

Laško, 19. maj 2022

**KONFERENCA O RAZVOJU KADROV:**

**»Znanje. Priložnosti. Razvoj. Z vseživljenjskim učenjem spreminjamo prihodnost.«**

(GRADIVO ZA MEDIJE)

***O konferenci***

Ob zaključevanju evropske finančne perspektive 2014–2020 se končujejo tudi programi sklada s področja razvoja kadrov. Na dvodnevni konferenci *»****Znanje. Priložnosti. Razvoj. Z vseživljenjskim učenjem spreminjamo prihodnost****.«* smo predstavili dosežke evropskih programov, v katere smo vključili **več kot 125.000 ljudi** in s katerimi prispevamo k uspešnemu razvoju za gospodarski in družbeni uspeh, ter druge dejavnosti sklada.

***Kratek opis programov za razvoj kadrov, ki jih izvaja sklad***

Sklad spodbuja celostno učenje posameznika v vseh življenjskih obdobjih posameznika, spodbuja razvoj njegovih kompetenc in talentov in ozavešča o pomenu le-tega ter tako prispeva tudi h krepitvi zavzetosti, soodgovornosti in aktivacije.

Programi, ki jih je izvajal sklad, v sodelovanju z resornima ministrstvoma, gredo v dve smeri. Poseben poudarek pretekle perspektive je bil na izboljšanju prehoda iz izobraževalnega sistema po končanem izobraževanju na trg dela za mlade brez delovnih izkušenj in je temeljil na pridobivanju praktičnih izkušenj že v času šolanja, prilagojenih potrebam posameznika za povečanje njegove zaposljivosti. Z izvajanjem tovrstnih programov se mladim omogoči lažji prehod med izobraževanjem in delom. Že med samim izobraževanjem so neposredno vpeti v uresničevanje idej in zastavljen projekte ter s tem razvijajo ustvarjalnost, so inovativni, pridobivajo praktične izkušnje v različnih situacijah, s tem pa seveda nova znanja in kompetence.

Ne le vlaganje v mlade, pomembno je tudi vlaganje v razvoj in kompetence odraslih, s posebno pozornostjo na starejših. Na skladu beležimo skupno več kot 125.000 ljudi (okoli 14 % delovne populacije), ki so se vključili v različna usposabljanja. Ocenjujemo, da vseživljenjsko učenje sicer pridobiva na pomenu, hkrati pa je izobraževanje odraslih v Sloveniji še vedno premalo uveljavljen in priznan način izgrajevanja človeškega potenciala. Za zagotavljanje ustreznih veščin in kompetenc, potrebnih za družbo prihodnosti, moramo razvijati človeške potenciale in še okrepiti vlaganja v pridobivanje le-teh, da bi lahko odgovorili ne le na sedanje, ampak tudi prihodnje izzive in potrebe družbe ter gospodarstva in tako prispevali k razvojnemu uspehu naše družbe.

Pri izvajanju programov je bil poseben poudarek na zagotavljanju ustreznejših kompetenc zaposlenih, da bi se zmanjšala neskladja glede na potrebe na trgu dela. V tem okviru govorimo ne le o splošnih kompetencah, pač pa tudi o specifičnih poklicnih kompetencah, ki jih na trgu dela primanjkuje. Da bi te lahko prepoznali, je bilo potrebno najprej razviti metodologijo prepoznavanja potreb po znanju, veščinah in kompetencah in nato odgovoriti na izzive pridobivanja specifičnih znanj in kompetenc. To sklad uresničuje preko kompetenčnih centrov za razvoj kadrov.

Zaradi neugodnih demografskih trendov oziroma staranja prebivalstva in s tem povezanimi izzivi, je bila posebna pozornost usmerjena tudi v starejše zaposlene. Zaradi staranja prebivalstva se drastično zmanjšuje število delovno sposobnih, stopnja starejših zaposlenih pa je v Sloveniji nizka. Podpora podjetjem je bila usmerjena v to, da bi dosegli pripravljenost starejših delavcev, da bi delali dlje, ob hkratnem in vlaganju v usposabljanje in motiviranje zaposlenih.

