

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Željka Gumilar

**DEJAVNIKI IZOBRAŽEVANJA V MALIH IN SREDNJE VELIKIH
PODJETJIH**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Željka Gumilar

Mentorica: doc. dr. Angelca Ivančič

**DEJAVNIKI IZOBRAŽEVANJA V MALIH IN SREDNJE VELIKIH
PODJETJIH**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2009

Zahvala

Najprej zahvala moji mali Mili, ki je med nastajanjem tega magistrskega dela s prihodom na svet obogatila moje življenje. Hvala ti za vse nasmehke, ki me vedno znova osrečijo ter vlivajo motivacijo. Ob tebi se noben cilj v življenju več ne zdi nedosegljiv.

Zahvala vsem ostalim, ki ste na kakršenkoli način pomagali k nastanku tega dela.

Posebna zahvala mentorici doc. dr. Angelci Ivančič za vse nasvete, Robertu za potrpežljivost, svojim in njegovim staršem pa za vso potrebno pomoč.

Dejavniki izobraževanja v malih in srednje velikih podjetjih

Mala in srednja podjetja (MSP) predstavljajo 99 % podjetij Evropske Unije, zaposlujejo več kot 74 mio ljudi ter prispevajo bistven delež k BDP. Kljub temu pa se prav ta podjetja soočajo z nižjimi indikatorji izobraževanj, izobraževanje zaposlenih je specifično in drugačno od izobraževanja v velikih podjetjih. V magistrskem delu pojasnjujemo možne vzroke za takšno stanje. Dejavnike, ki vplivajo na izobraževanje preučimo glede na okolje podjetja. V teoretičnem delu naloge so pri zunanjem okolju zajeti pojmi družbe znanja, vseživljenjskega učenja (VŽU), znotraj tega pa strategija VŽU ter njeno financiranje. Pri notranjih dejavnikih je zajeta organizacija izobraževalne dejavnosti pri čemer je poudarek na izobraževalnem ciklu ter nosilcih izobraževalne dejavnosti. Empirični del preučuje segment slovenskih MSP. Z analizami podatkov kot dejavnike zunanjega okolja preučimo indikatorje družbe znanja ter sposobnost MSP pri črpanju sredstev iz finančnih mehanizmov strategije VŽU. Kot dejavnike notranjega okolja preučimo indikatorje izobraževanj ter organizacijo izobraževalne dejavnosti. Indikatorje izobraževanj preučimo glede na velikost podjetja ter poslovno dejavnost. Kjer to omogočajo raziskave jih primerjamo tudi s povprečnimi vrednostmi indikatorjev 27 držav članic EU. V magistrskem delu preverjamo tri osrednje hipoteze. Prva hipoteza domneva, da: »MSP premalo izkoriščajo možnosti, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi«, druga, da: »v razmerah razvijanja na znanju temelječih gospodarstev in afirmacije koncepta vseživljenjskega učenja bolj kot velikost organizacije na vlaganje podjetij v izobraževanje in usposabljanje vpliva poslovna dejavnost« ter tretja da: »MSP zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja«. Glede na preučene dejavnike tako v teoretičnem kot empiričnem delu v sklepnem delu podamo ključne ugotovitve o izobraževanju v MSP. Te so v grobem naslednje: Le 0.4 % vseh slovenskih MSP je pridobilo sredstva za izobraževanje iz glavnega evropskega sklada, ki podpira strategijo VŽU. Izbrani indikatorji izobraževanj bolj variirajo glede na poslovno dejavnost kot na velikost podjetja. MSP zagotavljajo izobraževanje pretežno izven organizacije, kar jim povečuje stroške in čas za izvedbo izobraževanja. Te ugotovitve govorijo tudi v prid zastavljenim hipotezam. Poleg navedenega ugotovimo še naslednje: stopnja formaliziranosti izobraževalne dejavnosti je pri MSP nižja kot pri velikih podjetjih, MSP v nasprotju z velikimi podjetji po večini nimajo ustreznih strokovnjakov za vodenje izobraževalne dejavnosti, MSP so v primerjavi z velikimi podjetji inovacijsko manj aktivna. Ugotovimo tudi, da izobraževanje v podjetjih ni povezano samo z velikostjo podjetja, temveč je potrebno upoštevati tudi druge determinante, kot je npr. poslovna dejavnost. Podatki so pokazali, da so dejavnosti J (finančno posredništvo), K (nepremičnine in poslovne storitve) in D (predelovalne dejavnosti) dejavnosti, kjer najdemo največji delež izobraževalnih podjetij v Sloveniji. Podjetja v teh dejavnostih v izobraževanje vključujejo največ zaposlenih. Prav tako je v navedenih dejavnostih zaznati najvišjo stopnjo inovacijske aktivnosti ter največ počrpanih sredstev za izobraževanje zaposlenih iz evropskih skladov. Vse navedene ugotovitve prispevajo k lažjemu razumevanju dejavnikov zunanjega in notranjega okolja, ki vpliva na izobraževanje v MSP. Prav tako navedene ugotovitve lahko pomagajo pojasniti nekatere vzroke za obstoječe stanje indikatorjev izobraževanj v MSP. Pojasnjevanje dejavnikov okolja, ki vpliva na izobraževanje ter obstoječih indikatorjev pa je tudi cilj magistrskega dela.

Ključne besede: Mala in srednja podjetja, izobraževanje odraslih, evropski strukturni skladi in komunitarni programi, vseživljenjsko učenje, družba znanja.

Factors influencing education and training in small and medium size enterprises (SME)

Small and medium size enterprises (SME) represent 99 % of enterprises in the European Union; they employ more than 74 million people and contribute an important share to the GDP. Nevertheless exactly these enterprises are facing a lower education indicator. Education and training of employees are specific and it distinguishes from the education in large enterprises. In the master thesis we offer possible causes for such a state. We analyze the factors which influence education and training on the basis of the enterprises environment. In the theoretical part of the thesis, the notions of knowledge society, lifelong learning (LLL) and its financing are captured in the external environment. The internal environment captures the organization of the education activity within enterprises. The empirical part studies the segment of the Slovenian SME. With the analysis of the data we study the factors of the external environment - that is the indicators of the knowledge society and the ability of the SME in absorbing money from European Funds that support strategy of LLL. As the factors of the internal environment we study the indicators of education and the organization of the education activity in the SME. We study the education factors according to the enterprises size and its business activity. Where the research enables we compare them to the average indicator value in the 27 countries of the EU. In the master thesis we verify three hypotheses. The first hypothesis presumes that: "the SME do not fully take advantage of the possibilities provided to them by the country and various European funds"; the second: "in the conditions on knowledge based growing economies and the affirmation of the concept of lifelong learning, it is the business activity that more influences the investments of the enterprises in education and training than the size of the organization"; and the third: "the SME mostly provide education and training outside the organization – this increases the costs of the training as well as the time meant for the realization of the training". On the basis of the studied factors in the theoretical as well as the empirical part we offer in the concluding part the key findings on the education in the SME. In general these are: Only 0,4 % of all the Slovenian SME have absorbed money for education and training from the main European fund which supports the LLL strategy. The chosen education indicators vary more according to the business activity than the size of an enterprise. The SME mostly provide education outside the organization which increases the costs and the time spent on education. These findings also support the given hypotheses. Aside from the already mentioned we also ascertain: the formalization level of the education activity is lower in the SME than in large enterprises; unlike the large enterprises the SME do not have qualified experts to lead the education activity; in comparison to large enterprises the SME are innovatively less active. We also find that the scope of education activity in enterprises is not only connected with the size of the organization. The other determinants should be taken into consideration as for example business activity. The data have shown that it is in the branches J (financial intermediation), K (real estate and business services) and D (manufacturing) where we find the highest share of educational enterprises in Slovenia. The enterprises in these branches incorporate most employees in education. Also it is in these enterprises that the highest level of innovation activity and the most used resources from European funds for educating employees can be found. All the mentioned findings help to better understanding of factors of external and internal environment which affect the education and training in SME. These findings could also help in clearing some of the reasons for the existing state of the education indicators in SME. Clearing the factors of the environment that affect the education and explaining the existing indicators is at the same time the goal of this master's thesis.

Key words: Small and Medium Size Enterprises, Adult Education, European structural funds and Community Programs, Lifelong Learning, Knowledge Society

Kazalo

I UVODNI DEL	11
1 Uvod	12
1.1 Opredelitev namena in ciljev ter temeljnih hipotez naloge	13
1.2 Struktura naloge.....	14
1.3 Metodologija ter omejitve raziskave	18
1.4 Znanstveni prispevek magistrskega dela	22
II TEORETIČNI DEL	23
2 Družba znanja	24
2.1 Znanje, družba znanja in ekonomija znanja	24
2.2 Delavci z znanjem	27
3 Vseživljenjsko učenje in strategija VŽU	30
3.1 Definicije in institucionalni razvoj VŽU	30
3.1.1 Lizbonska strategija in njena prenova	33
3.1.2 Memorandum o vseživljenjskem učenju	34
3.1.3 Institucionalni razvoj VŽU v okviru Slovenije	36
3.1.3.1 Strategija razvoja Slovenije	36
3.1.3.2 Strategija VŽU.....	37
3.2 Financiranje strategije VŽU	39
3.2.1 Komunitarni programi in program Vseživljenjskega učenja.....	40
3.2.2 Strukturna politika in Evropski socialni sklad.....	41
3.2.3 Financiranje strategije VŽU v Sloveniji	45
3.2.3.1 Integriran Program vseživljenjskega učenja v Sloveniji	45
3.2.3.2 ESS v Sloveniji.....	46
4 Izobraževanje v podjetjih.....	49
4.1 Temeljni pojmi pri izobraževanju zaposlenih	49
4.2 Organizacija izobraževalne dejavnosti	52

4.2.1 Izobraževalni cikel.....	53
4.2.1.1 Raziskovanje izobraževalnih potreb.....	53
4.2.1.2 Načrtovanje izobraževanja	54
4.2.1.3 Programiranje izobraževanja	55
4.2.1.4 Izvedba izobraževanja	55
4.2.1.5 Spremljanje in vrednotenje izobraževanja.....	57
4.2.2 Nosilci izobraževalne dejavnosti v podjetjih.....	58
III EMPIRIČNI DEL	60
5 EU in Slovenija kot družbi znanja.....	61
5.1 Raziskave in razvoj.....	61
5.1.1 Inovacijska dejavnost podjetij glede na dejavnost	62
5.1.2 Inovacijska dejavnost podjetij glede na velikost	62
5.1.3 Delavci z znanjem	63
5.2 Vključenost prebivalstva v vseživljenjsko učenje	64
5.3 Ugotovitve o družbi znanja	64
6 Financiranje izobraževanja iz finančnih mehanizmov strategije VŽU	66
6.1 Črpanje sredstev MSP iz finančnih mehanizmov strategije VŽU.....	66
6.1.1 Analiza črpanja sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz ESS	66
6.1.2 Analiza črpanja sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci.....	70
6.1.3 Analiza črpanja sredstev iz naslova izobraževanja – podatki CVTS3	74
6.1.4 Primerjava črpanja sredstev iz različnih virov ter utemeljevanje prve hipoteze	76
6.2 Ugotovitve o financiranju izobraževanja iz finančni mehanizmov strategije VŽU ..	77
7 Značilnosti izobraževanja v slovenskih MSP.....	81
7.1 Analiza indikatorjev izobraževanja zaposlenih	81
7.1.1 Indikator ponudbe izobraževanja.....	82
7.1.2 Indikator udeležbe v izobraževanju.....	83

7.1.3 Indikator intenzitete izobraževanja.....	85
7.1.4 Indikator stroškov izobraževanja.....	86
7.1.5 Ugotovitve o indikatorjih izobraževanja in utemeljevanje druge hipoteze	86
7.2 Analiza organizacije izobraževalne dejavnosti.....	94
7.2.1 Analiza izobraževalnega cikla	94
7.2.1.1 Faza načrtovanja in raziskovanja izobraževanja	94
7.2.1.2 Faza izvedbe izobraževanja in utemeljevanje tretje hipoteze.....	98
7.2.1.3 Faza evalvacije izobraževanja	101
7.2.2 Analiza nosilcev izobraževalne dejavnosti v podjetjih.....	102
7.2.3 Ugotovitve o izobraževalni dejavnosti v slovenskih MSP	106
IV SKLEPNI DEL.....	109
8 Sklepne ugotovitve ter možnosti nadaljnjega raziskovanja.....	110
8.1 Sklepne ugotovitve	110
8.2 Možnosti za nadaljnje raziskovanje.....	115
9 Zaključek in predlogi.....	117
10 Literatura in viri.....	120
11 Priloge.....	128

Seznam tabel

Tabela 3.1: Vrste strukturnih skladov in njihove naloge.....	43
Tabela 4.1: Prednosti in slabosti zunanjih ter notranjih izvajalcev izobraževanj.....	56
Tabela 5.1: Naložbe v raziskave in razvoj kot % BDP, (EU-27, SLO).....	61
Tabela 6.1: Število MSP, ki so se v letih 2005–2008 uspešno prijavila na razpise ESS, ter odobrena vsota sredstev (v EUR), Slovenija.....	68
Tabela 6.2: Število velikih podjetij, ki so se v letih 2005–2008, uspešno prijavila na razpise ESS ter odobrena vsota sredstev (v EUR), Slovenija.....	69
Tabela 6.3: Število prijavljenih velikih podjetij ter zaprosena in odobrena vsota sredstev (v EUR) za izobraževanje iz programa LDV, 2001–2006, Slovenija.....	72
Tabela 6.4: Število prijavljenih MSP ter zaprosena in odobrena vsota sredstev (v EUR) za izobraževanje iz programa LDV, 2001–2006, Slovenija	72
Tabela 6.5: Sredstva za mobilnost (v EUR) in število udeležencev usposabljanja oziroma izmenjave v okviru programa LDV, 2000–2007, Slovenija.....	73
Tabela 6.6: Prejeta finančna sredstva (v EUR) za izobraževanje zaposlenih od države in skladov EU (raziskava CVTS3), glede na velikost podjetja, Slovenija	75
Tabela 6.7: Št. podjetij, katerim so bila odobrena sredstva za izobraževanje od države in evropskih skladov, glede na dejavnost (raziskava CVTS3), Slovenija.....	75
Tabela 6.8: Delež MSP, ki so se uspešno prijavila na razpise ESS in LDV, v primerjavi z vsemi registriranimi MSP, Slovenija.....	76
Tabela 7.1: Delež izobraževalnih podjetij glede na velikost, (EU-27, SLO)	82
Tabela 7.2: Delež izobraževalnih podjetij glede na dejavnost, (EU-27, SLO)	83
Tabela 7.3: Delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, glede na velikost, (EU-27, SLO)84	
Tabela 7.4: Delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, glede na dejavnost, (EU-27, SLO)	84
Tabela 7.5: Ure na udeleženca izobraževanja glede na velikost, (EU-27, SLO)	85
Tabela 7.6: Ure na udeleženca izobraževanja glede na dejavnost, (EU-27, SLO).....	85
Tabela 7.7: Strošek izobraževanj (v EUR) na udeleženca glede na velikost, (EU-27, SLO)86	
Tabela 7.8: Strošek izobraževanj (v EUR) na udeleženca glede na dejavnost, (EU-27, SLO)86	
Tabela 7.9: Največje in najmanjše vrednosti indikatorjev izobraževanja glede na velikost podjetja, Slovenija	87
Tabela 7.10: Ure izobraževanj na zaposlenega (upoštevajoč vsa podjetja) glede na velikost, (EU-27, SLO)	87

