks pri delu. Podobna solucija se je pokazala že pri nekaterih drugih analizah (Ivančič in Gnidovec, 2006).

*Preglednica 3.1:* Rezultati faktorске analize spremenljivk pisnih praks pri delu (pomembnost uteži, pojasnjena varianca, korelacije med faktorji) , 2004

Spremenljivke	Dimenzije		
	F1	F2	
<i>Pogostost...</i>			
... uporabe elektronske pošte	.864		
... pisanja elektronskih sporočil	.846		
... branja diagramov ali tabel	.767		
... pisanja pisem ali dopisov	.684		
... branja priročnikov, slovarjev, katalogov	.684		
... pisanja ali izpolnjevanja diagramov ali tabel	.660		
... branja pisem ali dopisov	.645		
... branja poročil, člankov, revij ali časopisov	.617		
... pisanja poročil ali člankov	.598		
... uporabljanja statističnih podatkov	.574		
... pisanja napotkov ali navodil	.564		
... branja napotkov ali navodil	.533		
... načrtovanja časa ali pripravljanja urnikov	.425		
... pisanja priročnikov, slovarjev, katalogov	.391		
... pisanja tehnične dokumentacije	.382		
... dajanja ali upoštevanja navodil, uporabljanja zemljevidov in voznih redov	.316		
... pisanja računov, faktur ali tabel		.687	
... branja računov in faktur		.613	
... računanja cen, stroškov		.581	
... ugotavljanja stanja z računanjem ali branjem števil		.423	
... merjenja ali ocenjevanja velikosti ali teže predmetov			
	Delež pojasnjene variance	38.85	8.43
		Korelacije faktorjev	
	F1	--	.321
	F2	.321	--

Iz preglednice 3.1 lahko tudi vidimo, da je faktorška solucija razmeroma čista, le ena spremenljivka (»Pogostost merjenja ali ocenjevanja velikosti ali teže predmetov«) ni bila povezana z nobenim faktorjem (oz. je bila njena povezanost manjša od 0.32).

### 3.2.3 Statistična analiza podatkov

Uporabili enostavne deskriptivne statistike, kot sta hi-kvadrat analiza in enosmerna analiza variance (ANOVA) ter multivariatno analizo logistične analize.

### 3.3 Prikaz rezultatov

Najprej smo z uporabo bivariatne analize analizirali celoten vpliv opazovanih neodvisnih spremenljivk na udeležbo v izobraževanju na splošno in ločeno na formalno in neformalno izobraževanje. Rezultati so prikazani v preglednici 3.2.

*Preglednica 3.2: Primerjava sociodemografskih značilnosti in značilnosti dela z udeležbo v izobraževanju odraslih nasploh, formalnem in neformalnem izobraževanju, 2004 (v %).*

	VKLJUČENOST V IZOBRAŽEVANJE	VKLJUČENOST V FORMALNO IZOBR.	VKLJUČENOST V NEFORMALNO IZOBR.
	n=~1680	n= ~170	n= ~760
<b>Spol</b>			
Moški	46.1	16.3*	77.6*
Ženske	44.2	20.5*	72.0*
<b>Starost</b>			
16-24 let	47.3***	38.8***	64.2
25-39 let	49.2***	26.0***	76.8
40-49 let	45.8***	9.8***	76.0
50-65 let	33.0***	2.7***	72.3
<b>Izobrazba</b>			
Osnovna šola ali manj	24.4***	12.3***	77.2 <sup>†</sup>
Poklicna šola	30.9***	9.1***	71.1
Srednja šola	53.8***	24.4***	73.4
Višja šola ali več	73.1***	21.0***	79.7
<b>Dejavnost</b>			
Primarni in sekundarni sektor	33.2***	15.7	74.8
Tradicionalni storitveni sektor	48.9***	19.4	69.9
Postindustrijske storitve in drž. uprava	56.9***	21.8	75.4
<b>Poklic</b>			
Zakonod., visoki uradniki, menedž.	71.8***	14.5*	88.6***
Strokovnjaki	75.1***	26.1*	78.8***
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	56.2***	23.3*	73.7***
Uradniki	38.6***	23.3*	64.4***
Poklici za storitve, prodajalci	45.6***	13.5*	75.2***
Poklici za neindustrijski način dela	33.2***	14.3*	61.0***
Upravljalci strojev in naprav	18.4***	10.0*	72.5***
Poklici za preprosta dela	12.3***	10.5*	73.7***
<b>Delovni položaj</b>			
Brez nadzorne odgovornosti	40.2***	18.7	72.5
Omejena odgovornost nadzora	43.2***	20.4	75.2
Širša odgovornost nadzora	61.3***	17.7	79.7
<b>Velikost podjetja</b>			
Manj kot 20	35.0***	13.0	79.0
20 do 99	51.3***	22.8	73.3
100 do 199	47.2***	12.7	75.5
200 do 499	39.3***	21.6	73.9
500 do 999	43.7***	18.6	71.9
1000 in več	53.7***	20.1	74.3
<b>Vrsta zaposlitve</b>			
Delo za nedoločen čas	45.5	17.0***	75.9*
Delo za določen čas	41.2	28.1***	64.8*
Delo po pogodbi	39.6	42.3***	73.1*

\*\*\*  $p < 0.001$ ; \*\*  $p < 0.005$ ; \*  $p < 0.05$

### **3.3.1 Sociodemografske značilnosti zaposlenih in udeležba v izobraževanju**

Predhodne analize s katerimi smo preučevali udeležbo v izobraževanju na celotni populaciji odraslih, kažejo na visoko statistično povezanost udeležbe v izobraževanju in sociodemografskih karakteristik (Mohorčič Špolar idr., 2005a, 2005b). Vprašanje pa je, če lahko takšen vzorec avtomatično posplošimo tudi na populacijo zaposlenih. Kot je bilo opozorjeno v teoretičnem uvodu, moramo pri zaposleni populaciji upoštevati tudi zaposlitveni kontekst, ki ima pogosto funkcijo zunanje prisile, ko govorimo o izobraževanju zaposlenih. Sklepamo lahko, da zahteve dela terjajo, da se v izobraževanje in usposabljanje vključujejo vsi zaposleni, ne glede na njihove sociodemografske značilnosti. Lahko pa računamo z veliko variabilnostjo, ko gre za vrsto izobraževanja in usposabljanja ter pogostost vključevanja. To pa sta spremenljivki, ki ju v tej analizi ne kontroliramo.

Primerjava po spolu nasprotno kot pri celotni populaciji pri našem vzorcu na splošno ne potrjuje signifikantnih razlik med moškimi in ženskami pri vključevanju v izobraževanje; razlike postanejo pomembne šele, ko ločeno opazujemo vključenost v formalno in neformalno izobraževanje. Ženske se nekoliko pogosteje kot moški vključujejo v programe formalnega izobraževanja, pri moških pa srečujemo pogostejše vključevanje v neformalno izobraževanje in učenje v primerjavi z ženskami.

Med spremenljivkama starost in vključenost v izobraževanje se kaže linearna negativna povezanost; čim višja je dosežena starost tem redkejša je vključenost. To je še posebej očitno pri izobraževanju po programih formalnega izobraževanja. Nasprotno pa povezanosti starosti in vključenosti v neformalno izobraževanje niso statistično značilne. Praviloma je udeležba v izobraževanju odraslih povezana s stopnjo dokončane izobrazbe. Statistični izračuni potrjujejo, da se na splošno zaposleni z višjo doseženo izobrazbo bolj množično udeležujejo izobraževanja kot nižje izobraženi. Če pa ločimo med formalnim in neformalnim izobraževanjem, spet lahko govorimo o statistično značilnih razlikah samo v primeru formalnega izobraževanja, ne pa tudi neformalnega.

Že iz teh rezultatov lahko sklepamo, da je povezanost sociodemografskih znakov kot sta starost in izobrazba z vključenostjo v izobraževanje kontekstu zaposlitve drugačna kot se po pravilu kaže pri celotni odrasli populaciji. Če sta oba dejavnika pomembna pri vključevanju v formalno izobraževanje, pa kaže, da so pri vključevanju zaposlenih v neformalno izobraževanje pomembnejši drugi dejavniki.

### **3.3.2 Vključenost v izobraževanje in značilnosti zaposlitve**

Iz naših teoretičnih predpostavk logično sledi, da dejavnosti zaposlitve in poklici, ki so povezani z več znanja in višjimi izobrazbenimi in kvalifikacijskimi zahtevami terjajo tudi več

dodatnega izobraževanja in usposabljanja. Ali izračunane statistike sledijo takšni logiki? Podatki v preglednici 3.2 kažejo, da se izobraževanja najpogosteje udeležujejo zaposleni v podjetjih, ki ponujajo poindustrijske in tradicionalne storitve, in najredkeje v primarnem in sekundarnem sektorju. Razlike so visoko statistično značilne. To pa ne velja, če ločeno opazujemo vključenost v formalno in neformalno izobraževanje po industrijskih sektorjih. Podatki v preglednici 3.2 ne potrjujejo statistično signifikantne povezanosti niti s formalnim niti z neformalnim izobraževanjem. Visoko statistično značilna povezanost je izračunana tudi za vrsto poklica. Največ priložnosti za izobraževanje imajo strokovnjaki in skupina zakonodajalcev in menedžerjev, najmanj pa poklici za preprosta dela ter upravljavci strojev in naprav. Pri vključenosti v formalno izobraževanje je interval zaupanja nekoliko manjši ( $p < 0.05$ ), podatki pa govorijo o tem, da se v programe formalnega izobraževanja pogosteje vključujejo strokovnjaki, tehniki in uradniki, medtem ko kategoriji z najmanj priložnosti ostajata isti – poklici za preprosta dela in upravljavci strojev in naprav. Pri vključevanju v neformalno izobraževanje spet lahko govorimo o visoko signifikantni povezanosti s poklicem. Poklicna skupina z najboljšimi priložnostmi za neformalno izobraževanje so zakonodajalci in menedžerji, slabše priložnosti pa se kažejo pri poklicih za neindustrijski način dela (obrti poklici) in pri uradnikih. Med drugimi poklicnimi skupinami relativne razlike niso tako občutne.

Velikost podjetja se tradicionalno poudarja kot pomemben dejavnik dostopa do izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Kot posebej prikrajšani se obravnavajo zaposleni v malih in srednjih podjetjih. Naši rezultati ne kažejo tako velikih razlik v udeležbi v izobraževanju glede na velikost organizacije, čeprav so statistično značilne (preglednica 3.2). Zaposleni v večjih podjetjih imajo več izobraževalnih priložnosti kot zaposleni v podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi. Vendar iz istih podatkov lahko tudi ugotovimo, da so podjetja z 20 do 99 zaposlenimi po deležu vključenih v izobraževanje na drugem mestu, takoj za največjimi podjetji. Značilno je tudi, da opazovanje povezanosti z velikostjo organizacije ločeno za formalno in neformalno izobraževanje ne potrjuje statistične značilnosti.

V nasprotju z našimi pričakovanji povezanost vrste delovnega razmerja z vključevanjem v izobraževanje na sploh ni statistično značilno. Statistično značilne razlike se pojavijo, ko ločeno analiziramo vključenost v formalno in neformalno izobraževanje glede na vrsto delovnega razmerja. V formalno izobraževanje se najpogosteje vključujejo zaposleni po pogodbi, sledijo pa zaposleni za določen čas. Za neformalno izobraževanje pa lahko ugotovimo, da je najbolj značilno za zaposlene za nedoločen čas in za zaposlene po pogodbi.

V preglednici 3.3 so prikazani še rezultati enosmerne analize variance (ANOVA) s katero smo preverjali razlike v udeležbi zaposleni v izobraževanju glede na pogostost rabe bralnih, pisnih in računskih praks pri delu.

*Preglednica 3.3: Razlike v uporabi pisnih in računskih virov glede udeležbe v izobraževanju odraslih nasploh, formalnem in neformalnem izobraževanju, 2004 (ANOVA)*

VKLJUČENOST V:	Pisni viri in dejavnosti		Računski viri in dejavnosti	
	Da	Ne	Da	Ne
Izobraževanje odraslih nasploh	.41*** (.92)	-.34*** (.92)	.06* (.86)	-.05* (.92)
Formalno izobraževanje odraslih	.52*** (.89)	-.24*** (.93)	.06 (.86)	.06 (.88)
Neformalno izobraževanje odraslih	.37*** (.94)	.09*** (.88)	.08 (.87)	.02 (.89)

*Opombe:* \*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .005$ ; \*  $p < .05$

Aritmetične sredine faktorjev predstavljajo standardizirane z-vrednosti. V oklepaju so standardne deviacije.

Rezultati kažejo statistično značilne razlike v izobraževanju in usposabljanju predvsem za področje bralnih in pisnih praks. Več kot očitno je, da se zaposleni, ki pri svojem delu pogosteje uporabljajo kompleksne prakse branja in pisanja pri delu, več izobražujejo kot drugi zaposleni. Vendar bi tudi v tem primeru želeli opozoriti na razliko med formalnim in neformalnim izobraževanjem. Redkejša raba kompleksnejših praks branja in pisanja pri delu je negativno povezana z vključenostjo v formalno izobraževanje, ne pa tudi z vključenostjo v neformalno izobraževanje. Koeficient je sicer zelo nizek, vendar pozitiven, iz česar spet lahko sklepamo, da se v neformalno izobraževanje vključujejo tudi zaposleni na delovnih mestih z nizkimi zahtevami po kognitivnih spretnostih. Kar zadeva pogostost rabe računskih praks pri delu, pa iz izračunanih statistik lahko sklenemo, da ta spremenljivka ni povezana niti z vključenostjo v formalno niti v neformalno izobraževanje, le ko govorilo o vključenosti v izobraževanje na sploh, opazimo šibko pozitivno zvezo pri kategoriji, ki pogosto rabi pri delu omenjene prakse, in šibko negativno zvezo pri kategoriji, ki jih ne rabi pogosto.