PROGRAMI, USMERJENI NA PRIDOBIVANJE PRAKTIČNIH IZKUŠENJ V IZOBRAŽEVANJU

V programe, ki povezujejo teorijo in prakso, se vključujejo predvsem dijaki in študentje, da pridobijo praktične izkušnje in poskušajo uporabiti v šoli pridobljeno znanje v konkretnih delovnih situacijah.

* **Spodbujanje praktičnega usposabljanja pri delodajalcih Povezava sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja s potrebami trga dela (PUD)**

Program se v finančni perspektivi 2014–2020 izvaja z operacijama PUD 2016–2017 in PUD 2018–2022. Namen programa je zagotovitev boljše usklajenosti in povezanosti sistema poklicnega izobraževanja s potrebami trga dela preko mehanizma spodbud delodajalcem za zagotavljanje učnih mest za dijake, vajence in študente višjega strokovnega izobraževanja. Cilj programa je uvedba izobraževalnega sistema v srednje poklicne in višje strokovne šole, ki bo bolj prilagojen potrebam trga dela in bo zagotavljal lažji in hitrejši prehod mladih v zaposlitev. Preko nadaljevanja izvajanja uveljavljenih modelov in uvedbe novih modelov praktičnega usposabljanja v šolah se krepi sodelovanje delodajalcev in socialnih partnerjev v izobraževalnem procesu.

Sklad program izvaja z objavo javnih razpisov, s katerimi spodbuja vključevanje delodajalcev v izvajanje praktičnega usposabljanja z delom na ustrezno opremljenih učnih mestih za dijake, ki imajo sklenjene učne pogodbe ali pogodbe o vajeništvu, ter praktičnega izobraževanja za študente višjih strokovnih šol, ki imajo sklenjene pogodbe o praktičnem izobraževanju. Skupno je bilo izvedenih **9 javnih razpisov** v skupni **vrednosti 34.511.623,60 EUR** (na zadnjem razpisu je še v teku odpiranje vlog).

Poleg kazalnikov programa sklad spremlja tudi doseženo velikost ciljnih skupin programa, in sicer število vključenih dijakov oziroma vajencev in študentov višjih strokovnih šol ter število vključenih delodajalcev. Na programu PUD, torej na obeh operacijah skupaj, so bila izplačana sredstva javnih razpisov neposredno **6.580** **različnim delodajalcem** v skupni **vrednosti 20.596.651,12 EUR**, ki so na javnih razpisih uveljavljali sofinanciranje za skupno **21.580 različnih oseb** (dijakov in študentov) [[1]](#footnote-1).

* **Programa Po kreativni poti do znanja (PKP) in Študentski inovativni projekti za družbeno korist (ŠIPK)**

Sklad je z izvajanjem programov **Po kreativni poti do znanja (PKP) in Študentski inovativni projekti za družbeno korist (ŠIPK) povezoval** gospodarstvo in visoko šolstvo, spodbujal pridobivanje praktičnega znanja in razvoj kompetenc študentov, kar je študentom omogočilo lažji prehod od izobraževanja k zaposlitvi. Programa sta študentom omogočala, da so pod vodstvom mentorjev iskali inovativne rešitve za izzive gospodarskega in družbenega okolja (PKP) ter neprofitnega sektorja v lokalnem in regionalnem okolju (ŠIPK). Spodbujala se je tudi mobilnost pedagoških delavcev v (ne)gospodarstvo in mobilnost delovnih mentorjev v visoko šolstvo. Cilj obeh programov, ki je bil dosežen, je bil podpreti projekte, v katerih bodo študentje pod vodstvom mentorjev, ki prihajajo z izobraževalnega in gospodarskega področja pridobili praktične izkušnje in razvili kompetence, znanja in veščine, s katerimi si bodo izboljšali zaposlitvene možnosti po zaključku študija.

V programu PKP je bilo v celotnem obdobju programa **vključenih 76 visokošolskih zavodov**, sofinanciranih kar **630 projektov**, v katerih je sodelovalo **4243 študentov, 1130 pedagoških mentorjev** oziroma koordinatorjev ter **810 predstavnikov gospodarstva** ali družbenega okolja.

V programu ŠIPK je bilo v celotnem obdobju programa **vključenih 67 visokošolskih zavodov**, sofinanciranih kar **411 projektov**, v katerih je sodelovalo **3379 študentov**, **465 pedagoških mentorjev**, **412 strokovnih sodelavcev** in **170 podpornega strokovnega osebja**.