Tabela 7.11: Strošek izobraževanj (v EUR) na zaposlenega, upoštevajoč vsa podjetja, glede na velikost, (EU-27, SLO).....	88
Tabela 7.12: Največje in najmanjše vrednosti indikatorjev izobraževanja glede na dejavnost podjetja, Slovenija.....	89
Tabela 7.13: Ure izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost, Slovenija.....	90
Tabela 7.14: Strošek izobraževanj (v EUR) na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost, Slovenija.....	90
Tabela 7.15: Izbrani indikatorji izobraževanja glede na dejavnost vs. velikost, Slovenija.....	91
Tabela 7.16: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so analizirala lastne potrebe po kadrih ter znanjih in veščinah, (EU27, SLO).....	95
Tabela 7.17: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih, Slovenija.....	95
Tabela 7.18: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih, EU-27.....	96
Tabela 7.19: Podjetja, ki so imela izdelan pisni načrt izobraževanja, Slovenija.....	96
Tabela 7.20: Odstotek podjetij, ki so imela poseben izobraževalni proračun, (EU-27, SLO).....	97
Tabela 7.21: Delež izobraževalnih podjetij glede na način izvedbe izobraževanja ter velikost, Slovenija.....	98
Tabela 7.22: Delež izobraževalnih podjetij glede na način izvedbe izobraževanja ter velikost, EU-27.....	98
Tabela 7.23: Delež izobraževalnih ur na internih in eksternih izobraževanjih – Slovenija.....	99
Tabela 7.24: Delež ur na izobraževanjih glede na način izvedbe ter velikost, EU-27.....	99
Tabela 7.25: Odstotek podjetij z lastnim izobraževalnim centrom, (EU-27, SLO).....	99
Tabela 7.26: Struktura stroškov izobraževanja (v PPS), Slovenija.....	100
Tabela 7.27: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki evalvirajo izobraževanja ter načini evalviranja, Slovenija.....	101
Tabela 7.28: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki imajo osebo ali oddelek, odgovoren za izobraževanje, (EU-27, SLO).....	102
Tabela 7.29 : Število zaposlenih kadrovskih delavcev v malih in velikih podjetjih, 2002, Slovenija.....	103
Tabela 7.30: Kadrovske delavce po stopnji izobrazbe, Slovenija.....	105
Tabela 8.1: Primerjava izbranih indikatorjev glede na velikost podjetij, Slovenija.....	111
Tabela 8.2: Prikaz preučevanih dejavnikov izobraževanja glede na dejavnost, Slovenija.....	114

Seznam slik:

Slika 1.1: Izhodišča naloge in preučevani pojmi	15
Slika 1.2: Klasifikacija MSP	21
Slika 3.1: Program VŽU	41
Slika 4.1.: Odnos med usposabljanjem, izobraževanjem in učenjem.....	51
Slika 4.2: Dejavniki, ki opredeljujejo cilje in naloge izobraževalne dejavnosti.....	52
Slika 4.3: Faze organizacije izobraževalne dejavnosti v podjetjih.....	53
Slika 5.1: Odstotek vključenosti odraslih v VŽU, (EU27, SLO)	64
Slika 6.1: Število uspešno prijavljenih podjetij za sredstva ESS v obdobju 2005–2008 glede na velikost podjetja, Slovenija	67
Slika 6.2: Znesek odobrenih sredstev iz ESS za obdobje 2005–2008 glede na velikost podjetja (v EUR), Slovenija	67
Slika 6.3: Število uspešno prijavljenih podjetij za izobraževanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci glede na velikost podjetja za obdobje 2001–2006, Slovenija.....	71
Slika 6.4: Znesek zaprosenih sredstev v primerjavi z odobrenimi sredstvi (v EUR), za izobraževanje iz programa Leonardo da Vinci, 2001–2006, glede na velikost podjetja, Slovenija.....	71
Slika 6.5: Sredstva za mobilnost (v EUR) in število udeležencev usposabljanja oziroma izmenjave v okviru programa LDV, 2000–2007, Slovenija.....	74
Slika 6.6: Mnenje podjetij o tem, ali imajo slovenska MSP zadosten dostop do strukturnih sredstev EU.....	78
Slika 6.7: Razlog, da se slovenska MSP v večjem obsegu ne odločajo za kandidiranje na razpisih za evropska strukturna sredstva	79
Slika 7.1: Standardni odkloni po spremenljivkah dejavnost/velikost glede na vložene ure v izobraževanje, Slovenija.....	92
Slika 7.2: Standardni odkloni po spremenljivkah dejavnost/velikost glede na vložena sredstva (v EUR) v izobraževanje, Slovenija	93
Slika 7.3: Znesek odobrenih sredstev (v EUR), iz ESS glede na velikost podjetja in poslovno dejavnost, Slovenija	93
Slika 7.4: Odgovorni za izobraževanje glede na stopnjo izobrazbe in velikost podjetja, Slovenija.....	105

Kratice uporabljene v nalogi:

- ACS- Andragoški center Slovenije
- CMEPIUS – Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja
- CVTS – Continuing vocational training survey (raziskava o nadaljnjem poklicnem izobraževanju)
- EKUJS – Evropski kmetijski usmerjevalni in jamstveni sklad
- ESS – Evropski socialni sklad
- ESSR – Evropski sklad za regionalni razvoj
- EU – Evropska unija
- EUROSTAT – Evropski statistični portal
- FIUR – Finančni instrument za usmerjevanje ribištva
- IKT – Informacijsko-komunikacijska tehnologija
- MSP – Mala in srednja podjetja
- OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj)
- OP ESS – Okvirni program razvoja človeških virov
- SRS – Slovenska razvojna strategija
- SURS – Statistični urad Republike Slovenije
- SVLR – Služba vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko
- UNESCO – The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizacija Združenih Narodov za izobraževanje, kulturo in znanost)
- VŽU – Vseživljenjsko učenje

I UVODNI DEL

1 Uvod

Globalno gledano, evropsko in posledično tudi slovensko gospodarstvo, prehajata v družbo znanja. Dokumenti EU in Slovenije (razvojne strategije, memorandumi, akcijski načrti, resolucije, zakoni, zakonski akti, merila, analize) so usmerjeni k realizaciji osrednjega cilja – da bi Evropa postala najrazvitejša družba, temelječa na znanju. Kot odgovor na hitro razvijajočo se družbo, nenehne tehnološke spremembe, sprememb na trgu delovne sile si je Evropska unija zadala cilj, postati najbolj konkurenčno na znanju temelječe gospodarstvo na svetu in leta 2000 v t. i. lizbonski strategiji zapisala cilje, ki jih mora izpolniti, da bi to tudi postala. Poudarila je pomen strategije Vseživljenjskega učenja ter jo postavila v središče evropskih politik. Lizbonska strategija je poudarila tudi ključno vlogo, ki jo imajo majhna in srednje velika podjetja (v nadaljevanju MSP) za gospodarsko rast in zaposlovanje. V EU je po zadnjih podatkih 20 milijonov MSP, kar predstavlja 99,8 % vseh evropskih podjetij, ki skupaj zaposlujejo več kot 74 milijonov ljudi. Tudi v Sloveniji je po razpadu bivšega (socialističnega) sistema v začetku 90-ih let zaradi fragmentacije velikih gospodarskih sistemov prišlo do porasta malih in srednjih podjetij. MSP v Sloveniji danes predstavljajo več kot 99 % podjetij. Kljub svoji številčnosti pa se prav MSP pogosto soočajo s tržnimi nepopolnostmi ter imajo težave pri pridobivanju kapitala. Njihovi omejeni viri jim med drugim omejujejo tudi dostop do novih tehnologij, inovacij ter sredstev za izobraževanje zaposlenih. Zato je pomembno, da podjetja, posebej MSP, poznajo tudi zunanje vire financiranja izobraževanja. Poznavanje evropske strategije Vseživljenjskega učenja (v nadaljevanju VŽU) ter možnosti, ki jih glede financiranja nudi, so lahko dobra rešitev pri premostitvi finančnega primanjkljaja za izobraževanje zaposlenih. Izobraževanje v podjetjih pa je odvisno tudi od same organizacije izobraževalne dejavnosti. Sistematičen proces izobraževanja, ki se kaže v ustrezni identifikaciji izobraževalnih potreb in medsebojni povezanosti faz izobraževalnega cikla (ki vključuje raziskovanje, programiranje, izvedbo in evalvacijo izobraževanja), je lahko ključ do uspešnejšega izobraževanja ter lažjega vključevanja le-tega v širšo (kadrovsko, razvojno, strateško) politiko podjetja. Če za proces izobraževanja v podjetjih skrbi še ustrezno strokovno izobražen kader, so možnosti za sistematičnost izobraževalnega cikla toliko večje. Vse zgoraj omenjeno torej vpliva na dejavnike izobraževanja. Preučevanje zunanjega okolja (družbe znanja, VŽU) in notranjega okolja (organizacija izobraževalne dejavnosti) ter povezovanje obeh v celoto pa lahko pomaga k celovitejšemu razumevanju dejavnikov, ki vplivajo na izobraževanje v MSP.

1.1 Opredelevanje namena in ciljev ter temeljnih hipotez naloge

Namen naloge je raziskati dejavnike, ki vplivajo na izobraževanje zaposlenih v slovenskih MSP, pri čemer je preučevan predvsem organizacijski vidik (vlaganje podjetij v izobraževanje, sposobnost črpanja evropskih sredstev, način organiziranja izobraževalne dejavnosti MSP). MSP predstavljajo 99,8 % vseh evropskih ter tudi slovenskih podjetij, EU jim v svojih politikah posveča posebno pozornost in jih postavlja v ospredje ne samo v strategiji VŽU, temveč tudi na drugih področjih (npr. raziskovalno razvojne dejavnosti) ter prvenstveno za njih razpisuje finančna sredstva. Za preučevanje tega segmenta podjetij se odločimo, ker nas zanima, zakaj MSP kljub temu še vedno ne uspejo doseči podobnih indikatorjev izobraževanja kot velika podjetja. Na dejstvo, da velika podjetja izobražujejo več ter, da so zaposleni v večjih podjetjih v večji meri udeleženi v izobraževanju, so opozorile že različne študije na nacionalni in mednarodni ravni (med njimi izsledki raziskave CVTS2¹; Rubenson, 2005; ACS, 2006; Markowitsch in Hefler, 2007 idr.). Namen naše naloge je iskanje pojasnil za takšno stanje. Te bomo iskali v zunanjem okolju, pri čemer nas bo zanimalo, ali podjetja poznajo vire financiranja, ki so jim na razpolago iz finančnih mehanizmov strategije VŽU. Slednje bomo preverjali z analizo sposobnosti črpanja slovenskih MSP iz dveh finančnih virov. To je iz Evropskega socialnega sklada (v nadaljevanju ESS) in programa Leonardo da Vinci (v nadaljevanju LDV). Ugotavljali bomo tudi, ali na izobraževanje v podjetjih vpliva razvitost raziskovalno-razvojne dejavnosti, ki je hkrati tipičen pokazatelj družbe znanja. Dejavnike bomo iskali tudi v notranjem okolju podjetja, kjer nas bo zanimala organizacija izobraževalne dejavnosti. Pri tem se bomo omejili na faze izobraževalnega cikla ter nosilce izobraževalne dejavnosti. Dejavnike izobraževanja bomo preučili glede na velikost podjetja in poslovno dejavnost. Na mestih, kjer to omogočajo razpoložljivi podatki, bomo stanje indikatorjev v slovenskih MSP primerjali tudi s povprečno vrednostjo indikatorjev v 27-ih evropskih državah ter na ta način dobili mednarodno primerljiv kazalnik izobraževanja v MSP. Na koncu bomo glede na raziskovanje zunanjih in notranjih dejavnikov poskušali podati zaokroženo celoto dejavnikov, ki vplivajo na izobraževanje v MSP, kar pa hkrati predstavlja tudi cilj naše

¹ CVTS je okrajšava za »Continuing Vocational Training Survey« oz. raziskavo o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Številka pri kratlici CVTS pomeni zaporedno številko raziskave. Leta 1994 so v tedaj 12 državah članicah EU prvič izvedli mednarodno poenoteno statistično raziskovanje o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih (Continuing Vocational Training Survey – CVTS1). Zaradi velikega zanimanja za te podatke se je Evropska komisija odločila, da bo preko Eurostata, evropskega statističnega urada, to raziskovanje nadaljevala v letu 1999 (CVTS2). V pripravo in izvedbo tega raziskovanja je bila v okviru programa Leonardo da Vinci vključena tudi Slovenija. Leta 2005 so izvedli tretje raziskovanje o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih (CVTS3) (SURS, 2006).

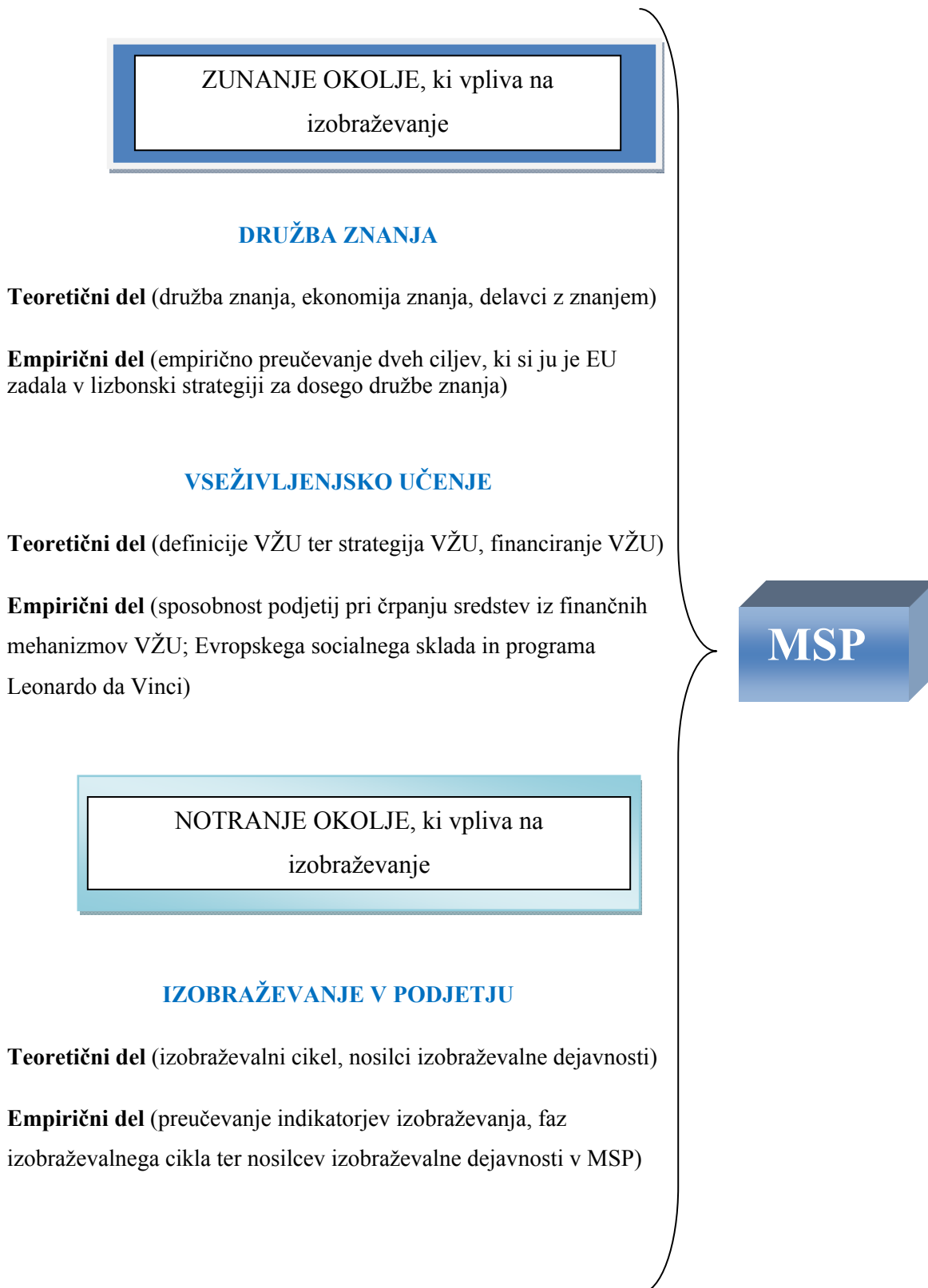
naloge. Preverjali bomo naslednje hipoteze:

- Mala in srednja podjetja premalo izkoriščajo možnosti, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi.
- V razmerah razvijanja na znanju temelječih gospodarstev in afirmacije koncepta vseživljenjskega učenja bolj kot velikost organizacije na vlaganje podjetij v izobraževanje in usposabljanje vpliva poslovna dejavnost.
- Mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja.

