



Z D R U Ž E N J E
DELODAJALCEV
SLOVENIJE G I Z


ZDS

Akcijski načrt za večjo mobilnost

Projekt
»Za večjo mobilnost –
For better mobility«

Projekt Za večjo mobilnost – For better mobility

Akcijski načrt
za večjo mobilnost



Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel.: 01/563-4880
Fax.: 01/432-7214
e-mail: delodajalci@zds.si

Ljubljana, september 2009

Akcijski načrt smo izdali v okviru projekta za naslovom Za večjo mobilnost, finančno sta ga podprla Evropska komisija in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE


Za točnost prispevkov v Akcijskem načrtu odgovarja avtor in Evropska komisija ni odgovorna za njegovo vsebino.

Dobite ga lahko na Združenju delodajalcev Slovenije ali na spletni strani: <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/>

© Avtorske pravice ima Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z.

Kopiranje in razmnoževanje brez pisnega dovoljenja Združenja delodajalcev Slovenije, g.i.z., je prepovedano.

1.	Uvodnik	5
2.	1. del – Ovire na poti do večje mobilnosti	6
2.1	Ovire na področju trga dela, ki vplivajo na geografsko in poklicno mobilnost.....	6
	a) Prožne oblike zaposlitve in fleksibilnost delovno pravne zakonodaje.....	6
	b) Sistem socialne varnosti.....	8
	c) Neskladnost na trgu dela.....	9
	d) Krepitev človeških virov.....	10
	e) Problem bega možganov.....	11
2.2	Ovire na področju izobraževanja.....	12
	a) Ovire na področju ugotavljanja izobrazbe tujcev.....	12
	b) Področje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.....	12
	c) Ovire na področju sistema rednega izobraževanja.....	14
	d) Ovire na področju vseživljenjskega učenja.....	15
2.3	Ovire na področju podjetništva.....	17
2.4	Ovire na poti do večje geografske mobilnosti.....	18
	a) Ovire na področju stanovanjske politike.....	19
	b) Ovire na področju prometne infrastrukture.....	20
	c) Integracija.....	21
3.	2. del - Ukrepi za odpravo ovir na poti do večje mobilnosti	23
3.1	Ovire na področju trga dela, ki vplivajo na geografsko in poklicno mobilnost.....	23
	a) Prožne oblike zaposlitve.....	23
	b) Sistem socialne varnosti.....	24
	c) Neskladnost na trgu dela.....	24
	d) Krepitev človeških virov.....	24
	e) Problem bega možganov.....	25
3.2	Ovire na področju izobraževanja.....	25
	a) Ovire na področju ugotavljanja izobrazbe tujce.....	25
	b) Področje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.....	25
	c) Ovire na področju sistema rednega izobraževanja.....	25
	d) Ovire na področju vseživljenjskega učenja.....	26



3.3	Ovire na področju podjetništva	26
3.4	Ovire na poti do večje geografske mobilnosti	26
	a) Ovire na področju stanovanjske politike	27
	b) Ovire na področju prometne infrastrukture	27
	c) Integracija	27
4.	Viri in literatura	28

1. Uvodnik

Spoštovani!

Združenje delodajalcev Slovenije je v aprilu 2008, skupaj z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Zavodom za zaposlovanje – EURES, Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, Adccom, Gospodarsko zbornico Slovenije – Centrom za poslovno usposabljanje ter Zavodom Meta pričelo izvajati projekt z naslovom “Za večjo mobilnost – For better mobility”.

Cilj projekta je bili razviti inovativne ukrepe in aktivnosti za izboljšanje geografske in poklicne mobilnosti delavcev znotraj in v Slovenijo in odstraniti ostanke mejnih pregrad ter spodbuditi slovenska podjetja in delavce k večji poklicni in geografski mobilnosti. S projektom smo želeli vključiti čim več institucij, ki bi lahko prispevale k odstranjevanju ovir na poti do večje mobilnosti in ki bi lahko zagotovile integracijske ukrepe tujim delavcem v EU.

Številne projektne aktivnosti so pripeljale do rezultata projekta, to pa je Akcijski načrt za večjo mobilnost. Dokument, ki je pred vami, je produkt tesnega sodelovanja vseh projektnih partnerjev, ki so na številnih delavnicah preučevali ovire in pregrade na poti do večje mobilnosti, razvili akcijski načrt za premagovanje teh ovir, promovirali večjo mobilnost, nenazadnje pa bodo poskrbeli še za dejansko uresničitev načrta.

Pozitivne učinke od projekta bodo imeli nedvomno tako delodajalci kot delavci, saj so neposredni nosilci koristi samih ukrepov in projektnih aktivnosti. Večja mobilnost za podjetja namreč pomeni tudi večjo konkurenčnost na trgu dela in pridobivanje usposobljene delovne sile. Ukrepi na področju mobilnosti bodo imeli posreden vpliv tudi na družbeni položaj žensk, ki so na trgu dela v slabšem položaju od moških in pogosto opravljajo delo, ki ni primerno njihovim sposobnostim. Pričakujemo tudi, da se bodo z izpolnitvijo navedenih ukrepov izboljšale delovne priložnosti oz. možnosti za zaposlitev.

Želimo si, da Akcijski načrt ne bi ostal samo mrtva črka na papirju, zato si bomo prizadevali za uresničitev vseh v njem navedenih ukrepov.

Maja Skorupan
Vodja projekta

Jože Smole
Generalni sekretar ZDS

2. 1. del – Ovire na poti do večje mobilnosti

2.1 Ovire na področju trga dela, ki vplivajo na geografsko in poklicno mobilnost

a) Prožne oblike zaposlitve in fleksibilnost delovno pravne zakonodaje

Socialni partnerji in vlada so s sklenitvijo Socialnega sporazuma za obdobje 2007–2009 mobilnosti, vzrokih za njeno nezadostnost in identifikaciji njenih agensov namenili posebno pozornost in ugotavljajo, da na prožnost na trgu dela vplivata predvsem geografska in poklicna mobilnost posameznikov ter njihova prilagodljivost novim razmeram. Podpisniki sporazuma ugotavljajo, da se uporaba zakonsko predvidenih prožnih zaposlitvenih oblik za večjo mobilnost v zaposlitvi in poklicih v praksi premalo uveljavlja. Prilagodljivost (predvsem v smislu poklicne mobilnosti) pa je seveda odvisna tudi od usposobljenosti posameznikov in širine znanja ter uporabnosti njihovih veščin. Ovira s katero se soočajo slovenska podjetja na poti do večje mobilnosti je predvsem v velikih obremenitvah z davki, v primerjavi z državami, s katerimi konkurirajo znotraj Evropske unije in v svetovnem merilu, zaradi česar delodajalci morda pogosto tudi ne posegajo po bolj fleksibilnih oblikah dela. V kolikor bi država sicer razmišljala o znižanju davkov, pa se mora upoštevati dejstvo, da morebitno znižanje davkov ne sme vplivati na učinkovito delovanje sistema socialnih transferjev in njihovo višino.


Oblike fleksibilnosti

1. **Eksterna numerična fleksibilnost** – predstavlja preprostost zaposlovanja in odpuščanja.
2. **Interna numerična fleksibilnost** – pomeni možnosti razporejanja delovnih ur v smislu dovoljenega števila nadur, izmenskega dela, sezonskih del in podobno.
3. **Eksternalizacijska fleksibilnost** – gre za možnost zaposlovanja brez pogodbe o zaposlitvi, npr. preko agencij za zaposlovanje, samozaposlitev in podobno.
4. **Plačna fleksibilnost** – pomeni možnost prilagajanja plač dosežkom in uspešnosti na ravni posameznega zaposlenega ali na ravni podjetja.

Na skupno fleksibilnost trga dela vplivajo vse vrste fleksibilnosti.