### 3.3.3 Rezultati logistične regresijske analize

Rezultate, pridobljene s pomočjo bivariatnih analiz, smo želeli preveriti tudi z multivariatno analizo logistične regresije. S to analizo lahko opazujemo t.i. »suhi vpliv« izbranih spremenljivk na odvisne oz. kriterijske spremenljivke. V našem primeru so to vključenost v izobraževanje odraslih nasploh, vključenost v formalno izobraževanje odraslih in vključenost v neformalno izobraževanje odraslih. Za vsako kriterijsko spremenljivko smo oblikovali logistični model; rezultate prikazujemo v nadaljevanju.

**LOGISTIČNI MODEL 1.** Preglednica 3.4 prikazuje regresijske koeficiente in standardno napako treh logističnih regresij. V model logistične regresije s katerim smo želeli analizirati

napovedno vrednost spremenljivk za vključenost v izobraževanje odraslih je bilo vključenih 1188 (73.8 %) anketirancev. Koeficienti modela so statistično značilni ( $\chi^2 = 292.07$ ;  $df=27$ ;  $p < 0.001$ ), kar kaže na to, da prediktorji kot celota dobro ločujejo med izobraževalno aktivnimi in neaktivnimi zaposlenimi. Tudi splošna uspešnost napovedovanja razvrščanja v skupine je bila zadovoljiva. Model pojasni 29 % celotne variance (Nagelkerke  $R^2 = 0.291$ ), kar je zadovoljivo. Model je pravilno razporedil 66 % zaposlenih, ki se niso izobraževali in 76 % delovno aktivnih odraslih, ki so se izobraževali. Skupaj je pravilno razporedil 71 % enot. Dobro se tudi prilega podatkom, saj je vrednost Hosmer in Lemeshowega testa visoka (H-L test = 0.863), kar potrjuje njegovo ustreznost.

Izračunane statistike kažejo, da na verjetnost vključenosti v izobraževanje vplivajo starost, stopnja izobrazbe, dejavnost in velikost podjetja, poklic in delovni položaj anketiranca ter pisne prakse pri delu. Po pričakovanjih obstaja občutno večja verjetnost vključevanja mlajše populacije v primerjavi z najstarejšo starostno kategorijo. Obratno sorazmerje velja za izobrazbo: predvsem zaposlenim z nižjo izobrazbo od 4-letne srednje šole se verjetnost udeležbe v izobraževanju znižuje. Vpliv je sicer mejno statistično značilen ( $p=0.084$ ), kljub temu pa lahko sklenemo, da vpliva na relacijo izobrazba-udeležba v izobraževanju. Tudi multivariatna analiza kaže, da imajo največ izobraževalnih priložnosti zaposleni v t.i. postindustrijskih storitvah. Skladni s predhodnimi ugotovitvami so tudi rezultati vpliva poklica na izobraževalne priložnosti. Potrjujejo, da se v primerjavi s priložnostmi zakonodajalcev in menedžerjev statistično signifikantno zmanjšuje verjetnost vključevanja v izobraževanje poklicem uradnikov ter vsem poklicem v spodnjem delu poklicne hierarhije z izjemo poklicev za storitve in prodajalcev, kjer razlike v primerjavi z referenčno kategorijo niso statistično značilne. Morda bi tu veljalo posebej opozoriti na najmanj ugoden položaj uradnikov. Rezultati prav tako potrjujejo, da z velikostjo podjetja narašča tudi verjetnost udeležbe v izobraževanju. V priložnostih posebej izstopajo podjetja s 1000 in več zaposlenimi ter podjetja z 20 do 199 zaposlenih. To vodi k podmeni, da ni zgolj velikost organizacije ta, ki določa verjetnost izobraževanja.

Bivariatna analiza je tudi potrdila vpliv delovnega položaja na udeležbo v izobraževanju. Koeficienti multivariatne analize kažejo nekoliko drugačno sliko. Statistično značilne so le razlike, med referenčno kategorijo in kategorijo z omejeno nadzorno odgovornostjo, ki opozarjajo na manjšo verjetnost vključevanja slednjih v izobraževanje. Po naših rezultatih se kategorija brez nadzorne odgovornosti signifikantno ne razlikuje po verjetnosti vključevanja v izobraževanje od referenčne. To ne preseneča, če upoštevamo, da v to kategorijo praviloma sodijo tudi strokovnjaki in tehniki. Kar zadeva pisne prakse pri delu (uporabili smo dimenzije



pridobljene s faktorsko analizo, torej so spremenljivke zvezne), se je v logističnem modelu pokazalo, da imajo odrasli, ki na delovnem mestu pogosteje uporabljajo različne vrste kompleksnih pisnih praks (npr. uporaba in pisanje elektronskih sporočil, zapisnikov, poročil itd.) večje možnosti, da se bodo udeležili izobraževanja v primerjavi s tistimi, ki delajo na delovnih mestih, ki ne zahtevajo teh praks. Nasprotno pa pogostost rabe računskih praks pri delu ne vodi do statistično signifikantnih razlik.

**LOGISTIČNI MODEL 2.** Z drugim modelom smo želeli ugotoviti napovedno vrednost uporabljenih spremenljivk pri pojasnjevanju vključitve v formalno izobraževanje odraslih. V analizo je bilo vključenih 797 (49.5 %) anketirancev, Model se je izkazal za statistično pomembnega, ( $\chi^2 = 109.87$ ;  $df=27$ ;  $p<0.001$ ).

Z uporabljenimi spremenljivkami lahko pojasnimo 21 % variance (Nagelkerke  $R^2 = 0.209$ ). V modelu je pravilno razporejenih 98 % tistih, ki niso bili vključeni v formalno izobraževanje in 10 % anketirancev, ki so bili vključeni v neko obliko formalnega izobraževanja. Skupaj je bilo pravilno razporejenih 82 % anketirancev. Vrednost Hosmer in Lemeshowega testa ni statistično značilna (H-L test = 0.477), kar pomeni, da je model ustrezen in ga ne moremo zavrniti.

Iz rezultatov (preglednica 3.4) je razvidno, da je pri zaposlenih temeljni dejavnik vključevanja v formalno izobraževanje starost. V primerjavi z zaposlenimi, starimi 50 let in več, obstaja pri mladih (predvsem v starostnem razponu 16 do 39 let) znatno večja verjetnost, da se bodo izobraževali po formalnih programih izobraževanja. Ta rezultat je v skladu s pričakovanji, saj formalno izobraževanje (še vedno) poteka predvsem v dobi mladostništva in zgodnje odraslosti, v kasnejših obdobjih pa daleč prevladuje neformalno izobraževanje in usposabljanje.

Tudi vpliv dosežene izobrazbe na vključevanje v formalno izobraževanje nam daje pričakovano sliko. Rezultati nakazujejo, da je v primerjavi z zaposlenimi s končano terciarno izobrazbo, veliko večja verjetnost vključevanja v formalne oblike izobraževanja pri zaposlenih z osnovnošolsko izobrazbo, druge kategorije se v verjetnosti vključevanja v formalne programe statistično značilno ne razlikujejo od referenčne kategorije. Ugotovitev se zdi logična, saj je vsaj končana osnovna šola pogoj za kakršno koli nadaljevanje šolanja, hkrati pa postaja vsaj končana srednja šola vse bolj pomembna za ohranjanje zaposljivosti.

Na meji statistične značilnosti so tudi razlike, ki izhajajo iz dejavnosti podjetja – izsledki pa kažejo so podobni tistim iz vključitve v izobraževanje odraslih nasploh. Tu je treba omeniti, da je Waldova statistika na meji statistične značilnosti ( $p=0.091$ ). Po drugi strani pa izračuni

ne kažejo na statistično značilne razlike v verjetnosti vključevanja zaposlenih v formalno izobraževanje glede na poklic ali velikost organizacije. Pač pa se kot statistično pomembne kažejo razlike glede na vrsto delovnega razmerja. Medtem ko med zaposlenimi po pogodbi in zaposlenimi za nedoločen čas ni statistično signifikantnih razlik, pa se pri zaposlenih za določen čas v primerjavi z zaposlenimi po pogodbi verjetnost formalnega izobraževanja zmanjšuje. Pogostost rabe pisnih in računskih praks pri delu ni statistično značilno povezana z verjetnostjo vključevanja zaposlenih v formalno izobraževanje.

**LOGISTIČNI MODEL 3.** Tretji multivariatni logistični model preverja napovedno vrednost izbranih spremenljivk za vključevanje zaposlenih v neformalno izobraževanje in usposabljanje. V analizo je bilo vključenih 799 (49.7 %) enot. Model je statistično pomemben na ravni ( $\chi^2 = 51.471$ ,  $df = 27$ ;  $p < 0.005$ ), iz vrednosti Nagelkerke  $R^2$  pa lahko ugotovimo, da lahko z neodvisnimi spremenljivkami uporabljenimi v modelu pojasnimo 9.3 % variance udeležbe v neformalnem izobraževanju.

Pomembnost Hosmer in Lemeshowega testa je skoraj 36 % (H-L test = 0.359), kar pomeni, da se model razmeroma dobro prilega podatkom. Skupaj je pravilno razvrščenih 75 % enot in sicer 5 % tistih, ki se niso izobraževali v neformalnem izobraževanju in 98 %, ki so se izobraževali v enem od programov neformalnega izobraževanja. To pomeni, da neudeležbo v neformalnem izobraževanju spremenljivke v bazi delovno-aktivne populacije ne pojasnjujejo najbolje.

Rezultati, ki smo jih pridobili s tretjim modelom (preglednica 3.4) so v precejšnji meri v korist predpostavki o tem, da imajo pri vključevanju v neformalno izobraževanje vidno vlogo predvsem značilnosti dela. Kot dejavnik z visoko signifikantnim vplivom na verjetnost vključevanja v izobraževanje se potrjujejo zahteve dela po kognitivnih spretnostih, ki jih tu merimo s pogostostjo rabe pisnih in računskih praks pri delu. Zaposlenim, ki pri svojem delu pogosto uporabljajo kompleksnejše pisne prakse se povečuje verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje v primerjavi s tistimi, ki pri svojem delu teh praks ne uporabljajo pogosto. Ta dimenzija se odraža tudi preko vpliva poklicnega položaja na verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje. Rezultati kažejo, da se v primerjavi z referenčno kategorijo zakonodajalcev in menedžerjev verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje zmanjšuje uradnikom in poklicen za neindustrijski način dela. Ostali poklici ne izkazujejo statistično značilnih razlik, čeprav vsi izkazujejo verjetnost zmanjševanja.

*Preglednica 3.4:* Prikaz združenih rezultatov logističnih regresij o vplivu značilnosti zaposlitve in sociodemografskih značilnosti zaposlenih vključenih v izobraževanje na sploh, v formalno izobraževanje in v neformalno izobraževanje v letu 2004

	Odsvisne spremenljivke					
	VKLJUČENOST V IZOBRAŽEVANJE		VKLJUČENOST V FORMALNO IZOBR.		VKLJUČENOST V NEFORMALNO IZOBR.	
	Wald	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald	Exp(B)
<b>Spol</b> (ref. kat.: 'Ženske')						
Moški	0.31	1.08	0.01	1.02	2.76 <sup>†</sup>	1.37
<b>Starost</b> (ref. kat.: '50-65 let')						
16-24 let	11.04***	3.09	29.08***	33.47	5.20*	2.41
25-39 let	13.47***	1.99	23.92***	13.49	1.43	1.61
40-49 let	5.02*	1.54	7.69**	4.61	1.23	1.61
<b>Stopnja izobrazbe</b> (ref. kat.: 'Višja šola ali več')						
OŠ ali manj	1.82	0.61	5.21*	4.61	0.09	0.86
Poklicna šola (1 do 3 letna)	2.99 <sup>†</sup>	0.61	0.41	0.69	0.60	1.37
Srednja šola (4 ali 5-letna)	0.83	0.82	2.14	1.57	0.07	1.07
<b>Dejavnost podjetja</b> (ref. kat.: 'Postind. storitve')						
Kmetijstvo in industrija	6.67*	0.62	2.86 <sup>†</sup>	0.62	0.04	0.95
Tradicionalne storitve	0.04	1.04	0.29	1.17	0.65	0.81
<b>Poklic</b> (ref. kat.: 'zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji')						
Strokovnjaki	0.12	0.89	0.59	1.37	0.97	0.65
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	2.19	0.62	0.02	1.06	2.74 <sup>†</sup>	0.47
Uradniki	8.79**	0.33	0.10	0.84	3.78*	0.36
Poklici za storitve, prodajalci	2.03	0.58	2.22	0.43	0.77	0.63
Poklici za neindustrijski način dela	5.47*	0.40	0.00	0.99	5.53*	0.27
Upravljalci strojev in naprav	8.05**	0.29	1.87	0.33	0.36	0.68
Preprosta dela	7.89**	0.19	0.46	0.41	0.02	0.90
<b>Velikost podjetja</b> (ref. kat.: 'manj kot 20')						
20 do 99	12.00***	2.08	0.39	1.24	0.60	0.79
100 do 199	10.76***	2.35	0.31	1.27	0.39	0.80
200 do 499	6.75*	1.91	2.45	1.87	0.75	0.74
500 do 999	5.27*	1.90	0.54	1.38	0.61	0.74
1000 in več	18.87***	2.62	0.08	1.11	0.24	0.86
<b>Delovni položaj</b> (ref. kat.: 'širša odg. nadzora')						
Brez nadzorne odgovornosti	3.38 <sup>†</sup>	0.69	0.04	0.94	1.07	0.77
Omejena odgovornost nadzora	3.78*	0.66	0.05	0.93	0.20	0.88
<b>Vrsta zaposlitve</b> (ref. kat.: 'Delo po pogodbi')						
Delo za nedoločen čas	1.87	1.76	3.74*	0.36	0.13	0.81
Delo za določen čas	0.76	1.48	2.29	0.42	0.91	0.56
Pisne prakse pri delu						
Pisanje	20.71***	1.60	1.45	1.22	7.62**	1.46
Računanje	2.73	0.86	0.52	1.10	0.21	0.95

\*\*\* p < .001; \*\* p < .005; \* p < .05; †p < .10 (Metoda: ENTER)

*Opomba:* Exp(B) = »pričakovani obeti« (če je koeficient večji od 1 se možnosti za dogodek Y povečajo (pri čemer se ostali dejavniki ne spreminjajo.), če je manjši od 1, se možnosti zmanjšujejo).