1.2 Struktura naloge

Celotna naloga je razdeljena na štiri razdelke in devet poglavij. Razdelki so označeni z rimskimi številkami. Prvi razdelek predstavlja uvodni del, drugi teoretični del, tretji empirični del ter četrti razdelek sklepni del. Slika 1.1 ponazarja strukturo naloge glede na zunanje in notranje okolje, ki vplivata na izobraževanje v MSP. Slika poda tudi hiter pregled dejavnikov izobraževanja, izbranih za preučevanje v teoretičnem in empiričnem delu. Za sliko sledi kratka predstavitev poglavij naloge.

Slika 1.1: Izhodišča naloge in preučevani pojmi



I Uvodni del naloge

Uvodni del naloge predstavlja prvo poglavje. Uvod v nalogo predstavlja točka1, sledijo ji štiri podpoglavja. Prvo podpoglavje predstavlja namen in cilje preučevanja ter hipoteze, v drugem je opisana struktura naloge, v tretjem metodologija ter v četrtem znanstveni prispevek magistrskega dela.

II Teoretični del naloge

Drugo poglavje opredeli širše okolje, v katerem podjetja danes poslujejo, to je družbo znanja. V tem poglavju sta opredeljena pojma »družba znanja« in »delavci z znanjem« (nosilci znanja) ter opisane njune značilnosti. Tretje poglavje opredeli pojem in strategijo VŽU, ki je tesno povezana z delovanjem družbe znanja v evropskem prostoru. Znanje, ki danes predstavlja poglavitni vir kapitala, zaradi razvoja novih znanj, tehnologij ter inovacij nenehno zastareva, zato ga je treba vedno znova dopolnjevati in nadgrajevati. To pa pomeni, da je treba nenehno, skozi »vse življenje« vlagati v izobraževanje. Tega se zaveda tudi EU, ki v strategiji VŽU poseben poudarek nameni tudi izobraževanju zaposlenih v MSP. Tretje poglavje je razdeljeno na dva dela. Prvi je namenjen predstavitvi pojma vseživljenjskega učenja in strategije, ki jo je EU sprejela na področju VŽU. Pri tem je poudarjen institucionalni razvoj strategije ter poglavitni mejniki in dokumenti, ki so vplivali na njen razvoj in uveljavljanje. V drugem delu je opisano financiranje strategije. Predstavljeni so glavni finančni viri, iz katerih podjetja lahko pridobivajo sredstva za izobraževanje zaposlenih. Ta del je še posebej pomemben za MSP, saj lahko s poznavanjem zunanjih finančnih virov premostijo finančni primanjkljaj pri izobraževanju zaposlenih. Slovenija je prenesla smernice strategije VŽU iz EU v nacionalno okolje, vendar v tem nastajajo določene specifike. Slovensko okolje VŽU ter njegovega financiranja zato predstavimo v ločenih podpoglavjih. Četrto poglavje predstavlja preučevanje notranjih – neposrednih dejavnikov, ki vplivajo na izobraževanje v podjetjih. V tem poglavju so podane definicije izobraževanj zaposlenih, predstavljene so faze izobraževalne dejavnosti oziroma izobraževalni cikel ter pomen nosilcev oziroma skrbnikov izobraževalne dejavnosti v podjetjih.

III Empirični del naloge sledi logiki poglavij teoretičnega dela ter ga podpira z analizami podatkov iz različnih raziskav (ki so opredeljene v metodološkem delu). Empirični del preučuje segment MSP in jih primerja z velikimi podjetji. Preučevan dejavnik, ki vpliva na

izobraževanje, pa je tudi dejavnost podjetja. Dejavniki so, kjer to omogočajo razpoložljivi podatki, primerjani s povprečnimi vrednostmi indikatorjev 27 držav članic EU. Peto poglavje je posvečeno analizi družbe znanja. Ta je preučena skozi dva cilja, ki si ju je EU postavila v lizbonski strategiji ter se posredno navezujeta tudi na raziskovanje tega magistrskega dela. To sta vlaganje v raziskovalno-razvojno (v nadaljevanju RR) dejavnost (kjer je analizirana inovacijska ter raziskovalno-razvojna dejavnost in zaloga delavcev z znanjem) ter vključevanje prebivalstva v VŽU. V šestem poglavju – Financiranje izobraževanja iz finančnih mehanizmov VŽU – je analizirana sposobnost slovenskih MSP pri črpanju finančnih sredstev iz skladov EU. Pri tem je poudarek na dveh virih; Evropskem socialnem skladu ter programu Leonardo da Vinci. Sposobnost črpanja podjetij je utemeljena tako glede na velikost podjetja kot na poslovno dejavnost. V tem poglavju je preverjana **prva hipoteza**: »Mala in srednja podjetja premalo izkoriščajo možnosti, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi«. Sedmo poglavje sestoji iz treh podpoglavij ter predstavlja analizo izobraževanj v MSP. V prvem podpoglavju so analizirani indikatorji izobraževanj, glede na velikost podjetja in poslovno dejavnost. V nadaljevanju sta dejavnika velikosti in dejavnosti povezana. Na ta način je utemeljena **druga hipoteza** naloge: »V razmerah razvijanja na znanju temelječih gospodarstev in afirmacije koncepta vseživljenjskega učenja bolj kot velikost organizacije na vlaganje podjetij v izobraževanje in usposabljanje vpliva poslovna dejavnost«. V naslednjem podpoglavju sledi analiza faz izobraževalne dejavnosti, ki je narejena glede na velikost podjetja. V fazi izvedbe izobraževanja je utemeljena tudi **tretja hipoteza**: »Mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja«. Analizi faz izobraževalne dejavnosti sledi analiza nosilcev oziroma skrbnikov izobraževalne dejavnosti.

IV Sklepni del naloge predstavljata osmo in deveto poglavje. Osmo poglavje sestoji iz dveh podpoglavij. V prvem so navedene glavne ugotovitve o dejavniki izobraževanja v MSP, v drugem podpoglavju pa so podani predlogi za nadaljnje raziskovanje. Sklepni del ter hkrati celotno nalogo zaključuje deveto poglavje to je zaključek, v katerem so podani tudi predlogi za izobraževanje v MSP.

1.3 Metodologija ter omejitve raziskave

Teoretični del magistrskega dela temelji na analitično-metodološki tehniki uporabe pisnih virov. Kot glavna metoda je uporabljena analiza in interpretacija primarnih ter sekundarnih virov (knjig, člankov, raziskovalnih poročil, nacionalnih strategij, programskih dokumentov na nacionalni in nadnacionalni ravni). Za pregled politik pa zgodovinska in kronološka metoda, ponekod tudi deskriptivna in primerjalna metoda.

Pri empiričnem delu je uporabljena metoda sekundarne analize podatkov, zbranih s statističnimi in drugimi raziskavami, ter podatkov drugih pristojnih inštitucij, med njimi predvsem:

- podatki o črpanju sredstev iz ESS in LDV
- uradni statistični podatki, zbrani v raziskavah o nadaljevalnem izobraževanju v podjetjih (CVTS2 in CVTS3),
- podatki drugih raziskav (Raziskava Edupool-a — Izobraževanje v Sloveniji, Raziskava Eurostat-a — Znanost, tehnologija in inovacije v EU).

V nadaljevanju so podane glavne značilnosti raziskav, iz katerih so črpani podatki v empiričnem delu.

1. Raziskava o nadaljnjem poklicnem izobraževanju v podjetjih (CVTS – »Continuing Vocational Training Survey«).

Glavna krovna (kvantitativna) raziskava, iz katere so pridobljeni podatki za ugotavljanje izobraževanj in usposabljanj zaposlenih v slovenskih MSP ter, ki omogoča tudi primerjavo z evropskimi državami, je raziskava CVTS, izvedena leta 2005 (CVTS3). CVTS je okrajšava za »Continuing Vocational Training Survey«, oziroma raziskavo o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje opredeljuje kot ukrepe in aktivnosti, katerih glavni cilj je pridobitev novih znanj in veščin ali razvoj in nadgradnjo že obstoječih in ki jih svojim zaposlenim vsaj delno financira podjetje. V letu 2005 so na Statističnem uradu RS s priporočili evropskega statističnega urada (Eurostata-a) izvedli tretje raziskovanje o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih (CVTS3). »Namen raziskave je zbiranje ključnih informacij o nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih v vseh sodelujočih državah na podlagi usklajenih metodoloških osnov in

standardov. Ciljna populacija mednarodnega raziskovanja so podjetja, ki imajo najmanj 10 zaposlenih in katerih osnovna gospodarska dejavnost spada po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) v področja C, D, E, F, G H, I, J in K+O. Za nacionalne potrebe smo v vzorčni okvir dodali tudi tista področja dejavnosti, ki jih mednarodni vprašalnik ne zajema, in pa podjetja in organizacije, ki imajo 5 do 9 zaposlenih. Raziskovanje v Sloveniji je potekalo na vzorcu 2.262 podjetij in drugih organizacij, ki smo jih izbrali iz vzorčnega okvira 7.521 podjetij. Med temi podjetji je 377 podjetij, ki imajo 250 ali več zaposlenih in zato sodijo v kategorijo velikih podjetij« (SURs, 2006). Podatke iz raziskave CVTS3 smo pridobili iz spletnega portala Eurostat ter na našo prošnjo še iz Statističnega urada Republike Slovenije² (SURs). Pri navedbi podatkov iz raziskave CVTS3 vedno navajamo, kateri vir (Eurostat ali SURs) uporabimo³.

2. Raziskava Edupool »Izobraževanje v Sloveniji« je raziskava, ki sta jo izvedli podjetje Edupool in Gospodarska zbornica Slovenije v letu 2004. »Namen raziskave je dati izobraževalnim in akademskim ustanovam ter gospodarskim subjektom izhodiščne informacije za čim boljšo prilagoditev svoje ponudbe in načina delovanja potrebam trga in hkrati dobiti izhodiščno sliko stanja izobraževanja v Sloveniji, ki naj bi spodbudila razpravo na tem področju in služila kot temelj za nadaljnja poglobljena raziskovanja. V vzorec je bilo zajetih 776 podjetij, od katerih jih je na vprašalnik odgovorilo 317, od tega 186 MSP« (Edupool, 2004).

3. Za področje raziskovanja spособnosti črpanja finančnih sredstev EU s strani slovenskih MSP so podatki pridobljeni na podlagi pisne prošnje, poslane po elektronski pošti. Podatki so pridobljeni od naslednjih inštitucij:

- Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki nam je posredoval podatke za porabo evropskih sredstev za izobraževanje zaposlenih iz Evropskega socialnega sklada;

² Raziskava CVTS3 je bila v Sloveniji izvedena preko SURs-a, ki je po zaključku raziskave in obdelave podatkov le-te poslal Eurostatu, ta pa jih je objavil v okviru mednarodne raziskave CVTS3.

³ Ker podatki iz SURs-a v času nastanka te naloge še niso bili objavljeni na njihovi uradni spletni strani <http://www.stat.si/>, smo navedli, da gre za interni vir SURs-a. Podatki na spletni strani Eurostata se nenehno dopolnjujejo, zato se stanje indikatorjev lahko spremeni. Podatke, ki smo jih uporabili v raziskavi, smo s spletne strani Eurostata pridobili v času od marca do septembra 2008. Spremembe, ki bi se potencialno lahko pojavile v primerjavi s kasnejšim časom, se kvečjemu lahko nanašajo le na povprečni indikator EU-27. Za stanje v Sloveniji pa indikatorji ostajajo enaki, saj je SURs Eurostat-u posredoval končne podatke iz raziskave.

- Centra RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS), ki nam je posredoval podatke za porabo evropskih sredstev za izobraževanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci;
- SURS-a, ki nam je posredoval podatke o črpanju sredstev iz raziskave CVTS3.

Na podlagi teh podatkov je izvedena lastna analiza o sposobnosti podjetij pri črpanju evropskih sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Podatki so obdelani v programu Excel (Microsoft Office 2007). Na določenih mestih (vzrokih za obstoječe stanje) so lastne ugotovitve dopolnjene z ugotovitvami raziskave »Strukturni skladi v Sloveniji – zadostno izkoriščen vir?« avtorjev Bučar et al. (2007).

4. Za področje preučevanja družbe znanja, (kjer je preučevana inovacijsko ter raziskovalno-razvojno dejavnost podjetij), so podatki pridobljeni iz Eurostatove raziskave – Science, technology and innovation in Europe (Znanost, tehnologija in inovacije v EU) (Eurostat, 2008).

Vsi podatki iz uporabljenih kvantitativnih raziskav v metodologiji zagotavljajo vzorčenje, iz katerega je možno sklepanje na celotno preučevano populacijo. Ko so med seboj primerjane različne raziskave, je na to vedno opozorjeno z navedbo virov.

Kjer ni navedeno drugače, je pri definiciji MSP upoštevana klasifikacija Evropske komisije. Po tej definiciji »kategorijo mikro, malih in srednje velikih podjetij (MSP⁴) sestavljajo podjetja z manj kot 250 zaposlenimi ter letnim prometom, ki ne presega 50 milijonov EUR, in/ali letno bilančno vsoto, ki ne presega 43 milijonov EUR« (Evropska komisija, 2006: 14).

Klasifikacija teh podjetij glede na število zaposlenih in letno bilančno vsoto je prikazana v sliki 1.2

⁴ V termin malo in srednje podjetje, uvrščamo tudi mikro podjetja, ki imajo do 10 zaposlenih. Pri empiričnih analizah bo, v kolikor bo možno, prikazana delitev na vse tri kategorije, kjer pa podatki ne bodo dostopni, bodo mikro in mala podjetja združena.

Slika 1.2: Klasifikacija MSP

Kategorija podjetja	Št. zaposlenih: število letnih delovnih enot	Letni promet	Letna bilančna vsota
rednje veliko	< 250	≤ 50 milijonov EUR (leta 1996: 40 milijonov EUR)	ali ≤ 43 milijonov EUR (leta 1996: 27 milijonov EUR)
malo	< 50	≤ 10 milijonov EUR (leta 1996: 7 milijonov EUR)	ali ≤ 10 milijonov EUR (leta 1996: 5 milijonov EUR)
mikro	< 10	≤ 2 milijona EUR (predhodno ni bilo opredeljeno)	ali ≤ 2 milijona EUR (predhodno ni bilo opredeljeno)

Vir: Evropska komisija (2006: 14)

Metodološke omejitve naloge

Glede na to, da se preučevanje naslanja na sekundarne vire, ponekod nastaja problem ustreznosti podatkov, ki so na razpolago z vidika statističnega preverjanja postavljenih hipotez. Tako ni bilo možno pridobiti vseh potrebnih podatkov o črpanju sredstev iz virov EU. Odgovorne institucije so posredovale vse podatke o počrpanih sredstvih, namenjenih za izobraževanje zaposlenih. Vendar, ker so bila ta sredstva počrpana v različnih podprogramih, ki so vključevali tudi druge ciljne skupine (npr. študente, brezposelne), ni bilo možno pridobiti podatka o tem, koliko bi podjetja lahko največ (skupno) počrpala. Prav tako ni bilo možno pridobiti podatka o številu podjetij, ki so se prijavila na razpise, pa jim sredstev niso odobrili. Kar zadeva podatke iz raziskave CVTS3, so bili analizirani le tisti, ki so objavljeni na spletni strani. Kljub pisni prošnji je bil dostop do mikro podatkov zavržen. To je v nalogi onemogočilo nekatere statistične analize, s katerimi bi bila potrjena oziroma zavržena druga hipoteza. Ta je tako utemeljena le posredno na podlagi lastnih sklepanj in argumentov iz drugih raziskav. V posameznih primerih se pojavi problem dostopnosti zadnjih aktualnih podatkov (npr. o stroških izvedbe eksternih izobraževanj v raziskavi CVTS3), zato so uporabljeni starejši podatki (iz raziskave CVTS2). Na te probleme je opozorjeno tudi sproti pri posameznih analizah.