Zakon, ki ureja delovna razmerja, pozna več prožnih oblik zaposlitve, in sicer glede na čas, pogoje dela/zaposlovanja in prostor. Kot zakonsko predvidene prožne oblike zaposlitve so predvsem:

- zaposlitev za določen čas (eksterna numerična fleksibilnost),
- zaposlitev za krajši delovni čas (interna numerična fleksibilnost),
- agencijsko delo (eksternalizacijska fleksibilnost) in
- delo na domu (fleksibilna oblika zaposlitve glede na prostor).




Ena izmed vrst interne fleksibilnosti je torej delo na domu, ki je v Sloveniji komajda zaznano. V letu 2007 je bilo teh zaposlitev po podatkih Inšpektorata za delo (delodajalci morajo prijaviti te vrste pogodbo) le 14, vendar je v letu 2008 to število naraslo na 53. Večina prijavljenih del se nanaša na umska dela, kot so računalniške storitve, pisarniško delo, svetovalno delo ipd. Kljub naraščanju te oblike dela pa lahko ugotovimo, da se v primerjavi s številom drugih zaposlenih dela na domu sorazmerno malo, kar preseneča glede na prednosti, ki jih ta institut nudi delavcem in delodajalcem. Razlog za neuporabo instituta dela na domu je popolnoma destimulativna davčna obravnava povračil stroškov v zvezi z delom na domu in do skrajnosti formaliziran način ugotavljanja upravičene višine povračil teh stroškov.

Fleksibilna oblika dela, ki je v slovenskem prostoru slabo zaznavna, je tudi delitev delovnega mesta (t.i. *job-sharing*). Gre za institut, kjer si eno delovno mesto delita dva delavca, oba pa delata s krajšim delovnim časom. Tudi taka oblika zaposlitve je z vidika stroškov delodajalca precej nestimulativna.

Delodajalci menijo, da prožne oblike dela, kot je delo za krajši delovni čas, na račun visokih davkov za delodajalca predstavljajo prevelik strošek, da bi podjetja na ta način povečevala fleksibilnost. Podjetja obdobja povečanega obsega dela rešujejo z najemanjem cenejše študentske delovne sile. To je tudi eden izmed razlogov, da je za slovenski trg dela značilna posebnost, ki jo ostale države EU ne poznajo, in sicer razširjenosti študentskega dela. Študentsko delo predstavlja zelo razširjeno obliko dela med slovenskimi podjetji, saj podjetja na ta način ohranjajo fleksibilnost, ki jo zahtevajo nenehne spremembe na trgu blaga. Po drugi strani pa takšna oblika dela vnaša nekonkurenčne in neenake pogoje na trg dela, s tem pa se izgubljajo delovna mesta in zmanjšujejo možnosti zaposlovanja novih delavcev. Prav zaradi problema dolgotrajne brezposelnosti na trgu dela v Sloveniji ni pomembno samo vprašanje števila potrebnih ukrepov v smeri večje fleksibilnosti, ampak tudi kakšni bodo ti ukrepi.

Statistični Urad RS je leta 2008 napovedal, da se bo glede na projekcije staranja prebivalstva v Evropi razmerje med aktivnim in upokojenim prebivalstvom od leta 2000, ko je bilo to razmerje 4,27, do leta 2030 poslabšalo na 2,55 aktivnega prebivalca na upokojenega. V Sloveniji se je, po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, razmerje od leta 1992, ko je na enega upokojenca prišlo 1,82 zavarovanca, poslabšalo, saj je v letu 2008 za enega upokojenca delalo 1,62 zavarovanca. Vedno bolj neugodno razmerje med starim prebivalstvom in delovno sposobnim prebivalstvom ne bo mogoče odpraviti niti z večjo rodnostjo niti s povečanim priseljevanjem, zato bi z večjo uporabo prijaznih oblik fleksibilnega dela lahko reševali tudi problem starejše delovne sile in s povečanim zaposlovanjem za skrajšani delovni čas podaljševali aktivno dobo starejših delavcev, ki še želijo delati.





Pri doseganju večje mobilnosti delavcev je potrebno vzpostaviti tudi ustrezno ravnovesje varne prožnosti na trgu dela med fleksibilnostjo delovnih razmerij, sistemi socialne varnosti, vseživljenjskim izobraževanjem in aktivno politiko zaposlovanja, in sicer z ustreznimi sistemskimi spremembami, ki bi vključevale ponovne proučitve programov aktivne politike zaposlovanja in še mnogo drugih. Vloga in **pomen socialnih partnerjev** sta ključna v procesu vzpostavljanja varne prožnosti in s tem večje prilagodljivosti in mobilnosti delavcev.


b) Sistem socialne varnosti

Problem slabše mobilnosti trga dela v Sloveniji se ne rešuje samo s povečevanjem prijaznih fleksibilnih oblik dela in zaposlitve, temveč je potrebno temu ustrezno prilagoditi tudi socialni sistem na način, ki posameznikom pomaga, da se v spremenjenih oziroma nepredvidenih razmerah znajdejo.

Sistem socialne varnosti omogoča posameznikom podaljšanje reakcijskega časa v primerih, ko nastopi določeni socialni primer, torej časa, v katerem se mora posameznik ponovno postaviti na noge neposredno z zaposlitvijo na podlagi že obstoječih znanj in sposobnosti ali pa s prekvalifikacijo in dokvalifikacijo. Kombinacija fleksibilnosti in socialne varnosti na trgu dela se najučinkoviteje dopolnjuje v sistemu t. i. varne prožnosti, ki zajema:

- **varnost delovnega mesta**, ki pomeni zaščito pred odpuščanjem v neupravičenih primerih;
- **varnost zaposlitve** oziroma večjo zaposljivost, ki jo lahko posameznik doseže na primer z vseživljenjskim učenjem;
- **dohodkovno ali socialno varnost**, ki zagotavlja določene minimalne prejemke tudi v primeru izgube dela;
- **sistem aktivnega socialnega dialoga**;
- **kakovost dela**;
- **aktivno politiko zaposlovanja**
- in kombinacijo vseh navedenih.

Z vidika socialne varnosti je potrebno opozoriti na trend, na katerega opozarja tudi Urad za makroekonomske analize in razvoj (UMAR), in sicer, da so dosedanje spremembe zakona, ki ureja socialno varstvo in zakona, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, povečale predvsem obveznosti brezposelnih glede sprejemanja zaposlitve, zadostne spodbude za delo in ostajanje starejših v delovni aktivnosti pa še niso bile oblikovane.



Z vidika aktivne politike zaposlovanja se kaže problem nizkega odstotka BDP, namenjenega APZ, ki je vrsto let znašal okoli 0,4 % BDP, v letih 2004 in 2005 pa 0,34 % BDP (OP RČV 2007–2013). V letu 2005 je programom aktivne politike zaposlovanja Danska namenila 1,74 % BDP, Nizozemska 1,33 % BDP, Švedska 1,32 % BDP in Finska 0,89 % BDP (OECD).

Neustrezna ureditev socialnih denarnih nadomestil je tudi razlog, da so dolgotrajno brezposelni manj motivirani za ponovno vključitev na trg dela, s tem pa se povečuje tudi nevarnost razširitve dela na črno.


c) Neskladnost na trgu dela

Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo število njenih prebivalcev relativno hitro narašča predvsem zaradi povečanih priselitev. Po podatkih predloga Strategije Ekonomskih migracij je sredi leta 2007 v Sloveniji živel 2.019.406 prebivalcev, 1.024.281 žensk in 995.125 moških. Število prebivalcev Slovenije se je v drugem četrtletju leta 2007 povečalo za 5.809 oseb ali 0,3 %. Med temi je bilo 126 državljanov Republike Slovenije brez tistih, ki začasno prebivajo v tujini in 5.683 ali 97,8 % tujcev s prijavljenim prebivališčem v Sloveniji. Za dobro petino (21,5 %) je naraslo število tujcev s prijavljenim začasnim prebivališčem v RS. Njihovo število je naraslo predvsem zaradi povečanja števila moških, in sicer za 5.077, medtem ko je število žensk v tej skupini naraslo za 360.

