

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Grčar

Financiranje izobraževanja zaposlenih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Grčar

Mentorica: doc. dr. Alojzija Židan

Financiranje izobraževanja zaposlenih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Zahvala

Zahvaljujem se svoji mentorici doc. dr. Alojziji Židan za pomoč pri zbiranju ustrezne literature, podporo in razumevanje. Poleg tega bi se zahvalila svojim staršem, sorodnikom in prijateljem, ki so mi stali ob strani in me spodbujali med študijem.

Financiranje izobraževanja zaposlenih

Konkurenčnost na trgu delovne sile je velika, zato je izobražen in usposobljen kader pomemben dejavnik vsakega podjetja. Financiranje izobraževanja zaposlenih, torej investiranje v zaposlene, se je v preteklih obdobjih spreminjalo, po podatkih raziskav je celo naraščalo. Vsako podjetje razpolaga s finančnimi sredstvi, ki jih nameni izobraževanju svojih zaposlenih, čeprav večini podjetij izobraževanje zaposlenih še vedno pomeni strošek, zato podjetje ne pokaže interesa, da bi si naložilo tako investicijo. Finančna sredstva se črpajo še iz drugih virov, katerih višina je za podjetja zakonsko predpisana. Poleg tega se vsak posameznik lahko tudi individualno odloči za izobraževanje, vendar mu podjetje ne poravnava stroškov, če izobraževanje ne pripomore k rasti podjetja. Seveda se pojavljajo razlike pri financiranju zaposlenih v posameznih državah, saj obstajajo različne možnosti financiranja izobraževanja in mnenja o tem, koliko finančnih sredstev so država in podjetja pripravljeni nameniti nadaljnjemu izobraževanju odraslih. V posameznih državah prihaja do razlik, ker so finančna sredstva in pomoč odvisni tudi od finančnega stanja države in posameznika. Prihodnost podjetij in ljudi je odvisna od višine razpoložljivih finančnih sredstev podjetij in želje posameznikov po izobraževanju.

Ključne besede

vseživljenjsko učenje, financiranje izobraževanja zaposlenih, investiranje v zaposlene, finančna sredstva, investicija.

The Financing of the Education of Employees

There is a big competition in the labour market, therefore the educated and trained human resources are an important factor in every company. The financing of the education of employees, which means investing in employees, was changing through years, according to the research results it was even increasing. Every company has its own financial means, which it dedicates to the education of its employees, however, the education of employees represents a cost to most of the companies and therefore they do not show the interest to invest in education. Companies get financial means also from other sources, the amount of which is legally regulated for companies. Besides, each individual can individually decide for education, but if the education does not contribute to the growth of the company, the latter does not cover him/her the expenses for education. Of course, there are differences in the financing of employees which vary from state to state, because there are different possibilities for the financing of education and different opinions on how many financial means is a state or a company prepared to invest in further education of adults. There are differences from state to state, because the financial means and support depend also on the financial condition of a state or an individual. The future of companies and people depends on the amount of the financial means of companies available and on the individuals' wishes regarding education.

Key words

lifelong learning, financing education of employed, investing to employed, financial means, investment.

Kazalo

1	Uvod	7
2	Metodološko-hipotetični okvir	9
2.1	Namen in cilji	9
2.2	Hipoteze	9
2.3	Metodologija	10
3	Družba znanja	11
3.1	Delavci z znanjem	12
3.2	Ekonomija znanja	13
4	Človeški kapital – temeljni vir uspeha	15
4.1	Naložba v izobraževanje	16
4.2	Izobraževanje v podjetjih	20
5	Vseživljenjsko učenje	23
5.1	Pomen vseživljenjskega učenja.....	24
5.1.1	Lizbonska strategija.....	26
5.1.2	Memorandum o vseživljenjskem učenju	27
5.2	Viri financiranja	29
5.2.1	Evropski socialni sklad	30
6	Vseživljenjsko učenje v Sloveniji	33
6.1	Institucionalizacija.....	37
6.1.1	Strategija razvoja Slovenije	38
6.1.2	Javni zavod CMEPIUS	39
6.2	Financiranje	40
7	Vseživljenjsko učenje v Nemčiji	43
7.1	Pravni okvir.....	43
7.2	Institucionalni okvir	44
7.2.1	Vloga regionalne – lokalne oblasti	44
7.2.2	Vloga socialnih partnerjev	45
7.2.3	Vloga drugih nevladnih organizacij (NVO).....	45
7.3	Financiranje in investiranje v človeške vire.....	45
7.3.1	Financiranje NPIU in podjetij	46
8	Vseživljenjsko učenje v Avstriji	48
8.1	Pravni okvir.....	48

8.2	Izobraževalna garancija Delavske zbornice na Dunaju	49
8.3	Financiranje	50
8.3.1	Znesek javne finančne podpore	50
8.3.2	Stroški izobraževanja kot davčne olajšave	51
9	Ugotovitve in predlogi ukrepov	53
10	Sklep	56
11	Literatura	59
12	Seznam tabel	64

1 Uvod

Izobraževanje zaposlenih je danes nujno za vsako podjetje. Misel, da je znanje kot veter v jadra, zelo nazorno ilustrira potrebo po novih znanjih z najrazličnejših področij (Brumen in Rihtarič 2003, 671).

Sodobne organizacije se srečujejo z naraščajočim pomenom znanja, saj prav znanje, skupaj z intelektualnim kapitalom, postaja ključni vir konkurenčne prednosti. Uspešne organizacije so tiste, ki konsistentno ustvarjajo novo znanje, ga širijo po vsej organizaciji in ga pri tem tudi hitro vključujejo in uporabljajo pri novih tehnologijah in proizvodih (Nikl 2003, 177).

Konkurenčnost doseže podjetje le, če razpolaga z več relevantnega znanja kot njegovi konkurenti. Hkrati pa sta za preživetje podjetja pomembna dva dejavnika – relativna kakovost znanja in sposobnost zaposlenih glede na konkurenco in uspešnost podjetja – da podjetje kar najbolj izkoristi znanje, ki se skriva v zaposlenih. Podjetje mora pridobiti visoko strokovno usposobljene ljudi in izbrati najboljšo strategijo ravnanja z njimi (Čater 2009, 505).

Organizirano učenje in pridobivanje znanja vplivata na rast in razvoj podjetja. Pomen naložb v znanje narašča, naložba v izobrazbo ljudi pa postaja eno najdonosnejših investicij v podjetju. Visoko izobraženi ljudje so danes še vedno »redko blago«, in ker je večina znanja skritega v glavah zaposlenih, je znanje težko posnemati (Sitar v Možina in Kovač 2006, 61).

Če torej povzamem zgoraj navedene avtorje, ugotovim, da je znanje v današnji družbi zelo pomembno in igra ključno vlogo pri razvoju organizacij oziroma loči uspešne organizacije od manj uspešnih. Zato sem se odločila, da bom v diplomskem delu preverila, kakšno je **dejansko stanje na področju vlaganja oziroma financiranja v izobraževanje zaposlenih**. Namen in cilje diplomske naloge bom natančneje pojasnila v drugem poglavju, kjer je predstavljen metodološko-teoretični model s hipotezami in z uporabljenimi metodologijo. Tretje, četrto in peto poglavje predstavljajo teoretična izhodišča naloge. V tretjem poglavju bom spregovorila o

znanju kot o temeljni sili družbe. V Evropski uniji se uporablja izraz »knowledge age« ali družba znanja, pri kateri je bistveno, da se znanje prodaja oziroma je razumljeno kot kapital (tudi človeški kapital). Ta pojem, ki ga je prvi uporabil ameriški ekonomist Schultz, označuje pridobljene sposobnosti človeškega dejavnika, predstavljam v četrtem poglavju. In ker je z družbo znanja – s človeškim kapitalom – tesno povezano načelo vseživljenjskosti učenja, učenje razlagam v petem poglavju, kjer navajam tudi strategije evropske politike za uresničitev vseživljenjskega učenja (VŽU). V nadaljnjih treh poglavjih, ki so kot uvod k analitičnemu delu naloge, sem zajela predstavitev vseživljenjskega učenja v treh državah, in sicer Sloveniji, Nemčiji in Avstriji. Na podlagi podatkov, praks, ki veljajo za navedene države, v devetem poglavju primerjam in ugotavljam, kje so glavne razlike med državami, ter podajam ugotovitve in predloge izboljšav na področju izobraževanja zaposlenih v Sloveniji. Primerjalni analizi na koncu sledi še sklepni del diplomskega dela v desetem poglavju.

2 Metodološko-hipotetični okvir

2.1 Namen in cilji

V svoji diplomski nalogi bom predstavila tri temelje, ki bodo pomagali k razumevanju pomembnosti izobraževanja zaposlenih, in sicer družbo znanja, človeški kapital in vseživljenjsko učenje. Nato se bom osredotočila na primerjavo izobraževanja zaposlenih v Sloveniji, Nemčiji in Avstriji. Ugotavljala bom, kako je izobraževanje zaposlenih zakonsko urejeno v posameznih državah, kako je s financiranjem izobraževanja in z vključevanjem zaposlenih v izobraževanje.

Cilji moje diplomske naloge so:

- na temelju koncepta vseživljenjskega učenja in človeškega kapitala predstaviti vlaganja v izobraževanje kadrov v organizacijah/podjetjih,
- predstaviti financiranje vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji in primerjalno v Nemčiji in Avstriji ter na podlagi tega oceniti dostop do izobraževanja odraslih v preučevanih državah,
- opozoriti na glavne pomanjkljivosti pri financiranju izobraževanja zaposlenih v Sloveniji ter predlagati mogoče rešitve.

2.2 Hipoteze

V diplomskem delu bom preverila naslednje hipoteze:

1. Delodajalci v vseh državah, tudi v Sloveniji, namenjajo vedno več sredstev izobraževanju zaposlenih.
2. Delodajalci v Sloveniji še vedno vlagajo manj v izobraževanje kot v drugih državah.
3. V primerjavi z Avstrijo in Nemčijo Slovenija nima niti ustreznih finančnih spodbud za delodajalce in zaposlene, da bi vlagali v izobraževanje, niti načinov za aktiviranje sredstev.

Navedene hipoteze bom preverila na podlagi primerjalne analize podatkov/informacij, ki veljajo za Slovenijo, Avstrijo oziroma Nemčijo na področju izobraževanja zaposlenih.

2.3 Metodologija

V začetnem, teoretičnem delu diplomske naloge, kjer opredeljujem glavne pojme, to so družba znanja, človeški kapital in vseživljenjsko učenje, sem kot glavno metodo uporabila analizo ter interpretacijo primarnih in sekundarnih virov. Želim torej razjasniti, kako se je razvijala družba znanja, kaj so delavci z znanjem, kaj je človeški kapital in kako pomembno je vlagati vanj ter kaj pomeni vseživljenjsko učenje. Osredotočila se bom na izobraževanje odraslih, kamor spada tudi izobraževanje zaposlenih.

V nadaljevanju diplomskega dela, ki je analitično naravnano, bom z nacionalnimi poročili Slovenije, Nemčije in Avstrije o izobraževanju odraslih predstavila, kako poteka vseživljenjsko učenje in financiranje tega učenja v navedenih državah. Tu bom uporabila deskriptivno metodo in nato tudi primerjalno analizo, saj bom na podlagi zbranih informacij/podatkov – katere institucije npr. urejajo izobraževanje odraslih, kako se financira izobraževanje odraslih, kdo ga financira, kakšne olajšave imajo podjetja, ki vlagajo v izobraževanje svojega kadra – med seboj primerjala prakse navedenih držav.

3 Družba znanja

Razvite države stopnjujejo prizadevanja za krepitev dejavnikov, ki povečujejo konkurenčnost. Pri oblikovanju družbe znanja so povezani izobraževanje, razvoj in inovacije. Tudi za podjetje je znanje bistvenega pomena. Na eni strani z vlaganjem v izobraževanje zaposlenih podjetja povečujejo človeški kapital posameznika, na drugi strani pa dvigajo svojo vrednost na trgu. Ključni nosilci znanja v podjetjih so predstavljeni v nadaljevanju. To so družba znanja, ekonomija znanja in delavci z znanjem.

Danes v Evropski uniji govorimo o družbi znanja, ki jo imenujemo »knowledge age«. Ta družba je v zgodovini prešla od industrijske v storitveno in pozneje še v informacijsko družbo, za katero je značilno, da znanje kot produkcijski dejavnik prispeva odločujoč delež k bruto družbenemu proizvodu (BDP). Za družbo znanja je pomembna organizacija, katere temelj je znanje in ne masovna proizvodnja. Velik delež ljudi, ki vstopa v proizvodnjo, ima visoko stopnjo izobrazbe in veliko znanja (Peklar 2003).

Znanje je danes postalo ključni vir, največja vrednost organizacije in temeljno proizvodno sredstvo, vendar pa je teza o zelo veliki splošni dostopnosti do znanja vprašljiva, saj ni nujno, da se z obsegom količine povečuje kakovost znanj. Upoštevati je treba tudi vidik uporabnosti znanja in vidik dostopnosti do znanja, saj so se podobni problemi pojavili že v dobi informacij, ko smo z razcvetom globalnega spleta sicer dobili nepredvidene možnosti dostopa do informacij, vendar pa je prav to eden izmed vzrokov za vedno težje selekcioniranje in dostopanje do uporabnih informacij (Svetlik 2002).

Rieu meni, da je znanje pojem, ki vključuje termina znanost in tehnologija. Znanost in tehnologija sta vpeta v institucionalno okolje, v mrežo pravnih, političnih, ekonomskih in kulturnih norm, ki na eni strani vključujejo možnost za prodor in na drugi strani omejitve. V vsakodnevnem delu raziskav in razvoja se pojavljajo t. i. sociološki in organizacijski dejavniki (razvoj učenja, organizacija aktivnosti, sodelovanje ljudi). Tako so formalne in neformalne prakse same po sebi znanje, ki ga raziskujejo

humanistične in družboslovne znanosti. Iz te perspektive je znanje proces, ki temelji na obstoječi rekonfiguraciji povezav med znanostjo, tehnologijo in družbenimi procesi. To pomeni, da znanje vključuje veliko ved in interakcij med njimi. V praksi to pomeni povezovanje znotraj univerz in med njimi, med podjetji in državnimi institucijami (Rieu 2005).

Iz zgornjih vrstic je razvidno, da je znanje temeljna sila družbe.

Po Grantovem mnenju (v Pavlin 2007) so za družbo znanja značilni prehodi od proizvodnje izdelkov k proizvodnji storitev, od fizičnih vložkov v proizvodnjo k tehnologiji in blagovnim znamkam, od organizacijske hierarhije k organizacijskim omrežjem, od mednarodnega poslovanja h globalnemu poslovanju. Lundvall (v Pavlin 2007) označuje družbo znanja kot družbo, v kateri se stapljajo procesi ustvarjanja, širjenja in uporabe znanja. Opozarja, da čeprav je taka družba spretna pri ustvarjanju ekonomske blaginje, kopičenje materialnih sredstev in reduciranje znanja na raven ekonomske dobrine utegne zamajati mnoge klasične metode, kot sta družina in svoboda, nadomeščata jih individualizem in materialno blagostanje (Pavlin 2007, 39).

