

# VSEŽIVLJENJSKO UČENJE NI LE FRAZA, TEMVEČ JE PRVI POGOJ ZA USPEŠEN JUTRI

Izhodišče projekta z naslovom *Sodelovanje socialnih partnerjev pri povečanju konkurenčnosti delavcev in izboljšanju delovnih pogojev kot osnove konkurenčnosti podjetij*, ki ga izvajamo pri KSS PERGAM v partnerstvu z Gospodarsko zbornico Slovenije in ga financirata Evropski socialni sklad in MDDSZ, je, da si tudi v kriznih časih ali zlasti zaradi krize ne moremo privoščiti, da bi zanemarili vlaganja v znanja in kompetence delavcev. Žal evropski primerjalni podatki kažejo ravno nasproten proces predvsem glede Slovenije.

Medtem ko, denimo, Danska in Nemčija tudi v času krize povečujeta delež odraslih, vključenih v izobraževanje, je Slovenija v skupini držav, ki so v tem obdobju ta delež precej zmanjšale. V Sloveniji je po podatkih evropske ankete o izobraževanju odraslih (Adult Education Survey ali krajše AES) ta delež padel s 40,6 odstotka v letu 2007 na 36,2 odstotka v letu 2011. Češka je, denimo, uspela v tem času ohraniti isti delež in ima tako zdaj višji delež kakor Slovenija. Slovenija se je hkrati pridružila skupini držav (skupaj z Bolgarijo, Poljsko in baltskimi državami), kjer je po izjavah anketirancev glavna ovira, da se ne izobražujejo, strošek za izobraževanje. Izobraževanje odraslih je potemtakem omejeno na tiste, ki imajo sredstva, da si ga lahko privoščijo; sočasno so zavoljo gospodarske recesije in dolžniške krize zasebnega sektorja tudi podjetja mora-



Izobraževalni seminar KSS PERGAM, 22.-23. maj 2014, v Zrečah; s predavatelji iz tujine

la krčiti sredstva za izobraževanje. Anketa, ki smo jo nedavno opravili v okviru projekta, je pokazala nadaljnje padanje deleža vključenosti zaposlenih v izobraževanje glede na podatke AES iz leta 2011. Na podlagi rezultatov iz te ankete tudi sklepamo, da delodajalci zaposlene z nižjo izobrazbo manj pogosto vključujejo v izobraževanje. Ville Nurmi, finska strokovnjakinja za upravljanje človeških virov (UČV) v papirni industriji, ugotavlja, da morajo evropske strategije UČV v podjetjih – v nasprotju z ameriški – zajeti tudi zaposlene z nižjo izobrazbo. Kot pravi: »Kompetitivnosti ne bomo zagotovili z outsourcingom, nižanjem stroškov dela, seljenjem produkcije in drugimi ukrepi, s katerimi

se lahko v najslabšem primeru podjetje skrči. Zaposlene je treba spodbuditi k samoiniciativnosti. Pridobiti morajo več znanja o podjetju in dobaviteljnih, vključno s finančnimi vidiki njihovega dela.« Sindikat lahko spodbuja člane in članice k izobraževanju ter v socialnem dialogu na ravni podjetja, panoge in države pomaga ustvarjati spodbudno okolje za dodatno usposabljanje tako zaposlenih kakor tudi iskalcev zaposlitve. **Ravno s tem namenom je KSS PERGAM prejšnji teden organizirala dvodnevni seminar za sindikalne funkcionarje o izobraževanju odraslih.** Namen seminarja je bil predvsem krepitev kompetenc sindikalnih funkcionarjev na področju izobraževanja, saj je to prvi

pogoj za njihovo bolj aktivno in s tem uspešnejše delovanje tudi na tem področju. Na seminarju sta nam Alexandra Dehmel iz CEDEFOP in Novka Piljič iz avstrijskega sindikata GPA-djp predstavili nekaj zanimivih in uspešnih evropskih zgledov ter modelov.

Izobraževanje je pomemben del dejavnosti avstrijskih sindikatov, ki preko inštituta BFI organizira približno 20.000 izobraževanj letno po vsej državi. Stopnja sindikaliziranosti je v Avstriji dobra in preko države in drugih evropskih virov jim uspe zagotoviti sredstva, s katerimi lahko sindikati ponudijo članom in članicam mogočno podporo: vsem članom in članicam je med drugim na voljo tudi vavčer za potrebe izobraževanja. Zanimivi pa so tudi manjši eksperimenti, kot je projekt *Du kannst was!*, namenjeni predvsem migrantom in ljudem brez formalne izobrazbe, ki lahko dobijo formalno priznanje znanj in veščin, ki so jih pridobili z delovnimi izkušnjami.

Zanimiv primer so tudi belgijski socialni partnerji, ki v panožnih kolektivnih pogodbah definirajo potrebe po novih znanjih. Skupaj oblikujejo načrte izobraževanja in določijo pravice zaposlenih, ki se izobražujejo. Hkrati ustanavljajo tudi »sklad za usposabljanje«, v katerega prispevajo vsi delodajalci. Po podatkih CEDEFOP naj bi bilo v Belgiji približno petdeset panožnih skladov za usposabljanje. Podobno švedski socialni partnerji ustanavljajo »prehodne

sklade« za namene prekvalifikacij zaposlenih v primerih prestrukturiranja podjetij.

Zanimiva praksa, stara dobrih deset let, prihaja tudi iz Velike Britanije. Angleški sindikati imajo v podjetjih predstavnike za izobraževanje (»union learning representatives«), ki so sočasno voljeni predstavniki sindikata. Sindikat ima na voljo sklad za izobraževanja, iz katerega krijejo usposabljanja predstavnikov za izobraževanja in stroške samih izobraževanj za zaposlene.

**Navedene dobre prakse potrjujejo našo tezo, da je treba zagotoviti zadostne materiale in kadrovske vire za izobraževanje odraslih. Ocenjujemo, da je ključnega pomena povečanje odgovornosti delodajalcev (tudi s sofinanciranjem države) za izobraževanje zaposlenih. Menimo, da je treba uvesti nove izobraževalne programe. Z vseživljenjskim učenjem se da zagotoviti dokvalifikacijo delavcev tam, kjer je to potrebno, in izvesti prekvalifikacijo zaposlenih za nov gospodarski cikel, seveda pa so prvi pogoj zadostna vlaganja v te namene. Prepričani smo, da bodo naše ugotovitve in primeri dobrih praks, ki bodo predstavljeni v okviru projekta, prispevali tudi k večjemu zavedanju, da so kompetence zaposlenih poleg tehnološke konkurenčnosti ključne za konkurenčnost gospodarstva.**

Jakob Počivavšek  
 Generalni sekretar KSS PERGAM