Vsi trije programi so se oziroma se še izvajajo v sodelovanju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ). Programi so se izvajali z namenom pridobivanja praktičnih izkušenj, povezovanja izobraževanja in dela, nadgrajevanja pridobljenih znanj in prenosa teoretičnega znanja v prakso, razvoja delovno specifičnih kompetenc, razvoja temeljnih kompetenc, sodelovanja in timskega dela ter komunikacije in pa razvijanja proaktivnosti ter odgovornosti za lastno delo.

PROGRAMI, USMERJENI V RAZVOJ KOMPETENC ZAPOSLENIH, OPOLNOMOČENJE DELODAJALCEV IN OZAVEŠČANJE JAVNOSTI

Sklad je spodbujal celostno in ozaveščeno učenje v vseh življenjskih obdobjih posameznika in tako prispeval tudi h krepitvi njegove zavzetosti, soodgovornosti in aktivaciji. Omogočal je razvoj posameznika v celotnem življenjskem obdobju ter spodbujal razvoj njegovih kompetenc in talentov. Poseben poudarek je na zagotavljanju ustreznejših kompetenc zaposlenih za zmanjševanje neskladij glede na potrebe trga dela.

* **Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile - ASI**

Program, ki ga sklad izvaja v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) in je sofinanciran iz evropskih sredstev, je namenjen podaljševanju delovne aktivnosti starejših zaposlenih s krepitvijo njihovih kompetenc, odpravi stereotipov o starejših zaposlenih in opolnomočenju delodajalcev za upravljanje s starajočo se delovno silo v družbi, ki se neizbežno stara. Program je usmerjen v izpopolnjevanje in nadgrajevanje delovnih zmožnosti starejših zaposlenih, s čimer prispeva k doseganju višje stopnje delovne aktivnosti starejših v Sloveniji.

Z izvajanjem programa se uresničujejo naslednji cilji:

* zvišanje ozaveščenosti delodajalcev in delavcev o negativnih demografskih trendih in potrebnih prilagoditvah nanje,
* okrepitev kompetenc starejših zaposlenih in
* zagotavljanje podpore delodajalcem za učinkovito upravljanje s starajočo se delovno silo.

Sklad je delodajalcem v okviru programa dodelil finančne spodbude za:

* pripravo strategij ter za krepitev kompetenc starejših zaposlenih,
* za razvoj in uvedbo inovativnih rešitev za ohranjanje zavzetosti, produktivnosti in učinkovitosti starejših zaposlenih.

Poleg tega program spodbuja mentorstvo s ciljem prenosa znanja in sočasne krepitve medgeneracijskega sodelovanja. Sklad z izvajanjem programa spodbuja pripravo in izvedbo celovitih ukrepov za učinkovito upravljanje starosti, motiviranje starejših zaposlenih za aktivno vključenost v delovno okolje, vzdrževanje in nadgradnjo svojih delovnih zmožnosti ter spodbujanje družbene odgovornosti v podjetjih. Del celovitih ukrepov so tudi usposabljanja tako delodajalcev kot starejših zaposlenih.

Posebno pozornost sklad namenja tudi ozaveščanju, s čimer se spreminja odklonilni odnos delodajalcev in širše javnosti do starejših zaposlenih v družbi in delovnem okolju, s tem namenom se izvajajo naslednje brezplačne aktivnosti: strokovne delavnice Zavzeti ASI, letne mednarodne konference, postavitev Kataloga ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in posodobitve, izvedba natečaja s priznanjem Starejšim prijazno podjetje – Z leti še vedno zavzeti.

V okviru izvajanja programa so bile, kot del celovitih ukrepov, izvedene naslednje aktivnosti[[2]](#footnote-2):