3.1 Delavci z znanjem

Značilnost družbe znanja so tudi t. i. delavci z znanjem. Ta pojem je že leta 1959 utemeljil Drucker (Drucker 1996) in opisuje osebe, ki delo opravljajo z uporabo informacij, ali osebe, ki na svojem delovnem mestu razvijajo in uporabljajo znanje. Danes je težko podati jasno opredelitev termina »delavci z znanjem« (zaposleni z znanjem), vendar se v literaturi, ki preučuje ta fenomen, v splošnem izpostavlja nekaj najvidnejših in v glavnem za te zaposlene »univerzalnih« značilnosti, ki vplivajo na organizacijske dejavnosti. Nadoh (2005, 2–3) v nadaljevanju navede le najizrazitejše:

- Ker gre običajno za visoko izobražene, predvsem pa izjemno kompetentne in specializirane zaposlene, se jim pripisuje več odgovornosti, obenem pa tudi bistveno večja stopnja avtonomnosti pri delu. Tu ne gre le za individualne potrebe posameznikov, čeprav je za te zaposlene značilno, da svoje delo pogosto individualizirajo in jim je zato treba omogočiti veliko svobode pri izbiri delovnih pogojev.

- Netradicionalno nagrajevanje. Zaposlenih z znanjem pravzaprav ne zanima več le zaposlovanje z visokimi denarnimi nagradami, raznolikimi ugodnostmi in stalnostjo zaposlitve. Tu seveda ne gre za popolno izkoreninjenje tovrstnih metod; podatki raziskave Kinnear in Sutherland (v Nadoh 2005, 2) namreč kažejo, da zaposleni z znanjem poleg profesionalnega potrjevanja visoko vrednotijo tudi finančno nagrajevanje. Vendar pa je to le začetek, na podlagi katerega organizacija zadovoljuje potrebe zaposlenih z znanjem po samoaktualizaciji, uveljavitvi v organizaciji, sodelovanju pri odločitvenih procesih in hitrem razvoju kariere.
- Participacija. V raziskavi o pripadnosti zaposlenih z znanjem so Tam in drugi (v Nadoh 2005, 3) med drugim ugotovili, da je med pomembnimi dejavniki, ki spodbujajo in motivirajo zaposlene z znanjem, tudi participacija pri organizacijskih odločitvah, še zlasti na višjih hierarhičnih nivojih in na formalnih pozicijah.
- Netradicionalni odnosi. Kot poudarja ameriški strokovnjak Richard Miller (v Nadoh 2005, 3) iz Miller-Klein Associates, zaposleni z znanjem ne pristajajo več na klasične odnose podrejenosti in nadrejenosti, kjer je sodelovanje med nadrejenimi in podrejenimi sicer dobro razvito in temelji na medsebojnem zaupanju, ni pa popolnoma uravnoteženo glede sodelovanja pri odločanju.

3.2 Ekonomija znanja

Koncept ekonomije znanja je v tem, da se izpostavlja kapitalski vidik. Torej je znanje kapital, ki ima na trgu svojo ceno in ga je mogoče prodati.

»Brez novega znanja si danes le s težavo predstavljamo nastajanje ekonomsko zanimivih storitev in proizvodov, zato lahko rečemo, da sta znanje in kompetentnost posameznika vedno bolj tudi ekonomski kategoriji.« (Pavlin 2007, 41). V ekonomiji znanja gre torej za trgovanje z znanjem in prav ta preobrat o vlogi znanja kot tržnega blaga je radikalno spremenil naravo in predvsem vlogo znanja v ekonomiji in družbi nasploh. Kot glavne trende, ki danes kar najbolj vplivajo na spreminjanje znanja v družbi in ekonomiji znanja, Svetlik in Pavlin (2004, 45) navajata, da:

- globalizacija pospešuje širjenje znanja,

- diverzifikacija proizvodov in storitev vpliva na raznolikost znanja,
- izobraževanje povečuje širino in globino znanja,
- inovacije zmanjšujejo rok obstojnosti znanja.

Zakon družbe znanja torej poskuša ujeti znanje v kapitalsko logiko, in sicer na ravni posameznika in na organizacijski ravni, vendar ta proces ne poteka brez težav. Znanje je namreč vir, ki se v marsičem razlikuje od drugih proizvodnih dejavnikov (dela in kapitala) in je zato tudi njegovo »vedenje« težko razložiti s tržnimi oziroma kapitalskimi kategorijami, saj trg znanja ne deluje vedno po vseh načelih klasičnega kapitalskega trga (Svetlik in Pavlin 2004).

Ker je znanje kapital in je v lasti posameznika/zaposlenega, govorimo o človeškem kapitalu. In njemu posvečam naslednje poglavje.

4 Človeški kapital – temeljni vir uspeha

Človeški kapital je v lasti zaposlenih. Cilj vodstev podjetij je, da poskušajo človeški kapital v obliki posebnih znanj prenesti na mrežo čim več ljudi, kjer pridobiva na kakovosti in prehaja v lastništvo podjetja. Vodstvo si torej prizadeva za uspešen proces spreminjanja človeškega kapitala v strukturnega (Gomezelj Omerzel 2008, 51– 52).

Prvi je pojem človeški kapital uporabil ameriški ekonomist Schultz leta 1960, in sicer kot pridobljene sposobnosti kakovosti človeškega dejavnika (Schultz 1968, 330). Celoten kapital deli na človeški in preostali. Po njegovem mnenju človeškega kapitala ni mogoče kupiti ali prodati na trgu delovne sile, mogoče pa ga je pridobiti z investiranjem v človeka, ki se od človeka ne more ločiti, spremlja ga lahko pri proizvodnji ali potrošnji (Schultz 1971, 48–49).

Študija OECD (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj) pravi, da je človeški kapital več kot le znanje, veščine, sposobnosti in kompetence posameznika, je tudi sposobnost ta znanja vključiti v delovni proces in postati produktivnejši, inovativnejši in vsestransko zaposljiv (OECD 1998, 9).

Beckerjev prispevek k utemeljitvi teorije človeškega kapitala je predvsem na področju donosnosti naložb v izobraževanje in usposabljanje posameznikov. Investiranje v človeški kapital po njegovem mnenju zajema izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu, zdravstveno varstvo, migracije, iskanje informacij o cenah in dohodkih. Investicije v človeški kapital izboljšujejo strokovnost, znanje ali zdravje in s tem povečujejo denarni in nedenarni dohodek (Becker 1964, 1). Po teoriji človeškega kapitala naj bi ljudje vlagali v izobraževanje toliko časa, dokler pričakujejo, da bodo poznejši donosi od izobraževanja večji od stroškov za izobraževanje, saj se ljudje izobražujejo predvsem zaradi koristi, ki jih bodo imeli v prihodnosti, in ne le zaradi osebnega zadovoljstva (Becker 1964, 46).

4.1 Naložba v izobraževanje

Naložba v znanje zaposlenih ustvarja največjo dodano vrednost organizacije, saj so zaposleni in njihovi potenciali tisti, ki prispevajo k dolgoročni rasti. Podjetje lahko pridobi znanje z nakupom ali z notranjim razvijanjem, v praksi se je bolje izkazala slednja možnost, zato podjetja čedalje več pozornosti posvečajo razvoju zaposlenih, njihovemu izobraževanju in usposabljanju.

Ko govorimo o razvoju zaposlenih, pomislimo na organizirano izobraževanje zaposlenih, ki daje možnost za izboljšanje delovnih dosežkov in osebni razvoj zaposlenih v določenih časovnih obdobjih (Ažman 1995, 22). Temeljni namen razvoja zaposlenih je zagotoviti primerno usposobljene ljudi, ki bodo sposobni izpolniti svoje cilje in s svojim delom prispevati k uspešnejšemu poslovanju. Pri tem je treba poudariti, da razvoj zaposlenih vključuje naslednje dejavnosti (Treven 1999, 188; Možina v Svetlik in Zupan 2009):

- učenje: opredeliti ga je mogoče kot dolgoročno spremembo v vedenju, ki se pojavi kot posledica izkušnje ali prakse,
- izobraževanje: povezano je s pridobivanjem znanja, razvijanjem vrednot in inteligence. Je ožji pojem kot učenje,
- usposabljanje: načrtovanje in sistematična sprememba vedenja, do katere pride ob spremljanju učnih primerov, programov in kot upoštevanje napotkov, da posameznik lahko doseže potrebno znanje, spretnosti in sposobnosti za učinkovito opravljanje svojega dela. Je proces, s katerim razvijamo tiste posameznikove sposobnosti, ki jih ta potrebuje pri opravljanju natančno opredeljenega dela v okviru določene dejavnosti.

Osnovna dilema organizacij pri izobraževanju se nanaša na finančne stroške in dejstvo, da se učinki izobraževanja pokažejo šele dolgoročno. Čeprav si v mnogih podjetjih želijo, da bi bili rezultati vidni takoj, je treba izobraževanje gledati skozi prizmo vizije in poslanstva podjetja. Podjetje lahko uresniči vizijo glede svoje pozicije čez deset let, če v zvezi z njo že zdaj dela neke poteze (Račnik 2009).

Izobraževanje oziroma učenje na delovnem mestu prinaša veliko prednosti za organizacijo. Je veliko učinkovitejše kot formalno izobraževanje, ki ga izvajajo izobraževalne institucije. Izobraževanje na delovnem mestu namreč izhaja iz neposredne delovne situacije in obravnava probleme, s katerimi se zaposleni srečujejo vsak dan v svojem delovnem okolju. Zaradi poznavanja problematike zaposleni lažje prevzamejo dejavno vlogo v izobraževalni dejavnosti in so bolj motivirani za iskanje ustreznih odgovorov in rešitev (Urh 2006). Če je izobraževalna dejavnost v podjetju pravilno organizirana, so njeni učinki naslednji (Treven 1999):

- zmanjšanje stroškov učenja,
- izboljšanje dela posameznikov, timov in celotnega podjetja z vidika kakovosti, učinkov, hitrosti in produktivnosti,
- pridobivanje visoko usposobljenih posameznikov na podlagi njihove pripravljenosti za učenje, razvoj lastnih prednosti in povečanje njihove pristojnosti,
- pomoč pri razvoju ustrezne kulture v organizaciji,
- zagotavljanje storitev porabnikom na višji ravni,
- pridobivanje zaupanja zaposlenih v vizijo in cilje organizacije,
- pomoč pri upravljanju sprememb na podlagi oskrbovanja zaposlenih z znanjem in spretnostmi, potrebnimi za prilagoditev organizacije novim razmeram.

Menedžerji v organizacijah, ki delujejo v tržnem gospodarstvu in okolju, naj bi posvečali več pozornosti spretnostim in sposobnostim svojih zaposlenih. Od zaposlenih se pričakuje (Traven 1998, 196):

- Visoka stopnja izobrazbe, s katero se poveča možnost, da bodo zaposleni obvladovali novo tehnologijo, razumeli svoj prispevek k ciljem organizacije in sprejemali ustrezne odločitve, povezane s svojim delom.
- Sposobnost za učenje novih spretnosti in prilagajanje spremenjenim okoliščinam.
- Zaposleni bodo sami prevzeli odgovornost za svoje učenje in skrbeli za pridobivanje novih spretnosti.

- Sposobnost za delo v organizacijah s plosko strukturo in manj ravnmi upravljanja.
- Zaposleni bodo učinkovito opravljali svoje delo brez nadzora, določali svoje cilje, nadzorovali lastno opravljanje nalog in popravljali napake.
- Sposobnost za obvladovanje povezav s porabniki in odnosov med zaposlenimi v različnih oddelkih organizacije.
- Sposobnost za reševanje problemov, kreativni način mišljenja in pridobivanje novih zamisli.

Da bi zaposleni lahko izpolnjevali zgoraj navedene zahteve, jim je treba zagotoviti ustrezno izobraževanje in usposabljanje. Izobraževanje v podjetjih pa ni samo domena kadrovskih strokovnjakov, ampak pri njem sodelujejo tudi marketinški strokovnjaki in tehnologi. Kadrovski strokovnjaki skrbijo, da so realizirane vse dejavnosti, potrebne za uspešno izobraževanje na ustrezen način (Ferjan 1999).

Predvsem je izobraževanje zadovoljevanje različnih potreb. Kejžar (1980, 62–63) potrebe po izobraževanju v organizaciji razdeli v pet skupin:

- funkcionalne potrebe, ki izvirajo iz zahtev delovnega procesa oziroma iz zahtev in problemov pri delu,
- kadrovske potrebe, ki izhajajo iz potreb po izobraževanju, kar je posledica sprememb v kadrih ali priliva novih kadrov,
- ekonomske potrebe, ki so vezane na nadaljnji razvoj organizacije oziroma na spremenjene zahteve trga,
- kolektivne potrebe, ki so odvisne od organiziranosti dela v organizaciji (timsko delo, individualno delo, participacija delavcev pri procesih odločanja v organizaciji),
- individualne potrebe, ki so potrebe in želje posameznikov po lastnem izobraževanju in izpopolnjevanju.

Z izobraževanjem torej organizacije zadovoljujejo različne organizacijske potrebe, ki po eni strani vodijo organizacijo k uspešnosti poslovanja, po drugi strani pa zagotavljajo konkurenčnost tudi posameznikom.

Če povzamem zgoraj napisano, je človeški kapital organizacije: »Vir oziroma potencial, ki se skriva v obstoječem znanju in sposobnostih zaposlenih, pri čemer je od načina upravljanja s človeškimi viri oziroma ravnanja z ljudmi pri delu odvisno, v kolikšni meri je dejansko izkoriščen« (Gostiša 1999, 3). Na njegovo izrabo vpliva možnost participacije zaposlenih v poslovnem procesu. Človeški kapital je last ljudi in ni last organizacije, zato lahko iz organizacije kadar koli odidejo. S tega vidika je način upravljanja človeškega kapitala še toliko pomembnejši za konkurenčno sposobnost podjetja (Gostiša 1999).

Investiranje v človeški kapital prispeva k rasti produktivnosti organizacije in igra glavno vlogo pri obvladovanju tehnoloških sprememb, značilnih za današnjo, na znanju temelječo ekonomijo. Iz tega razloga je smiselno vlagati v izobraževanje vseh zaposlenih. Pri vprašanju, kdo se izobražuje, indikatorji kažejo, da se največ izobražujejo zaposleni z visokimi zmožnostmi in že doseženo višjo ravnjo izobrazbe. Vendar pa izobraževanje nizko izobražene delovne sile prav tako močno vpliva na njeno delovno produktivnost in s tem povezano uspešnost organizacije. Res pa je, da je visoka raven človeškega kapitala zaposlenih vir inovacij in zato dolgoročne konkurenčnosti v globalnem okolju (Fuente in Ciccone 2002).

Za vsakega posameznika je možnost izobraževanja motivacija za boljšo produktivnost na delovnem mestu, hkrati pa je zmožnost financiranja eden od odločilnih dejavnikov. Pomanjkanje sredstev je ena pomembnih ovir pri vključevanju odraslih v izobraževanje, na kar opozarjajo domače in mednarodne raziskave (Mohorčič Špolar in drugi 2007).

Financiranja formalnega izobraževanja ne moremo ločiti od financiranja neformalnega. Za to sta dva bistvena razloga (Jelenc in drugi 1991, 50): obe področji izobraževanja – izpopolnjevanje in usposabljanje – morata biti usklajeni glede narave ter vsebine in trajanja programov, to pa zahteva tudi medsebojno usklajeno financiranje, zato da bi se minimizirali skupni stroški izobraževanja, izpopolnjevanja

in usposabljanja ter dosegla kar največja učinkovitost celotnega sistema izobraževanja. To je mogoče uresničiti le ob poznavanju in medsebojnem usklajevanju ter dopolnjevanju financiranja obeh področij. Odgovornost za izobraževanje bi morala biti skupna vsem zaposlenim, vodstvu podjetja in udeležencem izobraževanja. In, namesto da je največje breme na ramenih organizacij in posameznikov, naj bi tudi država, poleg lokalnih organizacij in skupnosti, vsako leto za izobraževanje prispevala nekaj sredstev iz državnega proračuna za programe, ki so že prej določeni z letnim planom.