V Sloveniji lahko v prihodnosti pričakujemo pomanjkanje delovne sile. Po napovedih Eurostata bo število delovno sposobnega prebivalstva začelo upadati že okoli leta 2011. Osnovna projekcija Eurostata predpostavlja neto selitveni prirast okoli 6.000 ljudi povprečno letno, kar pomeni, da naj bi se razpoložljiv obseg delovne sile v obdobju po letu 2020 začel zmanjševati – v povprečju za pol odstotka letno – kar bo potencialno vplivalo tudi na zmanjševanje gospodarske rasti. Kontingent delovno sposobnega prebivalstva in s tem obseg delovne sile bi ostala bolj ali manj nespremenjena šele ob visokem selitvenem prirastu, povprečno okrog 13.500 oseb letno, kot ga predvideva visoka varianta projekcije Eurostata.

Ovire na poti do večje mobilnosti torej nastajajo tudi zaradi neskladnosti trga dela kot posledica prepočasnega, neprožnega in neučinkovitega sprotnega povpraševanja po strokovnjakih, definiranju sedanje in pričakovane praznine v določenih znanjih, strokah in poklicih. So rezultat kratkoročnih neskladij na trgu dela, predvsem povpraševanja po manj kvalificiranih delavcih.






Spodbujanje priseljevanja tujcev in še posebej državljanov tretjih držav ob jasno postavljenem regulativnem okviru, ki bo omogočil enakovreden položaj migrantov na vseh področjih dela in življenja, ter Slovencev iz tujine bi moralo upoštevati zaposlovanje v javnem in zasebnem sektorju, pogoje za samozaposlitev tujcev kot tudi raziskovalce, visokošolske učitelje in študente ter družinske člane, ki posledično pridobe dostop na trg dela in bolj ugodne pogoje za pridobitev trajnejšega rezidentnega statusa. Migranti ne smejo biti samo instrument za reševanje kratkoročnih ali dolgoročnih težav, temveč jim je treba zagotoviti sistemske mehanizme, da postanejo del razvijajoče se družbe, ki enakovredno in učinkovito prispeva k večji gospodarski rasti in posledično k blaginji v državi.

d) Krepitev človeških virov

- Možnost zaposljivosti posameznika (osebna konkurenčnost) in ozaveščenost/pripravljenost iskalcev zaposlitve

Velikost ovir na poti do večje mobilnosti je odvisna tudi od zaposljivosti in ozaveščenosti oz. pripravljenosti posameznika pri iskanju zaposlitve. Tako osebna konkurenčnost posameznika kot tudi ozaveščenost posameznika je odvisna od subjektivnih in objektivnih dejavnikov. **Subjektivni dejavniki** so nam lastni dejavniki, kot so npr. vrsta in obseg znanja, spretnosti in sposobnosti ter drugi nerazvrščeni osebni dejavniki. **Objektivni dejavniki** pa so del okoliščin, v katerih se posameznik znajde, npr. potrebe trga dela, iskana znanja in spretnosti ter vrste izobrazbe, stopnja zaposlenosti in podobno. Subjektivni dejavniki predstavljajo vsebino, ki jo posameznik lahko ponudi, objektivni dejavniki pa predstavljajo razmere na strani povpraševanja na trgu dela.

Zaposljivost je sklop lastnosti in okoliščin, ki predstavljajo pogoj, da se posameznik zaposli. Posameznik lahko tudi sam prispeva k povečanju svoje osebne konkurenčnosti in lahko vpliva na subjektivne dejavnike z vlaganjem v znanje ter dodatnim izobraževanjem predvsem pa s pridobivanjem praktičnih znanj ob pogoju, da so te storitve tudi ustrezno dostopne. Ozaveščenost je pomembna za iskalce zaposlitve, še bolj pa za zaposlene, ki želijo graditi svojo karierno pot ali pa le spremeniti njeno smer. V povečanje zaposljivosti morajo vlagati tudi zaposleni, saj se s tem povečujejo njihove možnosti za ohranitev zaposlitve in možnosti za zaposlitev pri drugem delodajalcu v primeru prenehanja delovnega razmerja. Vlaganje v zaposlene je v interesu delodajalca, saj to vsekakor doprinese k dvigu dodane vrednosti podjetja oziroma organizacije. Posameznik se mora v prvi vrsti sam zavedati, da je njegova zaposljivost v veliki meri odvisna od njegove osebne konkurenčnosti. To ne pomeni, da je zaposljivost odvisna le od subjektivnih dejavnikov, odvisna je tudi od objektivnih dejavnikov, katerih



učinke lahko posameznik (vsaj delno) izniči z vlaganjem v dodatna znanja oziroma s prekvalifikacijo. Dolgotrajno brezposelna oseba se prilagodi potrebam na trgu dela tako, da s prekvalifikacijo izboljša svoje zaposlitvene možnosti. Seveda pri tem ne smemo pozabiti, da lahko o prekvalificiranju iskalcev zaposlitve govorimo le ob doslednem upoštevanju pravice do svobode dela in izbire zaposlitve, ki vključuje tudi svobodno izbiro izobrazbe. Odločitev za prekvalifikacijo oziroma spremembo poklica lahko poteka izključno na prostovoljni osnovi, tu pa nastopi vloga ozaveščenosti posameznika.

Objektivni dejavniki zaposljivosti so v pretežnem delu v domeni države in razvoja trga dela. Država nastopa v vlogi agensa zaposljivosti predvsem kot koordinator in korektor. Država (naj) ob upoštevanju potreb trga dela in ob upoštevanju potreb po znanjih v gospodarstvu oblikuje ustrezne izobraževalne programe v smislu ustreznega nabora znanj, ki odraža tudi dejanske potrebe gospodarstva. V zvezi z izobraževalnim sistemom ne gre zanemariti vloge države kot usmerjevalca mladih, ki se odločajo za posamezne smeri izobraževanja, in jim prikazati realno sliko stanja na trgu dela. Vloga države se pri vplivu na objektivne dejavnike kaže tudi v korekciji trga dela z različnimi politikami zaposlovanja, sistemom prekvalifikacij, dokvalifikacij in podobno. Naloga države je, da s svojimi politikami ustvarja pozitivno naravnano klimo, ki spodbuja posameznike k večji zaposljivosti in na samem trgu dela ponuja programe, ki bodo osebam omogočili večjo konkurenčnost. Vloga delodajalca kot enega izmed glavnih nosilcev trga dela je prav tako izjemno pomembna, saj so prav želje, potrebe in vizije delodajalcev tiste, ki oblikujejo ponudbo delovnih mest na trgu dela.

e) Problem bega možganov

Izvajanje politike selektivnega priseljevanja raziskovalcev, visokošolskih učiteljev in študentov, enako kot visokousposobljenih imigrantov, ne bi smelo spodbujati bega možganov niti iz Slovenije niti iz nastajajočih držav in držav v razvoju. Obstaja pa tudi vprašanje, ali je odhod teh migrantov res izguba za te države. Glede na to imajo lahko njihovi dohodki in finančna nakazila precejšen učinek na njihovo domovino¹. Te probleme je težko nasloviti v primerih posameznikov, temveč v razvojni politiki na splošno, ker se nanašajo tako na področja razvojne pomoči kot ekonomske politike in migracijske politike.

¹ Strategija ekonomskih migracij. Predlog za javno razpravo. MDDSZ, Ljubljana, 11/2007.