* dva razpisa v okviru pilotnih projektov razvoja in uvedbe inovativnih rešitev za ohranjanje zavzetosti starejših zaposlenih v letu 2018 in 2020 (konzorcij podjetij in drugih organizacij, skupaj 25 partnerstev),
* izvedeni dve javni povabili »Podpora podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih ter krepitvi njihovih kompetenc« v letu 2017 in 2019 in javni razpis v letu 2021 za podporo podjetjem pri pripravi strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih in krepitvi njihovih kompetenc (v izvajanje aktivnosti razpisov vključenih skupaj **990 podjetij** in skoraj **18.000 starejših zaposlenih**),
* izdaja in postavitev Kataloga upravljanja s starejšimi zaposlenimi (dobre prakse in ukrepi na petih ključnih področjih) ter posodobitve kataloga ukrepov,
* cikli delavnic Zavzeti ASI (**63 delavnic**, več kot **1600 udeležencev**),
* ozaveščanje z nacionalno medijsko kampanjo – Stari imava problem,
* postavitev ASI info točke,
* vzpostavitev spletnega portala [www.zavzeti.si](http://www.zavzeti.si),
* izvedba vsakoletne mednarodne konference in drugih dogodkov (**5 konferenc** in drugih dogodkov v fizični ali e-obliki in več kot **2000 udeležencev**),
* natečaj za priznanje Starejšim prijazno podjetje: Z leti še vedno zavzeti (**5 izvedenih natečajev**, podeljenih **75 priznanj** podjetjem v okviru dogodka Zlata nit).
* **Program Spodbujanje vključevanja oseb, ki so v postopku izgube zaposlitve (SPIN)**

Večji del aktivnosti programa Spodbujanje vključevanja oseb, ki so v postopku izgube zaposlitve, oziroma oseb, katerih zaposlitev je ogrožena, v ukrepe na trgu dela, se osredotoča na motivacijo ter pripravo in izvedbo usposabljanj, ki bodo zaposlenim pred izgubo zaposlitve pomagala pri uspešnem vključevanju v programe in projekte aktivne politike zaposlovanja ter jim tako olajšala prehod v novo zaposlitev.

Program uresničuje naslednje cilje:

* prepoznavanje potreb po dodatnih znanjih in kompetencah oseb iz ciljne skupine z namenom povečanja njihove zaposljivosti,
* izboljšanje možnosti oseb iz ciljne skupine za uspešen nastop na trgu dela,
* boljša usposobljenost in razvoj veščin za samostojno vodenje kariere zaposlenih,
* ustreznejša ponudba delovne sile glede na povpraševanje na trgu dela,
* varnejša fleksibilnost na trgu dela.

Sklad je na javnem razpisu izbral dve projektni partnerstvi, ki izvajata aktivnosti razvoja kariere in razvoja kompetenc za vključene osebe. V program SPIN se je tako v sklop aktivnosti za »Razvoj kariere« – SSE A, vključilo **3404** oseb, od tega **1945** oseb v vzhodni kohezijski regiji in **1459** oseb v zahodni kohezijski regiji. Pri izobraževanjih sklopa »Razvoj kompetenc« – SSE B je bilo v celotnem obdobju vključenih **2456** oseb, od tega **1650** oseb v vzhodni kohezijski regiji in **806** oseb v zahodni kohezijski regiji[[3]](#footnote-3).

Ljudje se vključujejo v usposabljanja, s tem pridobivajo nove kompetence, ki jim omogočajo obdržati zaposlitev ali lažji prehod v novo zaposlitev. Program sklad izvaja v sodelovanju z MDDSZ.

* **Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC)**

Program Kompetenčni centri za razvoj kadrov je v obdobju od 2017 do 2022 v treh razpisih omogočal pridobivanje in kroženje znanja zaposlenih v partnerskih organizacijah, spodbujanje sodelovanja pri razvoju kadrov ter prenos dobrih praks in promocije posameznih gospodarskih panog. Z analizo stanja in izgradnjo panožnega modela kompetenc ter izvedbo izobraževanj in usposabljanj se je zaposlenim omogočilo pridobivanje novih znanj, veščin in kompetenc za večjo konkurenčnost podjetij in panoge na trgu.

Program sledi zastavljenim ciljem:

* izboljšanje kompetenc zaposlenih in povečanje njihove prilagodljivosti, zaposljivosti in učinkovitosti,
* krepitev ozaveščenosti zaposlenih in delodajalcev o nujnosti vseživljenjskega učenja,
* krepitev povezovanja podjetij in prenosa dobrih praks na področju razvoja kadrov,
* krepitev konkurenčnosti in inovativnosti slovenskega gospodarstva ter
* promocija področij uporabe, opredeljenih v S4, in horizontalnega prednostnega področja IKT.