1.4 Znanstveni prispevek magistrskega dela

Magistrsko delo prvenstveno prispeva k natančnejšemu poznavanju in boljšemu razumevanju področja dejavnikov, ki vplivajo na izobraževanje v malih in srednje velikih podjetjih. Pregled obstoječih raziskav o izobraževanju zaposlenih v Sloveniji kaže, da je pomenu velikosti organizacije pri vključevanju zaposlenih v izobraževanje namenjeno (pre) malo pozornosti. Tako magistrsko delo zasleduje prav ta cilj. V pristopu k nalogi sta do sedaj ločeni »okolji« izobraževanja (zunanje okolje s črpanjem sredstev in raziskovalno-razvojno dejavnostjo, notranje okolje z izobraževalnim ciklom) povezani v smiselno celoto, ki zaokrožuje dejavnike izobraževanja zaposlenih. Aktualnost naloge se kaže v uporabi najnovejših podatkov (podatki so bili objavljeni v letih 2007, 2008).

II TEORETIČNI DEL

2 Družba znanja

Razvite države s prehodom v novo tisočletje stopnjujejo prizadevanja za krepitev ključnih dejavnikov, ki opredeljujejo na znanju temelječo družbo in povečujejo konkurenčnost. Dejavniki, kot so izobraževanje, raziskave in razvoj, inovacije in intenzivna uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologij, so neločljivo povezani pri nastajanju družbe znanja. Ker so znanje, izobrazba, izobraževanje in usposabljanje odločujoči dejavniki kakovosti delovne sile, je ustvarjanje novega znanja bistvenega pomena. Znanje je tako hkrati bistvenega pomena tudi za podjetja. Mala in srednja podjetja dajejo družbi znanja še poseben pečat, saj v današnjem času zaposlujejo večino delovne sile. Tako na eni strani z vlaganjem v izobraževanje zaposlenih dvigajo svojo vrednost na trgu, na drugi strani pa povečujejo človeški kapital tako posameznika kot gospodarstva. Da bi bolje razumeli dejavnike zunanjega okolja, v katerem ta podjetja poslujejo, v nadaljevanju opredeljujemo naslednje glavne pojme: družba znanja, ekonomija znanja ter delavci z znanjem (ključni nosilci znanja v podjetjih).

2.1 Znanje, družba znanja in ekonomija znanja

Danes govorimo o družbi znanja, ki jo v EU imenujejo »knowledge age⁵«. Ta družba je v zgodovini prešla od industrijske v storitveno in kasneje še v informacijsko družbo. Zanj je značilno, da znanje kot produkcijski dejavnik prispeva odločujoči delež k bruto družbenemu proizvodu (BDP). Za družbo znanja je zelo pomembna tudi organizacija, katere temelj predstavlja znanje in ne masovna produkcija. Velik delež ljudi, ki vstopa v produkcijo, ima visoko stopnjo izobrazbe in veliko znanja (Peklar, 2003).

Peter Drucker je že pred leti napovedal, da bo nova družba, družba izobraženih, v kateri bo znanje njen ključni vir in izobraženci prevladujoči del delovne sile, znanje kot temeljno proizvodno sredstvo pa bo lažje pridobiti kot kadarkoli doslej; zato bodo tudi možnosti za uspeh (in seveda tudi za poraz) veliko večje (Drucker, 1998).

Znanje je danes resnično postalo ključni vir, največja vrednost organizacij in temeljno proizvodno sredstvo, vendar pa je teza o zelo veliki splošni dostopnosti do znanja vprašljiva, saj ni nujno, da se z obsegom kvantitete veča tudi kvaliteta znanj. Pri tem je namreč treba upoštevati vidik uporabnosti znanja in vidik dostopnosti do znanja, saj so

⁵ Tudi »knowledge society«

mehanizmi varovanja znanj največje vrednosti vedno bolj razviti (patenti, licence), znanja z visoko stopnjo dostopnosti pa imajo nižjo stopnjo vrednosti in koristnosti ter obratno. Z enakimi problemi smo se srečevali že v dobi informacij, ko smo z razcvetom globalnega spleta sicer dobili neslutene možnosti dostopa do informacij, vendar pa je ravno ta poplava informacij 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 po eni strani vključujejo tako možnosti za prodor kot tudi omejitve. V vsakodnevnem delu raziskav in razvoja se pojavljajo tudi t. i. sociološki in organizacijski dejavniki (razvoj učenja, organizacija aktivnosti, sodelovanje ljudi, prilagajanje zakonom, razpravljanje in pogajanje o smiselnosti inovacij ipd.). Tako so te formalne in neformalne prakse same po sebi znanje, ki pa ga raziskujejo humanistične in družboslovne znanosti. Iz te perspektive je znanje proces, ki temelji na obstoječi rekonfiguraciji povezav med znanostjo, tehnologijo ter družbenimi procesi. To pomeni, da znanje vključuje mnogo ved ter interakcij med njimi. V praksi lahko to pomeni: povezovanje znanja znotraj univerz, med univerzami, podjetji in državnimi institucijami (Rieu, 2005).

Znanje je torej temeljna sila družbe znanja, v kateri danes živimo. V nadaljevanju podajamo nekaj značilnosti družbe znanja ter dalje opredelimo njen ekonomski vidik oziroma t.i. ekonomijo znanja.

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 analognih k digitalnim tehnologijam, od realnih k virtualnim organizacijam in poslovanju, od stabilnega k spremenljivemu poslovanju in organizacijam ali pa, recimo, od mednarodnega h globalnemu poslovanju. Lundvall (v Pavlin, 2007) družbo znanja označi kot družbo, v kateri se stapljajo procesi ustvarjanja, širjenja in uporabe znanja. To se še posebno nanaša na povezovanje inovacij, učenja in dela, kar se odraža v skrajševanju tehnoloških ciklov (npr. modeli avtomobilov, mobilov, računalnikov) in vedno hitrejšemu zastarevanju znanja v vseh sferah: tako na področju izdelkov in storitev kot tudi izobraževalnih programov. Opozarja, da čeprav je taka družba spretna v ustvarjanju ekonomske blaginje, pa kopičenje materialnih sredstev in reduciranje znanja na raven

ekonomske dobrine (kar se še posebno odraža v krčenju humanističnih in tržno manj zanimivih izobraževalnih programov) utegne zamajati mnoge klasične vrednote, kot sta recimo družina ali svoboda. Na mesto teh stopata v ospredje individualizem in materialno blagostanje (Pavlin, 2007: 39). Slednje nas vodi tudi do ekonomskega vidika družbe znanja, ki jo tako imenujemo kar ekonomija znanja.

Koncept ekonomije znanja je tako le druga stran istega kovanca družbe znanja. Vendar v njej bolj kot sam pojem znanja izpostavimo kapitalski vidik. Torej znanje ni nekaj skritega in nedostopnega, temveč je tudi kapital, ki ima na trgu svojo ceno in ga je možno prodati. »Brez novega znanja si danes le s težavo predstavljamo nastajanje ekonomsko zanimivih storitev in proizvodov, zaradi česar lahko rečemo, da sta znanje in kompetentnost posameznika vedno bolj tudi ekonomski kategoriji« (Pavlin, 2007: 41).

V ekonomiji znanja torej trgujemo predvsem z znanjem in ravno ta preobrat o vlogi znanja kot tržnega blaga je radikalno spremenil samo naravo in predvsem vlogo znanja tako v ekonomiji kot v družbi nasploh. Kot glavne trende, ki danes v največji meri vplivajo na spreminjanje znanja v družbi in ekonomiji znanja Svetlik in Pavlin (2004: 45), navajata:

- globalizacija pospešuje širjenje znanja,
- diverzifikacija proizvodov in storitev vpliva na raznolikost znanja,
- izobraževanje povečuje širino in globino znanja ter
- inovacije zmanjšujejo rok obstojnosti znanja

Zakon družbe znanja torej poskuša ujeti znanje v kapitalsko logiko, in sicer tako na ravni posameznika kot na organizacijski in med-organizacijski ravni, vendar ta poskus ni 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).

Avtorja poudarjata, da kaže med drugimi posebnostmi upoštevati naslednje:

- nosilci znanja so posamezniki, ki se ne vedejo vedno ekonomsko racionalno, zato trg znanja deluje podobno nepopolno kot trg delovne sile,
- ponudba znanja se z uporabo ne zmanjšuje, temveč prav nasprotno: z uporabo se

ustvarja novo znanje oziroma se povečuje njegov obseg; to pa je ravno nasprotno kot v primeru drugih vrst blaga oziroma virov,

- redkost in uporabnost (kot določevalca cene blaga) sta pri znanju v obratnem sorazmerju in nista neodvisni kot pri drugih vrstah blaga; znanju se možnosti uporabe tem bolj povečujejo, čim bolj je kodificirano, s tem pa postaja tudi široko dostopno in ni več redka dobrina,
- znanje bi hoteli imeti široko javno dostopno v procesih izobraževanja, po drugi strani pa bi s patenti ščitili lastninske pravice njegovih ustvarjalcev; ustvarjanje znanja, ki je ekonomsko optimalno za ustvarjalce (s patentno zaščito), blokira alokacijo znanja, ki je kot javno dobro splošno dostopno; vodstva organizacij ali zakonodajalci lahko zaukažejo prost dostop do znanja, ne morejo pa zaukazati njegovega ustvarjanja (Svetlik in Pavlin, 2004).

2.2 Delavci z znanjem

Naslednja značilnost družbe znanja je velik delež ljudi z visoko stopnjo izobrazbe in z veliko znanja, s katerim vstopajo v produkcijo, ter njihova aktivnost v javnem in zasebnem življenju (Svetlik, 2002). V razpravah o družbi znanja zato pomembno mesto zaseda tudi diskusija o t. i. delavcih z znanjem. Pojem »delavca z znanjem« zasnuje Drucker že leta 1959 (Drucker, 1996). S pojmom opisuje osebe, ki delo opravljajo s pomočjo uporabe informacij, ali pa osebe, ki na svojem delovnem mestu razvijajo in uporabljajo znanje. Danes je težko podati jasno opredelitev termina »delavci z znanjem« (imenovani tudi zaposleni z znanjem, umski delavci ipd.), pa vendar se v literaturi, ki proučuje ta fenomen, v splošnem izpostavlja nekaj najvidnejših in v glavnem za te zaposlene »univerzalnih« značilnosti, ki bistveno vplivajo na organizacijske dejavnosti. Nadoh (2005: 2–3) v nadaljevanju našteje le nekaj najizrazitejših:

- **Avtonomnost.** Ker običajno gre za visoko izobražene, predvsem pa izjemno kompetentne in specializirane zaposlene, se jim pripisuje več odgovornosti, obenem pa tudi bistveno večjo stopnjo 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 zaradi tega treba omogočiti ogromno svobode pri izbiri delovnih pogojev. Ne glede na to pa raziskave Kinneare in Sutherland v (Nadoh 2005: 2) kažejo veliko zanimanje za združevanje v

profesionalne skupine znotraj in izven organizacije, saj jim le-te nudijo oporo pri uporabi, proizvodjanju in distribuciji znanja.

- **Netradicionalno nagrajevanje.** Zaposlenih z znanjem v osnovi ne zanima več le zaposlovanje z visokimi denarnimi nagradami, raznolikimi ugodnostmi in stalnostjo zaposlitve. Tu seveda ne gre za popolno izkoreninjenje tovrstnih metod – podatki že omenjene raziskave Kinnear in Sutherland (v Nadoh 2005: 2) namreč kažejo, da zaposleni z znanjem poleg profesionalnega potrjevanja visoko vrednotijo tudi finančno nagrajevanje. Vendar pa to predstavlja le začetek, na osnovi katerega organizacija zadovoljuje potrebe zaposlenih z znanjem po samoaktualizaciji, uveljavitvi znotraj organizacije, sodelovanju pri odločitvenih procesih, hitremu razvoju kariere itd.
- **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 posebej 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 temelječe na medsebojnem zaupanju, ni pa popolnoma uravnovešeno, kar se tiče sodelovanja pri odločanju.

Delavci z znanjem pa so tudi sestavni del t. i. kreativnega razreda, ki ga je opredelil Richard Florida (v Lobnikar, 2008). Kreativni razred po njegovem mnenju ustvarja kompleksnejšo gospodarsko hierarhijo, z močno stopnjo soodvisnosti vseh vpletenih v gospodarske in širše družbene procese. Sestavljajo ga različni profili, od znanstvenikov, inženirjev, univerzitetnih profesorjev do pesnikov in arhitektov. Kreativni razred sestavljajo tudi tisti posamezniki, ki so zaposleni na delovnih mestih, kjer je nujno uporabljati mnogo znanja. Po navadi takšna delovna mesta zahtevajo visoko formalno stopnjo izobrazbe in jih najdemo na primer med medicinskim osebjem in menedžmentom visoko razvitih poslovnih sistemov. Njihovo glavno opravilo je razmišljati in tvoriti nove standarde za reševanje (poslovnih) problemov. Osrednje mesto v globalizirani ekonomski dejavnosti tako prevzema kreativnost. Zaposleni dojemajo kreativnost kot način za

samorealizacijo in hkratno krepitev zadovoljstva z delom. Kreativni razred lahko uspeva le v tolerantnem in nediskriminatornem okolju (Lobnikar, 2008).

Za razvoj podjetja je torej danes potrebno delovanje v smeri stalnega ohranjanja produktivnosti umskih delavcev oziroma spodbujanja njihove inovativnosti. Podjetja morajo, da bi bila uspešna, takšnim delavcem posvečati še posebno pozornost. Predpogoj, da podjetje zaposli oziroma obdrži v svojem teamu delavca z znanjem, je seveda njihovo nenehno izobraževanje in usposabljanje. Mala in srednja podjetja, ki dostikrat nimajo zadostnih finančnih sredstev za izobraževanje, morajo zato, da bi jih obdržala, poiskati vire financiranja zunaj podjetja. Tudi EU daje stalnemu izobraževanju oziroma t. i. vseživljenjskemu učenju še poseben poudarek in v sklopu strategije VŽU zagotavlja tudi sredstva za njegovo financiranje. Da bi podjetja lahko čim bolj izkoriščala sredstva, ki so jim na voljo, pa morajo biti dobro seznanjena s strategijo. Naslednje poglavje je tako namenjeno prav temu, saj predstavi tako zgodovino VŽU kot tudi aktualne programe ter vire financiranja, ki so podjetjem na razpolago.

3 Vseživljenjsko učenje in strategija VŽU

»Osnovni vir gospodarske uspešnosti današnje družbe je znanje. Glavni del investicij v podjetjih v razvitem svetu pomeni investicije v nadgradnjo znanja. To znanje je vsebovano v tehnologijah, inovacijah in seveda v glavah ljudi« (Možina et. al., 2002: 207). Ker so spremembe v današnji družbi stalne, znanje, ki ga imamo, tudi hitro zastara. Da bi se kot posamezniki lahko prilagodili nenehnim spremembam, postaja vseživljenjsko učenje nujnost. Vse opisano pa velja tudi za obstoj podjetij; ta morajo, da bi sledila spremembam in ostala konkurenčna, svojim zaposlenim omogočati vseživljenjsko izobraževanje. Uspešno delovanje podjetij pa vpliva tudi na uspešnost gospodarstva. Tako se pomena vseživljenjskega učenja zaveda tudi EU, ter s tem Slovenija. Razvoj programa VŽU v EU je pomemben za razumevanje konteksta, v katerem je vseživljenjsko učenje pridobilo na veljavi, saj so se z institucionalizacijo tega pojma začeli razvijati tudi podporni programi in finančni skladi, iz katerih lahko podjetja⁶ pridobijo sredstva za izobraževanje svojih zaposlenih. Pojem VŽU se v literaturi pojavlja v različnih kontekstih, mi se v nalogi osredotočamo v glavnem na institucionalni vidik; to je, kako se je VŽU razvijalo v kontekstu razvojnih programov EU, kakšni so ti programi danes ter kateri finančni skladi ga podpirajo.