Kar zadeva vpliv opazovanih sociodemografskih znakov, se kaže kot statistično signifikanten le vpliv starosti, čeprav izračunani koeficienti govorijo o povečevanju verjetnosti vključevanja v neformalno izobraževanje za vse starostne. Tu velja opozoriti tudi na razliko med spoloma. Waldova statistika je sicer na meji signifikantnosti ( $p < 0.097$ ), vendar velja opozoriti, da tudi multivariatna analiza potrjuje večjo verjetnost povečevanja vključevanja zaposlenih moških v neformalno izobraževanje, kar je samo odraz prejšnjih ugotovitev in odraža prikrajšanost žensk pri dostopu do najzahtevnejših položajev, ki dajejo tudi največ priložnosti za neformalno izobraževanje.

### **3.4 Sklepne ugotovitve**

Predstavljeni rezultati opozarjajo, da je vključenost zaposlenih v izobraževanje in usposabljanje kompleksen fenomen. Pri preučevanju dejavnikov vključevanja v izobraževanje in usposabljanje so pomembni dejavniki zaposlitvenega okolja. Domnevali smo, da je vpliv spola, starosti in izobrazbe pri tej kategoriji manj pomemben od značilnosti zaposlitve. To smo preverjali z uporabo modela logistične regresije. Na ravni analize izobraževanja na sploh lahko ugotovimo, da so glavni dejavniki vključevanja starost, poklicni položaj ter velikost podjetja. Čim višja je starost zaposlenih, tem manjša je verjetnost vključenosti v izobraževanje. Verjetnost izobraževanja zmanjšuje tudi zaposlitev v eni od naslednjih poklicnih skupin: poklici za preprosta dela, upravljavci strojev in naprav, uradniki ter poklici za neindustrijski način dela. Tudi velikost organizacije zaposlitve je pomembna, vendar ne moremo govoriti o linearnem vplivu. Pač pa se potrjuje dosedanja ugotovitev o najbolj omejenih izobraževalnih priložnostih pri zaposlenih v organizacijah z manj kot 20 zaposlenih. Velik pomen zahtevnosti dela za vključevanje v izobraževanje potrjuje tudi nova variabla 'pogostost rabe kompleksnejših praks branja in pisanja pri delu', kar pa ne velja za pogostost rabe računskih praks pri delu.

Vpliv spremenljivk zaposlitvenega okolja se kaže kot manj pomemben za vključevanje v formalno izobraževanje (logistični model 2). Glavni dejavnik verjetnosti formalnega izobraževanja zaposlenih ostaja starost: največjo verjetnost vključevanja v formalno izobraževanje izkazujejo najnižje starostne kategorije. Po drugi strani vpliv dosežene izobrazbe ne potrjuje naših pričakovanj: nekoliko večjo verjetnost izobraževanja po formalnih programih izkazuje le kategorija zaposlenih z najnižjimi izobrazbenimi dosežki. Nenazadnje lahko sklenemo, da je formalno izobraževanje bolj značilno za zaposlene z manj stabilnimi zaposlitvami, kar je razumljivo, saj je dostop do varnejših delovnih mest povezan z boljšo doseženo izobrazbo. Glede na specifično situacijo na slovenskem trgu dela je morda ta

značilnost tudi posledica vse pogostejše prakse fleksibilnega zaposlovanja, ki najpogosteje zadeva prav populacijo, ki je vključena v formalno izobraževanje.

Kar zadeva verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje (logistični model 3) pa ugotovitve izpostavljajo predvsem vpliv zahtevnosti dela. Spremenljivka s področja opravljanja dela, ki najbolj povečuje verjetnost neformalnega izobraževanja zaposlenih, je pogostost rabe kompleksnejših praks branja in pisanja pri delu. Med ugotovitvami, ki zadevajo vpliv individualnih značilnosti na verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje velja opozoriti na slabše možnosti žensk v primerjavi z moškimi, kar je po naši oceni posledica težjega dostopa žensk do poklicnih položajev, ki so povezani z boljšimi priložnostmi za neformalno izobraževanje in usposabljanje. V nasprotju s pričakovanji izkazuje večjo verjetnost vključevanja tudi najnižja starostna kategorija.

Iz tretjega logističnega modela izhaja, da izobrazba neposredno ne vpliva na verjetnost vključevanja v neformalno izobraževanje zaposlenih, vendar boljša izobrazba odpira pot do zahtevnejših poklicnih položajev in s tem do večjih priložnosti za neformalno izobraževanje in usposabljanje.

Seveda imajo prikazani rezultati določene metodološke omejitve. Podatki, ki jih uporabljamo, odražajo presek stanja na določeni časovni točki in ne upoštevajo kontekstualnih sprememb, ki so lahko pomembno povezane z značilnostmi vključevanja v izobraževanje. Lahko tudi ugotovimo, da oblikovani model najbolje ne pojasnjuje ne vključevanja zaposlenih v neformalno izobraževanje.

Ne glede na to se kaže potreba po dveh vrsta ukrepov za večje vključevanje zaposlenih v izobraževanje. Na eni strani so potrebne spodbude delodajalcem za vlaganje v izobraževanje in usposabljanje starejših kategorij zaposlenih in zaposlenih v poklicih, ki dajejo najmanj priložnosti za izobraževanje. Na drugi strani pa je potrebno vpeljati tudi vzpodbude za zaposlene na manj zahtevnih delih, da bodo pripravljene tudi sami vlagati v svoje izobraževanje in usposabljanje, da bodo dobili potrditev, da se jim izobraževanje splača. Čeprav je delež zaposlenih, vključenih v neformalno izobraževanje, ki odgovarjajo, da se vključujejo zaradi veselja do učenja, dokaj velik, vendarle prevladujejo zunanji razlogi, ki nosijo pričakovanje povračila za vključevanje.

### 3.5 Literatura in viri

1. Berman, E., Bound, J., in Machin, S. (1997): *Implications of skill-biased technological change: International evidence. Working Paper 6166*. Cambridge: National Bureau of Economic Research, MA.
2. Boyet, J. H. in Conn, H. P. (1992): *Workplace 2000. The revolution reshaping American business*. New York, London...: Penguin Books.
3. Cappelli, P., in Rogovski, N. (1994): *New work systems and skills requirements*. International Labour Review 2: 205–220.
4. Freeman, R. B., Kleiner, M. M., in Ostroff, C. (1997): *The Anatomy of Employment Involvement and its Effects on Firms and Workers. Working Paper 8050*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
5. Gangl, M. (2001): *Education and Labour Market Entry across Europe: The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets. Working Paper*. Mannheim Centre for European Social Research, University of Mannheim. Pripravljen kot del projekta TSER: Comparative Analysis of Transition from Education to Work in Europe.
6. Goldthorpe, J. H. (1996): Problems of »Meritocracy«. V: R., Erikson in J. O., Jonsson, *Can Education Be Equalized?* Boulder, West View Press.
7. Ivančič, A. (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: FDV in ACS.
8. Ivančič, A. in Gnidovec, M. (2006). Delovno mesto kot dejavnik ohranjanja in izboljševanja pismenosti. *Družboslovne razprave*, 12 (51), 113-138.
9. Ivančič, A. (2005): Izobraževanje odraslih v programih za pridobitev formalne izobrazbe. V Mohočič Špolar V. in dr.: *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja. Raziskovalno poročilo*. Ljubljana: ACS.
10. ILO (1999): *World Employment Report 1998–99*. Geneva: International Labour Organisation.
11. Kiley, M. T. (1999): The supply of skilled labour and skill-biased technological progress. *The Economic Journal* 109: 708–724.
12. Massé, P., Roy, R., in Gingras, Y. (2000): The changing skill structure of Employment in Canada. V K. Rubenson in H. G., Schuetze (ur.): *Transition to the knowledge*

*society: Policies and strategies for individual participation and learning.* Vancouver, BC: British Columbia Press.

13. Mohorčič Špolar, V., in dr. (2001): *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih.* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
14. Mohorčič Špolar V., Mirčeva J., Ivančič A., Radovan M., Možina E. (2005a): *Pismenost in ključne življenjske spretnosti v družbi znanja: Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja.* Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana.
15. Mohorčič Špolar V., Mirčeva J., Ivančič A., Radovan M., Možina E. (2005b): *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: Preučevanja vzorcev izobraževanja odraslih.* Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana.
16. OECD & Statistics Canada (2000): *Literacy in the Information Age.* Pariz: OECD; Kanada: Ministrstvo za industrijo.
17. OECD (junij 1999): *New enterprise work practice and their labour market implications,* Employment Outlook, Paris.
18. Radovan, M. (2002). *Vrednotni, kognitivni in socialno kulturni vidiki motivacije odraslih za izobraževanje: analiza motivacije brezposelnih vključenih v Program 5000* (neobjavljeno magistrsko delo). Ljubljana: Filozofska fakulteta, oddelek za psihologijo.
19. Radovan, M. (2005): Psihologija motivov in ovir kot dejavnik udeležbe odraslih v izobraževanju. V Mohorčič Špolar V. in dr.: *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja.* Raziskovalno poročilo. Ljubljana: ACS.
20. Rubenson, K. (2005): *International Comparisons of Non-participation in Adult Education.* Prispevek na mednarodni konferenci At the Margins of Adult Education, Work and Civil Society. Univerza v Joensuu, Oddelek za sociologijo.
21. Steedman, H. (1998): *Low skills: how the supply is changing across Europe. Trends in the Development of Occupations and Qualifications in Europe.* Thessalonica: CEDEFOP.
22. Thurow, L. C. (1975): *Generating Inequality.* New York: Basic Books.
23. Tuijnman, A. C. (2003): *A »Nordic model« of adult education: What might be its defining parameters?* International Journal of Educational Research 39: 283–291.

## 3.6 Priloge

Priloga 1: Seznam izbranih spremenljivk in kazalnikov

Kategorija	Ime spremenljivke	Kategorije in vrednosti*
Osebnostne spremenljivke	Spol Starost Izobrazba	Moški=1; Ženske=2 16-24 let; 25-39 let; 40-49 let; 50 let in več OŠ ali manj=1; Poklicna šola=2; Srednja šola=3; Višja šola ali več=4
Spremenljivke zaposlitve	Dejavnost podjetja  Poklicne kategorije  Vrsta zaposlitve  Velikost podjetja  Delovni položaj	Klasifikacija NACE, Rev. 1: kmetijstvo, gozdarstvo, lov in ribolov; rudarstvo; predelovalna industrija; proizvodnja in distribucija elektrike, plina in vode; gradbeništvo; trgovina na debelo in drobno; promet, skladiščenje in komunikacije; finance, zavarovalništvo in poslovne storitve; državne, družbene in osebne storitve ISCO klasifikacija – Glavne poklicne skupine: zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji; strokovnjaki; tehniki in drugi strokovni sodelavci; uradniki; trgovci in drugi KV storitveni; kmetijski poklici; industrijski poklici; poklici za preprosta dela delo za nedoločen čas; delo za določen čas; delo po pogodbi Število zaposlenih: manj kot 20, 20 do 99; 100 do 199; 200 do 499; 500 do 999; 1000 in več. brez nadzorne odgovornosti; z omejeno odgovornostjo nadzora; s širšo odgovornostjo nadzora
Kazalniki rabe/zahtev pismenosti pri delu	Branje/pisanje: pismem, dopisov; elektronske pošte; poročil, člankov, revij ali časopisov; priročnikov ali slovarjev, katalogov; diagramov ali preglednic; napotkov ali navodil; računov, faktur; tehnične dokumentacije  Merjenje ali ocenjevanje velikosti ali teže predmetov; Računanje cen, stroškov; Ugotavljanje stanja s pomočjo računanja ali branja števil; Načrtovanje časa ali pripravljane urnikov; Dajanje ali upoštevanje navodil, uporabljanje zemljevidov, vozni redov; Uporabljanje statističnih podatkov	Dnevno; Nekajkrat na teden; Nekajkrat na mesec; Redko; Nikoli
Izobraževanje	Vključenost v izobraževanje v obdobju 12 mesecev pred anketiranjem  Vključenost v formalno izobraževanje v obdobju 12 mesecev pred anketiranjem  Vključenost v neformalno izobraževanje v obdobju 12 mesecev pred anketiranjem	Da=1; Ne=0  Da=1; Ne=0  Da=1; Ne=0

\* Opomba: Kategorije spremenljivk z vrednostmi iz baze podatkov



## **4 Družbeno-skupinske značilnosti nizke udeležbe v izobraževanju delovno-aktivnega prebivalstva**

Dr. Vida A. Mohorčič Špolar, mag. Marko Radovan

### **4.1 Uvod**

Za razvoj modernih družb je značilna vedno večja specializacija dela, ki prinaša potrebe po dodatnem znanju in kvalifikacijah. S tem postaja izobrazba vedno pomembnejši pogoj za uspešno vključevanje v družbene procese in kot poudarja Ivančič (1999), tudi vedno bolj pomemben dejavnik, s katerim lahko pojasnujemo razlike pri dostopu do delovnih položajev na trgu dela. V tem procesu ima socialni izvor vedno manjši vpliv na socialno mobilnost, uveljavljajo pa meritokratična načela socialne mobilnosti, ki se odražajo predvsem v pomembnosti izobrazbe in kvalifikacij. Nekateri avtorji, ki se ukvarjajo s problematiko socialne neenakosti poudarjajo, da bo v času industrijskega razvoja prišlo do postopnega zmanjševanja družbenih neenakosti v pogojih in priložnostih. Razlog za ta optimizem je najti v pričakovanih velikih potrebah družbe kot celote po znanjih in kvalifikacijah, ki bodo nastale zaradi tehnološkega razvoja. Z njim se povečuje potreba po zviševanju izobrazbe in večjih kvalifikacijah, ki skupaj z naraščajočo ponudbo izobraževalnih možnosti povečujejo možnosti za socialno promocijo.