Število vključenih v programe usposabljanja, specializacij, dodatnih kvalifikacij in prekvalifikacij in delež, ki so le-te uspešno zaključili[[4]](#footnote-4):

* V obdobju od začetka izvajanja prvega razpisa za vzpostavitev in delovanje KOC v letu 2017 pa do maja 2022 smo uspeli realizirati kar **59.346 vključitev v usposabljanja**. Vsi udeleženci so uspešno zaključili usposabljanja.
* V okviru izvedbe programa se izvaja še podaktivnost Kompetentna Slovenija, kjer sklad organizira in izvaja usposabljanja in delavnice, ki so namenjeni razvoju kompetenc zaposlenih v Sloveniji. Od začetka izvajanja operacije KOC 2.0 v letu 2017 ter v obdobju izvajanja KOC 3.0 do maja 2022 smo uspešno izvedli **301 delavnico** in realizirali **5.953 vključitev**.

Še največ težav so povzročali ukrepi za omejitev širjenja novega koronavirusa, zaradi katerih je bilo v letih 2020 in 2021 izvedenih za okoli 20 % manj usposabljanj glede na načrtovana usposabljanja. Kljub temu smo dosegli in sedaj tudi presegli kazalnike vključitev v usposabljanja. Sklad je pri izvedbi programa sodeloval z MDDSZ.

* **Program Kompetenčni centri za design management (KCDM)**

**Program KCDM 2 je sklad izvajal v obdobju od 2017 do 2020.** Izvedenih je bilo112 notranjih usposabljanj, 433 usposabljanj s strani izobraževalnih podjetij, obiskanih je bilo 218 organiziranih konferenc in seminarjev ter 10 sejmov. Konzorcija sta skupaj realizirala 5.162 vključitev, od tega je bilo 1.433 različnih oseb vključenih v usposabljanja. Skupaj sta zabeležila 35 izboljšav poslovnih procesov, 33 novih oz. izboljšanih proizvodov ali storitev ter pridobila 133 mednarodnih priznanj za nove ali izboljšane produkte slovenskih podjetij. Na področju specializiranih dizajn management znanj je 49 udeležencev zaključilo usposablja v programu GROW, 11 podjetij se je usposabljalo z Lynne Elvins (Design Rally:), 7 podjetij z Jamesom Hallom (PARK) ter 4 podjetja z Brand Trustom.

Podjetja, partnerji v obeh konzorcijih, so zabeležila 3,18 % rast dohodkov, 89,51 % povečanje dobička ter 12,07 % zvišanje dodane vrednosti na zaposlenega. Projekt se je zaključil 31. 10. 2019, konzorcija sta v celoti realizirala dodeljena sredstva.

**Program KCDM 3 pa sklad izvaja v obdobju od 2020 do 2023.** Program je v izvajanju, na objavljenem javnem razpisu so bili izbrani 3 konzorciji, glede na prednostno področje (Osnove design managementa, trajnostni in storitveni design) s 55 partnerji. Aktivnosti so se pričele v maju 2021, predvidena je vključitev 6.000 oseb v specialistična usposabljanja glede na prednostna področja. Cilj projekta je z novimi znanji in usposabljanji izboljšati vsaj en produkt oz. storitev za vsakega vključenega partnerja.

Sklad je pri izvedbi programov KCDM sodeloval oziroma sodeluje z Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo (MGRT).

* Program **Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za dvig izobrazbene ravni in pridobivanje poklicnih kompetenc (DIR)**

Sklad je z izvajanjem programa DIR izboljšal dostopnost izobraževanjanižje izobraženim odraslim, zvišal njihovo izobrazbeno raven, povečal njihovo vključenost v vseživljenjsko učenje ter izboljšal njihovo zaposljivost. Poudarek je bil na vključevanju starejših od 45 let. Leta 2017 je objavil javni razpis za sofinanciranje šolnin (z več odpiranji), ki se je zaradi porabe vseh razpoložljivih sredstev oktobra 2020 zaključil. V program je bilo skupaj vključenih **2.929 udeležencev**.

Sklad je izvajal tudi promocijske aktivnosti, ki so bile namenjene ozaveščanju in spreminjanju miselnosti odraslih, z željo podpreti zavedanje, da je vključitev v nadaljnje izobraževanje oziroma usposabljanje pomembna zaradi krepitve poklicnih strokovnih usposobljenosti, večje zaposljivosti in osebnega razvoja ter delovanja v sodobni družbi. Pri izvedbi programa je sklad sodeloval z MIZŠ.