3.1 Definicije in institucionalni razvoj VŽU

V praksi se uporabljata izraza »vseživljenjsko izobraževanje« in »vseživljenjsko učenje«. Boshier poudarja razliko med konceptoma. In sicer učenje razume kot osebno odgovornost posameznika za njegov intelektualni razvoj. Vsak posameznik je sam zase odgovoren pri iskanju in izbiranju ustreznega izobraževanja in usposabljanja, za kar pa morajo biti izpolnjeni določeni družbeni pogoji. To pomeni, da morajo biti s strani vladne ali druge institucije razviti ustrezni podporni mehanizmi, s katerimi se spodbuja vključevanje v izobraževanje, in zagotavljajo sredstva, s katerimi se ustvarjajo okoliščine v podporo učenju. Z drugimi besedami: pojem vseživljenjsko izobraževanje v primerjavi z vseživljenjskim učenjem opozarja na potrebo po prepletu splošnega družbenega interesa in regulacijskih mehanizmov določene aktivnosti (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2002). Čeprav izraz konceptualno še ni razjasnjen oziroma konsistenten, danes v literaturi prevladuje termin vseživljenjsko učenje.

⁶ Sredstva lahko pridobijo različni subjekti, vendar se v nalogi osredotočamo na izobraževanje zaposlenih.

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. Življenje samo je trajajoč učni proces, toda vsak človek potrebuje tudi posebne priložnosti za nadaljevalno, namensko in sosledično organizirano učenje, da bi mogel slediti tehnološkim in družbenim spremembam. Vseživljenjsko izobraževanje obsega posameznikovo namerno in priložnostno učenje in pridobivanje izkušenj. Ta pomen ima v praksi 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, 1998).

»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).

»Uspešno vseživljenjsko učenje zajema različne zahteve, kot so potrebne sposobnosti za izobraževanje, motivacija za učenje, zavedanje biti učenec, pozitiven odnos do učenja, realno oceno posameznikovih zmožnosti in konstruktivno kritičen odnos do samega sebe« (Cropley, 1980: 6–7).

Kot lahko razberemo iz zgornjih definicij, se VŽU definira bolj glede na koristi, ki jih le-to prinaša posamezniku, ne pa tudi glede na vpliv na družbo kot celoto, oziroma na to, kakšen poudarek dajejo vseživljenjskemu učenju okolje in njegove institucije. Sicer se strinjamo, da vsak nosi odgovornost za lastno izobraževanje sam, vendar je prav tako pomembno družbeno okolje, ki je ali temu ni naklonjeno. Tako v nadaljevanju podajamo še zgodovinski pregled »institucionalnega« razvoja VŽU ter definicije, ki so na podlagi tega nastale.

Pojem, iz katerega sedaj izvira koncept vseživljenjskega učenja, se je začel pojavljati po letu 1968. Paul Lengrand, takratni vodja Oddelka za izobraževanje odraslih pri Unescu je leta 1970 na Unescovi konferenci predstavil poročilo »Uvod v vseživljenjsko učenje« (An introduction to lifelong learning), na podlagi katerega je Unesco ustanovil Mednarodno komisijo za razvoj izobraževanja. Naloga komisije je bila pripraviti mednarodni pregled stanja v vzgoji in izobraževanju. Unescova komisija (t. i. Fauerjeva komisija) je leta 1972 objavila rezultate te raziskave v poročilu »Učim se, da sem. Vzgoja in izobraževanje danes

in jutri» (Learning to be. The world of education today and tomorrow), v katerem je ponovno opozorila na pravico in potrebo posameznika, da se uči vse življenje in priporočila tesnejše prepletanje formalnega in neformalnega učenja. Leta 1973 je izšlo tudi poročilo OECD-ja »Ponovno izobraževanje: strategija za vseživljenjsko učenje« (Reccurent education: a strategy for lifelong learning), ki pa je obravnavalo predvsem učenje, povezano s poklicnimi dejavnostmi, in individualno učenje, pri čemer je upoštevalo razpravo o potrebah globalne ekonomije in konkurenčnosti. Koncept, ki so ga prevzele tudi mednarodne organizacije, je spodbudil zanimanje vrste strokovnjakov. Vendar je od sredine sedemdesetih let koncept zaradi recesije in omejevanja javne porabe (in idej, ki jih je porodil) zamrl. Ko se je v devetdesetih letih prejšnjega stoletja spet pojavil, se je zaradi daljnosežnih ekonomskih in družbenih sprememb znašel v popolnoma drugih okoliščinah kot ob svojem nastanku. Zaradi reševanja problemov brezposelnosti in pozivanja k tekmovalnosti z namenom manjšanja brezposelnosti se je koncept premaknil na sam vrh političnega odločanja (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2002). Leta 1996 OECD na novo opredelil vseživljenjsko učenje, in sicer kot pogled na učenje, ki »obsega individualni in družbeni razvoj vseh vrst in oblik, formalno v šolah, organizacijah za poklicno izobraževanje, institucijah terciarnega izobraževanja in izobraževanja odraslih; neformalno, ki lahko poteka na delu, doma in v skupnosti. Gre za odprt sistem, kjer so v ospredju standardi izobraževalnih/učnih dosežkov, ki jih potrebujemo vsi. V tem konceptu so prizadevanja usmerjena na vse, ki potrebujejo usposabljanje in dopolnjevanje znanja in spretnosti za vse, ki to potrebujejo: zaposlene in nezaposlene odrasle« (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2002: 10). Leta 1996 je izšlo tudi Unescovo poročilo Delorsove komisije »Učenje, skriti zaklad«, ki določa štiri stebre izobraževanja in učenja: a) učiti se, da bi vedeli; b) učiti se, da bi znali; c) učiti se, da bi znali živeti v skupnosti in drug z drugim; d) učiti se biti. Učenje, ki to omogoča, je Delorsova komisija imenovala »učenje skozi vse življenje«. Opredelilo ga je kot ključ do 21. stoletja, saj na bi bistveno pripomoglo k zadovoljevanju naraščajočih potreb trga delovne sile, k razvijanju spretnosti za boljše obvladovanje spreminjajočih se časovnih omejitev in obdobj v posameznikovem bivanju. Leta 1996 je za razvoj VŽU pomembno tudi zato, ker Evropska komisija izda Belo knjigo »Poučevanje in učenje: na poti k učeči se družbi» v kateri promovira razvoj vseživljenjskosti učenja. Leto 1996 je razglašeno tudi za evropsko leto vseživljenjskega učenja (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2002).

Poseben pomen je VŽU pridobilo leta 2000, ko se je zaradi političnih in družbenih sprememb EU začela zavedati, da bo potrebno ukrepanje, v kolikor želi ostati konkurenčna ostalim neevropskim⁷ gospodarstvom. Ukrepe je opredelila v t. i. lizbonski strategiji.

3.1.1 Lizbonska strategija in njena prenova

Zaključki srečanja v Lizboni, marca leta 2000, so postavili ambiciozen strateški cilj za Evropo. Postala naj bi **»najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo« do leta 2010 in postavila politike izobraževanja in usposabljanja v središče evropskih politik**. Evropski svet je v Lizboni leta 2000 ugotovil, da bi morali postati večja transparentnost kvalifikacij in vseživljenjsko učenje glavni komponenti v prizadevanjih za oblikovanje evropskega sistema izobraževanja in usposabljanja, tako za potrebe na znanju temelječe družbe, kot tudi za potrebe večanja stopnje in kvalitete 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 kazalcev in ugodne pričakovane gospodarske rasti.

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

- bruto domači izdatki za raziskovalno razvojno dejavnost: 3 % BDP do 2010, od tega dve tretjini iz poslovnega sektorja,
- vzpostavitev evropskega raziskovalnega območja,
- stimulacija zaposlovanja znanstvenikov in raziskovalcev,
- 100-odstotna povezanost šol z internetom (prvotni cilj do 2002) in splošna uporaba IKT-ja v učnem procesu,
- 12,5 % odraslih, vključenih v vseživljenjsko učenje, oziroma dostopnost

⁷ Predvsem sta tu mišljeni gospodarstvi Japonske in ZDA.

vseživljenjskega učenja za vse (Evropska komisija, 2005: 1–3).

Kmalu po sprejetju lizbonske strategije so se začele pojavljati kritike, da ta 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 Wim-u Koku za pripravo predloga za prenovu lizbonske strategije. Kokovo poročilo je bilo predstavljeno novembra 2004 ter je postalo podlaga za ponovni zagon strategije. Poročilo med petimi⁸ področji, ki so potrebna takojšnjega ukrepanja, navede tudi področji družbe znanja (kjer opredeli, da mora Evropa postati privlačnejša za raziskovalce in znanstvenike; raziskovanje in razvoj morata postati najvišji prednosti; pospešiti je treba uporabo IKT-ja) in trga delovne sile (kjer opredeli, da je treba doseči uresničevanje evropskih priporočil na področju zaposlovanja, razviti strategije za vseživljenjsko učenje in dejavno staranje, podpirati nastanek partnerstev za razvoj in zaposljivost) (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, ki ga predstavimo v nadaljevanju.

3.1.2 Memorandum o vseživljenjskem učenju

»Namen Memoranduma je spodbuditi vseevropsko diskusijo o vseobsežni strategiji pri uvajanju vseživljenjskega učenja na individualni in institucionalni ravni ter na vseh področjih javnega in zasebnega življenja« (Evropska komisija, 2000: 3). Pri tem izhaja iz premika Evrope v smer razvoja družbe in gospodarstva, ki temeljita na znanju.

V Memorandumu je osvetljenih šest ključnih sporočil, ki ponujajo strukturiran okvir za odprto razpravo o uresničevanju vseživljenjskega učenja. Sporočila temeljijo na izkušnjah,

⁸ Ostala tri področja so: področje internega trga (izpopolniti je treba interni evropski trg, doseči prosti pretok dobrin in kapitala ter vzpostaviti enotni trg storitev), področje poslovne klime (zmanjšati je treba moč administracije, zagotoviti kakovostnejšo zakonodajo ter okolje, ki spodbuja poslovnost in podjetništvo) ter področje skrbi za okolje (uvajati je treba inovacije in ukrepe, ki zagotavljajo dolgoročne in trajnostne rešitve ter ekološko naravnano produktivnost).

ki so bile zbrane v programih Unije in v evropskem letu vseživljenjskega učenja (1996). Ideja ključnih sporočil je, da bi obširna in 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 dati s tem prednost njenim prebivalcem;
- razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter okoliščine za nenehno učenje, to je učenje v vseh življenjskih obdobjih (»lifelong«) in večrazsežnostno učenje (»lifewide«);
- pomembno izboljšati poti, ki nam omogočajo, da razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in informalnem (priložnostnem) učenju;
- zagotoviti, da bo vsakomur omogočen enostaven dostop do kakovostnega informiranja in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje;
- zagotoviti možnosti za vseživljenjsko učenje vsakemu učencu kolikor je mogoče blizu, v njihovih lastnih okoljih in s podporo IKT, kjer je to primerno.

Memorandum poudari tudi dve dimenziji vseživljenjskega učenja, časovno in vsebinsko. Časovna dimenzija pomeni enakovredno obravnavanje izobraževanja in učenja v začetnem izobraževanju (izobraževanje otrok in mladine) in v nadaljevalnem izobraževanju (izobraževanje odraslih). Vsebinska dimenzija pa 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).

Pomembno vlogo pri razvoju VŽU po letu 2000 so imeli še:

- *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 v Evropski strategiji zaposlovanja članice

Evropske unije zaprošene, da pripravijo jasne in vseobsegajoče strategije, določijo cilje ter zboljšajo 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 udejanjanju komunikeja o vseživljenjskosti učenja iz leta 2001.

(Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007)

3.1.3 Institucionalni razvoj VŽU v okviru Slovenije

Ko je Slovenija leta 2004 vstopila v EU, je s tem privzela tudi evropske politike in cilje razvoja EU, zato je morala nacionalne strategije in programe uskladiti z evropskimi. V nadaljevanju predstavimo temeljni nacionalni strategiji in ukrepe, ki so usklajeni s cilji lizbonske strategije in so tako posredno ali neposredno vplivali na razvoj VŽU v Sloveniji. Iz ključnih razvojnih dokumentov povzamemo, kakšno vlogo pripisujejo VŽU ter tako tudi pojasnimo, kakšno vlogo pripisuje država pomenu VŽU.

3.1.3.1 Strategija razvoja Slovenije

Slovenija je ob vstopu v EU sprejela novo Strategijo razvoja Slovenije. V njej so opredeljeni vizija in cilji razvoja Slovenije ter pet razvojnih prioritet z akcijskimi načrti. Strategija se ne osredotoča samo na gospodarska vprašanja, temveč vključuje socialna, zdravstvena, kulturna, okolijska, politična in pravna razmerja. Kot takšna predstavlja strategijo trajnostnega razvoja Slovenije in hkrati pomeni prenos ciljev lizbonske strategije v nacionalno okolje ob upoštevanju specifičnih razvojnih zaostankov in priložnosti Slovenije (UMAR, 2005: 7).

Pomembno vlogo pri odgovoru na izzive tehnoloških in strukturnih sprememb in tudi na problem staranja prebivalstva imata izobraževanje in usposabljanje. Tako nam lahko le vseživljenjsko učenje omogoča večjo fleksibilnost na trgu dela in dolgo delovno aktivnost. Za to se pa zavzema tudi Slovenija, ki v SRS opredeljuje: »Na področju vseživljenjskega učenja je potrebno spodbuditi povpraševanja posameznikov po izobraževanju in

usposabljanju ter spodbujati večja vlaganja delodajalcev. Pomembno je zagotoviti privlačnost in dostopnost izobraževanja in usposabljanja ter vzpostavitev in razvoj mehanizmov za priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj na vseh ravneh zahtevnosti predvsem tistih, na podlagi katerih je mogoče zagotoviti delovno silo za nove in hitro razvijajoče se sektorje v skladu s temeljnimi procesi Evropske unije. Strategija zato predvideva večji obseg investicij v znanje, zlasti hitro rast izdatkov za raziskave in razvoj ter vlaganja v človeški kapital, kar bo omogočilo prestrukturiranje predelovalnih dejavnosti in krepitev na znanju temelječih storitvenih dejavnosti. Delodajalci bodo deležni spodbud za vlaganja v ljudi, ki bodo delovale v smeri povečanja vključenosti odraslih v izobraževanje in uveljavitve koncepta vseživljenjskega učenja, ki je potrebno tudi za dvig stopnje zaposlenosti starejših» (UMAR, 2005: 29–30).

Za podjetja v povezavi z VŽU, SRS izpostavi:

- Pomen izobraženosti podjetniških voditeljev in menedžerjev, saj meni, da »se mora spodbujati uporaba najpomembnejših menedžerskih tehnik za vodenje sprememb in oblikovati poslovni model razvojne in poslovne odličnosti za slovenska podjetja; razvijati menedžment človeških virov in znanja; povečati vlaganja v usposabljanje menedžerjev in njihovih podjetnikov« (UMAR, 2005: 30).
- Problem v premajhnem povezovanju podjetij z izobraževalnimi ustanovami, zato poziva podjetja k vzpostavitvi mehanizmov za večje sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami (UMAR, 2005: 28).
- Problem dostopa malih in srednjih podjetij do raznih podpornih storitev ter premajhna izkoriščenost potencialnih virov financiranja. SRS zato predlaga nove modele financiranja za ta segment podjetij (UMAR, 2005: 30).

3.1.3.2 Strategija VŽU

Za strategijo VŽU lahko rečemo, da je nastala tudi kot »posledica« Memoranduma o VŽU ter prenosa evropskih smernic zaposlovanja v nacionalno okolje. Saj iz Memoranduma sledi, da »je vseživljenjsko učenje postalo vodilno načelo novih programov izobraževanja ter tudi Smernic zaposlovanja. Osnutek Evropskih smernic zaposlovanja za leto 2001 je zahteval od držav članic, da razvijejo vsestranske in skladne strategije za vseživljenjsko učenje v vseh sistemih izobraževanja in usposabljanja. Prav tako se od njih pričakuje, da postavijo nacionalne cilje za povečanje vlaganj v človeške vire in za povečano udeležbo v

nadaljnem izobraževanju in usposabljanju ter da spremljajo napredek pri doseganju teh ciljev« (Evropska komisija, 2000: 10).