Do podobnih problemov prihaja pri oblikovanju politike za preprečevanje bega možganov iz Slovenije in pri spodbudah za vračanje slovenskih izseljencev in zdomcev. Problemi na tem področju so povezani s/z:

- transferjem finančnih nakazil (*remittances*) in razvojem držav izvora;
- evidentiranjem in vzpostavljanjem stikov s člani diaspore, npr. pomanjkanje podatkovnih baz o njihovih kvalifikacijah v primeru, če se oseba želi registrirati v takšno evidenco;
- pomanjkanjem spodbud za krožne migracije in kroženje možganov;
- rabo potenciala začasnih migrantov;
- pomanjkanjem spodbud, povezanih z vrnitvijo oz. repatriacijo;
- področjem priznavanja kvalifikacij in ustvarjanja mehanizmov ohranjanja stikov med raziskovalci;
- negativnimi učinki bega možganov, ki so vezani na specifične potrebe vsake države.

2.2 Ovire na področju izobraževanja


a) Ovire na področju ugotavljanja izobrazbe tujcev

Na področju priznavanja in ugotavljanja izobrazbe tujcev je v obstoječem sistemu postopek v celoti prepuščen delodajalcu, kar je lahko zaradi administrativnih ovir dolgotrajno in zahtevno. Del odgovornosti na področju priznavanja izobrazbe tujcev naj zato prevzame pristojno ministrstvo s sistemsko in enotno rešitvijo.

b) Področje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

V Sloveniji obstaja med brezposelnimi osebami relativno velika skupina oseb, ki niso dokončale izobraževanja oziroma nimajo formalne izobrazbe ali pa imajo določeno izobrazbo, ki je glede na potrebe trga dela, neustrezna. Razlog za relativno visoko število oseb z nedokončano izobrazbo je mogoče identificirati tudi v neustrezni prehodnosti med t. i. izobraževalnimi potmi.² V ta namen je potrebno olajšati prehode med izobraževalnimi potmi in izboljšati možnosti prekvalifikacij. Slednje relativno uspešno rešuje sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju NPK), ki povečuje fleksibilnost in usposobljenost posameznika.

² npr. sprememba izobrazbene smeri



NPK ureja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – UPB2 (Ur. l. RS, št. 01/2007; v nadaljevanju ZNPk). Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ki je vzpostavil sistem NPK, je bil sprejet že leta 2000 in je doživel več sprememb.


Nacionalna poklicna kvalifikacija je opredeljena kot formalno priznana **usposobljenost**, potrebna za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda. NPK torej prikazuje usposobljenost posameznika za opravljanje določenega poklica in se lahko pridobi na dva načina, in sicer (A) z dokončanjem programa poklicne oziroma strokovne izobrazbe ali po delih (modularno zgrajenega) programa oziroma (B) s preverjanjem in potrjevanjem NPK (t. i. postopek certificiranja). Med obema načinoma pridobitve NPK obstaja pomembna razlika. Z dokončanjem šolanja pridobi posameznik izobrazbo in usposobljenost, medtem ko si z uspešno izvedenim postopkom certificiranja pridobi le dokazilo o usposobljenosti in ne izobrazbe.

Za opravljanje določenega dela je oblikovan poklicni standard,³ na podlagi katerega je razvit Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti.⁴ To je strokovni dokument, ki predstavlja podlago za postopke preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Tako pridobi posameznik NPK s postopkom certificiranja.

Postopke za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij lahko skladno z ZNPk izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe ter izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti ter drugimi akti, če je tako določeno s posebnimi predpisi. Državni izpitni center vpiše izvajalce postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij v register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij. V registru so katalogi iz izvajalci in kartice izvajalca z njegovimi osnovnimi podatki.

³ Poklicni standardi predstavljajo podlago za izobraževalne programe poklicnega in strokovnega izobraževanja, hkrati pa predstavljajo tudi podlago nacionalnim poklicnim kvalifikacijam, ki se pridobijo v sistemu certificiranja NPK. Poklicni standard vsebuje: ime in kodo poklica, raven zahtevnosti, poklicne kompetence ter opis poklicnega standarda, le-ta pa obsega področja dela, ključna dela, znanje in spretnosti.

⁴ Katalog povezuje ključna dela z znanji in spretnostmi ter nalog za dokazovanje usposobljenosti.



V programe certificiranja se lahko vključijo odrasli,⁵ ki nimajo javno veljavne listine o poklicni ali strokovni izobrazbi, odrasli, ki imajo poklicne kompetence (izkušnje, znanje, spretnosti), osebe, ki želijo napredovati v poklicni karieri, ne da bi morali za to pridobiti tudi višjo raven poklicne izobrazbe. Poklicno kvalifikacijo lahko s sistemom certificiranja pridobi le oseba, ki je dopolnila 18 let, izjemoma pa tudi oseba, ki še ni dopolnila 18 let, če ji je prenehal status vajenca ali dijaka in izkazuje ustrezne delovne izkušnje.

Posameznik, ki se vključi v program certificiranja pri registriranem izvajalcu in uspešno zaključi preverjanje, pridobi NPK, kar izkazuje s certifikatom. V postopku certificiranja se pridobi le usposobljenost, ne pa tudi izobrazba.

c) Ovire na področju sistema rednega izobraževanja

V Evropi ustvarjamo nova delovna mesta, problem pa je v tem, da ne ustvarjamo dovolj visoko produktivnih delovnih mest. Poudariti velja, da projekcije trga dela kažejo na prihodnje znatno povečanje potreb po izobraženi delovni sili. Če želimo povečati konkurenčnost, moramo povečati produktivnost v tehnološko intenzivnih podjetjih in dejavnostih. Da lahko to dosežemo, je potrebno izboljšati domet izobraževalnega sistema, hkrati pa je treba več vlagati v vseživljenjsko učenje.

V Sloveniji se na področju formalnega izobraževanja pojavlja problem rigidnosti izobraževalnega sistema, ki se ne uspe pravočasno prilagoditi potrebam trga dela. Po drugi strani imamo trg dela, ki ni sposoben absorbirati znanja družbe. V obdobju med junijem 2008 in junijem 2009 se je po podatkih Zavoda za zaposlovanje število brezposelnih oseb z najmanj VII. stopnjo izobrazbe zvišalo za več kot tretjino, iz 4408 na 6.076. Zaradi tega na trgu dela ves čas primanjkuje ustrezno kvalificirana delovna sila, kjer so trenutno najbolj iskani poklicni varilci, tesarji in gradbeni delavci. Po prehodu delovanja univerz na bolonjski sistem izobraževanja se pojavljajo problemi na področju financiranja terciarnega izobraževanja. Posledice se kažejo v velikem upadu vpisa na izredni podiplomski študij (primer Ekonomska fakulteta v Ljubljani), pojavljajo se tudi problemi dolgotrajne brezposelnosti mladih in izobraženih žensk.

⁵ Mladoletne osebe se lahko v program certificiranja vključijo le izjemoma.

d) **Ovire na področju vseživljenjskega učenja**

Zaradi sprememb v organizaciji dela je potrebna večja prilagodljivost delodajalcev in delavcev ter sposobnost timskega dela in reševanja konkretnih problemov. Na tem področju je potrebno delati v okviru rednega izobraževanja in v okviru vseživljenjskega učenja.


Vseživljenjsko učenje je dejavnik mobilnosti, hkrati pa je tudi element zaposljivosti posameznika. Predstavlja nadgradnjo formalnega – rednega izobraževanja. Vodilo vseživljenjskega učenja bi bile lahko Gandijeve besede: “Živi, kot da boš jutri umrl, uči se, kot da boš živel večno”.⁶ Gre torej za proces, ki presega domet rednega izobraževanja in se prične že v otroštvu, konča pa z iztekom življenja.

Pomen vseživljenjskega učenja je še posebej pomemben pri izboljšanju položaja žensk na trgu dela. V večini primerov je ženska kot mati še vedno ujeta v dvojno obremenjenost, tako na trgu dela kot izven njega, zato je zanjo še toliko bolj pomembno, da se ji z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem zagotovi možnost prekvalifikacije in s tem boljša zaposljivost.

Vlaganje v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji je tudi eden izmed ukrepov Lizbonske strategije. Vseživljenjsko učenje je le del tega ukrepa, obsega pa nabor formalnih in neformalnih izobraževanj in usposabljanj, na glede na starost in zaposlitveni status.