4.2 Izobraževanje v podjetjih

Na izobraževanje v podjetjih lahko vpliva zunanje okolje, sem spadata družba znanja in vseživljenjsko učenje, ter notranje okolje, torej okolje v podjetju. Podjetja morajo, da bi ostala konkurenčna, vidiku izobraževanja posvečati pozornost in se s procesom izobraževanja sistematično ukvarjati.

Izobraževanje zaposlenih pomeni najobsežnejši segment izobraževanja odraslih in ga lahko opišemo kot »načrtno in sistematično pridobivanje novih znanj z različnimi oblikami izobraževanja« (Ivanuša-Bezjak 1998). Izobraževanje zaposlenim omogoča razvoj, ki izboljšuje sposobnosti in možnosti posameznika na podlagi učenja in izkušenj, ki si jih posameznik pridobi z izobraževanjem (Treven 1998, 197). Ločimo formalno in neformalno izobraževanje. Prvo zadovoljuje kognitivne potrebe in je namenjeno pridobivanju znanja. Je standardizirano in daje posamezniku dokument, ki mu omogoča zaposlitev in delo kjer koli v okviru dosežene stopnje izobraževanja na področju, za katero je usposobljen. Neformalno izobraževanje je po drugi strani v primerjavi s formalnim manj strukturirano, usmerjeno bolj k neki nalogi ali k razvijanju neke spretnosti, pri tem starost ni pomembna. Po zaključenem izobraževanju posameznik ne dobi listine (Jelenc 1992, 40). Poznavanje razlik med prvim in drugim izobraževanjem je pomembno za razumevanje odločitev podjetij pri vlaganju v izobraževanje zaposlenih. Becker (1964) v svojem delu Človeški kapital (Human Capital) razlikuje med splošnim in specifičnim izobraževanjem. K splošnemu izobraževanju prišteva formalno izobraževanje in izobraževanje, ki ni povezano z delom, k specifičnemu pa usposabljanje na delovnem mestu. Splošno delovno usposabljanje v podjetjih po Beckerju tako rekoč ne obstaja, saj se delodajalcu ne

izplača. Znanja, ki jih udeleženec izobraževanja s takim usposabljanjem pridobi, so namreč preveč splošna in uporabna v večini organizacij, zato človeški kapital iz organizacije lahko pobegne. Organizacije zato raje organizirajo specifična delovna usposabljanja za pridobitev posebnih znanj, uporabnih samo v tej organizaciji.

Da je tako, prikazujejo podatki raziskave, ki jo je izvajal ACS – Udeležba v neformalnem izobraževanju in usposabljanju, povezanim z delom (job-related) oziroma nepovezanim z delom (non job-related) – z udeleženci, starimi od 25 do 64 let, 2007. Iz raziskave je razviden trend v večini evropskih držav, da je neformalno izobraževanje in usposabljanje odraslih zelo pogosto povezano z delom (job related). V Sloveniji znaša skupna stopnja udeležbe v tej vrsti izobraževanja 36,1 odstotka; kar 70 odstotkov te udeležbe je povezane z delom. Zelo velik – v primerjavi z drugimi evropskimi državami – pa je tudi delež neformalnega izobraževanja in usposabljanja, ki ni povezano z delom (non job-related). Rezultati ankete med drugimi kažejo, da je povprečno v Uniji kar 64 odstotkov anketirancev kot razlog za udeležbo v neformalnem izobraževanju navedlo uspešnejše opravljanje dela in izboljšanje poklicnih možnosti in da je prav ta razlog na lestvici devetih najpogostejši mogočih.

Če se podjetja ne bodo zavzemala za izobraževanje svojih zaposlenih in ne bodo dajala več sredstev za izobraževalne procese, ki bodo dostopni zaposlenim, bodo morali zaposleni sami poravnati te stroške, da si bodo omogočili konkurenčen nastop na trgu delovne sile (Bevc 1999, 160).

Brez investicij v izobraževanje niti družba niti podjetja ne morejo slediti znanosti in tehniki. V sistemu izobraževanja imajo investicije različne (materialne in nematerialne) pojavne oblike. Gre za investicije v stavbe, nabavo programske opreme in stroške neposredne izvedbe izobraževanja. Ko govorimo o vlaganju v prostore, v opremo za izobraževanje, se vprašajmo, ali je s stališča podjetja investiranje v izobraževanje potrošnja ali investicija. Izobraževanje kot potrošnja prispeva k izboljšanju standarda posameznikov, izobraževanje kot investicija pa prispeva k povečanju dohodka podjetja oziroma nacionalnega dohodka in družbenega bogastva. Vlaganja podjetij v izobraževanje se kažejo v naslednjih oblikah: štipendiranje, interne kvalifikacije zaposlenih, pošiljanje zaposlenih v zunanje oblike izobraževanja, podeljevanje nagrad uspešnim učencem in študentom,

pripravnost, prakse študentov v podjetjih. Zaradi omejenosti virov je pri odločanju o investiranju v izobraževanje treba upoštevati načelo optimalne koristnosti. Razpoložljiva finančna sredstva se morajo porabiti tako, da bodo čim bolj koristila organizaciji oziroma bodo najbolj prispevala k doseganju ciljev. Če govorimo o podjetju, je cilj seveda dobiček. Preden se menedžment loti kakršne koli investicije, se mora vprašati, če je s trenutno razpoložljivimi sredstvi mogoče doseči postavljene cilje izobraževanja, do katere stopnje je obstoječi način izvajanja izobraževanja uspešen oziroma koliko lahko z obstoječimi sredstvi izboljšamo uspešnost (Ferjan 1999).

Podjetja prispevajo k sofinanciranju izobraževanja odraslih na dva načina, in sicer (Kopač in Trbanc 2004):

- izvajajo programe za izobraževanje svojih delavcev z lastnimi ali najetimi zmogljivostmi za izobraževanje (oprema, osebje, programi),
- financirajo izobraževanje svojih delavcev.

Adam Smith je v knjigi Bogastvo narodov poudaril, koliko izobrazba pomeni v obliki človeškega kapitala. Zviša produktivnost žensk in moških in prav tako kot naložbe v stroje poveča proizvodnjo, dohodek in bogastvo. Eden ključnih vidikov kakovosti delovne sile, imenovane tudi človeški kapital, je izobraževanje in velja od šestdesetih let naprej v svetu za eno najproduktivnejših naložb in je razvojni dejavnik družbe (Bevc 1991, 13–15).

Človeški kapital torej vključuje znanje, veščine, sposobnosti in kompetence posameznika ter sposobnost, da posameznik vse to vključi v delovni proces. Navedeno pa je tesno povezano z vseživljenjskim učenjem oziroma je posledica takega učenja, zato sta v nadaljevanju opredeljena razvoj vseživljenjskega učenja in njegov koncept.

5 Vseživljenjsko učenje

Vseživljenjsko učenje je eno od temeljnih načel politike Evropske unije. Prvine se pojavijo leta 1973 v poročilu Janne, pozneje pa v dveh dokumentih Komisije, v Memorandumu o visokem šolstvu v Evropskih skupnostih (Memorandum on Higher Education in the European Community) in Memorandumu o odprtem učenju na daljavo v Evropskih skupnostih (Memorandum on Open Distance Learning in the European Community). Leta 1995 je bila objavljena Bela knjiga Evropske komisije Poučevanje in učenje: na poti k učeči se družbi kot poglavitni vir napotkov za politiko Skupnosti o vseživljenjskem učenju. Družba vseživljenjskega učenja je namreč že prisotna v našem okolju. Ministri, ki so v evropskih državah odgovorni za izobraževanje in usposabljanje, so se odločili, da bo postala cilj njihove politike (Longworth 1995, 5).

»V Sporočilu Komisije leta 1997 z naslovom Kako uspešni so bili programi: k Evropi znanja (What the programmes have achieved: Towards a Europe of knowledge) so bili predlogi programov v vzgoji in izobraževanju ter usposabljanju za obdobje 2000–2006 naravnani k ciljem vseživljenjskega učenja. V Amsterdamski pogodbi, podpisani 2. oktobra 1997, pojma niso posebej definirali, formalno pa je določeno, da bo vseživljenjsko učenje v prihodnje vodilno načelo v politiki Skupnosti o izobraževanju in usposabljanju« (Evropska komisija 2000, 10).

Vseživljenjsko učenje razvija človekove zmožnosti z nenehnim podpiranjem, ki spodbuja posameznike in jim daje moč, da si pridobijo znanje, vrednote, spretnost in razumevanje, ki jih bodo potrebovali vse življenje in jih uporabljali z zaupanjem, ustvarjalnostjo in veseljem v vseh vlogah, okoliščinah in okoljih (Longworth 1995, 6).

Izraz vseživljenjsko učenje oziroma vseživljenjsko izobraževanje izvira iz zasnove, po kateri izobraževanje ni enkrat za vselej dana izkušnja, omejena na začetni, v otroštvu potekajoči cikel nenehnega izobraževanja, temveč je proces, ki naj bi se nadaljeval vse življenje. Samo življenje je trajajoč učni proces, toda vsak človek potrebuje tudi posebne priložnosti za nadaljevalno, namensko in organizirano učenje, da lahko sledi tehnološkim in družbenim spremembam. Vseživljenjsko učenje obsega

posameznikovo namerno in priložnostno učenje ter naključno učenje in izkušnje. V praksi ima ta pomen več različic. Najpogosteje se uporablja kot sinonim za izobraževanje odraslih ali pa z njim označujejo organizirane priložnosti za učenje, s katerimi se vse življenje zadovoljujejo posameznikove potrebe (Jelenc 1991a, 18).

Za vseživljenjsko učenje je značilno, da na specifičen način povezuje mladino in odrasle ter formalne in neformalne sisteme šolanja, predvsem pa so nujne inovativnost, ustvarjalnost in prožnost. K pospeševanju učenja odraslih veliko prispevajo množična in lokalna javna občila, mreža izobraževalnih ponudnikov ter svetovalni centri in izvajalci (Rečnik 2004, 128–129).

OECD, ki vključuje 30 držav, definira koncept vseživljenjskega učenja takole:

Ta pogled na učenje obsega individualni in družbeni razvoj vseh vrst in vseh oblik izobraževanja; formalno: v šolah, organizacijah za poklicno izobraževanje, institucijah terciarnega izobraževanja in izobraževanja odraslih, in neformalno: doma, na delu in v skupnosti. Gre za odprt sistem, v ospredju so standardi znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo vsi, ne glede na starost. Poudarja potrebo po pripravi in motiviranju za učenje otrok v zgodnji mladosti in vse življenje. Prizadevanja so usmerjena v zagotavljanje možnosti za preusposabljanje ali dopolnjevanje znanja za vse, ki ga potrebujejo, odrasle, zaposlene in nezaposlene.

5.1 Pomen vseživljenjskega učenja

V današnjem svetu, v katerem vse hitrejša spremembe in globalizacija spreminjajo odnos posameznika do časa in prostora, je vseživljenjsko učenje bistveno, saj ljudem omogoča obvladovanje lastne usode. Vse bolj se poudarja, da se s formalnim šolanjem človekovo pridobivanje znanja ne konča. Globalizirani del sveta nenehno zahteva dobro izobražene in z informacijami opremljene kadre (Židan 2007).

Veliki prevrati, ki so v nekaterih delih sveta že prizadeli naravo dela, se bodo nedvomno širili in privedli do reorganizacije razporeditve časa in posameznika (Delores 1996, 93). Ne pretiravimo, če rečemo, da je preživetje organizacij in družb

v naprednem tehnološkem svetu odvisno od razvoja spretnosti vseživljenjskega učenja in razmerij, ki morajo postati nujen del kulture. Kolikor bolj je podjetje napredno, univerza stroga, šola dobra, vlada prosvetljena, tem bolj je opazno, da vsi ti že raziskujejo izzive in priložnosti, da bi svoj obstoj in samospoštovanje ustanovili in ohranjali organizacije, v katerih se uči vse življenje (Vseživljenjsko učenje 1994, 8).

Učinkovito izobraževanje kadrov torej neposredno učinkuje na izboljšanje poslovnih rezultatov ter pomaga pri poslovnih načrtih in pobudah. Omogoča doseči poslovne cilje, poslovno rast in poveča tržni delež. Poleg vseh teh lastnosti izobraževanje vpliva na osredotočenost in motiviranost zaposlenih in na menedžment, ki vodi z dajanjem zgledov in stalno razvija svoje time (Welsby 2003).

Uresničevanje strategije vseživljenjskega učenja le z javnimi sredstvi ni mogoče, zato zahteva reforme financiranja. Pridobivanje drugih denarnih sredstev postaja vse pomembnejše. Pojavljajo se vprašanja financiranja, ki se nanašajo na razdeljevanje sredstev in na primerne spodbude vseh, ki so zainteresirani za izobraževanje in usposabljanje, kot so država, lokalna skupnost, delodajalci, posamezniki in izobraževalne organizacije. Sistem financiranja izobraževanja in usposabljanja naj bi bil oblikovan tako, da bi vsi kar najbolj razvili svoje zmožnosti z vseživljenjskim učenjem. Strategija vseživljenjskega učenja se je v dosedanjem obravnavanju izkazala kot dobra naložba. Finančni donosi in drugi rezultati presegajo naložbe v vseživljenjsko učenje. Pri tem je treba paziti, da se ohrani obseg vlaganja na družbeno sprejemljivi ravni.

Vseživljenjsko učenje se mora financirati tako, da se doseže razumno ravnotežje med koristmi in vlaganji posameznih partnerjev (Drofenik 1998b, 106–107).

Zgoraj navedena dejstva dobro povzemata naslednja citata: »Vseživljenjsko učenje je razvoj človeškega potenciala skozi nenehen proces, ki stimulira posameznika in mu omogoča, da pridobi vsa znanja, koristi in spretnosti, ki se zahtevajo skozi celotno življenje.« (Longworth 1996, 22) in »Uspešno vseživljenjsko učenje zajema različne zahteve, kot so potrebne sposobnosti za izobraževanje, motivacija za učenje, zavedanje biti učenec, pozitiven odnos do učenja, realna ocena

posameznikovih zmožnosti in konstruktivno kritičen odnos do samega sebe« (Cropley 1980, 6–7).

Poseben pomen je vseživljenjsko učenje pridobilo leta 2000, ko se je zaradi političnih in družbenih sprememb Evropska unija začela zavedati, da bo potrebno ukrepanje, če želi ostati konkurenčna drugim neevropskim gospodarstvom. Ukrepe je opredelila v Lizbonski strategiji.

5.1.1 Lizbonska strategija

Ugotovitve srečanja v Lizboni, marca leta 2000, so postavile temelje ambicioznega strateškega cilja za Evropo, ki naj bi tako do leta 2010 postala »najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo«. Omenjene ugotovitve so tudi postavile politike izobraževanja in usposabljanja v središče evropskih politik. Evropski svet je v Lizboni leta 2000 ugotovil, da bi morala postati večja transparentnost kvalifikacij in vseživljenjsko učenje glavni komponenti v prizadevanjih za oblikovanje evropskega sistema izobraževanja in usposabljanja za potrebe na znanju temelječe družbe in za potrebe večanja stopnje in kakovosti zaposlovanja. Lizbonska strategija je bila dopolnjena na spomladanskih zasedanjih Evropskega sveta leta 2001 v Stockholmu in leta 2002 v Barceloni.