Praksa je pokazala, da so se nekatere od teh napovedi izkazale kot preveč optimistične, saj so izkoristile povečane možnosti socialne mobilnosti le nekatere družbene skupine. Praviloma tiste, ki so že prej imele večje možnosti lastnega napredovanja. Seveda bi bilo neopravičeno trditi, da se izobraževalna neenakost ni zmanjšala. Vpis v sekundarno in post-sekundarno izobraževanje najnižjih slojev se je zelo povečal, kljub temu pa je treba poudariti, da nekatere študije kažejo ohranjanje in stabilen značaj neenakosti v izobraževalnih možnostih (Blossfeld in Shavit, 1993).

### **4.2 Značilnosti udeležbe**

V tem prispevku privzemamo, da družbeno-skupinske značilnosti prebivalstva, ki vplivajo na nizko udeležbo v izobraževanju obsegajo tiste dejavnike, ki na kakršen koli način vodijo do tega, da imajo ljudje različne priložnosti za vključevanje v izobraževanje in učenje, bodisi, da jim takšne možnosti niso na razpolago ali pa jih iz različnih razlogov ne morejo/niso sposobni izkoristiti.

Med dejavnike, ki se v vseh raziskavah potrjujejo kot pomembni za vključevanje v izobraževanje, moramo najprej omeniti sociodemografske značilnosti. Na primer, raziskave opozarjajo, da so ob enakih drugih pogojih ženske marsikdaj prikrajšane pri dostopu do izobraževanja. Naslednji takšni značilnosti sta starost in dosežena izobrazba. Vsepovsod, brez izjeme, se kaže negativna zveza s starostjo in pozitivna zveza s poprejšnjimi izobraževalnimi dosežki: čim starejši so ljudje, tem redkeje se udeležujejo izobraževalnih aktivnosti in čim boljši so njihovi predhodni izobrazbeni dosežki tem verjetneje je, da bodo vlagali v svoje znanje in kvalifikacije tudi po končanem začetnem izobraževanju. V zahodnih državah poudarjajo tudi družbeni razred, ki mu posameznik pripada; praviloma ga odraža dosežen poklicni položaj. To pomeni, da ljudje iz nižjih družbenih razredov niso prikrajšani samo v začetnem izobraževanju, ampak tudi pri dostopu do izobraževalnih priložnosti kasneje v življenju. V slovenskem prostoru običajno družbeno-ekonomski položaj odražajo tri spremenljivke: poleg izobrazbenih dosežkov še zaposlitveni status ter položaj na delovnem mestu.

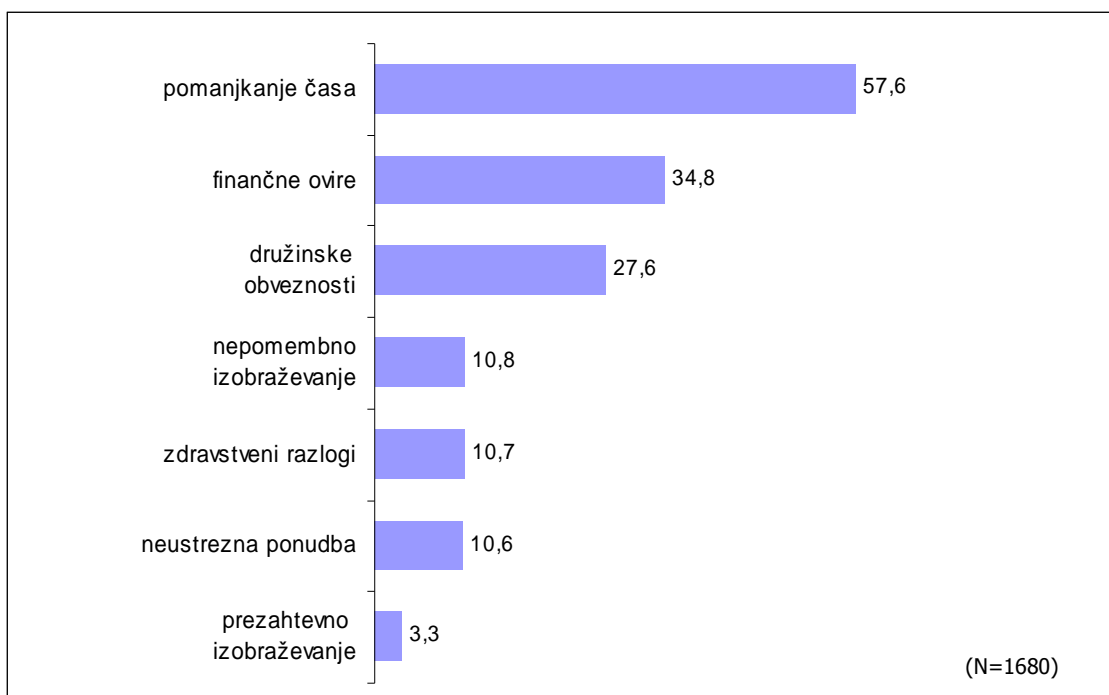
### **4.3 Ovire**

Seveda se nam ob interpretaciji podatkov o udeležbi odraslih v izobraževanju pojavlja tudi vprašanje o dejavnikih oz. značilnostih odraslih, ki povzročajo ugotovljene neenakosti.

Raziskave omenjajo tri vrste ovir, ki jih ljudje običajno navajajo, da bi razložili svojo izobraževalno nedejavnost: situacijske, institucionalne in dispozicijske. V prvi skupini se največkrat pojavljajo razlogi, ki so povezani z obsegom časa, ki ga ima na razpolago kaka oseba, npr.: obremenjenost s poklicnim delom, družinske obveznosti, nerazumevanje delodajalca. Druga skupina bolj zadeva samo izobraževalno ponudbo (visoki stroški, ni ustreznih programov, neustrezna časovna organiziranost, zahtevnost programov). Tretja skupina pa v večji meri zadeva razloge posameznika, na katere je težko neposredno vplivati s posegi v samem izobraževanju odraslih ali v nekaterih drugih družbenih podsistemih (zaposlitveni). V analizo smo dodali še spremenljivke, ki odražajo posameznikove prostočasne aktivnosti.

Anketiranci so ovire ocenjevali na tristopenjski lestvici pri kateri je ocena 1 pomenila, da ovira ni bila pomembna za njihovo ne-vključitev, ocena 3 pa je označevala zelo pomembno oviro.

Slika 4.1: Ovire delovno aktivnega prebivalstva (% ocene »Zelo pomembno«), 2004



Rezultati kažejo, da se je zdela anketirancem najpomembnejša ovira »Pomanjkanje časa«. Kar 58 % anketirancev jo je ocenilo kot »Zelo pomembno«. Ta rezultat ni presenetljiv in je v skladu s prejšnjimi nacionalnimi in mednarodnimi ugotovitvami. Poleg pomanjkanja časa, bi med pomembnejše ovire lahko uvrstili še »Finančne ovire« in »Družinske obveznosti«.

Kot manj pomembne ovire se kažejo t.i. dispozicijske ovire: »Zdravstveni razlogi«, »Izobraževanje se mi ni zdelo pomembno« in »Pomanjkljiva ponudba«, ki jo sicer prištevamo k institucionalnim oviram. Najmanj pomembna se je anketirancem zdela ovira »Izobraževanje se mi je takrat zdelo prezahtevno«. Kot je razvidno iz zgornje slike je le 3 % anketirancev odgovorilo, da bi ta ovira pomembno vplivala na njihovo ne/udeležbo v izobraževanju.

Ovire smo želeli primerjati še z različnimi značilnostmi prebivalstva. V ta namen smo izvedli analizo razvrščanja v skupine (»two-step cluster« analiza) s katero smo določili pripadnost anketirancev določenemu segmentu. Kot kriterije oblikovanja skupin smo uporabili štirinajst spremenljivk, in sicer: spol, starost, izobrazba, poklic, položaj na delu, velikost podjetja, pogostost gledanja televizije, vrsta zaposlitve, članstvo v društvih ali združenjih, uporaba računalnika, uporaba interneta, regija, dohodki gospodinjstva in velikost kraja.

Kot mero različnosti smo uporabili 'log-likelihood' razdaljo, za določanje najbolj optimalnega števila skupin pa se je bil uporabljen Schwarzov kriterij - BIC.

Analiza je pokazala, da lahko na podlagi uporabljenih spremenljivk govorimo o dveh glavnih skupinah:

- **Prva skupina.** V prvi skupini se nahajajo odrasli z višjimi izobrazbenimi stopnjami, zahtevnejšim in odgovornejšim poklicem (predvsem iz poklicnih skupin »zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji« in »strokovnjaki«). Za odrasle v tej skupini je še značilno, da imajo družinske dohodke višje od 451.000 na mesec in živijo v večjih mestih.
- **Druga skupina.** Ta skupina je nekakšno nasprotje prve. V to skupino so se uvrstili odrasli z nižjimi stopnjami izobrazbe, manj zahtevnimi poklici in nižjimi dohodki. Te odrasle bi lahko označili tudi za bolj ruralno prebivalstvo, saj večinoma živijo v krajih manjših od 2000 prebivalcev.

Podrobnejši rezultati so predstavljeni v preglednici 4.1.

*Preglednica 4.1:* Rezultati analize razvrščanja v skupine

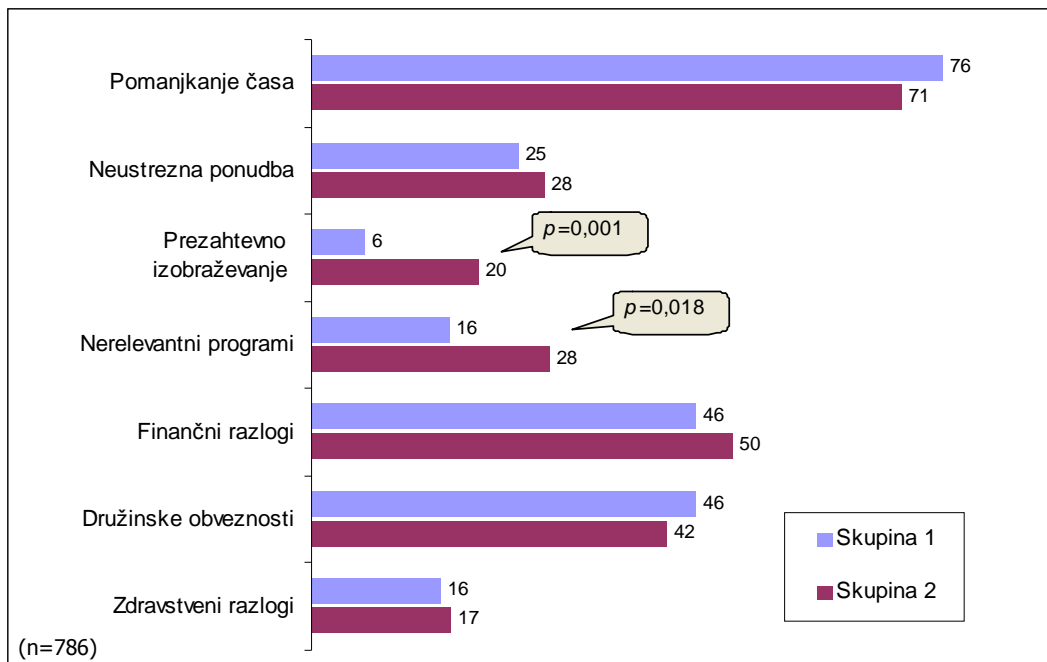
	Uvrstitev v skupino	
	1 (n = 357)	2 (n = 429)
Izobrazba	Višja šola (82 %) Visoka šola ali več (100 %)	Poklicna šola ali manj (99 %) Srednja šola (76 %)
Poklic	Zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji (99 %), Strokovnjaki (99 %)	Uradniki (82 %) Storitve, prodajalci, neindustrijski način dela, (99 %) Upravljalci strojev, preprosta dela
Dohodki gospodinjstva	451.000 SIT ali več (74 %)	250.000 ali manj (82 %)
Velikost kraja	Mesta; >10.000 prebivalcev (74 %)	Kraji manjši od 2000 prebivalcev (67 %)
Uporaba interneta	Da (51 %)	Ne (90 %)
Regija	Osrednja Slovenija (65 %)	Ostale regije (> 60 %)
Članstvo v društvih, združenjih	Da (58 %)	Ne (63 %)
Velikost podjetja	20-99 zaposlenih (65 %)	< 20 zaposlenih (61 %) > 100 zaposlenih (> 59 %)
Spol	Ženske (53%)	Moški (63 %)

*Opomba:* SPSS samodejno določi optimalno število skupin. Spremenljivke so razvrščene glede na njihovo ločevalno sposobnost.

Spremenljivke starost, položaj na delu (vodstveni/nevodstveni kadri), pogostost gledanja televizije, vrsta zaposlitve (stalno/za določen čas) in uporaba računalnika (Da/Ne), v tem modelu niso pomembno prispevali k oblikovanju skupin.

Dobljeno tipologijo smo s hi-kvadrat analizo primerjali še z ovirami. Na ta način lahko odkrijemo ovire, ki so značilne za posamezen segment prebivalstva.