Vseživljenjsko učenje je nadgradnja formalnega izobraževanja, ob tem pa je potrebno poudariti, da (ne)gospodarstvo tudi od posameznikov, ki so že zaključili redno izobraževanje, pričakuje določene splošne sposobnosti, ki so uporabne v praksi v zvezi s konkretnimi nalogami na konkretnem delovnem mestu; sposobnost samostojnega ravnanja na specifičnem poklicnem področju z uporabo osnovnega tehničnega znanja in sposobnosti, ki se zahtevajo za izvajanje različnih poklicnih dejavnosti; pripravljenost in zavezanost k razvoju sposobnosti in znanj, ki se zahtevajo za konkretno delovno mesto in prevzemanje odgovornosti za prihodnjo zaposljivost, ki se kaže v njihovi kompetenci in na karierni poti. (t. i. *self-management*). Konkurenčnost gospodarstva je v veliki meri odvisna od konkurenčnosti posameznikov. Človeški kapital je torej temelj konkurenčnosti, blaginje in socialne varnosti, ob tem pa morajo udeleženci na trgu dela, predvsem trikotnik, ki ga tvorijo izobraževalni sistem – država – delodajalci, vlagati v okolje, ki bo nudilo učinkovito realizacijo človeškega kapitala.

⁶ Gandhi: “Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever.”



Mobilnost delavcev je odvisna tudi od razvojne naravnosti kadrovskih služb v podjetjih. Če je splošna notranja strateška usmeritev podjetij ustvarjati dodano vrednost z vlaganjem v kader, bo to logično pomenilo povečanje mobilnosti delavcev pri iskanju najboljše zaposlitve. Če te razvojne usmeritve ni, oziroma če je vzporedno temu edina razvojna usmeritev ustvarjanje dodane vrednosti na račun nizkih plač zaposlenih, to spet logično pomeni socialno izključevanje zaposlenih, kar pa je ravno obraten pol mobilnosti delavcev. Zato bi bilo potrebno kadrovske službe podjetij preusmeriti iz opravljanja povečini administrativnih nalog k preostalem trem nalogam po Ulrichu, torej k nalogam nosilca sprememb, svetovalca vodstvu in zastopnika interesov zaposlenih. Tukaj se mora okrepiti sodelovanje z državo, in sicer v točki spodbujanja izobraževanja in usposabljanja brezposelnih preko programov APZ ter sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami z ustanovitvijo mreže kariernih centrov, ki so locirani neposredno na posameznih fakultetah. Točka, kjer bi lahko to sodelovanje zagotovo dalo pozitivne rezultate, je skupno vlaganje v programe vseživljenjskega izobraževanja (vključevanje koncepta aktivnega staranja v organizacijsko shemo podjetja).

Podatki Delovega oddelka za tržno raziskovanje o aktivnostih kadrovskih strokovnjakov pri procesu kadrovanja v organizacijah z več kot sto zaposlenimi so kljub temu, da so stari nekaj let, vredni vsega razmisleka, saj kažejo, da slovenski kadroviki porabijo 28,1 % svojega časa za vodenje kadrovske evidence, 14,7 % za reševanje pravnih zadev iz delovnega razmerja, 13,3 % za izvajanje postopkovne evidence, razporeditev in odpuščanja, le 12,6 % za sodelovanje pri pripravi projektov razvoja kariere zaposlenih in programov izobraževanja, 11,2 % za vrednotenje delovnih mest za potrebe plačne in stimulacijske politike, preostali čas pa namenijo poslovnemu sekretarstvu, administraciji, varstvu pri delu, zavarovanju in socialnim zadevam, informiranju in odnosom z javnostjo, splošnim zadevam in podobno.⁷

⁷ Kadrovska služba Vlade RS, dosegljivo na:
http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/pdf/kadrovske_inf_12.pdf

2.3 Ovire na področju podjetništva

Migranti imajo pogosto inovativni potencial in so splošno bolj podjetniško aktivni kot domače prebivalstvo države priselivke. Pogosto priseljenci tudi zaposlujejo priseljence. Med pomembnejšimi dejavniki, ki vplivajo na njihovo podjetniško aktivnost, je pripravljenost sprejetja podjetniškega tveganja. Večkrat gre tudi za podjetništvo iz nuje, še posebno, če je njihov položaj na trgu dela in zaposlitev šibak. Neznanje ali pomanjkljivo znanje slovenskega jezika, težave s priznanjem ali rabo njihovih prejšnjih znanj in izkušenj ter morebitna diskriminacija pogosto predstavljajo ovire za pridobitev zaposlitve, ali pa je ta zaradi omenjenih težav možna le v nekaterih gospodarskih dejavnostih. Po drugi strani pa pomanjkanje znanja jezika in drugi razlogi, kot recimo odsotnost socialnega omrežja v državi priselivke, lahko predstavljajo oviro za podjetništvo, ker je morda težko pridobiti potrebne informacije o podpornih storitvah za podjetništvo, če te sploh obstajajo. Pomembno je, da priseljenci ali potencialni priseljenci v Sloveniji ne bi naleteli na podjetniško, socialno, ekonomsko in kulturno okolje, ki bi jim preprečevalo njihove podjetniške načrte⁸.

Dosedanji ukrepi na področju spodbujanja podjetništva, zlasti tisti, ki so namenjeni brezposelnim osebam, so zelo kratkoročno naravnani. Ukrepi, ki spodbujajo samozaposlitev, delujejo kratek čas, saj tiste osebe, ki se niso sposobne preživljati z lastno poslovno dejavnostjo ponovno pristanejo na Zavodu za zaposlovanje.

Socialna ekonomija, katere osnovni smisel je zagotavljanje podpornega okolja posameznikom skozi programe, ki sledijo socialnim (družbenim) ciljem, torej sistem finančnih in/ali organizacijskih spodbud in podpor, je pomemben ukrep pri premagovanju ovir do večje mobilnosti na področju družbeno odgovornega podjetništva.

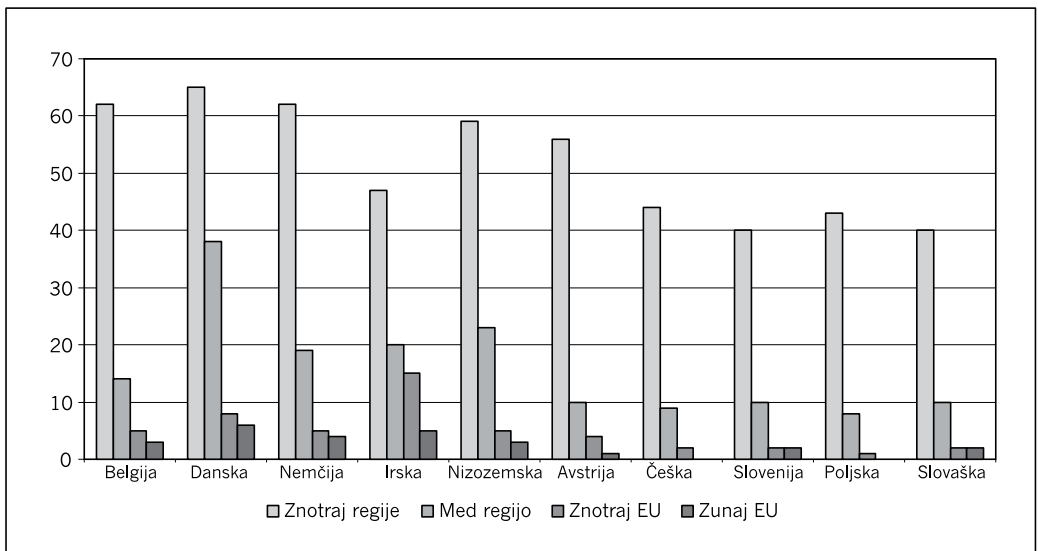
⁸ Strategija ekonomskih migracij, Predlog za javno razpravo, MDDSZ, Ljubljana, 11/2007.