Na splošno obstajajo trije širši cilji, ki jih postavlja Lizbonska strategija:

- pripraviti prehod v gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju,
- modernizacija evropskega socialnega modela, investiranje v ljudi in boj proti socialni izključenosti,
- ohranjanje zdravih gospodarskih kazalnikov in ugodne pričakovane gospodarske rasti.

Lizbonska strategija v kontekstu doseganja cilja družbe, temelječe na znanju, določa:

- bruto domače izdatke za raziskovalno razvojno dejavnost: 3-odstotni BDP do 2010, od tega dve tretjini iz poslovnega sektorja,
- vzpostavitev evropskega raziskovalnega območja,

- stimulacijo zaposlovanja znanstvenikov in raziskovalcev,
- celovito povezanost šol z internetom (prvotni cilj do 2002) in splošno uporabo IKT v učnem procesu,
- 12,5 odstotka odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje oziroma dostopnost vseživljenjskega učenja za vse (Evropska komisija 2005, 1–3).

Kmalu po sprejetju Lizbonske strategije so se začele pojavljati kritike, da ne prinaša pričakovanih rezultatov. Krivi naj bi bili številni in preveč ohlapni cilji, nasprotujoče si prednostne naloge in slabo usklajevanje med državami članicami. Za odpravo teh pomanjkljivosti je spomladanski Evropski svet leta 2004 v svojih sklepih podelil mandat nekdanjemu nizozemskemu premierju Wimmu Koku za pripravo predloga za prenovo Lizbonske strategije. Kokovo poročilo je bilo predstavljeno novembra 2004 in je postalo podlaga za ponovni zagon te strategije. Poročilo med petimi področji (sem spadajo še: področje internega trga, področje poslovne klime in področje skrbi za okolje), ki so potrebna takojšnjega ukrepanja, navaja tudi področji družbe znanja in trga delovne sile (Evropska komisija 2004).

Sklepi Evropskega sveta v Lizboni so potrdili, da mora premik k vseživljenjskemu učenju spremljati tudi uspešen prehod v gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju. »Evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja se morajo tudi sami prilagoditi, zato je Evropski svet povabil članice in Evropsko komisijo, da v okviru svojih pristojnosti identificirajo strategije in praktične ukrepe ob upoštevanju spodbujanja vseživljenjskega učenja« (Evropska komisija 2000, 2). Nastal je Memorandum o VŽU.

5.1.2 Memorandum o vseživljenjskem učenju

Evropska komisija je pripravila Memorandum o vseživljenjskem učenju zato, da bi spodbudila razpravo o uvajanju vseživljenjskega učenja na individualni in institucionalni ravni ter na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Vseživljenjsko učenje je opredeljeno kot namerna učna aktivnost, ki sledi ciljem, da se izboljšujejo znanje, spretnosti in veščine (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000, 3). V tem memorandumu je podanih šest ključnih sporočil, ki ponujajo strukturiran okvir za odprto razpravo o uresničevanju vseživljenjskega učenja. Ta

sporočila temeljijo na izkušnjah, ki so bile zbrane v programih Unije in v evropskem letu vseživljenjskega učenja (1996). Ideja ključnih sporočil je, da bi obširna, skladna strategija vseživljenjskega učenja za Evropo morala:

- zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za pridobitev in obnovo spretnosti, ki so potrebne za nenehno participacijo v družbi znanja,
- bistveno dvigniti raven vlaganj v človeške vire in s tem dati prednost njenim prebivalcem,
- razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter okoliščine za nenehno učenje, to je učenje v vseh življenjskih obdobjih, in večrazsežno učenje,
- pomembno izboljšati poti, ki nam omogočajo, da razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebno v neformalnem in informalnem (priložnostnem) učenju,
- zagotoviti, da bo vsakomur omogočen preprost dostop do kakovostne obveščeniosti in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in v vsem življenju,
- zagotoviti možnosti za vseživljenjsko učenje vsakemu učencu, kolikor je mogoče blizu, v njegovem lastnem okolju in s podporo informativno-komunikacijske tehnologije (IKT), kjer je to primerno (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000).

Memorandum poudarja tudi dve dimenziji vseživljenjskega učenja – časovno in vsebinsko. Časovna dimenzija pomeni enakovredno obravnavanje izobraževanja in učenja v začetnem in nadaljevalnem izobraževanju. Vsebinska dimenzija pomeni: enakovredno obravnavanje formalnega, neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja; enakovredno obravnavanje osebnih, družbenih in podjetniških potreb po izobraževanju; uveljavljanje različnih vsebin in oblik, ki razvijajo vse človekove intelektualne sposobnosti, čustvene, duhovne, estetske, fizične; razvijanje priložnosti za učenje v družini, lokalni skupnosti in na delovnem mestu (Evropska komisija 2000, 9–10).

Navesti je treba še nekaj strategij, ki so imele pomembno vlogo pri VŽU po letu 2000:

- Evropska strategija zaposlovanja (2001), v kateri so opredeljene specifične usmeritve za zaposlovanje in trg dela z zornega kota vseživljenjskosti učenja. Sprejeti so kazalniki za spremljanje vseživljenjskosti učenja za večje omogočanje primerjav med sistemi. Leta 2002 so bile v Evropski strategiji zaposlovanja članice Evropske unije zaprosene, da pripravijo jasne in vseobsegajoče strategije, določijo cilje ter izboljšajo kakovost in učinkovitost svojih sistemov izobraževanja in usposabljanja.
- Šesti okvirni program raziskovanja (2002–2006), ki se zavzema za okrepitev raziskovanja vseživljenjskosti učenja.
- Desetletni delovni program za spremljanje udejanjanja ciljev sistemov izobraževanja in usposabljanja v Evropi.
- Resolucija o vseživljenjskosti učenja, ki podpira udejanjanje komunikeja o vseživljenjskosti učenja iz leta 2001 (Ministrstvo za šolstvo in šport 2007).

5.2 Viri financiranja

Za izvajanje vseživljenjskega učenja je bila v Evropi in Sloveniji poudarjena potreba po aktiviranju potrebnih virov za financiranje. Da bi se lahko cilji vseživljenjskega učenja, zapisani v Lizbonski strategiji in v drugih poročilih ter razvojnih programih, lažje uresničevali, je Evropska komisija razpisala finančna sredstva. Financiranje raznih programov Evropske unije poteka prek različnih virov. Viri finančne pomoči v Evropski uniji so: strukturni skladi, kohezijski sklad, programi za evropsko teritorialno sodelovanje, programi skupnosti in prečni programi (Verhovnik in drugi 2007).

Eden izmed programov, ki ga uvrščamo v programe skupnosti in je pomemben za financiranje strategije vseživljenjskega učenja, je program »lifelong learning« (program vseživljenjskega učenja). Program ima zametke v Memorandumu VŽU, kjer je opredeljeno, da se bodo za financiranje politik VŽU razpisala sredstva glede na prednostna področja, ki so zapisana v tem memorandumu (Evropska komisija 2000, 22).

Pomemben vir financiranja evropskih programov so tudi sredstva strukturne politike »Strukturna politika je mehanizem, ki ga EU uporablja za odpravljanje razlik med različnimi regijami in spodbujanje konvergence. To sta tudi dva pomembna pogoja za dinamično in konkurenčno razvijanje gospodarstva v EU. Strukturni skladi so glavno sredstvo evropske strukturne politike« (Bučar in drugi 2007, 12).

V novi finančni perspektivi 2007–2013 se je število strukturnih skladov zmanjšalo na dva – Evropski socialni sklad (ESS) in Evropski sklad za regionalni razvoj (ESSR). Za financiranje strategije VŽU je najpomembnejši ESS. Med strukturnimi skladi ima ESS najdaljšo tradicijo, saj je bil ustanovljen na podlagi Rimske pogodbe (1957) za izboljšanje zaposlitvenih možnosti s pospeševanjem zaposlovanja in povečevanjem prostorske in poklicne mobilnosti zaposlenih. Zaradi pomembne povezanosti razvoja človeških virov s socialno-ekonomskim razvojem v državah članicah so med strukturnimi skladi postala sredstva Evropskega socialnega sklada najmočnejši finančni vir za ukrepanje (SVLR 2009).

5.2.1 Evropski socialni sklad

»Evropski socialni sklad podpira pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjskega učenja, podjetniškega duha, prilagodljivosti zaposlenih in podjetij, enakih možnosti in lažjega dostopa prikrajšanih skupin do trga dela v državah članicah EU. V sodelovanju z državami članicami išče odgovore na različne izzive trga dela, s katerimi se sooča Evropa« (SVLR 2009). ESS torej financira vse države članice in regije, predvsem tiste, ki so gospodarsko še nerazvite. Je glavni element Strategije EU za rast in delovna mesta. Pomemben pa je predvsem za moje preučevanje, saj je poglobljen vir (evropskih) finančnih sredstev za izobraževanje zaposlenih.

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 predstavlja skupni programski dokument Evropske unije in seveda Slovenije, ki je sprejet na predlog države članice po uskladitvi z Evropsko komisijo, ko slednja sprejme odločitev o potrditvi in ga obe partnerici tudi skupaj izvajata in financirata (SVLR 2007a). Operativni program ESS najširše temelji na Strategiji razvoja Slovenije, vsebuje pa prav tako tudi cilje kohezijske politike. Ključna usmeritev pri izvajanju operativnega programa ESS je doseganje naslednjega cilja: »Vlagati v ljudi, katerih človeški kapital

bo zagotavljal večjo stopnjo inovativnosti, zaposljivosti in gospodarske rasti, kar je tudi najboljši način za večjo zaposlenost, socialno vključenost, zmanjšanje regionalnih razlik in visok življenjski standard« (SVLR 2007a, 68). Operativni program ESS v točki o razvoju človeških virov poudarja:

Izobraženost in usposobljenost prebivalstva je najpomembnejši dejavnik uresničevanja cilja na znanju temelječe družbe, kar je tesno povezano in odvisno od komplementarnih dejavnikov (vlaganja v raziskave in tehnološki razvoj, prenos raziskovalnih dosežkov v prakso, uvajanje inovacij ter široka uporaba informacijsko-komunikacijsko tehnologije). Moč in bogastvo naroda je v glavnem odvisno od znanja in usposobljenosti njenega prebivalstva. Človeški viri so temelj vseh razvojnih sprememb, na njihov razvoj pa največ vplivata izobraževanje in usposabljanje. Izobraževanje in usposabljanje sta edini možni odgovor na izzive tehnoloških in strukturnih sprememb in tudi na problem staranja prebivalstva, saj nam lahko le vseživljenjsko učenje omogoči potrebno dolgo delovno aktivnost (SVLR 2007a, 33).

V strategiji za razvoj operativnega programa ESS je zato podan naslednji predlog:

Ker na trgu dela v Sloveniji obstaja premajhna fleksibilnost delodajalcev in posameznikov, v smislu geografske in poklicne mobilnosti ter sposobnosti hitrejšega prilagajanja potrebam na trgu dela, je s tem povezana potreba po večjem vlaganju v človeški kapital in udeležba odraslih zaposlenih v vseživljenjskem učenju. S postavljenimi ukrepi se bodo izvajale začrtane usmeritve povečanja zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc), predvsem za zaposlene, in sicer po eni strani za najvišje izobražen kader oziroma ključni kader za zagotavljanje konkurenčnosti v gospodarstvu, po drugi pa za ciljne skupine, ki jim grozi izguba zaposlitve. V okviru te prednostne usmeritve bodo programi namenjeni usposabljanju in izobraževanju zaposlenih, skladno s politiko razvoja človeških virov v podjetjih, ter vzpostavitvi fleksibilnega trga dela (SVLR 2007a, 35).

Zaradi lažjega razumevanja črpanja sredstev je smiselno navesti tudi, kdo so končni upravičenci in kdo prejemniki sredstev iz ESS.

Končni upravičenec je neposredni ali posredni proračunski uporabnik v skladu s predpisom ministra, pristojnega za finance, ki odobri državno pomoč ali izvede projekt. Gre za javne institucije, največkrat ministrstva, ki odobrijo pomoč posameznim prejemnikom. Med drugim so končni upravičenci tudi občine, Zavod za zaposlovanje RS, JAPTI idr. Končni prejemniki pa so dejanski prejemniki sredstev iz strukturnih skladov, to so lahko javne institucije, društva, podjetja idr. (Bučar in drugi 2007, 112).

Bistvo spodbujanja izobraževanja zaposlenih (in s tem tudi sofinanciranja določenega dela stroškov) je tako v spodbujanju ekonomskega in socialnega napredka ter visoke stopnje zaposlenosti, v doseganju skladnega in trajnostnega razvoja in v zavzemanju za zmanjšanje razlik v stopnji razvitosti med posameznimi regijami (Topovšek 2008). V naslednjih poglavjih bom zato predstavila, kako je na področju vseživljenjskega učenja urejeno v naši državi, v sosednji Avstriji ter Nemčiji.

6 Vseživljenjsko učenje v Sloveniji

Vizija vseživljenjskega učenja, ki se uveljavlja v Sloveniji, daje posamezniku in družbi informacije, znanje in razumevanje – vse troje pa je nujno potrebno za preživetje in razvoj v hitro spreminjajočih se sodobnih razmerah. Z udejanjanjem slogana »Slovenija, učeča se dežela« izvajalci in udeleženci vseživljenjskega učenja pomagajo pri uresničevanju strateških nacionalnih in evropskih dokumentov o izobraževanju.

Kot je napisano v Strategiji vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, ki jo je izdalo Ministrstvo za šolstvo in šport (2007), je vseživljenjsko učenje dejavnost in proces, ki zajema vse oblike učenja – bodisi formalno bodisi neformalno in aformalno ter naključno ali priložnostno učenje. Poteka v različnih učnih okoliščinah, od rojstva prek zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja, cilj učenja pa je izboljšati posameznikovo znanje in spretnosti. Z učenjem pridobivamo tudi interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih ter druge osebne lastnosti (MŠŠ 2007, 10).

Naslednja tabela (glej tabelo 6.1) prikazuje oziroma primerja stroške poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega v letih 1999 in 2005. Primerjava rezultatov obeh raziskav tako pokaže, da je za EU27 povprečni znesek vlaganja vseh podjetij v poklicno izobraževanje in usposabljanje na zaposlenega upadel za 172 PPS EUR. Obraten trend je mogoče opaziti v peščici držav – poleg Slovenije še na Madžarskem, v Romuniji, na Poljskem in v Litvi, kjer se je vlaganje v poklicno izobraževanje in usposabljanje bistveno povečalo. Do največjega povečanja je prišlo prav v Sloveniji, saj je kazalnik narasel na svojo trikratno vrednost, res pa je bil izhodiščni znesek v letu 1999 (167 PPS EUR) daleč pod tedanjim evropskim poprečjem (633 PPS EUR), medtem ko je kazalnik iz leta 2005 (517 PPS EUR) evropsko poprečje (461 PPS EUR) nekoliko presegel (Pangerc Pahernik 2009, 4).