V nadaljevanju tako opredeljujemo strategijo, ki jo je razvila Slovenija tudi na podlagi prej omenjenega.

Slovensko strategijo vseživljenjskosti učenja je sprejelo Ministrstvo za šolstvo in šport, zato je glavni poudarek na rešitvah in ukrepih, ki so neposredno povezani s področjem izobraževanja in usposabljanja. Druga področja, npr. gospodarstvo, se predvsem odzivajo na predloge. Še vedno je težko spreminjati miselnost, da vprašanje vseživljenjskega učenja ni »problem« samo sistema izobraževanja in usposabljanja (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007).

Glavni cilj strategije je povezovanje vseh področij vzgoje in izobraževanja v koherenten sistem. Strategija predlaga naslednje ukrepe:

- izboljšati kakovost izobraževanja in usposabljanja s posodobitvijo programov, učnih načrtov in katalogov znanja z vidika prvin vseživljenjskosti učenja;
- z razvojem izobraževalnih in učnih strategij ter s kakovostno usposobljenimi strokovnimi delavci razviti različne oblike, načine in poti učenja ter ustrezne sisteme za priznavanje pridobljenega znanja;
- povečati dostopnost do izobraževanja in učenja;
- oblikovati ustrezno normativno okolje;
- krepiti raziskovanje in razvoj ter nevladni sektor kot partnerja države;
- ustvariti ustrezno infrastrukturo, pridobiti vire financiranja in pripraviti operativni program za uresničitev ukrepov ter promocijo strategije.

Strategija VŽU še posebej izpostavi pomen izobraževanja zaposlenih v MSP. V strategiji je zapisano, da »je izobraževanje v majhnih in srednjih podjetjih povsem specifično in drugačno od izobraževanja v velikih«. Zato je podan predlog, da bi »razlike med možnostmi dostopa zaposlenih do izobraževanja, ki so odvisne od velikosti in moči podjetja, bilo treba odpraviti s sistemskimi ukrepi, o katerih bi morali doseči soglasje v dogovarjanju med socialnimi partnerji (delodajalci, država, sindikati). Odpraviti ali omiliti bi bilo treba tudi neenakost pri dostopu do tistega izobraževanja, ki ga ponuja delodajalec. Posebno skrb je treba nameniti spodbudam za lastno izobraževanje nosilcev manjših

gospodarskih subjektov. Če želimo omogočiti njihovo inovativnost, podjetnost in tehnološko aktualnost ter tekmovalnost gospodarskih subjektov tudi v prihodnje, je treba zagotoviti tudi vire za sofinanciranje stalnega izobraževanja in usposabljanja nosilcev dejavnosti ter podporne ukrepe» (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007: 16).

V kontekstu uresničevanja strategije VŽU velja omeniti tudi **Nacionalni program izobraževanja odraslih**. Ta predstavlja uresničevanje strategije VŽU na področju izobraževanja odraslih⁹, saj tesno sledi sporočilom Memoranduma o vseživljenjskem učenju (2000). Program opredeli prednostne cilje na področju izobraževanja odraslih, vključno z aktivnostmi in ukrepi za njihovo uresničitev. Med njimi so posebej izpostavljeni tudi cilji, ki zadevajo izboljšanje kvalifikacij zaposlenih, še posebej manj izobraženih. Pomembna je tudi delitev odgovornosti med različne akterje izobraževanj in njihovo sodelovanje pri uresničevanju. Program je bil sprejet za obdobje med letoma 2004 in 2010 (ReNPIO, 2004).

3.2 Financiranje strategije VŽU

Za izvajanje strategije VŽU je bila tako na evropski¹⁰ ravni kot tudi v Sloveniji poudarjena potreba po aktiviranju potrebnih virov za njeno financiranje. Da bi se lahko cilji VŽU, zapisani tako v lizbonski strategiji kot v drugih poročilih ter razvojnih programih, lažje uresničili, je Evropska komisija razpisala tudi finančna sredstva. Financiranje raznih¹¹ programov EU poteka preko različnih virov. V glavnem so viri finančne pomoči v EU: strukturni skladi, kohezijski sklad, programi za evropsko teritorialno sodelovanje, programi skupnosti in prečni programi (finančni mehanizem EGP in norveški finančni mehanizem, bilateralna tehnična pomoč Kraljevine Nizozemske) (Verhovnik et al., 2007). Mi se osredotočamo na dva po našem mnenju najpomembnejša vira finančne pomoči za VŽU, to je na Program vseživljenjsko učenje (Lifelong learning Programme), ki spada v programe skupnosti, ter na Evropski socialni sklad, ki je eden izmed strukturnih skladov. Zaradi lažjega razumevanja financiranja programov bomo na začetku predstavili nekaj splošnih dejstev o programih skupnosti ter znotraj tega o Programu vseživljenjskega učenja, nato pa splošna dejstva o strukturnih skladih ter se naposled osredotočili na Evropski socialni

⁹ Kamor prištevamo tudi zaposlene.

¹⁰ Potreba po aktiviranju sredstev je poudarjena v Sklepih Evropskega sveta v Lizboni ter Memorandumu o vseživljenjskem učenju (Evropska komisija, 2000: 6)

¹¹ S tem ne mislimo samo na program VŽU, temveč tudi druge programe, ki jih financira EU – npr. program raziskav in razvoja, razvoja podjetništva, konkurenčnosti in inovativnosti ipd.

sklad.

3.2.1 Komunitarni programi in program Vseživljenjskega učenja

Komunitarni programi oziroma programi skupnosti EU so namenjeni spodbujanju aktualnih področij, kot so varstvo okolja, inovativnost, vseživljenjsko učenje, obnovljivi viri energije, znanost in še druge. Da bi to EU dosegala na ciljno usmerjen način, z instrumenti, ki bi spodbujali optimalno porabo denarnih sredstev, ki jih vendarle prispevajo davkoplačevalci, Komisija že nekaj let oblikuje programe, ki se v predvidenih časovnih okvirih ukvarjajo z vnaprej določenimi okvirnimi temami. EU svoje aktivnosti usmerja predvsem na dva načina: s pomočjo zakonodaje ter s finančnimi sredstvi, ki jih s programi usmerja na različna področja delovanja. Slednje usmerja s pomočjo posameznih programov, katerih vsebine in usmeritve najprej dorečejo na političnem nivoju, nato pa jih Komisija opredeli na operativnem nivoju (Gospodarska zbornica Slovenije, 2005).

Za take programe, katerih izvajanje aktivnosti poteka preko Izvršne agencije v Bruslju¹², pravimo, da so glede na mesto razpisa centralizirani. Prijava na razpise poteka v tujem jeziku. Eden izmed programov, ki ga uvrščamo v programe skupnosti oziroma komunitarne programe ter je tudi pomemben za financiranje strategije VŽU, je program »Life long learning« (Program vseživljenjskega učenja). Program ima zametke v Memorandumu o VŽU, kjer je opredeljeno, da se bodo za financiranje politik VŽU razpisala sredstva glede na prednostna področja, ki so zapisana v samem Memorandumu (Evropska komisija, 2000: 22). Programi VŽU so bili v preteklosti razdeljeni in so se čez leta spreminjali. Odločili smo se, da predstavimo program za obdobje 2007–2013 (oziroma t. i. program tretje generacije programov EU s področja VŽU), saj po vsebini predstavlja integracijo prej razdeljenih programov.

»Bistvo programa VŽU je podpirati doseganje lizbonskih ciljev preko politike VŽU¹³ ter nadaljevati aktivnosti prejšnjih programov (Socrates, Leonardo da Vinci, eLearning) in pobude, ki jih povezuje in vnaša nove aktivnosti. Novost je predvsem v tem, da gre v novi

¹² V posameznih primerih, kot npr. v primeru programa VŽU, lahko razpisi potekajo tudi preko vmesnega telesa, ki je neke vrste organizacijska in koordinacijska podpora pri razpisih.

¹³ »Program VŽU si prizadeva prispevati k razvoju Skupnosti kot družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ob zagotavljanju varstva okolja za prihodnje generacije. Zlasti si prizadeva pospeševati izmenjavo, sodelovanje in mobilnost med sistemi izobraževanja in usposabljanja v Skupnosti, tako da bodo postali svetovna referenca za kakovost.« (Program vseživljenjsko učenje, 2007)

generaciji za en sam integriran program, ki vključuje vse dosedanje ciljne skupine programov Socrates in Leonardo da Vinci. Ime programa Socrates kot dosedanjega povezovalca programov splošnega izobraževanja izginja, ostajajo pa ostala imena programov. Program VŽU tako vključuje štiri vzporedna programska področja (stebre): COMENIUS – šolsko izobraževanje, ERASMUS – višje in visokošolsko izobraževanje, LEONARDO DA VINCI – poklicno in strokovno izobraževanje ter GRUNDTVIG – izobraževanje odraslih, ki jih dopolnjujejo prečni ukrepi in program JEAN MONNET« (CMEPIUS, 2008).

Slika 3.1: Program VŽU



Vir: CMEPIUS, 2008

Za potrebe te naloge je pomemben predvsem program **Leonardo da Vinci**, saj je, kot smo že omenili, namenjen poklicnemu in strokovnemu izobraževanju in usposabljanju. Na razpise iz tega programa se lahko prijavijo tudi mala in srednja podjetja, ki preko štipendij tega programa svojim zaposlenim omogočijo aktivnosti, kot so: »mednarodna mobilnost oseb, ki sledijo programom poklicnega usposabljanja v Evropi in organizatorjev, pilotni projekti transnacionalnih partnerstev, ki spodbujajo inovativnost, spodbujanje jezikovnega usposabljanja tudi za manj uporabljane in poučevane jezike ter posluh za različne kulture, transnacionalne mreže izmenjav izkušenj in dobre prakse itn.« (CMEPIUS, 2008 a).

3.2.2 Strukturna politika in Evropski socialni sklad

Pomembni vir financiranja evropskih programov predstavljajo tudi sredstva strukturne politike. »Strukturna politika je mehanizem, ki ga EU uporablja za odpravljanje razlik med

različnimi regijami in za spodbujanje konvergence. To sta tudi dva pomembna pogoja za to, da se EU razvije v najbolj dinamično in konkurenčno gospodarstvo na svetu. Pri strukturni politiki se upošteva načelo solidarnosti, kar pomeni, da bolj razvite regije oziroma države financirajo razvoj manj razvitih. Razvitost regij je določena z NUTS¹⁴ nomenklature. Strukturni skladi predstavljajo glavno sredstvo evropske strukturne politike« (Bučar et al., 2007: 12). Pod skupnim imenom strukturni skladi so v obdobju do leta 2007 obstajali naslednji skladi: ESSR (Evropski sklad za regionalni razvoj), ESS (Evropski socialni sklad), EKUJS (Evropski kmetijski usmerjevalni in jamstveni sklad) ter FIUR (Finančni instrumenta za usmerjevanje ribištva). Naloge skladov so opredeljene v tabeli 3.1.

¹⁴ Slovenija se ne deli na več regij kot nekatere večje države, ki so razdeljene na manj in bolj razvite regije, ampak je obravnavana kot ena sama NUTS 2 regija (Več o NUTS nomenklaturi v Bučar et al., 2007: 113). Sredstva iz strukturnih skladov pa lahko črpa, ker BDP na prebivalca v NUTS regiji znaša manj kot 75 % povprečja skupnosti. Slovenija je tako zaenkrat neto prejemnica, ko bo dosegla raven povprečja EU skupnosti, pa sredstev iz strukturnih skladov iz tega naslova ne bo mogla črpati, saj bo postala neto plačnica.

Tabela 3.1: Vrste strukturnih skladov in njihove naloge

Sklad	Naloge sklada
ESRR	povečanje produktivnosti in ustvarjanje novih delovnih mest
	izgradnja infrastrukture
	lokalne razvojne pobude ter poslovne dejavnosti malih in srednje velikih podjetij
ESS	politika zaposlovanja in boj proti nezaposlenosti
	razvoj socialne sfere
	vseživljenjsko izobraževanje in sistemi izpopolnjevanja
	premostitev ekonomskih in socialnih razlik
	enakovredne možnosti zaposlovanja moških in žensk
EKUJS	krepitev in reorganizacija kmetijstva, vključno z organizacijo ter predelavo kmetijskih, ribiških in gozdarskih izdelkov
	zagotavljanje preoblikovanja kmetijske proizvodnje in razvoja gozdarstva, ter podpora razvoja dopolnilnih dejavnosti za kmetovalce
	zagotavljanje primernega življenjskega standarda kmetovalcev
	pomoč pri razvoju družbene izdelave na kmetijskih področjih za zaščito okolja in podeželja
FIUR	prizadevanje za uresničitev trajnega ravnovesja med ohranjanjem in izkoriščanjem vodnih virov
	povečevanje konkurenčnosti in razvoj stabilnega podjetništva v tem sektorju
	povečevanje ponudbe in vrednosti proizvodov s tega področja
	prispevanje k oživitvi področij, odvisnih od ribištva in marikulture

Vir: SVLR (2004)

K strukturni politiki se poleg skladov, naštetih v tabeli, 3.1 deloma prišteva tudi kohezijski sklad¹⁵, vendar ga obravnava posebna določba. »Kohezijski sklad je finančni instrument, ki od leta 1994 pomaga državam članicam zmanjševati ekonomska in socialna neskladja in stabilizirati gospodarstvo, podpira velike projekte na področju okolja in prometne infrastrukture. Njegov namen ni samo razvoj manj razvitih regij, temveč tudi povezovanje regij na vseevropski ravni, s čimer krepi kohezijo« (Bučar et al. 2007: 22–23).

V novi finančni perspektivi 2007–2013 se je število strukturnih skladov zmanjšalo na dva, to je na ESS in ESSR.¹⁶ Za financiranje strategije VŽU je najbolj pomemben ESS, ki ga v nadaljevanju predstavimo.

Med strukturnimi skladi ima ESS najdaljšo tradicijo, saj je bil ustanovljen na podlagi Rimske pogodbe iz leta 1957, z namenom izboljšanja 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. Z Amsterdamsko pogodbo, ki je začela veljati leta 1999, je bilo zaposlovanje postavljeno v središče pozornosti, postalo je prednostna naloga in skupna skrb EU (SVLR, 2009).

»Uredba Sveta 1784/1994 posebej poudarja, da morajo biti posegi v okviru ESS usmerjeni na omejeno število področij, na najnujnejše potrebe in najuspešnejše aktivnosti, da bi bila podpora čim učinkovitejša. Sklad financira naslednje aktivnosti, ki pripomorejo k izpolnjevanju ciljev ESS: izobraževanje in poklicno usposabljanje, pomoč za zaposlovanje, podiplomsko usposabljanje na področju raziskovanja, razvoj novih možnosti za zaposlovanje, razvoj povezav med sfero dela ter izobraževalnimi in raziskovalnimi ustanovami idr.« (Bučar et al., 2007: 22).

»Evropski socialni sklad podpira pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjskega učenja, podjetniškega duha, prilagodljivosti zaposlenih in podjetij, enakih možnosti in lažjega

¹⁵ Kohezijska politika EU se izvaja na podlagi Maastrichtskega sporazuma, na osnovi katerega je bil leta 1994 ustanovljen Kohezijski sklad, namenjen državam, ki ne dosegajo 90 % povprečnega BDP na prebivalca v EU. Denar iz tega sklada trenutno prejemajo Španija, Portugalska in Grčija ter vse nove članice EU. Sredstva sklada so razdeljena po številu prebivalstva, BDP na prebivalca in površini države, pri čemer pa so upoštevani tudi drugi družbeno-ekonomski dejavniki, na primer pomanjkljivosti v transportni infrastrukturi. Denar je namenjen financiranju projektov na področju okolja in evropskega prometnega omrežja. Instrumenti kohezijske politike so tudi posojila Evropske investicijske banke (EIB) za financiranje razvojnih programov in drugi posebni namenski skladi (SVLR, 2004).