2.4 Ovire na poti do večje geografske mobilnosti

Analize Eurobarometra, ki so bile narejene na podlagi raziskav o geografski in zaposlitveni mobilnosti v Evropi v letu 2005, Slovenijo uvrščajo na rep evropskih držav ne glede na to, ali merijo preteklo ali prihodnjo, geografsko ali poklicno mobilnost. Meritve Eurobarometra o prihodnji geografski mobilnosti kažejo, da manj kot 2 % Slovencev pričakuje selitev v drugo državo EU v naslednjih petih letih (povprečje za EU je 3,1 %). Rezultati raziskave o poklicni mobilnosti kažejo, da je v zadnjem letu delodajalca zamenjalo okrog 5 % Slovencev (medtem ko je na Danskem – najbolj poklicno mobilna država – takih okrog 16 %). Prav tako Slovenija sodi na vrh držav glede na povprečno dobo trajanja zaposlitve pri enem delodajalcu, ki je več kot 10 let (povprečje za EU je 8,3 leta).

Slovenija se glede na nacionalni profil mobilnosti uvršča med države z nizko stopnjo geografske mobilnosti znotraj regije in med regijami (med državami EU; glej sliko 1) ter z nizko stopnjo poklicne mobilnosti. Sem se uvrščajo še naslednje države: Malta, Grčija, Italija, Portugalska, Slovaška, Poljska in Avstrija⁹.

Slika 1: Pretekla mobilnost, po destinaciji in državi v %



Vir: Analiza Eurobarometra iz leta 2005 o geografski in poklicni mobilnosti

⁹ Nacionalni profili mobilnosti so še: države z nizko stopnjo geografske mobilnosti (med regijami), vendar višjo stopnjo poklicne mobilnosti: - Španija, Ciper, Češka, Madžarska; države z višjo stopnjo geografske mobilnosti in zmerno stopnjo poklicne mobilnosti – Nemčija, Francija, Belgija, Luksemburg, Irska; države z visoko geografsko in poklicno mobilnostjo – Danska, Švedska, Finska, Estonija, Litva, Latvija, VB, Nizozemska.

Na geografsko nemobilnost slovenske delovne sile opozarjajo tudi rezultati raziskave o mobilnosti slovenskih delavcev pri iskanju zaposlitve v državah EU/EGS iz leta 2006, katere naročnik je bil Zavod RS za zaposlovanje v okviru programa EURES. Namen raziskave je bil ugotoviti in ovrednotiti okoliščine, ki sprožajo in zavirajo migracijo v tujino oziroma v EU. Samo 38,6 % anketiranih oseb¹⁰ je že razmišljalo o preselitvi v tujino (po večini so to moški, ki so mlajši ali/in samski ter imajo višje- ali visokošolsko izobrazbo), 61,4 % pa ne. Če bi jim bila ponujena primerna zaposlitev, bi se bila pripravljena preseliti v tujino polovica anketirancev. Analiza raziskave je pokazala, da v odhodu v tujino bolj razmišljajo tisti, ki so zelo nezadovoljni s sedanjo zaposlitvijo, prav tako bodo tisti, ki so nezadovoljni s trenutno zaposlitvijo z večjo verjetnostjo v prihodnosti iskali zaposlitev v drugem podjetju. V drug kraj Slovenije za daljše ali krajše obdobje bi se bilo pripravljeno preseliti 59 % anketirancev, v tujino pa polovica. 30 % anketirancev je pripravljenih na vožnjo v službo preko meja Slovenije. Izstopa delež anketirancev, ki se zagotovo ne bi bili pripravljeno preseliti v tujino za krajši ali daljši čas (28 %), medtem ko se jih znotraj Slovenije zagotovo ne bi bilo pripravljeno preseliti le dobrih 18 %.


Glavne ovire za mobilnost v tujino so: ločenost od partnerja, otroci in družinska situacija ter urejeno življenje v Sloveniji. Ovire so torej bolj osebne in ne systemske, na katere država lahko vpliva (uradni postopki – pridobivanje del. dovoljenja, urejanje bivališča, postopek selitve in nepoznavanje jezika).

Najpomembnejše vzpodbude (motivatorji za odhod v tujino) so partner in družina v tujini, možnosti za izobraževanje, izkušnje prijateljev, znancev, ponudba za zaposlitev v tujini, predhodne izkušnje z bivanjem v tujini in na zadnjem mestu želja delodajalca, da gre delavec v tujino.

a) Ovire na področju stanovanjske politike

V perspektivi dviga mobilnosti bi bilo potrebno pospešiti gradnjo neprofitnih stanovanj, povečati njihovo dostopnost, obenem pa okrepiti regulacijo najemnega stanovanjskega trga. Podatki o izredno visokem deležu mladih, ki živijo v skupnem gospodinjstvu, so namreč prav zaradi dereguliranega najemniškega stanovanjskega trga previsoki, saj najemodajalci praviloma ne podpišejo najemne pogodbe z najemjemalcem, kar pomeni, da slednji uradno še vedno prebiva na stalnem naslovu staršev, četudi

¹⁰Vzorec je zajel 967 prebivalcev RS, ki so bili stari od 18 do 45 let, na podlagi telefonskega anketiranja. V anketi je sodelovalo 51,2 % moških in 48,8 % žensk, povprečna starost pa je bila 32 let. Skoraj polovica jih ima končano srednjo šolo, 31 % anketirancev ima končano fakulteto ali višjo izobrazbo. Poročenih oz. živečih v izvenzakonski skupnosti je polovica. 36 % jih je zaposlenih v gospodarstvu in četrtnina v negospodarstvu. Študentov in dijakov je bilo 22 %, brezposelnih pa 9 %. 51,5 % anketirancev je zaposlenih za nedoločen čas, za določen čas pa 14 % vprašanih. Večina (70 %) anketirancev še ni delala v tujini.



na tem naslovu ne prebiva že kar nekaj let. Takšne situacije lahko privedejo do absurdnosti, kjer ista oseba dvakrat plačuje odvoz smeti – uradno kot oseba v skupnem stalnem prebivališču s starši, neuradno pa kot najemnik stanovanja, v katerem živi. Enako absurdno je to, da je bila po starem Stanovanjskem zakonu (UL RS, 69 /2003) ena izmed dolžnosti lastnika stanovanja prijaviti oddajo stanovanja pri pristojnem davčnem organu in registrirati najemno pogodbo pri pristojnem registrskem organu v 30 dneh od sklenitve najemne pogodbe ali aneksa k najemni pogodbi – z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Stanovanjskega zakona (SZ-1A) UL RS, 57/2008 pa se je to določilo izvzelo, kar je navsezadnje na nek način legaliziralo bivanje na črno – in pa otežilo dostop oseb do neprofitnih stanovanj, saj je eden izmed pogojev za pridobitev neprofitnega stanovanja praviloma tudi izkazano nekajletno bivanje v občini, kjer so na voljo neprofitna stanovanja – katerih dostopnost seveda omogoča dvig mobilnosti delavcev.¹¹

Poleg tega bi bilo potrebno ponovno uvesti olajšave za sredstva, ki se uporabljajo za ureditev stanovanjskega problema.

b) Ovire na področju prometne infrastrukture

Z geografske perspektive je na sistemski ravni zagotovo potrebno zmanjšati regionalne razlike s sonaravnim policentričnim razvojem Slovenije, ki bi temeljil na sistemu poselitve in razvoju gospodarstva, ki je prilagojen zmogljivostim okolja, ter socialno, gospodarsko in okoljsko vzdržen (Plut, 2006). Takšen razvojni regionalni model bi omogočil optimalno izrabo lokalnih resursov ob hkratnem promoviranju in prakticiranju medregionalnega sodelovanja. Poleg tega bi zmanjševanje medregionalnih razlik pomenilo tudi premik v kakovosti migracij, saj se oseba ne bi odločila za zamenjavo delovnega okolja na osnovi medregionalnih razlik, torej kot beg iz slabšega delovnega mesta na (malce) boljše delovno mesto, temveč na osnovi kariernih pričakovanj, torej kot prehod iz dobrega delovnega mesta na boljše delovno mesto.