Tabela 6.1: Strošek poklicnega izobraževanja in usposabljanja
na zaposlenega, 1999 in 2005

v paritetah kupne moči (PPS EUR)

	1999	2005
EU 27		
Belgija		
Bolgarija		
Češka Republika		
Danska		
Nemčija		
Estonija		
Irska		
Grčija		
Španija		
Francija		
Italija		
Ciper		
Latvija		
Litvanija		
Luksemburg		
Madžarska		
Malta		
Nizozemska		
Avstrija		
Poljska		
Portugalska		
Romunija		
Slovenija		
Slovaška		
Finska		
Švedska		
Velika Britanija		
Hrvaška		
Makedonija*		
Turčija		
Islandija		
Lihtenštajn		
Norveška		

Vir: Eurostat. 2009

Tudi po navedbah Programa reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2008 (SVR 2008, 21) je vključenost v vseživljenjsko učenje, ki je pomembna za zaposljivost in produktivnost posameznika, v Sloveniji relativno visoka, skromnejša pa je vključenost starejših in manj izobraženih. Po izsledkih ankete o delovni sili je vključenost v vseživljenjsko učenje¹ že tretje leto zapored upadla in je leta 2007 znašala 14,8 odstotka, kar pa je še vedno precej nad povprečjem EU-27 (9,7 odstotka v letu 2007). Na podlagi Strategije vseživljenjskosti učenja, ki je bila sprejeta spomladi 2007, je bilo julija 2007 oblikovano delovno gradivo Pregled dejavnosti za udejanjanje strategije vseživljenjskosti učenja v Republiki Sloveniji in na tej podlagi poteka implementacija strategije.

Po podatkih Statističnega urada RS (SURS 2007) je prebivalec Slovenije, ki se dodatno izobražuje, v povprečju star med 25 in 34 let, visoko izobražen in zaposlen ter se izobražuje zaradi potreb dela, in to večinoma zunaj delovnega časa. Podatki tudi kažejo pozitiven trend splošnega zanimanja za različne oblike izobraževanj. In kar 41 odstotkov Slovencev, starih med 25 in 64 let, je vključenih v eno od mogočih oblik izobraževanja. Izredno nizek delež tistih, ki se izobražujejo, pa je med brezposelnimi – v programe za pridobitev izobrazbe je tako vključena le desetina brezposelnih, v programe neformalnega izobraževanja pa dobra petina.

Sicer je bilo, zaradi drugačnih nacionalnih standardov, prilagajanje evropskemu izobraževalnemu prostoru zahtevna naloga. Treba je bilo: pripraviti nacionalno strategijo vseživljenjskega učenja in nacionalno ogrodje kvalifikacij, razviti sisteme priznavanja neformalnega in informalnega učenja, omogočiti prehode iz višješolskega v visokošolski študij, izboljšati finančne spodbude za delodajalce in delojemalce, zagotoviti javno odgovornost za visoko šolstvo in pri tem upoštevati socialno dimenzijo potekajoče visokošolske reforme, oblikovati partnerstva na regionalni in lokalni ravni na področju poklicnega izobraževanja ter izboljšati ugled

¹ Indikator meri vključenost prebivalstva, starega od 25 do 64 let, v izobraževanje in usposabljanje v obdobju štirih tednov pred izvajanjem ankete o delovni sili. Indikator je izračunan na podlagi letnega povprečja in se ne nanaša le na eno četrletje v letu. Ta sprememba izračuna je bila uvedena oktobra 2006. Strokovnjaki Evropske komisije opozarjajo, da je indikator metodološko pomanjkljiv. Problematično je predvsem merjenje udeležbe v izobraževanju in usposabljanju v zadnjih tednih pred izvajanjem ankete, saj tako čas anketiranja močno vpliva na rezultat (SVR 2008, 21).

poklicnega in strokovnega izobraževanja, s čimer bi pritegnili več učencev. Pomemben aspekt uvajanja evropske dimenzije v nacionalni prostor je seveda tudi mobilnost učencev, študentov, učiteljev in izobraževalcev. Prednostno področje pri reformi izobraževanja je, poleg prenove visokošolskega, poklicnega in strokovnega izobraževanja, glasbenega šolstva ter programov za posebne potrebe, tudi izobraževanje odraslih.

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, ki je bila sprejeta leta 2004, določa prioritete in cilje do leta 2010, katerih ciljne vrednosti so usklajene z merili Evropske komisije (benchmarks). Spodbude in ukrepi za uresničevanje ciljev Resolucije v razdelku Spodbujanje povpraševanja po izobraževanju in usposabljanju ter vlaganja delodajalcev v izobraževanje in usposabljanje vključujejo:

- svetovanje in informiranje za mala in srednja podjetja ter za podjetja v panogah, kjer je učenje in vključevanje zaposlenih v izobraževanje nizko,
- subvencioniranje izobraževanja in pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij po certifikatnem sistemu po različnih poteh,
- zagotavljanje pogojev za uvajanje modela poklicnega kroženja delovne sile (nadomestne delovne moči pri napotitvi zaposlenega na izobraževanje oziroma usposabljanje),
- uvajanje nacionalnih standardov, ki bodo spodbujali vlaganje v razvoj človeških virov,
- upoštevanje izobrazbenih in učnih dosežkov kot dejavnika napredovanja in promocije zaposlenih,
- davčne olajšave za naložbe podjetij v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,
- spodbujanje mikro in malih podjetij za izobraževanje zaposlenih s subvencioniranjem izobraževanja (ReNPIO 2004).

Delež vključenih odraslih v vseživljenjsko učenje naj bi se do ciljnega leta tako povečal na 15 odstotkov, delež odraslih, starih od 25 do 64 let, z doseženo najmanj štiriletno srednjo izobrazbo pa na 85 odstotkov (MŠŠ 2005, 4).

6.1 Institucionalizacija

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju, ki jo je parlament sprejel leta 1995, določa konceptualni okvir na področju izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji. Po sprejetju Državnega razvojnega programa, pristopne strategije s področja razvoja človeških virov in v skladu s politiko Evropske unije po Lizbonskem vrhu leta 2000 se je Bela knjiga nadgradila s številnimi operativnimi dokumenti, ki odražajo nacionalne prednosti v izobraževanju in usposabljanju: Memorandum o nadaljnjem razvoju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Republiki Sloveniji, Nacionalni program izobraževanja odraslih, Nacionalni program visokega šolstva (ki ga je parlament sprejel leta 2002), nacionalne sheme za usposabljanje učiteljev, razvoj programov, usmerjanje in svetovanje, vlaganje v informacijsko tehnologijo (Zakon o organiziranju in financiranju, Ur.l. RS 12/96, spremenjen leta 2001), Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – uradno prečiščeno besedilo (Ur.l. RS 83/03) idr. (SVR 2006, 7).

Ti strateški dokumenti so bili podlaga za razvoj državnih shem, podprtih s proračunskimi sredstvi, ki krepijo skupno vlogo izobraževanja in usposabljanja gospodarskega in socialnega razvoja ter zagotavljajo dostop do izobraževanja in zaposlitve. Skladno s procesoma JAP (Joint Assessment Programme) in JIM (Joint Inclusion Memorandum) je socialna vključenost spodbujena z naslavljanjem posameznih ciljnih skupin, kot so npr. osebe z nezaključenim šolanjem, odrasli z nižjo stopnjo izobrazbe, in pa z naslavljanjem posebnih pomanjkljivosti sistema, kamor spadajo monokultura učnih programov, poklicna mobilnost, vajeništvo in priznavanje neformalnega izobraževanja. Skladno s primerjalno analizo Evropske unije o izobraževanju in usposabljanju so aktivnosti usmerjene k izboljšanju kakovosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, k izboljšanju povprečne strokovne usposobljenosti prebivalstva na najmanj višješolsko raven do leta 2010 in k povečani splošni stopnji zajetja prebivalstva, ki je vključeno v vseživljenjsko učenje. Prav zato je poudarek na največjih pomanjkljivostih glede usposobljenosti, tj. na poklicni in socialni usposobljenosti, funkcionalnih znanjih, informacijsko-komunikacijskih tehnologijah (IKT) in tujih jezikih (SVR 2006, 7).

Po vzoru Lizbonske strategije je bila spomladi leta 2005 sprejeta Strategija razvoja Slovenije.

6.1.1 Strategija razvoja Slovenije

SRS opredeljuje vizijo in cilje razvoja države ter predstavlja pot, po kateri bomo svoje nacionalne cilje dosegali trajnostno ter v okviru skupnih evropskih pravil, politik in strategij, zlasti prenovljene Lizbonske strategije. V Sloveniji smo se zavezali izpolnjevati Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, ki odgovarja na izzive Lizbonske strategije z ukrepi za spodbujanje prestrukturiranja in nadaljevanje liberalizacije gospodarstva, konkurenčnosti gospodarstva, izboljšanja učinkovitosti države ter z ukrepi za spodbujanje gospodarske rasti in zaposlenosti (SVR 2006, 8).

Konkretni kratkoročni ukrepi za doseganje ciljev SRS in Lizbonske strategije so opredeljeni v Okviru gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije (2005, 115), ki jih je vlada sprejela 3. novembra 2005. Predlogi za spodbujanje in omogočanje vseživljenjskega učenja so:

- spodbujati izvajanje programov svetovalnih središč za izobraževanje odraslih,
- izdelati sistem, ki bo dosežke izobraževanja in usposabljanja priznaval kot delne korake na poti do pridobitve zelene ciljne izobrazbe,
- oblikovati in spodbujati motivacijske programe, ki bodo zaposlene spodbujali k formalnemu in neformalnemu izobraževanju,
- razviti program »job rotation«, ki bo omogočal usposabljanje zaposlenih na manj zahtevnih delovnih mestih in subvencionirano zaposloval brezposelne, ki bi nadomeščali delavce med usposabljanji,
- oblikovati spodbude za podjetja, ki vlagajo v izobraževanje/usposabljanje zaposlenih (razmisliti o sodelovanju socialnih partnerjev in oblikovanju skladov za izobraževanje zaposlenih),
- uvesti sistem tretjinskega sofinanciranja, pri katerem država pokrije tretjino stroškov izobraževanja, če drugi dve tretjini pokrijeta delodajalec in zaposleni,
- uvesti spodbude za podjetja, če zaposlijo brezposelno osebo in jo vključijo v program usposabljanja,
- uveljaviti mednarodni standard »vlagatelji v ljudi«, ki gradi na vlaganju v izobraževanje/usposabljanje zaposlenih, komunikaciji in odgovornosti vseh

zato, da bi se dosegli organizacijskih cilji (poudarja upravljanje človeških virov, ki je v Sloveniji še slabo razvito),

- zavezati lokalne skupnosti k pripravi letnih programov izobraževanja odraslih,
- financirati usposabljanje iz javnih sredstev za usposabljanje zaposlenih brez izobrazbe.

Sicer Slovenija pri uresničevanju Lizbonske strategije dejavno sodeluje že vse od konca leta 2002. Sistem, ki ji omogoča uresničevanje nalog in sprotno preverjanje uresničevanja ciljev, je bil vzpostavljen v začetku leta 2004. Slovenija tako tudi dejavno sodeluje v bolonjskem procesu, kopenhavenskem ali procesu Brugges in uresničuje proces vseživljenjskega učenja kot sestavni del življenja in dela posameznika ter družbe kot celote. In čeprav je slovenski izobraževalni sistem dokaj razvit in ponekod že dosega ali celo presega povprečje Evropske unije, je naša trajna naloga prizadevati si za doseganje večje kakovosti, dostopnosti in odprtosti sistema izobraževanja in usposabljanja (MŠŠ 2005, 2).

Na Strategiji razvoja Slovenije temelji Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. Njegov cilj je doseganje večje zaposlenosti, socialne vključenosti, višjega življenjskega standarda ljudi ter zmanjšanje regionalnih razlik, kar bo mogoče doseči s povečanim vlaganjem v ljudi, katerih človeški kapital bo zagotavljal večjo stopnjo inovativnosti, zaposljivosti in gospodarske rasti. Po tem programu je za razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja v šestih letih namenjenih slabih 194 milijonov evrov, od tega je nacionalnih sredstev le za vzorec, saj dobrih 164 milijonov prihaja od Evropske unije (OP ESS 2007, 5, 118).

6.1.2 Javni zavod CMEPIUS

Vlada RS je na podlagi predloga Evropske komisije leta 2002 (Ur.l. RS 91/02) ustanovila tudi javni zavod, tj. Center za mobilnost, evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS), ki daje strokovno tehnično podporo in izvaja programe Evropske unije – Socrates in Leonardo da Vinci. Njegova ustanovitev je pomenila konkreten korak k zagotavljanju institucionalne podpore ministrstva, pristojnega za izobraževanje in usposabljanje, da se Slovenija uveljavi v mednarodnem prostoru (MŠŠ 2005, 22). V skladu s pravili Evropske skupnosti program dela in sredstva za

delovanje CMEPIUS potrđita in zagotovita Evropska komisija in pristojno ministrstvo, ki ta center tudi neposredno sofinancirata ter spremljata in nadzirata njegovo delovanje. Center skrbi za celotno izvajanje tistega dela programov Evropske unije, ki se neposredno izvajajo na nacionalnem nivoju. Ministrstvo za šolstvo in šport je septembra 2006 uradno imenovalo CMEPIUS za koordinacijo in izvajanje novega programa Vseživljenjsko učenje v Sloveniji za celotno obdobje 2007–2013.

6.2 Financiranje

Slovenija je med tistimi državami članicami, ki prispevajo dokaj visok delež BDP za izobraževanje. Že leta 2002 je prispevala 6,02 odstotka, leta 2003 pa se je delež še nekoliko povečal in je znašal 6,092, kar spada v sam vrh držav članic po deležu javnih sredstev za izobraževanje. Še vedno pa ostajajo rezerve pri vlaganju zasebnih sredstev (MŠŠ 2005, 5).

Edini neposredni in posredni stroški, ki jih v celoti poravnava javne finance, so tisti za osnovno izobraževanje odraslih ter izobraževanje in usposabljanje brezposelnih. Čeprav zakonodaja predpisuje, da se vse druge oblike izobraževanja odraslih financirajo prek treh glavnih finančnih virov (delodajalci, zasebno in javno financiranje), je Vlada RS v zadnjih letih povrnila sredstva posameznikom, ki so investirali v dvig ravni izobraževanja (vključno z zaposlenimi posamezniki), toda zanesljiva evidenca prispevkov iz teh virov ni na razpolago. Če upoštevamo podatke mednarodne raziskave o pismenosti (IALS) in raziskave Andragoškega centra Slovenije (ACS) leta 2004, delodajalci (70 odstotkov v letih 1998 in 2004) in posamezniki (25 odstotkov v letu 1998 in 20 odstotkov v letu 2004) nosijo največji delež stroškov za izobraževanje in usposabljanje.

Drugačne oblike financiranja izobraževanja je pri nas težko uveljavljati predvsem zaradi močne tradicije javnega in brezplačnega šolstva. Zasebno vlaganje v izobraževanje je, kot že rečeno, prisotno pri izobraževanju odraslih, kjer obstaja tradicija, da izobraževanje financirajo udeleženci ali delodajalci. A vsekakor bi bilo treba povečati delež zasebnega financiranja, saj ni dovolj velika spodbuda za izobraževanje, čeprav obstajajo nekatere davčne olajšave pri vlaganju posameznika v izobraževanje. Leta 2004 se je vzporedno z že uveljavljenim sistemom

sofinanciranja podiplomskega študija začel izvajati projekt »Podiplomski študij – naj problemi postanejo izzivi«, ki nagraduje povezovanje študentov in njihovih mentorjev z uporabniki znanja iz gospodarstva in drugih dejavnosti. Poleg tega je mogoče sodelovanje na aplikativnih projektih. Cilje teh projektov definirajo udeležene gospodarske družbe, ki jih tudi sofinancirajo v višini najmanj 25 odstotkov. To je tudi možnost za poznejši razvoj povezave, kjer bi bilo gospodarstvo pripravljeno financirati določene projekte v celoti. Podoben pristop je seveda potreben tudi pri srednjem, strokovnem in poklicnem izobraževanju, kjer so te povezave najbolj vidne (MŠŠ 2005, 6).