Slika 4.2: Povezanost ovir s skupinami, 2004 (v %)



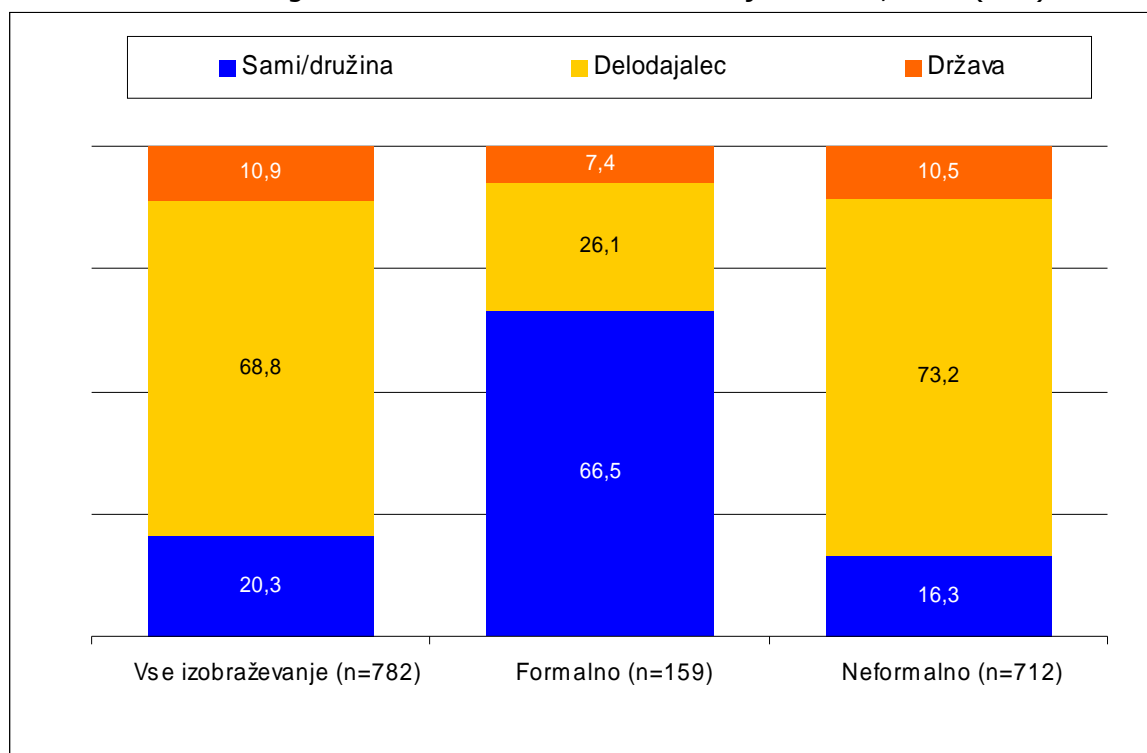
#### 4.4 Financiranje izobraževanja odraslih

Namen poglavja, ki sledi, je opozoriti na možnosti odraslih do izobraževanja z vidika pridobivanja finančnih sredstev za izobraževanje. Domače in tuje raziskave ugotavljajo, da predstavljajo stroški izobraževanja eno izmed najpomembnejših ovir pri vključevanju odraslih v izobraževanje. Nespodbudne finančne možnosti, ki jih ima posameznik z nizkim socialno-ekonomskim položajem, se povezujejo še z pomanjkanjem motivacije za izobraževanje in negativnimi stališči do izobraževanja. Skupaj ti dejavniki tvorijo veliko oviro, ki na koncu koncev deli odrasle na tiste, ki so izobraževalno dejavni in tiste, ki so izobraževalno nedejavni. Iz empiričnih rezultatov bo razvidno, da so razlike v teh možnostih velike in da so nekatere skupine odraslih (te tudi smatramo kot najbolj potrebne izobraževanja) v depriviligiranem oz. neenakem položaju.

##### 4.4.1 Glavni nosilci stroškov izobraževanja odraslih

V nadaljevanju si bomo podrobneje ogledali delitev stroškov izobraževanja po glavnih nosilcih v Sloveniji. Kot je bilo že omenjeno, smo udeležencem izobraževanja ponudili možnost več odgovorov, ki se med seboj ne izključujejo, kar pomeni, da se vsako izobraževanje lahko krije iz več finančnih virov. Podatki v grafikonu 4.3 kažejo, da v Sloveniji krijejo stroške izobraževanja delovno aktivnih odraslih v 69 % delodajalci, v 11 % država, v 20 % sami udeleženci.

Slika 4.3: Poglavitni nosilci stroškov izobraževanja odraslih, 2004 (v %)



Glede na številne državne ukrepe, ki so bili v zadnjem desetletju sprejeti na področju izobraževanja odraslih, predvsem v povezanosti z zaposlovanjem in trgom delovne sile, preseneča majhen delež udeležbe države. Morda lahko to obrazložimo z dejstvom, da so v Sloveniji finančne spodbude namenjene predvsem nekaterim ogroženim skupinam (brezposelni, presežni delavci, invalidi), kjer se izobraževanje krije iz javnih sredstev. Sicer pa velja, da so razni programi financiranja povpraševanja (štipendije, posojila), omejeni le na populacijo v začetnem izobraževanju in na mlajše odrasle, medtem ko so starejši odrasli iz njih izključeni.

Najprej nas zanima, ali prihaja do razlik v njihovi udeleženi glede na sociodemografske značilnosti udeležencev izobraževanja (preglednica 4.2).

Preglednica 4.2: Finančna podpora izobraževanja, 2004, vse izobraževanje (v %)

	Skupaj				
	Sami/družina	Delodajalec	Država	%	N
<b>Spol</b>					
Moški	20.0	71.1	8.9	100	429
Ženske	20.7	65.9	13.4	100	352
<b>Starost</b>					
16-24 let	36.0*	60.0*	4.0*	100	50
25-39 let	21.7*	68.8*	9.4*	100	382
40-49 let	17.9*	68.3*	13.8*	100	246
50-65 let	11.7*	74.8*	13.6*	100	103
<b>Izobrazba</b>					
OŠ ali manj	20.8*	58.3*	20.8*	100	72
Poklicna šola	19.1*	72.9*	8.0*	100	199
Srednja šola	24.7*	65.2*	10.0*	100	279
Višja šola	16.0*	72.7*	11.3*	100	231
<b>Delovni položaj</b>					
Brez odgovornosti	17.7	71.4	10.8	100	406
Omejena odgovornost	18.0	74.3	7.8	100	167
Širša odgovornost	12.5	79.2	8.3	100	144
<b>Vrsta zaposlitve</b>					
Za nedoločen čas	17.3*	73.8*	8.9*	100	640
Za določen čas	23.0*	63.2*	13.8*	100	87
Po pogodbi	45.0*	50.0*	5.0*	100	20
<b>Število zaposlenih</b>					
Manj kot 20	30.8**	62.5**	6.7**	100	120
20 do 99	14.3**	72.0**	13.7**	100	161
100 do 499	18.5**	72.8**	8.6**	100	162
500 in več	16.2**	75.8**	7.9**	100	265
<b>Lastništvo</b>					
Domača last	19.9	70.2	9.9	100	644
Tuja last	8.5	86.4	5.1	100	59
Mešana last	16.7	73.8	9.5	100	42
<b>Dohodki gospodinjstva</b>					
250.000 SIT ali manj	15.6	69.6	14.7	100	244
251.000 do 350.000 SIT	17.6	72.5	9.9	100	182
351.000 do 450.000 SIT	17.8	72.9	9.3	100	129
451.000 SIT ali več	23.9	66.4	9.7	100	134

Opombe: \*\*\* p < .001; \*\* p < .005; \* p < .05.

Iz podatkov v zgornji preglednici lahko razberemo, da spol ne povzroča izrazitih razlik v virih financiranja. To pa ne drži za starostne kategorije. Delovno-aktivni odrasli, stari do 25 let, si 36 % sami financirajo izobraževanje, kar je še enkrat več kot ostale starostne skupine. Najmlajši so tudi najredkeje deležni financiranja izobraževanja s strani delodajalcev. Pri višjih starostnih kategorijah pa prevladuje delodajalec, ki prevzema stroške v več kot 2/3 vseh izobraževanj teh kategorij.

Najmanj finančne podpore delodajalcev je deležno izobraževanje najslabše izobraženih. Financirajo ga v 58 % primerov. Pogosteje so pa najmanj izobraženi deležni državne pomoči pri izobraževanju. Po drugi strani pa delodajalci podpirajo skoraj tri četrtine izobraževanja najbolj izobraženega prebivalstva. V približno dveh tretjinah pa prevzemajo tudi stroške izobraževanja oseb z nižjo in srednjo poklicno ter srednjo splošno in strokovno izobrazbo.

Statistično značilne so že razlike glede na vrsto zaposlitve. Na lastne vire se v največjem odstotku opirajo zaposleni po pogodbi, izobraževanje zaposlenih za nedoločen čas pa v glavnem podpirajo delodajalci.

Glede na zbrane podatke o finančnih vlaganjih delodajalcev v izobraževanje zaposlenih ne bi mogli trditi, da so zaposleni v majhnih podjetjih v občutno slabšem položaju glede dostopa do izobraževanja, kakor zaposleni v velikih podjetjih. Res je, da je največji delež izobraževanj, ki jih je financiral delodajalec, v organizacijah z več zaposlenimi, vendar tudi v drugih velikostnih razredih ta delež doseže od 62 % do 73 %. Udeležba javnih sredstev je v manjših podjetjih nižja kot v večjih. Izjema so podjetja z 20 do 99 zaposlenimi. Hkrati lahko ugotovimo dokaj visoka vlaganja samih udeležencev izobraževanja, ki so zaposleni v manjših podjetjih (manj kot 20). Sklepamo lahko, da gre za samozaposlene z zaposlenimi ali brez zaposlenih ter za majhna podjetja v storitvenem sektorju, predvsem na področju osebnih storitev in finančnih storitev.

Iz dosedanjih analiz izhaja, da je delodajalec poglavitni nosilec izobraževanja odraslih. V nadaljevanju prispevka so prikazane razlike v financiranju formalnega in neformalnega izobraževanja s strani delodajalca glede na značilnosti udeležencev. Interpretiramo samo statistično značilne povezave.

Po rezultatih statistične analize prikazanih v preglednici 4.3 delodajalci moškimi pogosteje krijejo stroške tako formalnega, kot neformalnega izobraževanja. Delodajalci pogosteje financirajo formalno izobraževanje starejšim odraslim. To je povezano predvsem z delovnim položajem. Anketiranci na vodstvenih položajih so privilegirani z vidika financiranja formalnega izobraževanja.

Vrsta zaposlitve pomembno vpliva na možnost kritja stroškov izobraževanja s strani podjetja. V obeh vrstah izobraževanja (formalno, neformalno) imajo največ možnosti za to zaposleni za nedoločen čas, najmanj zaposleni po pogodbi.



Preglednica 4.3: Finančna podpora izobraževanja s strani delodajalca, 2004 (v % )

	Formalno izobraževanje		Neformalno izobraževanje	
	%	N	%	N
<b>Spol</b>				
Moški	32.1*	78	75.1*	398
Ženske	19.8*	81	70.7*	314
<b>Starost</b>				
16-24 let	6.3**	16	74.4	39
25-39 let	25.0**	108	75.0	340
40-49 let	37.9**	29	70.0	233
50-65 let	/	/	73.5	102
<b>Izobrazba</b>				
OŠ ali manj	/	/	62.7	67
Poklicna šola	25.0	28	79.3	179
Srednja šola	26.1	69	70.4	250
Višja šola in več	25.5	51	74.7	217
<b>Delovni položaj</b>				
Brez odgovornosti	25.0*	80	77.1	362
Omejena odgovornost	17.5*	40	78.6	154
Širša odgovornost nadzora	39.3*	28	81.8	137
<b>Vrsta zaposlitve</b>				
Za nedoločen čas	31.5**	130	77.8*	586
Za določen čas	4.0**	25	73.3*	75
Po pogodbi	/	/	55.6*	18
<b>Število zaposlenih</b>				
Manj kot 20	26.3	19	66.1***	112
20 do 99	25.0	40	76.6***	145
100 do 499	31.3	32	77.3***	150
500 in več	25.5	55	80.8***	240
<b>Lastništvo</b>				
Domača last	24.1	133	75.4	577
Tuja last	/	/	87.9	58
Mešana last	/	/	77.5	40
<b>Dohodki gospodinjstva</b>				
250.000 SIT ali manj	33.3	39	73.8	202
251.000 do 350.000 SIT	31.4	35	77.9	163
351.000 do 450.000 SIT	18.5	27	75.2	121
451.000 SIT ali več	25.8	31	70.1	127

\*\*\* p < .001; \*\* p < .005; \* p < .05.

Opomba: relativni delež ni prikazan, kadar je n < 20.

Najpogosteje pošiljajo zaposlene na usposabljanje v večjih podjetjih. Povezava med velikostjo podjetja in financiranjem neformalnega izobraževanja je linearna in visoko statistično značilna.

## **4.5 Delovno aktivno prebivalstvo v izobraževanju odraslih – izzivi za prihodnost**

Dosedanje raziskave udeležbe v izobraževanju odraslih se fenomenu neudeležbe, ki jo opredeljujemo kot odsotnost vpisa v organizirane oblike izobraževanja in usposabljanja, ki trajajo več kot 6 ur, niso posvečale. Osrednje zanimanje raziskovalcev je veljalo udeležbi odraslih v organiziranih učnih oblikah ter motivom, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju. Prav tako so raziskovalce zanimale ovire, ki se odraslim postavljajo na pot k doseganju njihovih izobraževalnih ambicij. Da je temu tako, priča tudi opredelitev udeležencev izobraževanja, ki izhaja iz pogleda na udeležbo v izobraževanju. Tako govorimo o dejavnih (v izobraževanju), morebitnih dejavnih (v izobraževanju) in, nedejavnih (v izobraževanju).

Interpretacija udeležbe v izobraževanju odraslih se je tako osredotočala na identifikacijo skupin, ki so dejavni v izobraževanju in jih analizirala po sociodemografskih značilnostih. Isto je veljalo tudi za obe drugi skupini: morebitno dejavne in nedejavne. Pri teh dveh skupinah se je poskušalo ugotoviti ovire, ki jim preprečujejo udeležbo v izobraževanju. S poznavanjem sociodemografskih značilnosti vseh treh skupin in dejavnikov, ki preprečujejo udeležbo v izobraževanju morebitno dejavnim in nedejavnim, bi tako lahko poiskali vzvode, za odstranjanje ovir in koncipirali ustrezne strategije, ki bi bile namenjene posameznim skupinam.

Raziskava, ki jo je leta 2004 izvedel Andragoški center Slovenije je tako prva te vrste, ki je ob tem, da je preučevala udeležbo v izobraževanju odraslih, raziskovala tudi dejavnike, ki bi odrasle, ki v izobraževanju niso dejavni, spodbudili k udeležbi.