¹¹Do neprofitnega stanovanja je upravičena oseba, ki ima stalno prebivališče v občini ali na območju delovanja javnega stanovanjskega sklada ali neprofitne stanovanjske organizacije, v kateri je zaprosila za pridobitev neprofitnega stanovanja. Dosegljivo na: <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=902&sid=479>



Policentrični razvoj Slovenije mora biti med drugim utemeljen na dostopu do javnih dobrin in storitev. V neposredni povezavi tem je treba postaviti kvalitetno javno infrastrukturo na način trajnostne mobilnosti (enakovrednost oblik prevoza z ustvarjanjem stroškovno učinkovite transportne verige), ki bo omogočila ustrezne povezave znotraj in med (sub)urbanimi področji. Poleg tega je treba uvesti subvencije za uporabo javnega transportnega prometa za ranljive skupine prebivalstva (brezposelni, starejši, hendikepirane osebe). Osnova za ta ukrep je trenutno stanje izrazitih poselitvenih pritiskov v širših zaledjih mest; pospešene suburbanizacije z nižjo gostoto poselitve, ki so vezane na osebni avtomobilski promet; spremenjen način življenja in dela; začaran krog stanovanjske disperzije večje osebne mobilnosti (avto) in slabšega javnega prevoza (Šašek Divjak, 2004).¹²


Tako postavljena mreža bo zagotovo povečala dostopnost zaposlitev za prebivalce krajev z izrazito slabo prometno infrastrukturo. Ovire na področju prometne infrastrukture so zlasti problematične za ženske, saj neurejena prometna infrastruktura le še povečuje njihovo ujetost v dvojno delo. Ker so v veliki večini primerov še vedno ženske odgovorne za skrb za družinske člane in za gospodinjska opravila, si ne morejo privoščiti dolgotrajnih poti na delo in z dela. Zaradi tega je zelo omejena njihova geografska mobilnost.

c) Integracija

Po ustaljenih definicijah je integracija dvosmeren proces, sestavljen iz obveznosti države in družbe, da zagotovi ugodne pogoje za kakovost življenja priseljencev, vključno z aktivnim preprečevanjem diskriminacije, ksenofobije in rasizma ter spodbujanjem t. i. "integracijskih programov". Poleg tega je v ta proces aktivno vključen priseljenec (Zaletel, 2005). Slovenija ima na področju migracij sprejeti dve resoluciji o imigracijski oz. migracijski politiki (1999, 2002).

Vendar pa je ta dvosmeren proces zelo velikokrat razbit z zelo različnimi ovirami, ki so socialno, kulturno in/ali ekonomsko pogojene, od jezikovnih ovir, do slabših zaposlitvenih možnosti in navsezadnje do slabše kakovosti življenja.

¹²Dosegljivo na: http://www.opvo.mop.gov.si/zakonske_zahteve/poselitev_jpp.pdf



Zagotovo pa je potrebno aktivno vključevanje migrantov pri integracijskih politikah in ukrepih na lokalni ravni ter razvijanje integracijskih politik in ukrepov na vseh nivojih. Eden izmed nujnih ukrepov je vzpostavitev ustreznega informiranja migrantov na lokalnem, regionalnem in državnem nivoju, in sicer v njihovem jeziku, hkrati pa omogočiti jezikovne tečaje zanje in navsezadnje omogočiti dostojne življenjske pogoje. Pri tem se moramo zavedati, da je kulturno/socialno vključevanje naloga države, integracija na delovnem mestu pa naloga delodajalca.

Prav tako bi bilo na nacionalni ravni potrebno nenehno promoviranje primerov dobre prakse integracijskih politik na neposrednem lokalnem nivoju, ki bi vključevali sodelovanje čim več lokalnih deležnikov – lokalne/regionalne institucije, nevladne organizacije, sindikati, itd. Te promocije bi bile lahko del nacionalnih kampanj, preko katerih bi se promovirale tudi druge aktivnosti, recimo javni športni turnirji v urbanih okoljih z višjo stopnjo migrantskih stanovalcev.

3. 2. del - Ukrepi za odpravo ovir na poti do večje mobilnosti

3.1 Ovine na področju trga dela, ki vplivajo na geografsko in poklicno mobilnost

a) Prožne oblike zaposlitve

- Modernizacija Zakona o delovnih razmerjih¹³:
 - predvideti možnost lažjega prerazporejanja delavcev od enega delodajalca k drugemu;
 - uvesti obveznosti sprejetja ustrezne ponudbe pri drugem delodajalcu (90.a – člen);
 - poenostaviti postopke odpovedi pogodb o zaposlitvi.
- Vpeljati koncept aktivnega staranja v delovno okolje:
 - večja možnost opravljanja dela na domu,
 - možnost zgostitve delovne obveznosti na štiri dni v tednu,
 - možnost dodatnih dopustov in podaljšanja počitnic,
 - starostne omejitve za neregularno delo, npr. ob praznikih, nedeljah in podobno,
 - organizirana vadba v fitnessih in programi dobrega počutja
 - uvesti možnost kombinacije delne zaposlitve in upokojitve,
 - zagotoviti finančne spodbude za delavce in delodajalce.
- Organizacija dela naj se prilagodi različnim potrebam zaposlenih (Kanjuo, Mrčela, Černigoj, Sadar, 2006):
 - starševstvo ne sme biti razumljeno kot izključno privatni problem in ovira učinkovitemu delu, ampak bi podjetja morala **staršem majhnih otrok priznati pravico**, da imajo nekaj časa drugačne potrebe in časovne prioritete kot ostali;
 - spodbujati je treba **časovno in prostorsko fleksibilnost** ter pri tem paziti, da se ne ustvarijo dodatni pritiski na zaposlene (nenehna dostopnost, več dela);
 - **opuščenje enačenja prisotnosti** na delovnem mestu (dolgi delovnikov) z
 - učinkovitostjo, pridnostjo in pripadnostjo;
 - **učinkovita in inovativna organizacija dela**, ki racionalizira čas, potreben za sestanke in drugo poslovno komunikacijo, in omogoča lažjo nadomestljivost (npr. timsko delo).

¹³Predlog Združenja delodajalcev Slovenije. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije temu predlogu ukrepa nasprotuje.

b) Sistem socialne varnosti

- Sprememba in modernizacija Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti:
 - sprememba določil glede prejemanja denarnega nadomestila (podaljšanje prejemanja, sprememba pogojev za pridobitev denarnega nadomestila, tako da bodo vanj vključeni tudi tisti zaposleni za določen čas, ki v tem trenutku še niso);
 - ukrepi aktivne politike zaposlovanja naj bodo usmerjeni v ciljne skupine;
 - okrepitev programov aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni tudi delavcem na čakanju;
 - razširitev programa javnih del ob jasni določitvi pogojev vključitve in subvencioniranjem prehoda v redno zaposlitev.
- Sprememba in modernizacija Zakona o socialni varnosti:
 - reforma sistema socialne varnosti, ki na eni strani zagotovi spoštovanje načela *make work pay*, na drugi strani pa poskrbi za učinkovit in transparenten sistem¹⁴.

c) Neskladnost na trgu dela:

- modernizacija Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (odprava dolgotrajnih postopkov pridobivanja delovnih dovoljenj in odprava kvotnega sistema zaposlovanja tujcev)¹⁵;
- okrepitev z izobraževalnimi ustanovami, RR-sektorjem in trgov dela skozi promocijo izdelave skupnih projektov ter povečanega vlaganja v RR;
- država mora izdelati strategijo zaposlovanja tujcev.

d) Krepitev človeških virov:

- svetovalne službe znotraj izobraževalnega sistema in v okviru Zavoda RS za zaposlovanje je potrebno razširiti in preoblikovati;
- okrepiti je treba štipendijsko politiko.