¹⁶ EKUJS in FIUR sta se preoblikovala in nista več del strukturne politike, ampak obstaja za preoblikovani kmetijski in ribiški sklad posebna ureditev. Kohezijski sklad, ki ga je urejala v stari perspektivi posebna uredba, pa je sedaj del enotne pravne ureditve s strukturnima skladoma. (Bučar et al., 2007: 36)

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). Skratka, ESS financira vse države članice in regije, še posebej tiste, kjer gospodarstvo še ni tako razvito. Je glavni element Strategije EU za rast in delovna mesta, ki je usmerjena k izboljševanju življenja državljanov EU tako, da jim nudi boljše znanje in možnosti za zaposlitev. Za naše preučevanje je pomemben, saj predstavlja poglavitni vir (evropskih) finančnih sredstev za izobraževanje zaposlenih.

3.2.3 Financiranje strategije VŽU v Sloveniji

Pri financiranju VŽU v Sloveniji se osredotočamo na tiste vire financiranja, ki so vezani na podporo VŽU pri izobraževanju zaposlenih ter hkrati pomenijo prenos evropske politike v nacionalno okolje. Najprej predstavimo program VŽU (Life long learning), natančneje program Leonardo da Vinci, nato pa ESS v Sloveniji.

3.2.3.1 Integriran Program vseživljenjskega učenja v Sloveniji

V Sloveniji se v program VŽU¹⁷ uvrščajo programi, ki so enaki v vseh državah članicah EU ter smo jih opisali že v razdelku 3.2.1. Za izvajanje programov VŽU v Sloveniji je bil na podlagi predlogov Evropske komisije leta 2006 ustanovljen javni zavod, Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja - CMEPIUS.

Program Leonardo da Vinci tudi v Sloveniji zasleduje enake strateške cilje kot nosilni program na ravni EU; torej razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi, povezovanje socialnih partnerjev, razvoj konkurenčnosti malih in srednjih podjetij in osebni razvoj posameznikov na trgu delovne sile, dijakov in strokovnjakov na področju izobraževanja in usposabljanja ter kadrovskih delavcev.

Za podjetja, ki prijavljajo na razpise svoje zaposlene, je zanimiv tudi podatek, da obstajajo (poleg že omenjenih centraliziranih postopkov neposredno preko Bruslja) tudi decentralizirani postopki prijav. V programu VŽU so ti namenjeni izvajanju decentraliziranih aktivnosti (mobilnost, partnerstva, projekti prenosa inovacij, študijski obiski in pripravljalni obiski) in v Sloveniji potekajo ravno preko CMEPIUSA.¹⁸ Kar 80 %

¹⁷ Ki tudi v Sloveniji vključuje štiri vsebinsko vzporedna programska področja – stebre: šolsko izobraževanje (COMENIUS), višje in visokošolsko izobraževanje (ERASMUS), poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje (LEONARDO DA VINCI) ter izobraževanje odraslih (GRUNDTVIG), ki jih dopolnjujejo PREČNI UKREPI in program JEAN MONNET.

¹⁸ Prijava na posamezen razpis je tako v primerjavi z centraliziranim poenostavljena, saj CMEPIUS nudi organizacijsko podporo pri prijavi v slovenskem jeziku.

programskih sredstev v programu VŽU je namenjenih decentraliziranim aktivnostim (CMEPIUS, 2008 b). Prijava na posamezen razpis je tako v primerjavi s centraliziranim postopkom (kamor se sicer podjetja lahko prijavijo tudi direktno) poenostavljena, saj CMEPIUS nudi organizacijsko podporo pri prijavi v slovenskem jeziku.

3.2.3.2 ESS v Sloveniji

Delovanje strukturne politike v Sloveniji se izvaja preko Službe vlade RS za lokalno samoupravo in regionalni razvoj (SVLR). Izvajanje strukturne politike v programskem obdobju 2004–2006 je temeljilo na Enotnem programskem dokumentu (EPD) 2004–2006. To je bil ključni programski dokument za izvajanje strukturne politike, ki je imel zapisane štiri prednostne naloge. ESS je bil pomemben predvsem za izvajanje druge¹⁹ prednostne naloge – znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje (SVLR, 2004). V novi finančni perspektivi 2007–2013 pa je morala država članica za izvajanje kohezijske politike EU v pripraviti programske dokumente na dveh hierarhičnih ravneh: na prvi ravni Nacionalni strateški referenčni okvir, (ki opredeljuje generalno strategijo države članice za doseganje hitrejše konvergence) in na drugi ravni, torej na osnovi Nacionalnega strateškega referenčnega okvirja, operativne programe. Operativni programi²⁰ imajo v obdobju 2007–2013 enako funkcijo kot Enotni programski dokument za obdobje 2004–2006 in torej v pravnem smislu predstavljajo podlago za črpanje sredstev skladov. Operativni programi v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2007–2013 so Operativni program krepitve regionalnih razvojnih potencialov, Operativni program razvoja človeških virov ter Operativni program razvoja okoljske in prometne infrastrukture« (SVLR, 2007).

Ker operativni program razvoja človeških virov pomeni podlago za črpanje sredstev iz ESS, v nadaljevanju predstavimo nekatere točke programa, ki so pomembne za VŽU ter posledično izobraževanje zaposlenih.

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 (v nadaljevanju OP ESS) predstavlja skupni programski dokument Slovenije in EU, ki je sprejet na predlog države članice, po uskladitvi z Evropsko komisijo (v nadaljevanju EK), ko slednja sprejme odločitev o potrditvi ter ga obe partnerici tudi skupaj izvajata in financirata (SVLR, 2007 a). OP ESS najširše temelji na Strategiji razvoja Slovenije, vsebuje pa tudi cilje kohezijske

¹⁹ Ostale prednostne naloge v EPD so bile: prednostna naloga št. 1: spodbujanje podjetniškega sektorja in konkurenčnosti, prednostna naloga št. 3: prestrukturiranje kmetijstva, gozdarstva in ribištva, prednostna naloga št. 4: tehnična pomoč.

²⁰ Operativni programi v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2007–2013 so Operativni program krepitve regionalnih razvojnih potencialov, Operativni program razvoja človeških virov ter Operativni program razvoja okoljske in prometne infrastrukture.

politike.²¹ Ključna usmeritev v izvajanju OP 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). OP ESS v točki o razvoju človeških virov poudarja: »Izobraženost in usposobljenost prebivalstva sta najpomembnejša dejavnika 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 veliki meri odvisno od znanja in usposobljenosti njenega prebivalstva. Človeški viri so temelj vseh razvojnih sprememb, na njihov razvoj pa največ vpliva izobraževanje in usposabljanje. Izobraževanje in usposabljanje je 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 OP ESS zato poda naslednji predlog: »Ker na trgu dela v Sloveniji obstaja premajhna fleksibilnost, tako delodajalcev kot tudi 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. Z zastavljenimi ukrepi se bodo izvajale začrtane usmeritve povečanje 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).

Na tem mestu je zaradi lažjega razumevanja črpanja sredstev smiselno omeniti tudi, kdo so končni upravičenci in kdo prejemniki sredstev iz ESS. »Končni upravičenec je neposredni

²¹ Umeščanje kohezijske politike v izvajanje prenovljene lizbonske strategije je vsebovano v dokumentu Evropske komisije z naslovom Kohezijska politika za podporo rasti in novim delovnim mestom: Strateške smernice Skupnosti, 2007–2013. Osnovni cilj teh smernic je opredeliti prioritete Skupnosti, ki bodo deležne podpore kohezijske politike – iz naslova obeh strukturnih skladov, ESRR in Evropskega socialnega sklada (v nadaljevanju ESS) ter Kohezijskega sklada (v nadaljevanju KS) – z namenom prispevati h krepitvi sinergij z lizbonsko strategijo, kakor je opredeljeno v integriranih smernicah za rast in nova delovna mesta, ter kot pomoč pri njeni uresnitvi. Strateške smernice Skupnosti predstavljajo eno od strateških podlag, na osnovi katerih morajo države članice pripraviti NSRO in iz tega izhajajoče operative programe (SVLR, 2007: 5). Slovenija je upravičena do prejetja sredstev kohezijske politike, ker BDP na prebivalca znaša manj, kot je povprečje v EU.

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 et al., 2007: 112).

4 Izobraževanje v podjetjih

Družba znanja in vseživljenjsko učenje predstavljata zunanje okolje, ki lahko vpliva na izobraževanje v podjetjih. Namen naloge pa je tudi v preučitvi notranjega okolja podjetja ter njegovega vpliva na izobraževanje. To poglavje predstavlja predstavitev dejavnikov izobraževanja, ki izhajajo iz notranjega okolja organizacije.

Podjetja morajo, da bi ostala konkurenčna, vidiku izobraževanja posvečati pozornost in se s procesom izobraževanja sistematično ukvarjati, to pa med drugim pomeni, da imajo urejene dejavnosti izobraževalnega cikla (načrtujejo, programirajo, izvedejo in evalvirajo izobraževanje) ter organizirane službe, oziroma zaposlene strokovnjake, ki se z izobraževanjem v podjetjih ukvarjajo. Da bi razumeli, kaj je izobraževanje zaposlenih, kako ga delimo in kateri so sorodni pojmi, najprej v razdelku 4.1 opredelimo temeljne pojme izobraževanja zaposlenih. Način organizacije izobraževalne dejavnosti predstavimo v razdelku 4.2.

4.1 Temeljni pojmi pri izobraževanju zaposlenih

Izobraževanje zaposlenih predstavlja najboljšežnejši segment izobraževanja odraslih²² in ga lahko opišemo kot »načrtno in sistematično pridobivanje novih znanj z različnimi oblikami izobraževanja (dokvalifikacija, prekvalifikacija, nadaljevanje šolanja ali študija, obisk krajših ali daljših seminarjev, delavnic, samoizobraževanje s pomočjo knjig in revij, nenehno sledenje novostim v stroki)« (Ivanuša - Bezjak, 1998). Izobraževanje zaposlenim omogoča razvoj. **Razvoj** se nanaša na izboljšanje sposobnosti in možnosti posameznika na podlagi učenja in izkušenj, ki si jih posameznik pridobi z izobraževanjem (Treven, 1998: 197).

Ločimo **formalno in neformalno izobraževanje**²³. Formalno izobraževanje »zadovoljuje kognitivne potrebe in je namenjeno pridobivanju znanja. Je standardizirano in daje posamezniku listino, ki mu omogoča zaposlitev ter delo kjer koli v okviru dosežene stopnje izobraževanja in področja, za katero je usposobljen. Formalno izobraževanje zadovoljuje

²² Izobraževanje odraslih je odsev zahtev današnje hitro razvijajoče in spreminjajoče se družbe, ki povzroča, da pridobljeno znanje hitro zastara. Jelenc (1989: 11) povzema Loweovo definicijo, ki izobraževanje odraslih pojmuje kot »dejavnost ali proces, v katerem se osebe, ki ne pripadajo več začetnemu izobraževanju, vključujejo v sosledje in organizirane aktivnosti z namenom, da bi povečale svoje znanje, informiranost, spretnosti, izboljšale svoje razumevanje in razvijale svoje vedenje«. Te dejavnosti tvorijo formalno izobraževanje, neformalno izobraževanje ter samostojno učenje ali samoizobraževanje.

²³ V empiričnem delu ne bomo ločevali med formalnim in neformalnim izobraževanjem, saj objavljeni podatki raziskave CVTS3 tega ne omogočajo.

predvsem tiste funkcije, ki izvirajo iz šolske tradicije. To so kognitivno učenje, pismenost in drugo temeljno splošno ter strokovno znanje» (Jelenc, 1992: 14). Neformalno izobraževanje po vsebini nadgrajuje šolsko znanje v vseh smereh, ki jih je obsegalo začetno izobraževanje, toda ne samo to; neformalno izobraževanje odpira tudi nove smeri, pri tem pa ni omejeno z ničimer drugim kot s povpraševanjem po znanju in s ponudbo izobraževalnih možnosti. Neformalno izobraževanje je v primerjavi s formalnim manj strukturirano, usmerjeno bolj k neki nalogi ali k razvijanju neke spretnosti, po časovni razporeditvi bolj gibljivo in neposredno, ima neposrednejše cilje, pri tem pa starost ni pomembna (Jelenc, 1992: 40). Poznavanje razlik med neformalnim in formalnim izobraževanjem je pomembno tudi za razumevanje odločitev podjetij pri vlaganju v izobraževanje zaposlenih. Becker (1964) v svojem delu Človeški kapital (Human Capital) razlikuje med splošnim in specifičnim izobraževanjem. Med splošno prišteva formalno izobraževanje in izobraževanje, ki ni povezano z delom (off the job training), med specifično 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 dobi, so namreč preveč splošna in uporabljiva v večini organizacij, zato človeški kapital²⁴ iz organizacije lahko pobegne. Organizacije zato raje organizirajo specifična delovna usposabljanja, ki se nanašajo na posebna znanja, uporabna samo v tej organizaciji²⁵.

Izobraževanje zaposlenih je tudi v tesni zvezi z **usposabljanjem in izpopolnjevanjem**²⁶. Izobraževanje, ki je širši pojem od usposabljanja in izpopolnjevanja, je usmerjeno na prihodnje opravljanje dela ter na razvijanje kariere zaposlenih. Predstavlja načrten in dolgotrajen proces razvijanja posameznikovega znanja, spretnosti in navad, ki jih lahko porabi na vseh področjih življenja.

²⁴ Človeški kapital je v okviru terminologije poslovnega sveta definiran kot kombinacija naslednjih temeljnih dejavnikov (Fitz-enz, 2000):

- kvaliteta posameznika, ki jo implementira v svoje delo: inteligenca, energija, pozitivna stališča, zanesljivost, pripadnost in podobno,
- sposobnost posameznika, da se uči: nadarjenost, spretnost, ustvarjalnost, domišljija in nenazadnje iznajdljivost ter zdrava pamet ter
- motiviranost posameznika, da deli informacije in pridobljena znanja: timski duh in ciljna usmerjenost.

²⁵ Na dejstvo, da delodajalci raje vlagajo v neformalno izobraževanje, opozarja tudi študija ACS (Udeležba zaposlenih iz MSP v formalnem izobraževanju v Sloveniji), katere izsledki opozarjajo, da »kadar se formalno izobraževanje razume kot proces, ki vodi k pridobitvi višje stopnje izobrazbe, se to v podjetju smatra kot stvar skrbi posameznika, kot izobraževanje, ki bi moralo biti končano prej, preden je posameznik stopil na trg dela. V tem primeru je formalno izobraževanje popolnoma prepuščeno posameznikovim sposobnostim in ambicijam« (ACS, 2008: 12).

²⁶ Med državami obstaja razlika pri uporabljeni terminologiji glede izobraževanja in usposabljanja. Nekatere države (npr. Francija, Španija, Slovenija) usposabljanje razumejo kot ožji pojem od izobraževanja, medtem ko Velika Britanija in angleško govoreče dežele pojem usposabljanje »izločujejo« iz pojma izobraževanja. V slovenski literaturi včasih naletimo na prevod angleškega pojma »training« kot treniranje, »trainer« pa kot trener, kar pa seveda ni ustrezno, saj sta oba preveda pretežno povezana s športnimi dejavnostmi. Zato je bolj smiselno uporabljati izraza usposabljanje in izpopolnjevanje (Miglič, 2002).

Usposabljanje (ang. training) je vezano na uspešno opravljanje sedanjega dela. S pojmom usposabljanja oziroma strokovnega usposabljanja Jereb (1998: 178) označuje »proces razvijanja tistih človekovih sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje pri opravljanju nekega konkretnega dela v okviru določene dejavnosti«. Pridobljene sposobnosti pa lahko zaposleni preko organiziranega izpopolnjevanja, ki jim ga nudi podjetje, skozi vso delovno dobo osvežujejo, dopolnjujejo, širijo in poglobljajo. Rue in Byars (1997) opredelita usposabljanje zaposlenih (ang. Training of employees) kot pridobivanje veščin, spretnosti in strokovnega znanja, ki povečuje učinek zaposlenih.