* Program **Neformalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (NIUZ)**

Namen programa **Neformalno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih** (izvajanje v letih 2017–2019) je bil spodbujanje usposabljanja zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost za povečanje kompetenc in mobilnosti zaposlenih na eni strani ter tudi krepitve konkurenčnosti delodajalcev na drugi. Namen je bil tudi vzpostavitev sistema spodbud za povezovanje usposabljanja in potreb na trgu dela, ki bodo odpravljale strukturna neskladja, izboljšala kvalifikacijsko strukturo človeških virov in povečevala mobilnost in zaposljivost. Ciljno skupino udeležencev so predstavljali:

* posamezniki, ki so v rednem delovnem razmerju v Republiki Sloveniji,
* samostojni podjetniki; pod pogojem, da niso v delovnem razmerju pri drugem delodajalcu in
* posamezniki, ki so vpisani v razvid samozaposlenih v kulturi.

Vključevanje oseb v aktivnosti operacije je potekalo z objavo Javnega razpisa za sofinanciranje neformalnih izobraževanj in usposabljanj zaposlenih. Sklad je javni razpis objavil 2018. Skupno je bilo prejetih 2.722 vlog. Specifika prejetih vlog je bila v velikem deležu nepopolnih (okvirno 1/3 vlog je bilo pozvano k dopolnitvi). Kazalniki vključitev v programe usposabljanj so bili doseženi v 81 %, saj je bilo od 2.517 načrtovanih vključitev, dejansko realiziranih **2.033 vključitev za 1.795 različnih oseb**. Skupno je bilo vlagateljem **izplačano 1.101.887,19 EUR** iz sredstev ESS.

ŠTIPENDIJE

* **Štipendije za deficitarne poklice**

K usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela na področju deficitarnih poklicev je prispevalo izvajanje programa Štipendije za deficitarne poklice. V štirih šolskih letih je sklad podelil **3.564 štipendij** za deficitarne poklice, ki so sofinancirane s strani EU in proračuna Republike Slovenije. V tem obdobju je bilo največ novih prejemnikov štipendije za deficitarne poklice vpisanih v izobraževalne programe za pridobitev poklicev: mizar, elektrikar, mehatronik operater, oblikovalec kovin-orodjar in slaščičar. Program štipendij se je izvajal že pred tem in se nadaljuje tudi po zaključku programa, le da ga v celoti financira Republik Slovenija. Program je sklad izvajal v sodelovanju z MDDSZ.

***O skladu***

Poslanstvo sklada je skrb za razvoj človeških virov za večjo zaposljivost, vseživljenjsko učenje in konkurenčnost, spodbujanje prenosa znanja ter povezovanje znanstvenoraziskovalnega področja in univerz z gospodarstvom z zagotavljanjem podpornih mehanizmov, ki bi omogočili boljše usklajevanje izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela. Sklad dodeljuje različne štipendije, izvaja programe za razvoj kadrov in tudi na ta način soustvarja na znanju temelječo družbo in s tem prispeva k tehnološkemu, znanstvenemu in gospodarskemu razvoju Slovenije ter k njenemu vključevanju v mednarodni raziskovalni in izobraževalni prostor. Spodbuja razvoj zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest zanje ter učinkovito odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev. Ozavešča in odloča o pravicah delavcev ob insolventnosti delodajalca. Skrbi za uveljavljanje pravice otrok do prejemanja nadomestila preživnine in ozavešča, da je pravica do preživnine njihova temeljna pravica.

Služba za odnose z javnostmi

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije



Konferenco sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz [Evropskega socialnega sklada](http://www.eu-skladi.si/).

1. Program je še v teku, podatki so z dne 1. 5. 2022. [↑](#footnote-ref-1)
2. Program je še v teku, podatki so z dne 1. 5. 2022. [↑](#footnote-ref-2)
3. Program je še v teku, podatki so z dne 1. 5. 2022. [↑](#footnote-ref-3)
4. Program je še v teku, podatki so z dne 1. 5. 2022. [↑](#footnote-ref-4)