Glede na rezultate prejšnjih raziskav (1987 in 1998) ter velik odstotek nedejavnih v izobraževanju (62% v letu 1987, 42 % v letu 1998) v Sloveniji smo v raziskavi v letu 2004 posebno pozornost namenili prav tej skupini. S kasnejšimi obdelavami podatkov smo iz celotne anketirane populacije v starosti od 16 do 65 let izvzeli delovno aktivno prebivalstvo in analizirali vzvode, ki bi to populacijo pritegnili v izobraževanje. Z vidika izobraževalne politike je pomembno poznati dejavnike, ki pri nedejavnih spodbujajo vključevanje v izobraževanje. S pomočjo le-teh lahko z vrsto instrumentov spodbujamo vključevanje v izobraževanje in tako posledično prispevamo k dvigu kakovosti osebnega in družbenega življenja posameznika in skupnosti.

Na vprašanja, ki jih bomo analizirali v nadaljevanju so odgovarjali samo delovna populacija nedejavnih v izobraževanju. Povprašali smo jih pod katerimi pogoji bi se bili pripravljene vanj vključiti. Nanizana je bila vrsta možnih odgovorov na katere so odgovarjali vsi nedejavni. V

primeru, da za respondenta ni bilo primernega odgovora ga je oblikoval sam. V nadaljevanju predstavljamo dobljene rezultate.

#### 4.5.1 Dostopnost do izobraževanja in usposabljanja

Preglednica 4.4: Povezanost značilnosti udeležencev z dostopnostjo izobraževanja, 2004

(v %)

	f19a	f19b	f19c	f19d	f19e	n
<b>Spol</b>						
Moški	57.6	56.4*	66.9	57.6	27.8*	316
Ženske	55.2	46.1*	65.1	58.0	36.1*	271
<b>Starost</b>						
16-24 let	71.0***	87.1***	96.8***	71.0***	36.7***	31
25-39 let	63.3***	65.0***	79.6***	73.0***	48.2***	226
40-49 let	57.0***	45.1***	59.4***	52.7***	24.7***	184
50-65 let	43.4***	31.9***	46.2***	38.2***	14.0***	145
<b>Izobrazba</b>						
1-2 l. PŠ ali manj	45.8***	28.9***	52.2***	52.2	26.6	188
Triletna PŠ	59.3***	58.5***	71.0***	63.9	36.2	233
Srednja šola	63.4***	65.3***	76.0***	58.1	30.6	126
Višja šola ali več	67.5***	70.0***	67.5***	47.5	32.5	40
<b>Regija</b>						
Osrednja Slovenija	52.6	57.1	73.7	55.5	35.9	140
Vzh. Štajerska (MB)	57.5	53.5	62.4	58.1	28.7	131
Savinjska (CE)	59.6	42.2	65.2	62.6	26.4	92
Gorenjska	58.8	43.1	64.7	56.9	31.4	53
Goriška	47.7	50.0	62.8	55.8	27.9	43
Obalna	62.2	43.2	50.0	56.8	24.3	37
Dolenjska	47.1	48.6	57.1	48.6	40.0	35
Prekmurje	66.1	64.3	76.8	64.3	41.1	56
<b>Velikost kraja</b>						
Manjši kraji (<2.000)	52.3	43.4***	63.3*	59.3	32.4	314
Večji kraji (>2.000)	58.2	54.1***	61.4*	51.5	27.8	136
Mesta (>10.000)	65.6	68.8***	76.0*	58.3	29.3	96

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.005$  \*\*\* $p < 0.001$

Opombe: Prikazane vrednosti prikazujejo % odgovorov »DA«

**f19a** = »Če bi se lahko izobraževal ali usposabljal na domu ali v bližini doma.«

**f19b** = »Če bi se lahko izobraževal s pomočjo sodobne tehnologije, kot je npr. internet ali CD-ROM.«

**f19c** = »Če bi mi stroške izobraževanja kril nekdo drug.«

**f19d** = »Če bi obstajale dobre prometne povezave.«

**f19e** = »Če bi imel možnost varstva otrok.«

Obdelava po spolu pokaže, da bi bilo tako pri moški kot ženski populaciji pomembno dvoje: da bi se lahko izobraževali s pomočjo sodobne tehnologije kot je npr. internet ali CD-ROM ( $p < 0.05$ ) ali, če bi imeli možnost varstva otrok ( $p < 0.05$ ).

Gledano z vidika starostnih razredov je presenetljiva pomembnost ( $p < 0.001$ ) odgovorov, ki je enaka za vse starostne skupine. K vpisu v izobraževalne programe bi jih pritegnila možnost izobraževanja ali usposabljanja na domu ali v bližini doma, ki bi bila najbolj pomembna za starostno skupino od 16-24 let ter možnost izobraževanja s pomočjo sodobne tehnologije. Izobraževanje doma je povezano lahko tudi z izobraževanjem s pomočjo sodobne tehnologije ali pa z dostopnostjo (bližina doma) do virov učenja. Te bi lahko dajali centri za vseživljenjsko učenje, kjer se kombinira sodobna tehnologija in pomoč pri učenju. Tudi kritje stroškov izobraževanja ima pomembno vlogo spodbujevalca izobraževanja, še posebej pri skupini stari od 16-24 let. Čeprav ponavadi delodajalci krijejo stroške usposabljanja, pa raziskave kažejo, tudi ta raziskava to potrjuje, da večino stroškov, ki so vezani na formalno izobraževanje, krije posameznik sam ali njegova družina. Položaj, ki ga nekdo zaseda v delovni hierarhiji pomembno vpliva na možnosti izobraževanja in usposabljanja. Raziskave kažejo, da se delovni položaj tesno povezuje z izobraževanjem, ki jih plačuje delodajalec (OECD, 2000, ACS, 2001, 2005). Velja tudi zakonitost, da višji delovni položaj prinaša več izobraževanja in usposabljanja. Z vidika statistične pomembnosti odgovorov, bi veljalo razmisliti o politiki financiranja izobraževanja s strani delodajalcev ter kritje stroškov izobraževanja razširiti še na druge, doslej deprivilegirane, skupine. Prav tako bi vse starostne skupine k izobraževanju in usposabljanju pritegnile dobre prometne povezave s krajem izobraževanja, po pomembnosti visoko na lestvici pri starostni skupini od 25-39 let ter možnost varstva otrok, ki je pomembna za skupino v istem starostnem obdobju.

Analiza odgovorov glede na izobrazbo anketirancev kaže na veliko ujemanje odgovorov ( $p < 0.001$ ), ne glede na stopnjo pridobljene izobrazbe. Dejstvo, da bi se lahko izobraževali ali usposabljali doma ali v bližini doma bi pritegnilo večino nedejavnih z višjo šolo ali več. Prav tako bi jih navedlo k vpisu, če bi bilo le-to povezano s sodobno izobraževalno tehnologijo. Kritje stroškov izobraževanja bi najbolj spodbudilo k razmišljanju o vpisu v ustrezen program skupino s srednjo šolo.

Z vidika dostopnosti do izobraževanja analiza kaže, da statistična regija nima velikega vpliva na to, ali se bo posameznik vključil v izobraževanje ali ne. Večjo težo pri tem ima velikost kraja. To niti ni tako nenavadno, saj je na velikost kraja vezana ponudba izobraževalnih storitev. Kar je pri tej raziskavi zanimivo je to, da so delovno aktivni tako v krajih, ki štejejo manj kot 2000 prebivalcev kot tisti v mestih (čeprav je numerus odgovorov v zadnjem

primeru manjši) kot statistično pomemben dejavnik izpostavili možnost izobraževanja s pomočjo sodobne tehnologije.

#### 4.5.2 Izobraževanje in zaposlitev

Odgovori povezani za zaposlitvenimi razlogi na splošno kažejo iste tendence, kot jih je pokazala analiza na ravni celotne populacije nedejavnih.

*Preglednica 4.5: Povezanost značilnosti udeležencev z zaposlitvenimi razlogi, 2004 (v %)*

	f19i	f19j	f19k	f19l	f19m	f19o	n
<b>Spol</b>							
Moški	67.9*	56.6*	50.2*	62.7	74.4	74.6*	316
Ženske	75.3*	63.0*	59.1*	63.4	72.2	82.3*	271
<b>Starost</b>							
16-24 let	87.1*	61.3***	80.6***	77.4***	100.0***	93.5**	31
25-39 let	76.9*	74.9***	70.3***	77.2***	86.2***	82.6**	226
40-49 let	64.7*	55.3***	47.2***	52.4***	66.3***	77.3**	184
50-65 let	66.9*	39.0***	32.6***	50.8***	57.6***	69.5**	145
<b>Izobrazba</b>							
1-2 l. PŠ ali manj	60.6**	41.4***	43.4**	51.9**	68.4	83.7	188
Triletna PŠ	74.4**	64.6***	60.4**	66.4**	78.4	76.6	233
Srednja šola	79.3**	73.0***	58.9**	72.3**	73.6	75.0	126
Višja šola ali več	77.1**	70.6***	55.0**	61.1**	66.7	71.8	40

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.005$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Opomba: Prikazane vrednosti prikazujejo % odgovorov »DA«

**f19i** = Če bi postal presežek

**f19j** = Če bi želel zamenjati delodajalca

**f19k** = Če bi si želel drugačen poklic/kariero

**f19l** = Če bi zaradi tega izobraževanja napredoval na zahtevnejše delo

**f19m** = Če bi imel zaradi tega višjo plačo

**f19o** = Če bi lahko obdržal sedanjo zaposlitev

Tako moške kot ženske bi k izobraževanju spodbudila možnost, da bi postali presežna delovna sila, v primeru, da bi zamenjali delodajalca ali pa bi razmišljali o drugačni delovni karieri ali pa, da bi bilo sedanjo zaposlitev mogoče obdržati z izobraževanjem in usposabljanjem.

Pri vseh starostnih skupinah bi na vpis v izobraževanje in usposabljanje najbolj vplivala zamenjava delodajalca, želja po drugačni poklicni karieri. Pomemben razlog bi bil tudi napredovanje na zahtevnejše delovno mesto in dejstvo, da bi zaradi tega imeli višjo plačo. Ta dva razloga sta povezana, saj navadno napredovanje na zahtevnejše delovno mesto prinaša tudi višjo plačo. Manj močan, toda statistično še vedno pomemben razlog bi bil, če bi z izobraževanjem in usposabljanjem obdržali sedanjo zaposlitev. V tem kontekstu pridobitve zaposlitve je treba razumeti tudi dejstvo, da bi se izobraževali v primeru, če bi postali presežek.

Z vidika stopnje dosežene izobrazbe bi bila zamenjava delodajalca tista spodbuda, ki bi narekovala vključevanje v izobraževanje vsem. Še posebej pomembno pa bi to bilo za tiste, ki imajo dokončano štiriletno šolo, čeprav bi o tem razmišljale tudi druge izobrazbene skupine.

#### 4.5.3 Svetovanje in zadovoljstvo kot dejavnik vpisa v izobraževanje in usposabljanje

Poleg vzvodov, ki bi nedejavne v izobraževanju spodbudili k vključevanju vanj in smo jih že prikazali je pri tem pomembno tudi svetovanje pri izbiri programa in zadovoljstvo, ki bi ga respondentu izobraževanje nudilo.

*Preglednica 4.6: Povezanost značilnosti udeležencev s svetovanjem in zadovoljstvom, 2004 (v %)*

	f19f	f19g	f19n	f19p	f19q	n
<b>Spol</b>						
Moški	46.9***	49.3***	74.0	68.1**	69.1*	316
Ženske	62.8***	64.7***	76.0	77.9**	77.1*	271
<b>Starost</b>						
16-24 let	45.2***	64.5***	87.1***	93.5***	93.5***	31
25-39 let	63.2***	65.9***	86.0***	79.5***	87.0***	226
40-49 let	58.2***	53.6***	70.9***	70.9***	66.1***	184
50-65 let	37.1***	44.2***	60.0***	59.0***	54.2***	145
<b>Izobrazba</b>						
1-2 l. PŠ ali manj	51.7*	52.6	71.9	76.9*	31.5	188
Triletna PŠ	60.1*	60.3	76.3	73.9*	24.9	233
Srednja šola	54.4*	58.1	76.8	69.6*	22.4	126
Višja šola ali več	32.5	47.5	75.0	55.0	63.4	40

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.005$ ; \*\*\* $p < 0.001$

*Opomba:* Prikazane vrednosti prikazujejo % odgovorov »DA«

**f19f** = Če bi mi nekdo pomagal pri izbiri programa

**f19g** = Če bi poznal primere ljudi, ki so bili zasebno ali poklicno uspešnejši, ker so se izobraževali ali usposabljali

**f19n** = Če bi bil zato pri delu bolj zadovoljen

**f19p** = Če bi zaradi tega postal bolj samozavesten, uspešen ipd.

**f19q** = Če bi bilo izobraževanje priznано pri pridobitvi izobrazbe

Z vidika spola bi bila za moške in ženske najpomembnejša dva dejavnika: pomoč pri izbiri ustreznega izobraževalnega programa ter poznavanje ljudi, ki so bili zaradi izobraževanja in usposabljanja zasebno ali poklicno uspešnejši. Poleg omenjenega bi bilo za oba spola pomembno tudi to, da bi zaradi izobraževanja postali bolj samozavestni.

Pogled na starostne skupine pokaže precejšnjo stopnjo usklajenosti odgovorov. Za starostno skupino od 25 do 39 let bi bilo za vpis v izobraževanje najbolj pomembno, če bi bilo izobraževanje in usposabljanje priznано pri pridobitvi izobrazbe, če bi bili zato pri delu bolj zadovoljni, če bi zaradi tega postali bolj samozavestni in uspešni, če bi poznali primere ljudi,

ki so bili zasebno ali poklicno uspešnejši zato, ker so se izobraževali ali usposabljali in, če bi jim kdo pomagal pri izbiri programa. Podobno je tudi pri ostalih starostnih skupinah. Pri skupini od 40-49 let predvsem izstopata zadovoljstvo z delom in pridobljena samozavest. Skupina od 50-65 let daje prednost večjemu zadovoljstvu z delom, ki bi bilo rezultat izobraževanja in usposabljanja.

