

Politika trga dela in njeni partnerji

posebnosti slovenskega trga dela v mednarodni prizmi

prof. dr. Rasto Ovin

Managerski kongres 2012

Portorož, 27. in 28. 9. 2012

Institut za ekonomsko diagnozo in prognozo

NAČRT PREDSTAVITVE

1. Temeljni smoter politike trga dela v tržnem gospodarstvu je gibljivost dela
2. Varna mobilnost kot ideal politike trga dela v Sloveniji
3. Dve vrzeli pri politiki trga dela v Sloveniji
 - 3.1 Endogena teorija rasti in generacija slovenskega managementa
 - 3.2 Razvojni zaostanek slovenskih univerz
4. Kako podpreti politiko trga dela v Sloveniji?

Giblјivost - mobilnost dela in realna politika v Sloveniji

1. Oblike mobilnosti dela
 1. Krajevna mobilnost
 2. Mobilnost znotraj širšega poklica
 3. Mobilnost med poklici
2. Mobilnost trga dela
 1. Prožnost pri zaposlovanju in odpuščanju
 2. Prožnost pri plačah
 3. Prožnost glede oblik zaposlitev
3. Biti mobilen v kakšnih razmerah?
4. Smo za sistem varne prožnosti?

Endogena teorija rasti in generacija slovenskega managementa

1. Endogena teorija rasti

Gospodarska rast je v veliki meri odvisna tudi od investicij v človeški kapital, inovacije in znanje. Pri tem računamo na pozitivne zunanje učinke, in razpršitve in komplementarnosti; upadajoči mejni donosi veljajo za kapital in za delo povsem različno

2. Generacije managementa spremljajo razvoj tehnologije

- Nižje generacije - delovno intenzivno - odločanje na osnovi lastništva
- Tehnologija omogoči razdeljene delovne operacije - hierarhija in ukazovanje za doseganje tehnološke discipline
- Kasneje matrična oblika organizacije - več nadrejenih, rutina
- Računalniška tehnologija - samostojne komunikacije med oddelki
- Informacijska tehnologija in demokratizacija dostopa do znanja: vizija, znanje in samostojno razmišljanje kot podlaga za istovetenje s podjetjem. Učecha se organizacija - edina konstantnost je sprememba.

Mobilnost le na eni strani? I.

Elementi v gospodarstvu, ki neugodno delujejo na mobilnost dela

1. Uveljavljene generacije managementa v Sloveniji
 1. Raziskava Združenja Manager 2008
 1. Uporaba sodobnih managerskih modelov (ocene 1 - 5):
splošno: 2,88, na kadrovskem področju: 2,58
 2. Primerljivih z najboljšimi tujimi podjetji
splošno: 20% anketiranih podjetij, na kadrovskem področju 15,7%
 2. Zastarele generacije managementa kot posledica zaprtosti
2. Imamo res pajdaški kapitalizem?
 1. Zaščita insiderjev
 2. Averzija (srednjega) managementa do mobilnosti s tujino
(ogrožen položaj ob vrnitvi domov)
 3. Posledično izguba pri procesu učenja iz dobre prakse - tudi odnos do prispevka zaposlenih

Mobilnost le na eni strani? II.

3. Širši vzroki nemobilnosti - tudi vzroki za zaostajanje pri tehnologijah
 1. Averzija do anonimnih meril (trg, cene, stroški, pravna država) - v vsakem novem podjetju sprejeti novo zasidrano strukturo
 2. D. North: majhna homogena skupnost in njena obramba
 3. Averzija do sprememb - zaverovani v ravnovesje, ki smo ga vajeni
 4. Averzija do “poskusa - napake”
 5. Nagrajuje se ubogljivost (better the devil you know)
 6. Strah pred spremembo statusa; delo manj pomembna vrednota in podlaga za spoštovanje

KAM SPADAJO SLOVENSKE UNIVERZE? (Hills 1995)

NAPOLEONSKI MODEL

- Dominacija države
- Visoke šole
- Politehnike
- Izobrazba administrativnih elit
- Nacionalna merila
- (Pariški model)

HUMBOLDTOV MODEL

- Dominacija predmetov
- Prednost raziskavam
- Izhaja iz profesorjev
- Doktorat pomemben
- Mednarodna merila
- »Know-what«

ANGLEŠKI (OXFORD) MODEL

- Izhaja iz študentov
- Elitizem
- Majhne fakultete
- Izobrazba za celovito osebnost
- Osebni odnosi
- Tutorji

ŠKOTSKO-AMERIŠKI MODEL

- »Koristna univerza«
- Tržno naravnana
- Naravnana na gospodarstvo
- Poudarek na neodvisnosti, inovacijah in transferu tehnologij
- Neelitistična - pluralistična
- »Know-how«

Razmere med študijem, ki zmanjšujejo mobilnost dela

- Programska samostojnost fakultet - izbor med programi ni prilagojen razmeram na trgu dela
- Obveznosti učiteljev določajo obveznosti študentov
- Razdrobljenost vsebin in predmetov
- Nemobilnost učiteljev zaradi ozkih izvolitvenih področij
- Prej: 4+1 leto, z Bolonjsko reformo želeli dobiti 3+2 vendar z magisterijem, dobili pa $3+1 + 2+1 = 7!$
- Kdo naj zagotovi delovna mesta za diplomirance?
- Omejiti vpis?

Kaj bodo morali razumeti prihajajoči diplomanti? I.

- I. – IV. 2012 - največ brezposelnih diplomantov »ekonomistov in sorodnih« (3.879)
- I. – IV. 2012 – največ prostih delovnih mest: ekonomisti (UNI in VS) (922) (SURS)
- Prebivalstvo staro 15 in več let z vsaj višješolsko izobrazbo (v % od celotnega prebivalstva – vir: SURS)

1961	1,8
1971	3,7
1981	6,0
1991	8,9
2002	12,9
2011	17,4

Kaj bodo morali razumeti prihajajoči diplomanti? II.

- (Pogosta opozorila, da poklic ni več za vse življenje in da je treba znanje nenehno nadgrajevati)
- Kaj naša generacija sporoča svojim otrokom?
- A pozor, prišlo je do demokratizacije izobraževanja in ima zato mnogo večji delež prebivalstva dostop do znanja!
- Delež diplomantov se je podeseteril in podeseterila se je tudi konkurenca na trgu dela
- Povečanje zahtevnosti del – tehnologija, a tudi lažji izveninstitucionalni dostop do relevantnega znanja (televizija, Internet, mreženje s pomočjo gsm)
- Diploma ni več privilegij za pridobitev delovnega mesta
- Študij (brezplačen) je popotnica za boljše izhodišče na trgu dela, na trgu dela pa ne more določati statusa kot tudi ne poklica.

Kako poceniti politiko trga dela?

- (Podpora politik: politika trga nepremičnin, prostorska politika, tehnološka politika, prometna politika, fiskalna politika, izobraževalna politika)
- Kadrovska internacionalizacija podjetij za vstop novih generacij managementa
- Prisvojiti mednarodno uveljavljeno akreditacijo univerz in programov in na njeni podlagi zagotavljati javna sredstva
- Razlagati prihajajočim spremenjene razmere.

HVALA ZA POZORNOST!

rasto.ovin@uni-mb.si

Modiglianijev koncept življenjskega cikla, sindikati in "študenti"