¹⁴Predlog Združenja delodajalcev Slovenije. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije nasprotuje vpeljevanju sistema "making work pay" v sistem socialne varnosti, saj po njihovem mnenju to vodi v povečevanje segmenta zaposlenih revnih in poklicni dekvifikaciji.

¹⁵Predlog Združenja delodajalcev Slovenije. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije temu predlogu ukrepa nasprotuje. Po njihovem mnenju je potrebna celovita sprememba sistema zaposlovanja tujcev, ki bo temeljila na načelu enakega obravnavanja.

e) Problem bega možganov:

- vpeljati se morajo določene vzpodbude, ki so povezane z vrnitvijo v Slovenijo;
- sistem priznavanja kvalifikacij je potreben prenove;
- okrepiti je treba informacijsko mrežo, ki bo z ustreznimi informacijami na voljo posamezniku, ki se želi vrniti skozi sodelovanje s pristojnimi institucijami.

3.2 Ovire na področju izobraževanja

a) Ovire na področju ugotavljanja izobrazbe tujcev:

- del odgovornosti na področju priznavanja izobrazbe tujcev naj prevzame pristojno ministrstvo s sistemsko in enotno rešitvijo.

b) Področje nacionalnih poklicnih kvalifikacij:

- ustrezna promocija sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK),
- uvajanje NPK na VII. stopnji zahtevnosti,
- spodbujanje izobraževanja in usposabljanja s sredstvi Evropskega socialnega sklada
- Uvesti sistem NPK v proces kolektivnih pogajanj.

c) Ovire na področju sistema rednega izobraževanja:

- pospešiti je treba komunikacijo med izobraževalnimi ustanovami in (ne)gospodarstvom z vzpostavitvijo mreže kariernih centrov na samih izobraževalnih ustanovah, kjer bodo med drugim na voljo informacije o možnosti prakse in usposabljanja v lokalnem, regionalnem in mednarodnem okolju;
- nujno je ustrezno povezovanje izobraževalnega prostora z javnimi institucijami in s socialnimi partnerji z namenom pridobivanja celovitih in tekočih informacij s trga dela;
- za preprečevanje feminizacije poklicev je potrebno oblikovati ukrepe;
- pospešiti bi morali vstop deklet v tehnične poklice;
- ena od nalog izobraževanja je spodbujanje sodelovanja šol z delodajalci pri izvedbi izobraževanja in v odprtem delu kurikula;
- za delodajalce je potrebno uvesti finančne spodbude za izvedbo praktičnega dela programa izobraževanja oz. usposabljanja.

d) Ovire na področju vseživljenjskega učenja:

- ustanovitev učnih podjetij;
- vzpostavitev učnih baz organizacij;
- ustanovitev kompetentnih centrov;
- programi Leonardo da Vinci, ki so namenjeni delavcem;
- vzpostavitev informacijskih točk na izobraževalnih ustanovah o možnostih izobraževanja in dela v tujini;
- okrepitev programov *age managementa* v delovnem okolju;
- (finančna) okrepitev programov ERASMUS, ki so namenjeni študentom;
- uvedba davčne spodbude delodajalcem za sredstva, ki so namenjena izobraževanju zaposlenih.

3.3 Ovire na področju podjetništva:

- razvoj podjetništva je potrebno poudarjati že v izobraževalnem procesu;
- vzpostavitev projektnih inkubatorjev na izobraževalnih ustanovah;
- novim podjetnikom je treba zagotoviti mentorsko podporo;
- oblikovati je potrebno podporne ukrepe, ki bi spodbujali podjetnike k partnerskim nastopom in povezovanjem;
- omogočiti lažje vstopanje v franšizne pogodbe s sofinanciranjem nakupa franšize in s podporo pri izpopolnjevanju v domačem in mednarodnem marketingu.

3.4 Ovire na poti do večje geografske mobilnosti:

- potrebno je pripraviti program aktivne politike zaposlovanja, ki bi spodbujal geografsko in socialno mobilnost;
- razmisliti je treba o vpeljavi državnih subvencij za mobilnost;
- programi aktivne politike zaposlovanja naj se čim bolj odzivajo na neposredne potrebe posameznika in naj upoštevajo lokalne oziroma regionalne posebnosti okolja.

a) Ovire na področju stanovanjske politike:

- pospešiti gradnjo neprofitnih stanovanj;
- povečati dostopnost stanovanj;
- okrepiti regulacijo najemnega stanovanjskega trga;
- ponovno uvesti olajšave za sredstva, ki se porabljajo za ureditev stanovanjskega problema.

b) Ovire na področju prometne infrastrukture:

- postaviti kvalitetno javno infrastrukturo na način trajnostne mobilnosti (enakovrednost oblik prevoza z ustvarjanjem stroškovno učinkovite transportne verige), ki bo omogočila ustrezne povezave znotraj in med (sub)urbanimi področji;
- subvencije za uporabo javnega transportnega prometa za ranljive skupine prebivalstva (brezposelni, starejši, hendikepirane osebe).

c) Integracija:

- pravilnik o integraciji tujcev mora biti namenjen ne samo tujcem iz t.i. tretjih držav, temveč tudi tujcem iz Evropske unije;
- država mora oblikovati integracijske programe;
- država mora aktivno pristopiti k oblikovanju ustreznih bilateralnih socialnih sporazumov;
- delodajalec mora zagotoviti ustrezno integracijo na delovnem mestu in poskrbeti za dostojne delovne in življenjske pogoje delavcev migrantov;
- vzpostavitev mobilnih info točk za migrante, kjer bodo na voljo vse informacije, ki jih potrebujejo za svoje delo in življenje;
- povezovanje z Zavodi za zaposlovanje držav izvora migracij, kjer bi bile na voljo informacije o delu in življenju v državi prihoda;
- izdelava in implementacija modela medkulturnega svetovanja v službe, ki prihajajo v stik z migranti;
- oblikovati informacijsko mrežo mest, preko katere bi bile koordinirane vse raziskovalne, informacijske, izobraževalne in ostale dejavnosti s področja migracij (npr. Social Polis: Social Platform on Cities and Social Cohesion).

4. Viri in literatura

- Bednaš, Marijana; Kajzer, Alenka; Peternelj, Mateja; Vasle, Boštjan (odg. ur.) (2008): Ekonomski izzivi 2008.
- Kovačič, Matej; Vovk, Tina (2006): Raziskava mobilnosti slovenskih delavcev pri iskanju zaposlitve v državah EU/EGS. Center za raziskovanje javnega mnenja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Operativni program razvoja človeških virov (OP RČV) 2007 – 2013.
- Plut, Dušan (2006): Sonaravni policentrični razvoj Slovenije.
- Strategija ekonomskih migracij, predlog za javno razpravo (2007).
- Šašek Divjak, Mojca (2007): Trajnostna mobilnost – poselitev in javni potniški promet.
- Vandenbrande, Tom (ur.)(2006): Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
- Vlada RS, kadrovska služba (2003): Kadrovske informacije 12.
- Zaletel, Jurij (2007): Integracija v RS, včeraj, danes, jutri.
- Žnidaršič, Jana (2008): Da se tudi delavci starajo, podjetja vedo, kako se s tem spopasti, pa je manj jasno. Delo FT, 30.6. 2008.
- Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje: <http://www.ess.gov.si/>.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Stanovanjskega zakona (SZ-1A) Ul. RS, št. 57 / 2008.
- Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije (ReIPRS). Ul. RS, št. 40 /1999.
- Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije (ReMPRS). Ul. RS, št. 106 /2002.
- Employment in Europe 2008, Evropska komisija, Oktober 2008.