Obstaja tudi možnost sofinanciranja izobraževanja zaposlenih. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje razpisuje sredstva, ki jih delodajalci lahko pridobijo kot subvencije za že izvedena izobraževanja svojih zaposlenih v določenem šolskem letu. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti tudi zavezuje Zavod za zaposlovanje, pooblaščen organizacije oziroma delodajalce, sklade dela in ministrstvo, pristojno za delo, da sofinancirajo izobraževanje in usposabljanje. In »kot nadomestitev dela stroškov za ohranjanje produktivnih delovnih mest se šteje tudi sofinanciranje dela stroškov usposabljanja in preusposabljanja trajno presežnih delavcev v času odpovednega roka ter stroškov prezaposlovanja in stroškov plače za delavca, ki se je zaposlil na začasno prosto delovno mesto delavca, ki se izobražuje« (ZZZPB 2006). Dodatna evropska sredstva pa zagotavlja Evropski socialni sklad. Planirana višina sredstev za sofinanciranje izobraževanja zaposlenih iz Evropskega socialnega sklada je za obdobje 2007–2013 v višini 2,8 milijonov evrov. Namen razpisa in sofinanciranja je povečanje zaposlitvenih možnosti z dvigom izobrazbenega nivoja, ciljne skupine so vsi zaposleni pri delodajalcu (od najvišje izobraženih kadrov do zaposlenih, ki jim grozi izguba zaposlitve). Izobraževanja mora izvršiti in plačati delodajalec, ki na podlagi zahtevka pridobi sofinanciran določen odstotek že nastalih in plačanih stroškov (Topovšek 2008).

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013 v zvezi z usposabljanjem in izobraževanjem zaposlenih predvideva izvajanje različnih aktivnosti, ki so se in se bodo financirale iz državnega proračuna (tj. Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve) ter delno – prvi dve leti – iz sredstev Evropskega

socialnega sklada. Spodbude so namenjene zlasti dvigu izobrazbe zaposlenih in kvalifikacijske ravni, pridobivanju ustreznega znanja, spretnosti in zmožnosti, ki jih morajo zaposleni v današnjih časih vseskozi dopolnjevati, zato da se ohranijo delovna mesta in prepreči prehod presežnih delavcev v odprto brezposelnost. S tem se torej povečajo zaposlitvene možnosti, še preden delavci preidejo v odprto brezposelnost. Posebna pozornost pa je posvečena tistim delodajalcem, ki razvijajo nova delovna mesta, in tistim zaposlenim, ki doslej še niso imeli možnosti za vključitev v izobraževanje in usposabljanje oziroma so bili vključeni manj in so zato nekonkurenčni na trgu dela (APZ 2007, 12–13).

Sestavni del procesa vseživljenjskega učenja je tudi že navedena Resolucija o nacionalnem programu za izobraževanje odraslih v RS do leta 2010, ki jo je parlament sprejel leta 2004, njena temeljna usmeritev pa je čim večjemu številu odraslih prebivalcev omogočiti vključevanje v vseživljenjsko učenje. Pomembno je, da se jim učenje približa z novimi pristopi in metodami dela, vrednotenjem že osvojenega znanja, predvsem pa, da se seznanijo z možnostmi, ki so jim na voljo. Uresničuje se z letnimi programi izobraževanja odraslih, v katerih so predvidene pristojnosti različnih resorjev. Za uresničevanje tega načrta so na voljo nacionalna sredstva in sredstva ESS, s katerimi se pospešeno vlaga prav na to področje, saj je treba odpraviti izobrazbeni primanjkljaj, ki se je nabral v preteklih letih (ACS 2010).

7 Vseživljenjsko učenje v Nemčiji

Po definiciji, ki jo je podal Nemški svet za izobrazbo leta 1970, je nadaljevanje izobrazbe potrebno in dosmrtno dopolnilo k prvotni izobrazbi in nadaljevanje ali ponoven začetek organiziranega učenja, ki sledi zaključku faze izobraževanja kakršne koli dolžine. V nasprotju s situacijo v mnogih drugih državah učeči se in študenti v višji izobrazbi niso všteti v okvir odraslega izobraževanja ali nadaljnje izobrazbe (CONFINTEA VI-Germany).

Nemčija je gospodarsko najmočnejša država v Evropi. Je članica Kluba sedmih najrazvitejših držav sveta. S 23.540 PPS družbenega bruto proizvoda na prebivalca zaseda enajsto mesto na svetu. V Nemčiji živi 82,2 milijona prebivalcev (Eurostat Yearbook 2002).

7.1 Pravni okvir

Med zveznimi zakoni so ustrezni naslednji: Družbeni zakonik III (Sozialgesetzbuch III, krajše SGB III), Zakon o promociji usposabljanja za karierno napredovanje (AFBG) in Zakon o zaščiti učenja na daljavo (FernUSG). Zakon o sestavi dela igra dopolnilno vlogo. V štirinajstih od šestnajstih dežel zakoni o nadaljnjem izobraževanju in izobraževanju odraslih, sprejeti med letoma 1974 in 1995, urejajo predvsem splošno izobraževanje in obrobneje NPIU. Dvanajst dežel je sprejelo zakone o študijskem dopustu, ki zagotavljajo kratkotrajen dopust delavcev, zato da obiskujejo tečaje usposabljanja. Ko sta postala veljavna prvi in drugi zakon o delu na trgu dela (znana kot reforme Hartz), je prišlo do spremembe tretje knjige Družbenega zakonika (SGB III): naloga akreditiranih izvajalcev in programov nadaljnega izobraževanja je bila potrditi upravičenost za podporo, ker je bila slednja v skladu s SGB III prenesena z Zvezne agencije za zaposlovanje na zasebnike (FKS). Zakonita podlaga za merila izvajalcev in programov za postopek potrjevanja je Odlok o akreditaciji in potrjevanju nadaljnega usposabljanja (AZWV), ki ga je izdalo Zvezno ministrstvo za gospodarstvo (BMWi). Ta odlok je začel veljati 1. julija 2004. Poleg tega je bila od 1. januarja 2003 podpora programom NPIU v skladu z Družbenim zakonikom III podkrepljena z zagotovitvijo kuponov za izobraževanje. Te kupone izdajajo agencije za zaposlovanje nezaposlenim ali tistim, ki jim grozi nezaposlenost, da bi financirale

tečaj NPIU, če je to določeno kot nujno med posvetovanjem. Kupon za izobraževanje navaja cilje izobraževanja, najdaljši čas izobraževanja, regijo in trajanje veljavnosti (največ tri mesece). Prejemnik lahko uporabi kupon pri katerem koli izvajalcu, pooblaščenem za izvajanje sheme pomoči pri nadaljnjem izobraževanju.

7.2 Institucionalni okvir

Odgovornosti se nanašajo na NPIU zunaj šolskega področja in reguliranega nadaljnega poklicnega usposabljanja. Za promocijo nadaljnega poklicnega izobraževanja v okviru Zakonika o socialni varnosti III zvezne vlade (Sozialgesetzbuch III) je odgovorna Zvezna agencija za zaposlovanje (BA). Zakon o promociji usposabljanja za karierno napredovanje (AFBG) določa obsežna državna sredstva za financiranje poklicnega usposabljanja. Skupne odgovornosti zveze in dežel zajemajo raziskovalne in pilotne sheme na vseh področjih nadaljnega izobraževanja ter za pripravo statistike in poročil za zadevna območja.

7.2.1 Vloga regionalne – lokalne oblasti

Nujni pogoji in načela promocije in financiranja nadaljnega izobraževanja so opredeljeni v zakonodaji nadaljnega izobraževanja in zaposlovanja v deželah. Zakonodaja opisuje nadaljnje izobraževanje kot neodvisno izobraževalno področje, ki zajema nadaljnje splošno in politično izobraževanje, nadaljnje poklicno usposabljanje za razvoj, za katerega je odgovoren javni sektor. Zakonodaja nadaljnega izobraževanja jamči širok obseg ustanov, ki jih omogočajo različne organizacije, in predpisuje postopke, s katerimi jih potrjuje država. Deželna zakonodaja zajema predpise, ki omogočajo svobodno oblikovanje kurikula in neodvisnosti pri izbiri osebja. Posebne določbe o nadaljnjem izobraževanju se urejajo s kolektivnimi pogodbami, družbenimi dogovori in pogodbami o zaposlitvi. Poleg zakonodaje o nadaljnjem izobraževanju šolska zakonodaja na deželni ravni zajema predpise o nadaljnjem izobraževanju v okviru šolskega sistema (pridobitev šolske izobrazbe) in izobraževanja na poklicnih akademijah, saj ureja tudi zakonodajo o akademijah. V dvanajstih od šestnajstih dežel zakonodaja dovoljuje zaposlenim obiskovati tečaje za nadaljnje izobraževanje za več delovnih dni na leto (običajno pet) brez odbitkov dohodka ob zagotovljenih določenih pogojih.

7.2.2 Vloga socialnih partnerjev

Izpite in druge tečaje nadaljnega usposabljanja urejata Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (BBiG) in Uredba o obrtniških delih (HwO), ki zavezuje pristojna telesa, običajno zbornice, ki opredeljujejo vsebino izpitov. Zagotavljajo med drugim poklicno znanje, veščine in kompetence, ki omogočajo posameznikom, da prevzamejo srednje in včasih celo visoke upravljavske odgovornosti v podjetju.

7.2.3 Vloga drugih nevladnih organizacij (NVO)

Zasebni sektor je bolj značilen za NPIU kot za začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje zaradi njegovega tržnega značaja. Leta 2007 je bilo 41,3 odstotka od 17.000 izvajalcev NPIU iz zasebnega sektorja (Dietrich/Schade/Behrensorf 2008, 26).

7.3 Financiranje in investiranje v človeške vire

V Nemčiji financiranje nadaljnega izobraževanja in usposabljanja temelji na sistemu mešanega financiranja različnih javnih in zasebnih podpornikov. Vključujejo Zvezno ministrstvo za izobraževanje in raziskave (BMBF), Zvezno ministrstvo za gospodarstvo in tehnologijo (BMWFi), Zvezno agencijo za zaposlovanje (BA), deželna ministrstva za zaposlovanje, gospodarstvo, izobraževanje ali kulturne zadeve, Evropsko unijo, lokalne oblasti, podjetja, zveze, zbornice, združenja, zasebne ustanove in posameznike.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki je del šolskega sistema, financirajo deželne in lokalne oblasti. Dežele pokrivajo stroške za notranje šolske zadeve, lokalne oblasti pa so odgovorne za zunanje šolske zadeve. Usposabljanje v poklicni šoli zunaj dualnega sistema in posebni ukrepi za pospeševanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kot so deželni programi za oblikovanje dodatnih prostorov za usposabljanje, se financirajo iz deželnega proračuna. Način, po katerem se financirajo raziskave in razvoj, dokazuje, da je v terciarnem sektorju največ porabljenega denarja zveznih držav na osebo.

Ker primanjkuje mest za usposabljanje vajencev v podjetjih, zvezna vlada financira tudi različne programe za ustvarjanje dodatnih mest in izboljšanje pogojev za usposabljanje v podjetjih. Primer za to je »ustvarjanje delovnih mest – Fur die Zukunft ausbilden« (usposabljanje za prihodnost), ki ga je leta 2006 uvedlo Zvezno ministrstvo za izobraževanje in raziskave (BMBF), da bi promoviralo novosti in strukturni razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ministrstvo sofinancira program s 125 milijoni evrov (od 2006 do 2010), zdaj ga sofinancira sklad ESF.

Centri za poklicno izobraževanje, ki delujejo v podjetjih in v katerih poteka dopolnilni praktični pouk na račun malih in srednje velikih podjetij, se financirajo z mešanim financiranjem – z denarno pomočjo Zvezne agencije za izobraževanje, osrednje vlade (največ sredstev iz virov BMBF) in sredstvi dežel, ki se dodajajo virom za delovanje odgovornih teles.

Financiranje povezanih struktur za usposabljanje je odvisno od njihove organizacijske oblike. Pri modelu »vodilno podjetje s partnerskimi podjetji« vodilno podjetje običajno financira stroške za usposabljanje, medtem ko partnerska podjetja poravnava osebne stroške in stroške za opremo, ki so v njihovi pristojnosti. V modelu »usposabljanje za naročila« vsaka pogodbeni stranka lahko poskrbi za storitve usposabljanja ob povrnitvi stroškov, vendar v praksi mala in srednje velika podjetja običajno financirajo usposabljanje, pogodbeno vezano na večje podjetje, ki ima delavnico za usposabljanje.

7.3.1 Financiranje NPIU in podjetij

Podjetja so odgovorna za financiranje usposabljanja v podjetjih – posamezna podjetja se neodvisno odločajo o tem, ali bodo poskrbela za usposabljanje in za kakšno obliko poklicev bodo usposabljanja podprla, koliko udeležencev bodo sprejela v okviru zakonskih določb in koliko bodo plačala. V nekaterih sektorjih je bilo financiranje kolektivno dogovorjeno, pri čemer vsa podjetja plačujejo v skupni sklad (npr. z dajanjem določenega zaslужka). Sklad se uporablja za povračilo stroškov, ki jih ima podjetje z izobraževanjem. NPIU se plačuje iz dohodka prodaje, dohodka obresti, dohodka lizinga in neposrednih državnih denarnih pomoči, iz kreditov in posojil v pričakovanju bodočega priliva in iz prenosa sredstev iz prejšnjih obdobj.

Zmanjšanje davščin v obliki znižanja ali olajšanja davčnih obveznosti za podjetja, ki izkazujejo dobiček, lahko neposredno finančno podpre nadaljnje usposabljanje v podjetjih.

8 Vseživljenjsko učenje v Avstriji

Avstrijski izobraževalni sistem razlaga koncept vseživljenjskega učenja kot nadaljevalno izobraževanje, ki vključuje večjo ponudbo za izobraževanje in usposabljanje, boljši dostop do različnih programov in čedalje večjo prepustnost sistema. V skladu z načelom vseživljenjskega učenja je cilj izobraževanja odraslih in cilj nadaljnega poklicnega usposabljanja omogočiti učečim se izpopolniti njihove kvalifikacije, izboljšati njihovo znanje in kompetence ter še naprej razvijati njihovo individualno nadarjenost. Posamezniku bi to omogočilo večjo zaposljivost in ga usposobilo za delo po njegovih interesih (Eurydice 2002, 105–111).

Obstajata dve obliki izobraževanja odraslih, ki imata različne cilje: prva oblika vključuje dejavnosti, ki so oblikovane tako, da posameznik dobi pisno oceno o napredku v obliki pravnoveljavnega potrdila, v drugo obliko dejavnosti pa so vključene tiste dejavnosti, ki posamezniku omogočijo splošno ali specialistično znanje brez končnega izpita, za katerega dobi potrdilo (CEDEFOP 2005).