Z vidika izobrazbe bi bilo za tiste z dokončano eno- ali dveletno poklicno šolo ali manj najpomembnejša vzpodbuda ( $p < 0.05$ ) za vpis v izobraževalni program, če bi zaradi tega postali bolj samozavestni. Isti razlog bi veljal tudi za tiste, ki imajo triletno poklicno in štiriletno srednjo šolo. Za te skupine bi bila pomoč pri izbiri ustreznega programa dobrodošla spodbuda za vpis v programe izobraževanja in usposabljanja.

## 4.6 Sklepne ugotovitve

**Ugotovitve v zvezi s ovirami** so v skladu z rezultati prejšnjih raziskav in kaže prevladovanje situacijskih ovir – predvsem pomanjkanje časa in denarja ter družinskih obveznosti. Segmentacija populacije je izluščila dve skupini delovno-aktivnih odraslih – prvi segment je bolj izobražen, zaposlen na zahtevnejših in vodilnih delovnih mestih in seveda finančno boljše situiran od drugega. Vse ovire, razen pomanjkanje časa, bolj pestijo izobraževalno drugo skupino (segment) odrasle. Razlike pa so statistično značilne še posebej pri ovirah, ki zadevajo zaznano zahtevnost izobraževanja in pomembnost izobraževalnega programa. Analiza ovir je pokazala, da bi morala država več odraslim finančno omogočiti izobraževanje, predvsem pa z ustreznimi ukrepi k temu spodbuditi tudi podjetja. Poleg tega je potrebno spodbuditi ustrezno promocijo izobraževalnih programov ter razviti izobraževalno ponudbo, ki bi vsebinsko in izvedbeno ustrezala ciljnim skupinam, ki se ne izobražujejo. Kaže se tudi potreba po zagotavljanju ustreznega svetovanja in učne pomoči odraslim, ki le-to potrebujejo.

Analiza je pokazala, da je **financiranje izobraževanja** v veliki meri pogojeno s pripravljenostjo in interesom podjetij za investicijo sredstev v razvoj zaposlenih in možnostjo posameznika ta sredstva pridobiti. Primerjava med vključenostjo v izobraževanje in nosilci finančne podpore izobraževanja kaže, da je udeležba v nadaljnjem izobraževanju odvisna predvsem nekaterih demografskih in socialno-ekonomskih značilnosti posameznika. Podatki kažejo na to, da podjetja stroške izobraževanja krijejo predvsem določenem profilu kadrov, ki jim bo po njihovih ocenah zagotavljal konkurenčnost v prihodnosti. Med udeleženci izobraževanja za delo tako prevladujejo odrasli z naslednjimi značilnostmi: so v srednjih letih;

so zaposleni v večjih podjetjih; imajo višjo stopnjo izobrazbe in visoke dohodke ter zasedajo vodstvena oz. vodilna delovna mesta. Iz tega sledi, da so z vidika dostopnosti izobraževanja 'prikrajšane' predvsem naslednje skupine delovno aktivnih odraslih: starejši od 50 let; odrasli z nizko stopnjo izobrazbo na manj zahtevnih delovnih mestih; zaposleni po pogodbi in v manjših podjetjih. Za te je značilno, da imajo manjše možnosti za pridobivanje delodajalčeve finančne podpore za izobraževanje, zato je njihova udeležba v izobraževanju najpogosteje posledica lastne iniciative in interesa in je bolj sredstvo osebnega razvoja, kot pa povečevanja konkurenčnosti na trgu dela. Skupna značilnost teh odraslih je, da imajo večinoma zelo nizko izobrazbo, ki jim po eni strani onemogoča dostop do boljših delovnih položajev in s tem možnost nadaljnjega izobraževanja, na podlagi drugih raziskav (Quigley, 1997; Radovan, 2002; Skaalvik in Finbak, 2001), pa lahko tudi sklepamo, da se zaradi negativnih izkušenj v začetnem izobraževanju, nadaljnjega izobraževanja neradi udeležujejo prostovoljno.

#### **Analiza podatkov delovno aktivnih in nedejavnih v izobraževanju in usposabljanju**

je z vidika dostopnosti, pokazala, da bi se tako moški kot ženske izobraževali, če bi jim bilo le-to omogočeno s pomočjo sodobne tehnologije kot je npr. internet ali CD-ROM ( $p < 0.05$ ) ali, če bi imeli možnost varstva otrok ( $p < 0.05$ ). Tako moške kot ženske bi k izobraževanju spodbudilo dejstvo, da bi postali presežna delovna sila, v primeru, da bi zamenjali delodajalca, če bi razmišljali o drugačni delovni karieri ali pa, da bi bilo sedanjo zaposlitev mogoče obdržati z izobraževanjem in usposabljanjem. Prav tako bi jim pri odločitvi pomagala pomoč pri izbiri ustreznega izobraževalnega programa ter poznavanje ljudi, ki so bili zaradi izobraževanja in usposabljanja zasebno ali poklicno uspešnejši.

#### **4.7 Literatura in viri**

1. Cross, K.P. (1981). *Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
2. *Literacy in the Information Age, Final report of the international adult literacy survey*, OECD, Statistics Canada, 2000.
3. Mohorčič Špolar V., Mirčeva J., Ivančič A., Radovan M., Možina E. (2005): *Pismenost in ključne življenjske spretnosti v družbi znanja: Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja*. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana.



4. Quigley, B. A. (1997). *Rethinking literacy education: The critical need for practice-based change*. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Radovan, M. (2002). *Vrednotni, kognitivni in socialno kulturni vidiki motivacije odraslih za izobraževanje: analiza motivacije brezposelnih vključenih v Program 5000 [magistrsko delo]*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, oddelek za psihologijo
6. Sargant, N. in Aldridge, F. (2002). *Adult learning and social division - A persistent pattern. A report of the findings of a UK-wide survey on adult participation in education and learning carried out for NIACE by Research Surveys of Great Britain (RSGB)*. Leicester: NIACE.
7. Shavit, Y. in Blossfeld, H. P. (1993). *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder; San Francisco; Oxford: Westview Press.
8. Skaalvik, E.M. in Finbak, L. (2001). *Adult education in Great Britain, Norway and Spain: A comparative study of participation, motivation and barriers*. Trondheim: Tapir Academic Press.

## 5 Sklepne ugotovitve in predlogi

### 5.1 Glavne ugotovitve

Po mnenju Lundvalla (1997), enega od utemeljiteljev družbe znanja, je uspeh posameznikov, podjetij, regij in nacionalnih gospodarstev odvisen od zagotavljanja dostopa do novega znanja, predvsem pa zagotavljanja možnosti za oblikovanje novih kompetenc in pridobivanje spretnosti. Po mnenju tega avtorja sta učenje in izobraževanje aktivnosti, ki morata potekati v vseh segmentih družbe in gospodarstva, tako v visoko razvitih tehnoloških panogah kot tudi v manj tehnološko zahtevnih sektorjih. Vsi zaposleni imajo določen učni potencial, tudi tisti, ki delajo v manj intenzivnih segmentih gospodarstva. Avtor ugotavlja, da možnosti za učenje oziroma izobraževanje na trgu dela niso enakomerno porazdeljene, pa tudi posamezniki, regije, gospodarske enote in celo družbe imajo neenakomeren dostop do znanja in spretnosti. Ker izobraževanje/učenje najpogosteje potekata na delovnem mestu, imajo tisti z marginalnim položajem na trgu dela ali tisti, ki opravljajo manj zahtevne delovne naloge, manjši dostop do izobraževanja. To pripomore k polarizaciji in pojavljanju večjih socialnih razlik. Lundvall poudarja, da družba znanja mora upoštevati širše socialne cilje in mora biti usklajena z drugimi politikami, ki usmerjajo njeno dinamiko. V tem smislu morajo politike družbe znanja poudarjati tako gospodarsko učinkovitost kot družbeno kohezivnost.

V središču preučevanja te raziskave je ugotavljanje vzorcev družbeno-skupinske udeležbe odraslih v izobraževanju, identificiranje najmanj dejavnih skupin v izobraževanju in ponujanje predlogov za spreminjanje njihovih vzorcev nesodelovanja ter premagovanje izobraževalne inercije.

Ciljna skupina je delovno aktivno prebivalstvo, ki v skladu z vzorcem raziskave in opredelitvijo delovne aktivnosti vključuje osebe, stare od 16 do 65 let, ki so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije, bodisi za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega.

Po značilnostih vključenosti v izobraževanje se populacija delovno aktivnih odraslih razlikuje in je v prednosti glede udeležbe v izobraževanju v primerjavi s celotno populacijo odraslih. V nasprotju s celotno odraslo populacijo, ki vključuje tudi brezposelne, gospodinje in upokojence in v kateri je stopnja vključenosti 37%, prevladujejo med delovno aktivnimi leta 2004 izobraževalno dejavni (45 %), sledijo nedejavni (35 %) in morebitno dejavni (20 %). Ključna spremenljivka pri pojasnjevanju deleža vključenosti je zaposlitveni status, sledita starost in izobrazba. Pri celotni populaciji odraslih imata temeljno vlogo pri pojasnjevanju

razlik končana formalna izobrazba in starost. Izobraževalna dejavnost ciljne skupine delovno aktivnih z leti narašča. V primerjavi z letom 1998 se je leta 2004 povečala za pet odstotnih točk, v primerjavi z letom 1987 pa za enajst odstotnih točk. Kljub višji izobraževalni vključenosti ne moremo biti zadovoljni z ugotovitvijo, da se več kot polovica delovne sile tudi leta 2004 ne udeleži nobenega izobraževanja in usposabljanja.

Glede deleža vključenosti v izobraževanje je analiza 'two step cluster' pokazala, da med delovno aktivnimi lahko zaznamo dve prevladujoči skupini, ki sta si po svojih sociodemografskih, zaposlitvenih in vrednostnih karakteristikah nasprotni.

Prvo skupino tvorijo zaposleni, ki so izobraževalno aktivni. Tipični predstavniki so zaposleni v starostnem obdobju med 20. in 39. letom, ki imajo končano srednjo šolo, večina pa praviloma višjo, visoko šolo in več. Po zaposlitvenem statusu so to praviloma samozaposleni z ali brez zaposlenih ter delavci s širšo odgovornostjo nadzora in upravljanja. Po zaposlitvenem položaju so to zaposleni, ki delajo v svojem podjetju ali poklicu, delavci na svoji kmetiji, čeprav zaposlitveni položaj ni pomemben kriterij razlikovanja, kot je to pri celotni populaciji odraslih. Izobraževalno aktivni najpogosteje živijo v večjih krajih (mestih) ter v osrednji slovenski regiji. Njihova izobraževalna udeležba linearno narašča z zviševanjem prihodka. Izobraževalno so najbolj aktivni odrasli, ki imajo prihodek večji kot 251.000 tolarjev na mesec.

V skupini izobraževalno angažiranih prevladujejo zaposleni, ki opravljajo strokovna dela, ter zakonodajalci, visoki uradniki ali vodje, najpogosteje zaposleni za nedoločen čas, ki delajo s polnim delovnim časom, v podjetjih, ki imajo več kot 500 zaposlenih ali med 20 in 99 zaposlenih. Zaposlenim iz omenjenih podjetij delodajalci najpogosteje krijejo stroške izobraževanja. Logično je tudi, da zaposleni v tej skupini opravljajo bolj kompleksne delovne naloge in pisne prakse.

Zaposleni v drugi skupini, izobraževalno neaktivni, kažejo nasprotni lastnosti. Tipično nedejavni so zaposleni, stari 50 in več let. Njihova zaključena formalna izobrazba je nizka; imajo namreč nekaj razredov osnovne šole, končano osnovno šolo ali 1- do 2-letno poklicno srednjo šolo. Zaposlitveni status izobraževalno nedejavnih je pričakovano nižji oziroma nimajo nadzorne odgovornosti, so zaposleni pri delodajalcu, zelo pogosto opravljajo poklice za preprosta dela, so npr. upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci ali sestavljalci, poklici za neindustrijski način dela, in druga dela, ki so manj aktualna za družbo znanja. Izobraževalno nedejavni zaposleni se najpogosteje najdejo v manj razvitih perifernih regijah, kjer je tudi ponudba izobraževalnih programov nekoliko nižja. Ni nepričakovano, da se vse te značilnosti izražajo v nižjih prihodkih, pri čemer je populacija, ki zasluži manj kot 100.000

tolarjev na mesec, najbolj ogrožena. Ta skupina ima bistveno manj možnosti za pridobivanje delodajalčeve finančne podpore za izobraževanje. Analiza je namreč pokazala, da so najmanj finančno podprti s strani delodajalcev starejši od 50 let, odrasli z nizko stopnjo izobrazbe in na manj zahtevnih delovnih mestih, zaposleni po pogodbi in zaposleni v t. i. mikropodjetjih. Udeležba v izobraževanju je pogosto pri tej podskupini pogojena z lastno pobudo in pripravljenostjo vlaganja, kar pa tudi zmanjšuje konkurenčnost na trgu dela. V tem smislu je treba razmisliti o politiki financiranja izobraževanja predvsem s strani delodajalcev, kritje stroškov pa je treba zagotoviti vsem, najbolj pa deprivilegiranim skupinam.

Vse kaže, da so dejavniki, ki pozitivno oziroma negativno vplivajo na stopnjo izobraževalne vključenosti delovno aktivne populacije, med seboj povezani. Tako npr. se višja izobrazba povezuje z višjim delovnim statusom, dohodkom, vrsto dela, ki temelji na opravljanju zahtevnejših in bolj kompleksnih delovnih nalog, z zaposlitvijo s polnim in nedoločenim delovnim časom. Pri premagovanju problema nezadostne izobraževalne vključenosti teh dejavnikov ne smemo obravnavati izolirano, temveč povezano in v pogojenosti drug z drugim.

Kar se tiče vključenosti delovno aktivne populacije v programe formalnega oziroma neformalnega izobraževanja, so bili v raziskavi ponujeni trije modeli. Ti potrjujejo, da je temeljni dejavnik vključitve v formalno izobraževanje starost. Večja verjetnost, da bodo vključeni v formalno izobraževalne programe so zaposleni med 16. in 39. letom, po tem obdobju se odrasli odločijo za izbiro programov neformalnega izobraževanja. Glede končane formalne izobrazbe je večja verjetnost, da se bodo v formalne izobraževalne programe več vključevali tisti s končano osnovnošolsko izobrazbo kot bolj izobraženi. Večja verjetnost je, da se bodo v programe neformalnega izobraževanja vključevali bolj moški kot ženske. V formalno izobraževanje se najpogosteje vključujejo zaposleni v pogodbenem delovnem razmerju, v formalno pa tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas. Pri pojasnjevanju vključenosti v programe formalnega/neformalnega izobraževanja je indikativna tudi poraba pisnih praks na delovnem mestu. Zaposleni, ki pri delu pogosteje uporabljajo različne vrste kompleksnih pisnih praks (npr. delo z elektronskimi sporočili, uporaba interneta, pisanje zapisnikov in poročil) imajo večje možnosti, da se bodo udeležili neformalnega izobraževanja od odraslih, kjer to delovno mesto ne zahteva. Verjetnost udeležbe v programih neformalnega izobraževanja je večja pri zakonodajalcih, visokih uradnikih in menedžerjih.

Tako kot doslej narejene raziskave na tem področju so tudi zadnji izidi pokazali, da zaposlenim odločitev za izobraževanje najpogosteje otežujejo situacijske ovire, med katerimi prevladujejo: pomanjkanje časa, denarja in družinske obveznosti. Organizacijske oziroma

institucionalne ovire (npr. zdravstveni razlogi, mnenje, da je izobraževanje nepomembno ali pomanjkljiva izobraževalna ponudba) in dispozicijske so manj pogosto omenjene. Vse ovire, razen pomanjkanje časa, bolj prizadenejo manj izobražene zaposlene, tiste, ki opravljajo manj zahtevna delovna mesta in so manj finančno priskrbljeni. To ponovno poudarja potrebo po večji finančni podpori podjetij pri financiranju izobraževanja manj izobraženih.

Delovna populacija izobraževalno nedejavnih je bila posebej vprašana, pod katerimi pogoji bi se bila pripravljena izobraževati. Vsi pogoji so bili nato klasificirani v treh skupinah: dostopnost do izobraževanja/usposabljanja, zaposlitveni razlogi ter svetovanje in zadovoljstvo pri izobraževanju. Kot najpomembnejše spodbude za izobraževanje med izobraževalno nedejavnimi zaposleni so prepoznane: kritje stroškov izobraževanja s strani nekoga drugega, možnost za izobraževanje s pomočjo sodobne tehnologije, med razlogi zaposlovanja so višja plača, ohranitev sedanje zaposlitve, strah pred izgubo delovnega mesta, želja po pridobivanju drugačnega poklica. Razlog za izobraževanje je lahko tudi osebno zadovoljstvo, pridobivanje višje samozavesti, postati bolj uspešen in zadovoljen pri delu. Pri odločitvi za izobraževanje bi odraslim pomagala pomoč pri izbiri ustreznega programa in poznavanje ljudi, ki so bili zaradi izobraževanja in usposabljanja zasebno ali pri delu uspešnejši.

## **5.2 Predlogi ukrepov**

Izidi te raziskave so pokazali, da je največ izobraževanja delovno aktivne populacije povezanega z zahtevami dela in razvojem kariere. Zato je pomembno, da so učenje, izobraževanje in usposabljanje zastavljeni tako, da razširjajo ustvarjalne kapacitete in potencialne posameznika, kar je osnova pri uresničevanju kariere, ki smo jo v uvodnem delu pojmovali kot vseživljenjski proces učenja in pridobivanja izkušenj z delom. Razvoj kariere je odvisen od osebnih ambicij in potreb v organizaciji. Na oblikovanje poklicne kariere vpliva več med seboj povezanih sestavin: okolje organizacije (politični, demografski, socialni trendi), spremembe v organizacijski kulturi in klimi, spremembe v tehnologiji, gospodarsko okolje in ponudba kadrov. To izhodišče pa zahteva načrtovan pristop, tako pri postavljanju ciljev organizacij kot tudi pri razvoju ljudi za doseganje teh ciljev. Cilje organizacij mora poznati vsak zaposlen in mora biti seznanjen s tem, kakšno vlogo ima pri uresničevanju teh ciljev. Vodstvo podjetja pa mora v skladu z razvojnimi cilji identificirati tudi izobraževalne potrebe in določiti aktivnosti za razvijanje in uresničevanje potreb po izobraževanju in usposabljanju. Vodilni morajo ustvariti pogoje, da bi izobraževanje ponudili vsem zaposlenim, da spodbujajo oblikovanje delovnih mest, ki omogočajo rabo kompleksnejših spretnosti ter da razvijajo

partnerstva za vlaganje v razvoj zaposlenih. Tudi manj zahtevna ali nezahtevna delovna mesta morajo biti oblikovana tako, da zahtevajo uporabo večje ravni znanja in spretnosti. S tem zaposleni tudi bolje spoznajo svoje sposobnosti ter pridobivajo možnosti za njihovo načrtno izpopolnjevanje, kar omogoča večjo osebno zadovoljstvo. Pri oblikovanju izobraževalnih ciljev pa morajo sodelovati vsi zaposleni, ki so hkrati odgovorni za lastno izobraževanje ter iskanje in razvijanje priložnosti za permanentno učenje. Ali kot je rekel Herriot (1992), gre za proces dialoga med organizacijo in zaposlenimi o karierah, željah, spretnostih in razvojnih potrebah. Ta pristop načrtovanja kariere pa mora vsebovati programe priprav vodilnih in strokovnih sodelavcev za delo z novimi pristopi ter za permanentno učenje in razvoj zaposlenih.

Raven izobraževanja je zelo odvisna od položaja na trgu dela in sociodemografskih lastnosti zaposlenih. Kot najbolj izobraževalno zapostavljene so bile med delovno aktivnimi skupine zaposlenih na delovnih mestih z nižjim delovnim statusom, zaposleni, ki imajo manj kot triletno poklicno srednjo šolo, so starejši kot 50 let, zaslužijo manj kot 100.000 tolarjev na mesec, opravljajo poklice za preprosta dela, in tisti, ki delajo s krajšim delovnim časom. Podjetja se vse bolj zavedajo pomembnosti človeškega kapitala, ki jim (ne) omogoča, da se lažje prilagodijo spremembam na trgu dela in razvoju tehnologije. Toda izobraževanje je treba ponuditi različnim ciljnim skupinam, posebno pozornost je treba nameniti izobraževanju tistih, ki so novega znanja in spretnosti najbolj potrebni. Skandinavske države, ki pri izobraževanju v podjetjih promovirajo ekstenzivni model izobraževanja, so primer dobre prakse. Izobraževanje in usposabljanje v teh državah je dostopno vsem zaposlenim ter se ne zapostavljajo nekatere skupine, ki so v drugih državah z vidika izobraževanja opredeljene kot marginalne. Organizirajo se tudi posebni motivacijski programi za izobraževanje namenjeni zaposlenim na najmanj zahtevnih delovnih mestih. Delodajalci pa finančno in časovno omogočajo izvedbo teh oblik izobraževanja in usposabljanja.

Izhajajoč iz teh ugotovitev smo oblikovali naslednje predloge:

- Rezultati raziskave so pokazali, da imajo najmanjša (mikro) podjetja, ki štejejo do 20 zaposlenih, največ težav s pridobivanjem novih znanj, z izkoriščanjem učnih kapacitet in z oblikovanjem celotnega sistema razvoja človeških virov. Tem podjetjem bi lahko zunanja podpora (podpora politike, lokalnega in širšega okolja ter možnosti za povezovanje z drugimi gospodarskimi sistemi pri organiziranju izobraževanja) pozitivno prispevala k oblikovanju zastavljenih ciljev. Pri organiziranju izobraževanja in usposabljanja v sodelovanju z zunanjimi partnerji je pomembna podpora tako vodstva kot vseh zaposlenih.

- Strah pred neuspehom, preveliko zahtevnostjo, nepomembnostjo izobraževanja ipd. je mnogokrat dejavnik, ki odloča glede udeležbe v izobraževanju. Večina psiholoških ovir se oblikuje na podlagi negativnih izkušenj odraslih v prejšnjih izobraževanjih, zato je treba oblikovati izobraževalne programe, ki za odrasle ne bodo pomenili preveliko tveganje ali grožnje ter bodo nudili relevantna znanja, na način primeren odraslim.
- Izidi raziskave kažejo, da v Sloveniji krijejo stroške izobraževanja delovno aktivnih odraslih v 69 % delodajalci, v 11 % država in v 20 % sami udeleženci. Zagotavljanje davčnih olajšav delodajalcem za vlaganje v izobraževanje skupin, ki so materialno prikrajšane in dosegajo najnižjo izobrazbeno stopnjo. Delodajalci bodo tako lahko povečali vlaganje v formalno izobraževanje zaposlenih z manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo in vlaganje v izobraževanje višjih starostnih kategorij. V procesu financiranja bi morali prevzeti bistveno večjo vlogo tudi država in sindikati. Finančne spodbude države ne smejo biti reducirane le na izobraževanje nekaterih ogroženih skupin (brezposelni, invalidi, presežni delavci). Sindikati pa bi se morali zavzemati za različne možnosti izobraževanja in usposabljanja svojega članstva, prizadevati bi si morali za svetovanje pri izobraževanju in podpirati različne možnosti izobraževanja na delovnem mestu. Potrebno je vpeljati tudi vzpodbude za zaposlene na manj zahtevnih delih, da bodo pripravljene tudi sami vlagati v svoje izobraževanje in usposabljanje, da bodo dobili potrditev, da se jim izobraževanje splača. Čeprav je delež zaposlenih, vključenih v neformalno izobraževanje, ki odgovarjajo, da se vključujejo zaradi veselja do učenja, dokaj velik, vendarle prevladujejo zunanji razlogi, ki nosijo pričakovanje povračil za vključevanje.
- Izobraževalna politika bo zato morala poleg neposrednih spodbud za izobraževanje najbolj marginalnim skupinam delovno-aktivnih odraslih, z določenimi ukrepi spodbujati tudi podjetja, da omogočijo izobraževanje med delovnim časom in sofinanciranje stroškov izobraževanja.
- Zagotoviti je potrebno možnost svetovanja pred in med izobraževanjem, kar je še posebej pomembno za manj izobražene odrasle. Če bi se kadrovske službe v podjetjih povezovale s svetovalnimi središči, bi omogočili razvoj izobraževalne kariere slabše izobraženih.
- Razvijati je potrebno pridobivanje znanja z drugimi oblikami učenja, kot je učenje s pomočjo računalnikov, avdio in video medijev, e-izobraževanje, učenje v manjših neformalnih skupinah ipd.

- Vsebina programov mora biti prilagojena posameznim starostnim razredom in njihovim prioriteta.
- Glede na to, da bi se nedejavni vključili v izobraževanje, če bi se jim bilo le-to omogočeno s pomočjo sodobne tehnologije kot sta npr. internet ali CD-ROM bi bilo smotrno razmišljati o pripravi programov za tovrstne medije, ki bi k izobraževanju in usposabljanju pritegnili delovno aktivno populacijo v starosti od 16 do 39 let. Ti so tudi tisti, ki bi se izobraževali, če bi bilo takšno izobraževanje omogočeno doma ali v bližini doma. Tovrstno izobraževanje bi ustrezalo tistim, ki imajo končano več kot srednjo šolo. Glede na pomembnost odgovorov povezanih z dobrimi prometnimi povezavami in vključitvijo v izobraževanje bi bila investicija v pripravo tovrstnih programov smotrna.
- Drug pomemben dejavnik bi bilo kritje stroškov izobraževanja, ki bi predstavljalo vzpodbudo za skupino od 16 do 39 let ter za tiste, ki so končali triletno poklicno in štiri-letno srednjo šolo.
- Ureditev, ki velja za javne uslužbence, to je napredovanje na zahtevnejše delovno mesto z izobraževanjem in usposabljanjem, ob še drugih izpolnjenih pogojih, bi prepričala nedejavno delovno aktivno populacijo, da bi se vključila v izobraževanje. To bi spodbudilo, če zanemarimo dejavnike, ki so vezani na zaposlitev (presežna delovna sila in obdržati zaposlitev), nedejavne od 16 do 39 let. Z napredovanjem je povezana tudi višja plača, kar bi bila spodbuda za vključitev v izobraževanje za skupine od 16 do 49 let. S tega vidika bi kazalo napredovanje na zahtevnejše delovno mesto in s tem povezano večjo plačo vezati tudi na izobraževanje in usposabljanje. To bi moralo biti ena izmed temeljnih sestavin vsakega napredovanja, ne glede na panogo dejavnosti ali poklic.
- Povezava izobraževanja in usposabljanja s sistemom priznavanja izobrazbe je opcija, ki bi najbolj ustrezala starostni skupini delovno aktivne populacije od 16 do 39 let. Glede na skrb, ki jo temu področju namenja Evropska komisija, bi morala tudi Slovenija več storiti na tem segmentu. Izobraževanje in usposabljanje bi moralo biti povezano v celovit sistem, ki bi kot mozaik sestavljal posamezna izobraževanja in usposabljanja na poti do pridobitve izobrazbe. To je vprašanje, ki mu mora stroka nameniti več pozornosti kot doslej. Priznavanje predhodno pridobljenega znanja in izkušenj ne bi smelo ostajati na ravni posameznih poskusov ali se gibati le v okviru pridobivanja kvalifikacij po certifikatnem sistemu, temveč bi moralo postati resen raziskovalen in sistemski izziv. Da je za nedejavne takšna rešitev zelo pomembna,



dokazujejo odgovori tako na ravni celotne populacije in kot tudi na ravni delovno aktivnega prebivalstva.

### **5.3 Literatura in viri**

1. Lundvall, B.A. (1999): *The Globalising learning economy: Implications for innovation policy*. European Commission; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.