8.1 Pravni okvir

Po ustavi izobraževanje odraslih v Avstriji ni v domeni države, temveč so zanj odgovorne zvezne dežele (Länder) in občine. Vsaka zvezna dežela po svoje uresničuje to odgovornost, ko zagotavlja sredstva za izobraževanje in ga organizira. Zaradi ustavne situacije je nacionalni Zakon o promociji izobraževanja odraslih (EB-FG) tako rekoč prostovoljna zaveza nacionalne vlade, ki ne vpliva na pravico ukrepanja zveznih dežel. Glede na ta zakon mora biti finančna podpora zagotovljena, toda zakon ne opredeljuje ravni podpore. V skoraj vseh zveznih deželah so na voljo finančna sredstva za podporo posameznikom, da se udeležijo izobraževanja odraslih. Ta sredstva so zagotovljena v obliki subvencije za plačilo šolnine. V nasprotju s tem pa je odgovornost za izobraževanje odraslih, ki zadeva šole in univerze, v domeni Ministrstva za izobraževanje, umetnost in kulturo Avstrije in je predmet podzakonskih predpisov, ki veljajo za to področje. Obstajajo posebne oblike akademskih srednjih šol (AHS) in poklicnih srednjih šol (BMHS) za zaposlene (SchOG, SchUG-B). Zakon o univerzah iz leta 2002 omogoča univerzam precejšnjo avtonomijo glede izobraževanja odraslih. Pravne temelje za usposabljanje, ki je

povezано s politikami trga dela, zagotavlja Zakon o storitvah trga dela in Zakon o promociji trga dela. Uprava trga dela je ustanovljena kot ponudnik javnih storitev (Co-financing Lifelong Learning 2004, 91).

8.2 Izobraževalna garancija Delavske zbornice na Dunaju

Delavska zbornica na Dunaju je zakoniti predstavnik vseh avstrijskih delavcev. Članstvo v njej je obvezno. Delavska zbornica že vrsto let financira brezplačna izobraževanja oziroma organizira izobraževanja z najnižjo šolnino. Razvijanje različnih novih programov izobraževanj, kot so tečaji informacijske tehnologije in tečaji tujih jezikov, so vodili v uvedbo novega koncepta tako imenovanih izobraževalnih garancij, katerih bistvo je, da ima vsak posameznik zagotovljeno možnost izobraževanja in usposabljanja (Co-financing Lifelong Learning 2004, 92). Vse garancije imajo iste cilje, čeprav vsaka delavska zbornica vodi svoje lastne izobraževalne garancije.

Avstrijsko Ministrstvo za izobraževanje, znanost in kulturo drastično zmanjšuje proračun za financiranje izobraževanja odraslih. V primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi državami porabi Avstrija manj denarja za izobraževanje odraslih. Prav to je razlog, da se je Delavska zbornica odločila, da bo več sredstev namenila poklicnemu izobraževanju. Z uvedbo garancij omogoča izobraževanje vsem svojim članom (tudi nezaposlenim). Delavska zbornica je usmerjena k zaposlenim z najnižjimi dohodki, ki se izobražujejo zunaj svojega delovnega časa na svoje stroške (Co-financing Lifelong Learning 2004, 92). Delavska zbornica direktno vodi garancije, ki so naslovljene na vsakega posameznika in niso prenosljive na tretje osebe. Trenutna garancija je 100 evrov za eno šolsko obdobje. Garancije se izvajajo v obliki kuponov z naslednjimi vrednostmi: dvakrat 50 evrov, dvakrat 20 evrov, enkrat 10 evrov. Osebe na porodniškem dopustu so upravičene do dodatnih 50 evrov garancije z naslednjimi kuponi: enkrat 20 evrov in trikrat 10 evrov (Co-financing Lifelong Learning 2004, 93). Ocena sistema izobraževalnih garancij kaže, da se je prvič vključilo v izobraževanje 18 odstotkov vseh udeležencev, med temi se jih 45 odstotkov sploh ne bi odločilo za izobraževanje, če ne bi bilo garancij. Da se bo zagotovo udeležilo novega tečaja, je potrdilo kar 71 odstotkov udeležencev (Co-financing Lifelong Learning 2004, 93).

8.3 Financiranje

Javna poraba za splošno izobraževanje odraslih in poklicno usposabljanje za odrasle je precejšnja in narašča. Nacionalna vlada in zvezne dežele med letoma 1995 in 1999 ugotavljajo minimalno povišanje porabe, in sicer od 214 milijonov evrov do več kot 281 milijonov evrov, 50 odstotkov tega denarja so dobile šole za zaposlene. Za primerjavo lahko navedemo neposredne stroške nadaljnega usposabljanja komercialnih podjetij, ki znašajo 520 milijonov evrov. Poleg navedenih javnih izdatkov so imele v zadnjih letih višje šole za zaposlene standardizacije stroškov. K javnim odhodkom za izobraževanje odraslih je vedno bolj treba prištevati tudi davčne olajšave v obliki popustov in davčno priznanih odhodkov. Medtem ko so zmanjšali tradicionalno finančno podporo, da bi poudarili testiranje sredstev, so se povečale nove oblike financiranja, kot je projektno financiranje in individualna podpora nacionalnih vlad, zveznih dežel in občin. Kot je značilno za vse nadaljnje poklicno usposabljanje, so šolnine glavni vir financiranja teh šol, ki jih vodijo neprofitne organizacije. Stroške šolnine lahko plača posameznik, podjetje, AMS ali javni organ, odvisno od tipa in namena usposabljanja. Posamezniki plačajo večino šolnine ne samo v splošnem izobraževanju odraslih, temveč tudi v poklicnem usposabljanju odraslih, kjer plačajo približno 40 odstotkov šolnine.

8.3.1 Znesek javne finančne podpore

Dejanski znesek javne finančne podpore nevladnim organizacijam je težko podati. Višina finančne podpore izobraževalnim institucijam za odrasle se nakazuje v obliki neposrednih letnih denarnih pomoči (osnovno pokroviteljstvo) in s prispevki za posebne projekte (posebno pokroviteljstvo). Glede na podatke banke Evropske unije Eurydice je znesek okrog 10,9 milijona evrov letno zagotovljen iz zveznega proračuna za izobraževanje odraslih. Ekonomska kriza je povzročila tesno povezavo med izobraževanjem odraslih in politiko trga dela s premikom toka finančne podpore in vključitvijo članarin v dohodek. Izobraževalni programi za nezaposlene in spodbujanje tehnologije so postali pomembni (Paul Belanger, Bochynek 2000).

8.3.2 Stroški izobraževanja kot davčne olajšave

Stroški za izobraževanje so v okviru posameznikove davčne napovedi upoštevani pri zmanjšanju davčne osnove. Ta instrument, ki je določen z državno davčno zakonodajo, je bil leta 2003 uveden na pobudo Delavske zbornice. Glavni namen je, da se posameznik motivira za investiranje v izobraževanje in da se s tem vsaj delno pokrivajo vse višji stroški izobraževanja. Ta oblika spodbude je namenjena vsem zaposlenim in samozaposlenim.

Do pred kratkim so bili pogoji zelo strogi, saj so bili priznani samo stroški za izobraževanje, ki so namenjeni ohranitvi obstoječega delovnega mesta. Danes pa že obstaja fleksibilnejši pristop, saj se priznajo stroški za izobraževanje za dosego višje izobrazbe in stroški za izobraževanje za prekvalifikacijo (Co-financing Lifelong Learning 2004, 93–94). Stroški izobraževanja so torej odšteti od davčne osnove posameznika. Prav tako se odštejejo stroški nastanitve in potni stroški.

Prvenstveni namen upoštevanja davčne olajšave podjetjem za izobraževanja je bil doseči zainteresiranost podjetij za investiranje v človeški kapital, zato da bi se povečala državna in mednarodna konkurenčnost avstrijskih podjetij. Združenje avstrijske industrije je prvo predlagalo ta ukrep in uspešno vložilo zahtevek za spremembo davčne zakonodaje. Gospodarska zbornica Avstrije je prav tako podprla predlog, ki je bil sprejet leta 2000 (Co-financing Lifelong Learning 2004, 95).

Vsako avstrijsko podjetje lahko uveljavlja stroške izobraževanja kot davčno olajšavo. Delodajalec prijavi stroške izobraževanja za vse svoje zaposlene, ne glede na njihovo delovno mesto, starost in potrebe izobraževanja. V znižanje davka so zajeti stroški izobraževanja, ki jih financira podjetje zato, da bi povečalo strokovno usposobljenost zaposlenih. V davčno olajšavo so zajeta zunanja in notranja izobraževanja.

Taka davčna olajšava spodbuja podjetja k investiranju v izobraževanje svojih zaposlenih. Ta spodbuda izobraževanja, ki je regulirana z državno davčno zakonodajo, se šteje za dodaten odbitek od obdavčljivih dobičkov. Avstrijska vlada izvaja te ukrepe prek Finančnega urada (Co-financing Lifelong Learning 2004, 95). Delodajalci se lahko odločijo za davčno olajšavo (odbitek v višini 20 odstotkov

dejanskih stroškov izobraževanja) ali za direktno izobraževalno spodbudo v višini 6 odstotkov dejanskih stroškov izobraževanja (Co-financing Lifelong Learning 2004, 95).

Davčna olajšava za zunanja izobraževanja se priznava pod določenimi pogoji. Izobraževanje mora izvajati izobraževalna organizacija, ki ni delodajalec in ki prijavlja davčno olajšavo. Udeleženci izobraževanja morajo biti zaposleni v podjetju, ki uveljavlja davčno olajšavo. Izobraževanje naj bo v interesu podjetja, ki v celoti poravnava vse stroške izobraževanja.

Pogoji za davčno olajšavo za interna izobraževanja so prav tako določeni. Stroške izobraževanja je treba natančno voditi. Potrebni sta neodvisnost in organizacijska avtonomnost oddelka, ki izvaja to izobraževanje. Izobraževanje mora biti v formalni obliki in mora biti dokazljivo. Maksimalni dnevni znesek, ki se šteje za osnovo za davčno olajšavo, je 2.000 evrov, ne glede na število udeležencev (Co-financing Lifelong Learning 2004, 95–96).

Pogoji za izobraževalno spodbudo v višini 6 odstotkov stroškov izobraževanja so enaki kot pri davčni olajšavi za zunanje izobraževanje. Ta instrument je uveden zato, da bi omogočil prejemanje spodbud podjetjem, ki nimajo dovolj dobička za črpanje davčne olajšave. Delodajalci lahko prejmejo direktno izobraževalno spodbudo v višini 6 odstotkov dejanskih izobraževalnih stroškov le, če niso prijavili izobraževanja kot davčno olajšavo. Direktna izobraževalna spodbuda mora biti prijavljena v davčni napovedi podjetja in se odbije od davčnih obveznosti (Co-financing Lifelong Learning 2004, 96).

Ko so ta ukrep uvedli leta 2000, je bila davčna olajšava samo v višini 9 odstotkov stroškov zunanjega izobraževanja. Od leta 2003 naprej davčna olajšava upošteva 20 odstotkov vseh stroškov izobraževanja, v olajšavo so zajeti tudi stroški internega izobraževanja. Ta ukrep omogoča podjetjem, da celotne stroške izobraževanja prikažejo kot poslovne stroške, ki znižujejo obdavčljivi dohodek podjetja, 20 odstotkov vseh stroškov izobraževanja pa prijavijo za davčno olajšavo. To pomeni, da je davčna osnova znižana za 120 odstotkov stroškov izobraževanja (Co-financing Lifelong Learning 2004, 96).

9 Ugotovitve in predlogi ukrepov

Pred dobrimi desetimi leti so bili v Sloveniji stroški za izobraževanje na zaposlenega krepko pod evropskim povprečjem. Na srečo se je od takrat situacija bistveno izboljšala in tako je po podatkih iz leta 2007 naša država še vedno nad evropskim povprečjem, čeprav je vključenost v vseživljenjsko učenje začela nekoliko upadati. Slovenija prispeva visok delež BDP-ja za izobraževanje in spada celo v sam vrh držav članic Evropske unije po deležu javnih sredstev, namenjenih izobraževanju. Vendar druga izobraževanja, ki ne spadajo v osnovno izobraževanje odraslih in usposabljanje brezposelnih, krijejo v glavnem delodajalci in posamezniki. Slednji so po rezultatih raziskave Andragoškega centra Slovenije v letu 2004 poravnali 20 odstotkov stroškov izobraževanja, kar 70 odstotkov stroškov pa so plačali delodajalci. V dobro podjetjem pa gredo sredstva, ki jih razpisujeta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Zavod RS za zaposlovanje (ob pomoči ESS) in ki jih delodajalci lahko pridobijo kot subvencije za že izvedena izobraževanja svojih zaposlenih v določenem šolskem letu. A kljub temu se po podatkih SURS 2007 zaposleni izobražujejo zunaj delovnega časa in kar 41 odstotkov Slovencev med 25. in 64. letom je vključenih v vsaj eno obliko izobraževanja.

Primerjava Slovenije z Avstrijo in Nemčijo je pokazala, da sta ti državi precej naprednejši. V obeh primerjanih državah so namreč uvedli posebne kupone z določenim denarnim zneskom, zato da bi povečali izobraževanje. V Nemčiji je v dvanajstih deželah, od skupno šestnajstih, v veljavi zakonodaja, ki zaposlenim dovoljuje obiskovati tečaje za nadaljnje izobraževanje (običajno) kar pet dni na leto brez odbitkov dohodka. V Nemčiji financirajo tudi programe za ustvarjanje dodatnih delovnih mest, njihova podjetja pa del svojega zaslužka vlagajo v sklad, ki podjetjem vrača stroške za izobraževanje.

V Avstriji je izobraževanje odraslih v domeni zveznih dežel in občin. V večini dežel posameznike subvencionirajo s plačilom šolnine za udeležbo v izobraževanje odraslih. In ker Ministrstvo za izobraževanje, znanost in kulturo zmanjšuje proračun za financiranje izobraževanja odraslih, se je avstrijska Delavska zbornica odločila nameniti še več sredstev poklicnemu izobraževanju. Vsak delavec pa mora biti

obvezno član Delavske zbornice, ki organizira izobraževanje z najnižjo šolnino oziroma je posebej namenjena zaposlenim z najnižjimi dohodki, ki se izobražujejo na lastno pest. Vsako avstrijsko podjetje lahko uveljavlja tudi davčno olajšavo za stroške izobraževanja (notranjega in zunanjega) svojih zaposlenih. K davčni osnovi se poleg stroškov izobraževanja vključeni še potni stroški in stroški nastanitve. Delodajalci pa lahko izbirajo med dvema opcijama – davčno olajšavo, pri kateri je priznan 20-odstotni odbitek stroškov izobraževanja, in izobraževalno spodbudo v vrednosti 6 odstotkov dejanskih stroškov izobraževanja.

Pomen izobraževanja je jasno razviden iz raznih dokumentov, strategij, ki predvidevajo načine, kako bi države dosegle čim višjo stopnjo vključenosti odraslih/zaposlenih v programe izobraževanja in usposabljanja, pri čemer si podjetja lahko pomagajo z državnimi subvencijami in sredstvi ESS – Slovenija bo, vsaj tako je planirano, v obdobju med letoma 2007 in 2013 za izobraževanje zaposlenih pridobila 2,8 milijonov evrov. V Avstriji je iz zveznega predračuna letno zagotovljenih 10,9 milijona evrov za izobraževanje odraslih.

Z zgoraj navedenim se torej **potrjuje moja hipoteza, da delodajalci v vseh državah namenjajo vedno več sredstev za izobraževanje zaposlenih**, saj jih v to vodi politika Evropske unije, ki je ostro usmerjena v spodbujanje izobraževanja – Evropa namreč želi postati na znanju temelječa vodilna svetovna družba – in za program vseživljenjsko učenje, ki traja od 1. januarja 2007 do 31. decembra 2013, namenja vrtooglave vsote denarja, kar 7 milijard evrov.

Čeprav je v Sloveniji javno šolstvo dobro financirano in spada v sam vrh članic Evropske unije, je vključenost v vseživljenjsko učenje začela nekoliko upadati, saj so tudi spodbude, če jih primerjamo z Avstrijo in Nemčijo, manj učinkovite oziroma se ne udejanjajo, kot naj bi se glede na spodbude, ki jih predvidevajo reforme. Na tem mestu lahko **potrdim drugo in tretjo hipotezo**, da torej delodajalci pri nas vlagajo manj sredstev v izobraževanje in da Slovenija nima ustreznih finančnih spodbud, da bi delodajalci ali zaposleni vlagali v izobraževanje, niti načinov za aktiviranje sredstev. Država bi namreč morala poiskati pozitivne spodbude, s katerimi bi motivirala delodajalce in posameznike k večjemu vlaganju v izobraževanje svojih zaposlenih. Razviti bi morala zakonske poti, ki bi obvezovale lokalne skupnosti k

razvijanju ponudbe in povpraševanja po izobraževanju. Uvesti bi bilo treba davčne olajšave za delodajalce in posameznike za financiranje izobraževanja in usposabljanja. Smiselno bi bilo uvesti sklad po nemškem zgledu, v katerega bi podjetja za izobraževanje prispevala delež svojega zaslužka. Vloženi denar bi se podjetju tako ali tako povrnil v obliki kadra, ki prispeva k rasti in razvoju podjetja ter spodbuja večjo konkurenčnost – kar je cilj vsakega podjetja.

10 Sklep

Izhajajoč iz ekonomske teorije, je delo že nekaj stoletij produkcijski tvorec, brez katerega ni proizvodnje – kapital in zemlja brez sodelovanja delovne sile ne dajeta proizvodov. V drugi polovici 20. stoletja se je v ekonomski teoriji pojavil še en koncept, in sicer koncept človeškega kapitala, ki označuje predvsem znanje in sposobnosti posameznika, pomembne za proizvodni proces. Čeprav je imel koncept veliko nasprotnikov – po mnenju nekaterih naj bi človeka obravnaval kot stroj, kar je žalitev človeškega dostojanstva – se je v zadnjih petdesetih letih razvijal in pridobival na pomenu. Tako je danes strategija razvoja človeškega kapitala pomemben del razvojnih strategij uspešnih podjetij in skoraj vseh držav na svetu. Odgovorna vodstva podjetij se zavedajo, da se lahko podjetje uspešno razvija le z njihovim znanjem in znanjem vseh zaposlenih v podjetju (Kajzer 2009).

Zaposleni so največji potencial, ki ga organizacije premorejo, in jih je posledično treba obravnavati kot investicijo, ne kot strošek. S svojim znanjem, sposobnostmi, izkušnjami, izvirnostjo, kreativnostjo in inovativnostjo zaposleni ustvarjajo prednost pred konkurenčnimi podjetji oziroma organizacijami. Posamezniki z več izobrazbe (z več človeškega kapitala) so torej produktivnejši, to omogoča višje proizvodne sposobnosti podjetja in zagotavlja višji zaslužek.

Posameznik pa na trgu delovne sile – in seveda v podjetju – z izobraževanjem ohranja tudi svojo konkurenčnost. Posameznik naj bi bil za izobraževanje ustrezno motiviran, saj mu izobraževanje sicer ne prinaša želenih učinkov, prav tako pa tudi ne prispeva veliko k uspešnosti poslovanja organizacije. Znanje je v sodobnem, hitro spreminjajočem se okolju ključni dejavnik, ki bo organizacijam zagotavljal nadaljnji obstoj in perspektivo v poslovnem okolju in s tem konkurenčnost posameznika in organizacije. Pri tem pa se je treba zavedati, da se to ne zgodi čez noč, pač pa se učinki izobraževanja pokažejo šele dolgoročno (lahko tudi čez nekaj let).

Pomemben dejavnik za izobraževanje so prava finančna sredstva in njihova vrednost. Seveda se podjetja lahko odločijo, da prepustijo izvedbo izobraževanja

zunanjim institucijam ali pa izobraževanje izvajajo sama. Še vedno je v interesu podjetja, da se odloči za najcenejšo možnost.

Ker postaja izobraževanje čedalje pomembnejše za organizacijo, bo čedalje pomembnejša tudi ekonomika izobraževanja, ki bo razreševala vprašanja v zvezi z ekonomskim pomenom izobraževanja. Še vedno večini podjetij investiranje v izobraževanje pomeni strošek in ne vidi v izobraženem kadru perspektive in uspešne prihodnosti. Če bo Slovenija hotela ostati konkurenčna in s tem ohraniti delovna mesta, bo morala povečati vlaganje v izobraževanje in vpeljati sodobni menedžment v podjetja. Bistvo vsega pa je, da se morajo podjetja začeti zavedati, da sta izobraževanje zaposlenih in vlaganje vanj investicija in ne strošek, kajti izobraženi zaposleni lahko prispevajo k uspešnosti podjetja z novim znanjem in s svojimi sposobnostmi, ki jih lahko pridobijo, razvijejo in uporabijo, če so zagotovljena finančna sredstva.

Financiranje izobraževanja zaposlenih ne sme biti prepuščeno le volji posameznika ali volji posameznih organizacij, ampak mora postati stvar družbene politike, ki naj bi koristila družbenemu interesu. Urejen sistem financiranja izobraževanja ponuja dobre možnosti za načrtovanje, usmerjanje in spremljanje porabe denarja. Če sistem izobraževanja ni jasen, povzroča nekontrolirano porabo sredstev. Vsako podjetje mora oceniti, koliko sredstev je pripravljeno vložiti v izobraževanje zaposlenih in koliko jih ima na razpolago. Investicije so ključni dejavnik razvoja podjetja in njegovega dolgoročnega uspešnega poslovanja. Na strateške investicijske odločitve v podjetjih vplivajo številni dejavniki, med katerimi so najpomembnejše dobre investicijske priložnosti, dobre možnosti za financiranje investicij oziroma podjetij ter primerna motivacija poslovodstva in lastnikov za iskanje in izkoriščanje investicijskih priložnosti. Splošne gospodarske razmere, institucionalni pogoji in agregatni podatki kažejo, da se je v Sloveniji po desetih letih dezinvestiranja začel nov investicijski cikel.

In kot sem omenila že v prejšnjem poglavju, je nujno, da se v Sloveniji dvigne raven zavedanja pomena izobraževanja oziroma zavedanja, da je izobraževanje investicija. Verjamem, da je v kriznih časih toliko težje podjetjem vlagati v izobraževanje zaposlenih, vendar dolgoročno se jim bo obrestovalo prav to; iz krize se ni mogoče

izvleči z neznanjem. Kajti »le z izobraževanjem lahko sprožimo nove načine razmišljanja. Že Einstein je opozoril, da starih problemov (finančne krize) ne bomo rešili z istim načinom razmišljanja, kot smo ga uporabljali v obdobju, ko smo probleme povzročili« (Brečko 2009). Zato so potrebne davčne olajšave za delodajalce pri financiranju usposabljanja in izobraževanja, potrebni so skladi, v katere bi podjetja prispevala del svojega zaslužka za potrebe izobraževanja. In s tem bi bili narejeni prvi koraki k zavedanju, kako bistven je vložek v ljudi, če želi podjetje ohraniti svojo konkurenčnost – in to ne samo v slovenskem prostoru, ampak v globalnem.

11 Literatura

- Ažman, Milena. 1995. Celovit pristop k izobraževanju zaposlenih. *Andragoška spoznanja: prva slovenska revija za izobraževanje odraslih* 1 (1/2): 19–24.
- Becker, Gary. 1964. *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Belanger, Paul in B. Bochynek 2000. *The Financing of Adult learning in Civil Society*. Hamburg: UIE.
- Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
- --- 1999. *Financiranje, učinkovitost in razvoj izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
- --- in Ivan Svetlik. 2004. *Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Brečko, Daniela. 2009. *Nujne davčne olajšave za izobraževanje zaposlenih*. Dostopno prek: http://www.planetgv.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=68&a_id=129 (29. november 2010).
- Bučar, Maja, Primož Karnar, Ana Ciraj in Sabina Kajnč. 2007. *Strukturni skladi v Sloveniji – zadostno izkoriščen vir?* Ljubljana: FDV.
- CMEPIUS. 2008. *Program vseživljenjsko učenje Ljubljana*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/VZU/a-o-VZU.aspx> (10. oktober 2008).
- Cropley, Arthur J. 1980. *Towards a system of lifelong education: Some practical considerations*. Hamburg: Unesco Institute for Education, Oxford: Pergam Press.
- Delors, Jacques. 1996. *Učenje je skrit zaklad*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Eurostat. 2009. *Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Indicators and Benchmarks*. Dostopno prek:

- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-HA-10-001 (15. avgust 2010).
- Evropska komisija. 2000. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Dostopno prek: <http://linux.acs.si/memorandum/html/> (13. april 2008).
 - --- 2005. *Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu. Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta. Nov začetek za lizbonsko strategijo*. Dostopno prek: [http://www.ita-slo.eu/mma_bin.php/\\$fld/2009031014165815/\\$fName/sporoilo_2005_24.pdf](http://www.ita-slo.eu/mma_bin.php/$fld/2009031014165815/$fName/sporoilo_2005_24.pdf) (15. april 2009).
 - Ferjan, Marko. 1999. *Organizacija izobraževanja*. Kranj: Založba Moderna organizacija v okviru FOV.
 - Fuente, Angel in Antonio Ciccone. 2002. *Human capital in a global and knowledge – based economy. Final report*. Dostopno prek: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work_enlarg_en.htm (15. september 2010).
 - Gomezelj - Omerzel, D. 2008. *Znanje zaposlenih ter poslovna uspešnost malih in srednje velikih podjetij*. Koper: Fakulteta za management.
 - Gostiša, Mato. 1999. Kaj je človeški kapital podjetja. *Industrijska demokracija* 3 (2): 3–4.
 - Gumilar, Ž. 2009. *Dejavniki izobraževanja v malih in srednje velikih podjetjih*. Magistrsko delo. Ljubljana: FDV.
 - Ivanuša - Bezjak, Mirjana. 1998. Uvajanje novih sodelavcev. *Podjetnik XIV* (10): 54– 58.
 - Jelenc, Zoran. 1991. *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Delavska enotnost.
 - Kajzer, Alenka. 2009. *Pomen zaposlenih pri iskanju poti iz krize*. Dostopno prek: <http://www.fpmonitor.si/component/content/article/34-avgust/69-pomen-zaposlenih-pri-iskanju-poti-iz-krize> (29. november 2010).

- Kejžar, Ivan. 1980. *Načrtovanje in kadrovska politika*. V *Kadrovska politika v združenem delu*, (ur.), Stane Možina in Jože Florjančič, 22–30. Ljubljana: Center za samoupravno normativno dejavnost pri DDU Univerzum.
- Longworth, Norman. 1996. *Lifelong learning*. London: Kogan Page.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2007. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013 (APZ)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf (15. september 2010).
- Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. 2005. *Nacionalno poročilo o posodobitvi sistema izobraževanja in usposabljanja usmerjenega k uresničevanju ciljev do leta 2010*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport RS, Javni zavod Pedagoški inštitut.
- --- 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport RS, Javni zavod Pedagoški inštitut.
- Možina, Stane in Jure Kovač, ur. 2006. *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju*. Založba Pivec.
- Nadoh, Jana. 2005. *Participativni stil komuniciranja – na poti v upravljanje z znanjem*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/IDO50206.d o10.11.2008- 2–3 (10. november 2008).
- Nikl, Aljoša. 2003. Ustvarjanje organizacijskega znanja in ljudje. *Organizacija znanja* 8 (4): 175–188.
- OECD. 1998. *Technology, productivity and job creation: best policy practices*. Paris: OECD
- Pangerc Pahernik, Zvonka. 2009. Info-mozaik: 30. *Evropski kazalniki: Poklicno izobraževanje in usposabljanje odraslih*. Dostopno prek: <http://www.acs.si/Info-mozaik>. (16. oktober 2010).
- Pavlin, Samo. 2007. *Vloga znanja pri profesionalizaciji poklicev*. Ljubljana: FDV.
- Peklar, F. Leonardo. 2003. *Znanje kot nacionalna vrednota*. Dostopno prek: <http://www.socius.si/slo/svetlik/arhiv/2002-03/02.html> (17. oktober 2010).

- Račnik, Marjan. 2009. *Izobraževanje, strošek ali investicija?* Dostopno prek: <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&p=207&more=1&c=1&tb=1&pb=1> (17. september 2009).
- *Resolucija o nacionalnem programu za izobraževanje odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010* (ReNPIO). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004708&stevilka=3149> (15. oktober 2010).
- Rieu, Alain – Marc. 2005. *What is knowledge society?* Dostopno prek: <http://www.scu.edu/sts/communityofscholars/RieuArticle.fm>, (12. marec 2008).
- Schultz, Theodore W. 1971. *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
- Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve. 2008. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/katal_inf_javn_znac/SI-NRP2008-slo.pdf (16. september 2010).
- --- 2006. *Resolucija o nacionalnih razvojnih projektih za obdobje 2007–2023*. Ljubljana. Dostopno prek: [http://www.svo-rs.si/web/portal.nsf/ae76a4ee10890d4bc1256fb9005f74fe/8ecc98a70834ce79c12572a6003e565a/\\$FILE/resolucijaonacionalnihrazvojnihprojektihmedleto2007-2023.pdf](http://www.svo-rs.si/web/portal.nsf/ae76a4ee10890d4bc1256fb9005f74fe/8ecc98a70834ce79c12572a6003e565a/$FILE/resolucijaonacionalnihrazvojnihprojektihmedleto2007-2023.pdf) (15. september 2010).
- Svetlik, Ivan. 2002. Znanje kot nacionalna vrednota, *Svetilnik, Družba znanja*. (41): 4-7.
- --- in Samo Pavlin. 2004. Izobraževanje in raziskovanje za družbo znanja. *Teorija in Praksa* XLI (1-2): 3-6.
- SVLR. 2007. *Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013*. Ljubljana: Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Dostopno prek: http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf (15. september 2008).
- --- 2009. *Evropski socialni sklad*. Dostopno prek: <http://www.euskladi.si/skladi/ess/> (5. september 2010).

- Treven, Sonja. 1998. Management človeških virov. Ljubljana: *Gospodarski vestnik* (263): 15.
- Verhovnik, Jurij, Leon Filipič, Beno Štern in Alenka Zelenič. 2007. *Pridobitev nepovratnih sredstev iz strukturnih skladov EU – priročnik*. Maribor: Založba Forum Media.
- Welsby, P. 2003. Ugotavljanje in vrednotenje rezultatov izobraževanja. *Finance* 221. Dostopno prek: <http://www.finance.si/86033>. (7. marec 2009).
- *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)*. Ur.l. RS 107/06. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zzzpb.pdf (15. september 2010).
- Židan, Alojzija. 2007. »Vzgoja za evropsko demokracijo.« Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

12 Seznam tabel

Tabela 6.1: Strošek poklicnega izobraževanja in usposabljanja na zaposlenega, 1999 in 2005.....	34
--	----