Izpopolnjevanje (ang. further training, continuous training, continuous learning) opredeljujemo kot proces dopolnjevanja, spreminjanja in sistemiziranja že pridobljenega znanja, spretnosti, sposobnosti in navad oziroma kot nadgradnjo usposabljanja. Izpopolnjevanje izvira iz nujnosti, da sicer ustrezno usposobljeni posamezniki zaradi nenehnega razvoja določenih dejavnosti svoje znanje nenehno posodablajo, pridobivajo nove spretnosti in spreminjajo navade. S tem vzdržujejo oziroma večajo svojo delovno uspešnost in učinkovitost (Jereb, 1998).

Pri razlagi izobraževanja in usposabljanja se srečamo tudi s pojmom **učenja**, ki je po pomenu širši od obeh ter ga lahko razumemo kot način pridobivanja novega znanja v različnih oblikah učnega procesa. Zelo preprosto bi učenje lahko opisali kot proces, ki nam omogoči narediti nekaj, česar prej nismo bili sposobni. Možina (2002: 215) za učenje opredeli »vsako dejavnost, ki je namerna ali nenamerna ter s katero posameznik spreminja samega sebe«. Izobraževanje oziroma usposabljanje je bolj odvisno od potreb in vrednost družbe oziroma delovnega okolja, učenje pa je bolj odvisno od posameznikovih potreb in aktivnosti. Odnos med usposabljanjem, izobraževanjem in učenjem prikazuje slika 4.1.

Slika 4.1.: Odnos med usposabljanjem, izobraževanjem in učenjem



Vir: Možina et. al, (2002: 217)

4.2 Organizacija izobraževalne dejavnosti

Podjetja izvajajo izobraževalno dejavnost z namenom večje produktivnosti, boljše kakovosti, večje gospodarnosti in boljše organiziranosti dela. Iz teh zahtev lahko izluščimo specifične cilje izobraževalne dejavnosti v organizaciji:

- stalno usposabljanje in izpopolnjevanje delavcev skladno s spremembami, razvojem tehnologije, organizacije dela in družbenoekonomskih odnosov;
- načrtno uvajanje, usposabljanje in napredovanje kadrov ter usmerjanje kadrov v nadaljnje izobraževanje;
- kontinuirano preučevanje in zadovoljevanje potreb organizacije po izobraževanju usposabljanju in izpopolnjevanju kadrov; pravočasno zadovoljevanje načrtovanih potreb po kadrih ustreznih profilov, stopenj in smeri izobraževanja; dvig izobraževalnih aktivnosti na višjo in učinkovitejšo raven z uvajanjem sodobnih oblik in metod izobraževanja;
- vrednotenje in preverjanje dosežkov izobraževanja v praksi in uporaba rezultatov vrednotenja za izboljšanje izobraževalne dejavnosti v organizaciji (Jereb, 1998).

Pri opredelitvi ciljev izobraževalne dejavnosti v podjetju so ključni predvsem trije dejavniki: razvojne potrebe in interesi **organizacije**; razvojne potrebe in interesi **zaposlenih** ter razvojne potrebe in interesi **družbe**. Dejavnike prikazuje tudi slika 4.2.

Slika 4.2: Dejavniki, ki opredeljujejo cilje in naloge izobraževalne dejavnosti



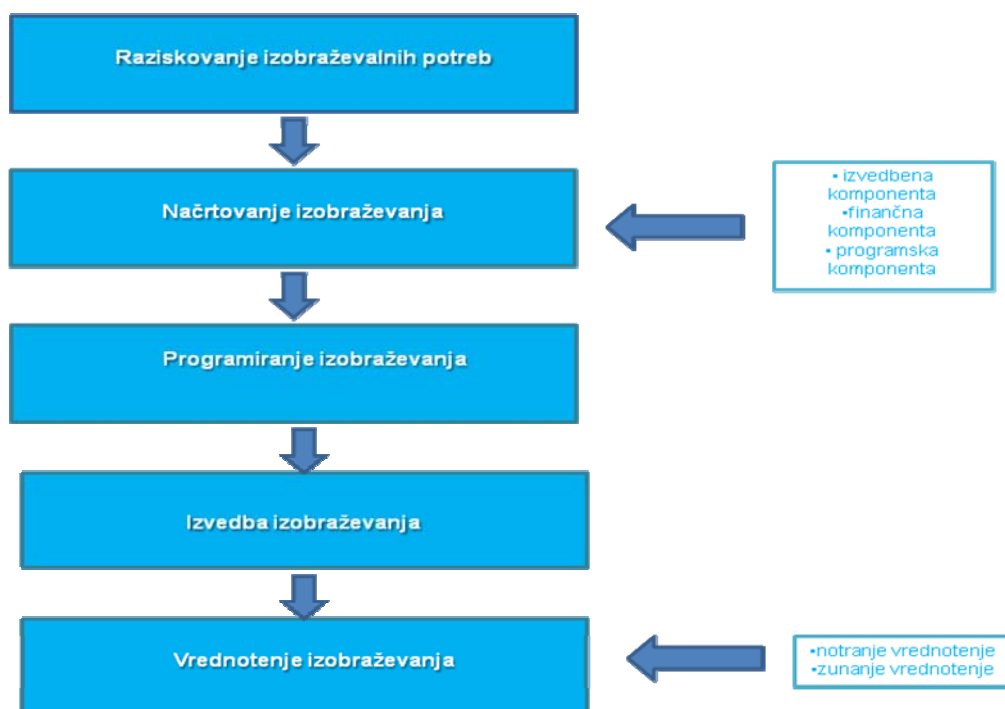
Vir: Jereb, (1998: 102)

4.2.1 Izobraževalni cikel

Namen izobraževanja je izboljšati individualno in organizacijsko uspešnost. Da bi izobraževanje v podjetju potekalo sistematično, je dobro, da podjetje sledi določenemu sosledju izobraževalnih dejavnosti, ki tvorijo t. i. izobraževalni cikel²⁷.

V nadaljevanju slika 4.3 prikazuje pet faz v organizaciji izobraževalne dejavnosti v podjetju.

Slika 4.3: Faze organizacije izobraževalne dejavnosti v podjetjih



Vir: Možina et al., (2002: 231)

4.2.1.1 Raziskovanje izobraževalnih potreb

Ugotavljanje oziroma raziskovanje izobraževalnih potreb predstavlja »sistematično določanje specifičnih izobraževalnih aktivnosti povezanih z delom, ki omogočajo dosego ciljev« (Rue in Byars, 1997: 260). Pri določanju teh potreb je treba analizirati vse tri nivoje, ki opredeljujejo cilje in naloge izobraževalne dejavnosti organizacije:

- nivo organizacije: identificiramo, katera znanja in veščine, povezana z delom, so potrebna za dosego kratkoročnih ali dolgoročnih ciljev podjetja;²⁸

²⁷ Andragogi te ponavljajoče se faze imenujejo »andragoški cikel« (Jelenc, 1996).

- nivo dela (nalog): analiziramo vse komponente dela tako, da ugotovimo, kaj je treba doseči, da se opravljeno delo oceni kot uspešno;²⁹
- nivo posameznika (zaposlenega): glede na potrebe po izobraževanju lahko zaposlene delimo v naslednje kategorije: novo zaposleni, prerezporejeni ali napredovani (horizontalno ali vertikalno), obstoječi zaposleni, zaposleni, pri katerih se predvideva pri delu večje spremembe³⁰ (Rue in Byars, 1997: 260).

Nujno je, da izobraževanje ni le del letnega plana, ampak postane del organizacijske kulture, ki zaposlenim omogoča identifikacijo, participacijo in osebni razvoj ter posledično omogoča tudi nadaljnje razvijanje in obstoj organizacije. Čeprav se organizacija zaveda pomena nenehnega izobraževanja in usposabljanja svojih zaposlenih, se pogosto srečuje z neskladjem med izobraževalnimi potrebami in možnostmi (predvsem finančnimi). Zato je nujno, da organizacija oceni pomembnost posamezne izobraževalne akcije.

4.2.1.2 Načrtovanje izobraževanja

Fazi raziskovanja in ugotavljanja izobraževalnih potreb, ki je temeljna faza izobraževalne dejavnosti, sledi faza določanja izobraževalnih ciljev oziroma faza načrtovanja izobraževanja. V tej fazi opredelimo kadrovsko-izobraževalno strategijo in cilje – to so dolgoročni plani izobraževanja. Cilji naj bi vsebovali: znanja, veščine, ki jih je treba osvojiti, število udeležencev iz posameznih področij in oddelkov, termin ali obdobje. V kolikor cilji niso jasno definirani je analiziranje in ovrednotenje rezultatov nemogoče.

Rue in Byars (1997: 262) cilje izobraževanja in usposabljanja razvrščata v tri skupine:

- Vsebinske: katera načela, dejstva, koncepti naj bodo posredovani preko izobraževanja ter komu in kdaj.
- Organizacijske: kakšen vpliv naj bi te vsebine imele na ravni organizacije oziroma oddelkov, npr. na izostajanje iz dela, reorganizacijo, zniževanje stroškov ali na povečanje produktivnosti.

²⁸ Te podatke lahko razberemo iz poslanstva organizacije, strategije razvoja organizacije, strategije razvoja človeških virov, politike in ciljev razvoja človeških virov, plana človeških virov, organizacijske kulture, organizacijskih navodil.

²⁹ Opredelimo standarde rezultatov dela, upoštevajoč veščine (kako nekaj napraviti), znanja (nekaj znati ali razumeti o delu) ter stališča (vežejo se na posamezna dela; npr. stališča do kupcev, dela v timih), povezana z delom, in tako določimo cilje, ki jih moramo z izobraževanjem doseči. Pri analiziranju dela lahko uporabimo različne metode (opis dela, analiza ključnih nalog, aktivnosti, ročnih spretnosti, kritičnih dogodkov, napak) in tehnike (napisani viri, strategije, razvojni načrti, tehnološka navodila; ustni viri: razgovori nadrejenih s podrejenimi).

³⁰ Če izhajamo iz te kategorizacije, ima zaposleni možnost, da v svojem delovnem ciklusu prehaja skozi štiri tipe izobraževanja: uvajanje, pridobivanje temeljnih znanj in veščin, kontinuiran razvoj (pridobivanje dodatnih znanj in veščin), pridobivanje znanj, veščin, ki jih zahtevajo spremembe (Rue in Byars, 1997: 260).

- Individualne: kako izobraževanje vpliva na sposobnosti zaposlenih oziroma njihov razvoj, na njihovo vedenje in stališča. Pripravljen plan izobraževanja je potrebno predložiti v pregled in potrditev vodstvu. Šele potrjen plan izobraževanja je lahko podlaga za vse nadaljnje aktivnosti.

4.2.1.3 Programiranje izobraževanja

Fazi načrtovanja sledi faza programiranja izobraževanja. Oblikovanje programa izobraževanja predstavlja nekakšen učni načrt, to je razpored vsebin, izbiro metod, določitev terminov in trajanja.

De Simone in Harris (1998) v okviru tega koraka navajata naslednje aktivnosti:³¹

- Izbira izvajalcev programa: lahko je to HRD osebje v podjetju, drugi delavci (managerji, razni vodje) ali zunanji izvajalci.
- Izbira in oblikovanje vsebin programov: izbira najprimernejše oblike izobraževanja (npr. seminar, usposabljanje na delu, pripravištvu, programi uvajanja ...), tehnike (npr. diskusija, igranje vlog, simulacija ...) in pripomočkov (gradivo, filmi ipd.), izbira lokacije.
- Razpored programa: identifikacija udeležencev, trajanje programa, lokacija, upoštevanje morebitnih dejavnikov, kot so povečan obseg dela, nadomeščanje, dopusti.

4.2.1.4 Izvedba izobraževanja

Vse do sedaj opisne aktivnosti sodijo v širši krog priprav na neposredno izobraževalno delo oziroma samo izvedbo izobraževanja. De Simone in Harris (1998) pod izvedbo izobraževalnega programa zajemata naslednje:

- izpeljava programa, kot je bil planiran;
- oblikovanje okolja (vzdušja), ki pospešuje učenje;
- reševanje morebitnih zapletov: npr. manjkajoči pripomočki, konflikti med udeleženci.

Organizacija se lahko odloči za zunanjo ali notranjo izvedbo izobraževanja:

³¹V literaturi najdemo kot naziv za to fazo pojem »učno okolje«. Oblikovanje učnega okolja pomeni proces združevanja učnih načel in izbora učnih oblik, metod ter pripomočkov, primernih za učenje novih nalog. Učno okolje naj bi bilo oblikovano tako, da bi čim bolj spodbujalo učenje in olajšalo prenos naučenega na delovno mesto (Miglič, 2002).

- **Zunanji izvajalci (eksterno izobraževanje):** izvedba izobraževalne dejavnosti in včasih tudi raziskovanje izobraževalnih potreb je prepuščeno zunanjim institucijam; znotraj organizacije se izvajajo le operativne naloge v povezavi z izobraževanjem. Glede na razvitost izobraževanja in kompleksnost izobraževalne dejavnosti operativne naloge v zvezi z izobraževanjem opravljajo različne organizacijske oblike, in sicer: izobraževalna dejavnost kot ena od nalog kadrovnika, oddelek ali služba za izobraževanje, izobraževalni center.
- **Notranji izvajalci (interno izobraževanje):** izobraževalna dejavnost se v celoti izvaja znotraj organizacije.

Vendar v praksi ne gre strogo ločevati med notranjimi in zunanjimi izvajalci izobraževanja, ampak je bolje, da se odločamo za kombinacijo obojega. Tako pri enem kot pri drugem namreč lahko naštejemo prednosti in slabosti.

Tabela 4.1: Prednosti in slabosti zunanjih ter notranjih izvajalcev izobraževanj

Notranji izvajalci:	
Prednosti:	Slabosti:
• programi so prilagojeni internim izobraževalnim potrebam, vsebine so uporabne, problemi so aktualni • medsebojno poznavanje izobraževancev, ugodna socialna klima, dobre komunikacije • možnost prilagajanja izobraževalnih procesov naravi delovnih procesov ter specifičnim razmeram in pogojem organizacije • manjši stroški	• relativna zaprtost izbranih in obravnavanih problemov • ni možnosti za zamenjavo izkušenj s strokovnjaki zunaj organizacije • težko vzpostavimo sproščeno izobraževalno atmosfero, ki je odvisna od medsebojnih odnosov • slepota za lastne probleme • izobraževalni proces je pogosto moten • včasih neustrezna usposobljenost učiteljev
Zunanji izvajalci:	
Prednosti:	Slabosti:
• izmenjava izkušenj s strokovnjaki iz drugih organizacij • spoznavanje lastnih problemov • boljši pogoji za izvajanje izobraževalnega procesa • učitelji niso obremenjeni z vsakodnevno prakso v organizaciji • posredovanje najnovejših spoznanj • medsebojni stiki • primerjanje z drugimi organizacijami	• programi so prilagojeni konkretnim problemom in razmeram in niso dovolj aplikativno naravnani • težji prenos znanja, sposobnosti in navad • izobraževanci so manj aktivirani in manj aktivni • konkretni problemi organizacije se obravnavajo le izjemoma • večji stroški

Vir: De Simone in Harris, (1998: 50)

Kot je razvidno iz tabele 4.1, imajo tako zunanji kot tudi notranji izvajalci svoje prednosti in pomanjkljivosti. Dobra stran notranjih izvajalcev je ta, da se lažje prilagodijo internim potrebam, vedo kateri problemi so v podjetju aktualni in jim je potrebno nameniti še posebno pozornost, lažje se prilagajajo specifičnim pogojem in ne nazadnje so tudi stroški organizacije izobraževanja nižji. Njihova pomanjkljivost je ta, da so zelo zaprti pri izbiri in

obravnavanju problemov, na izobraževanjih ni možna izmenjava izkušenj z zunanjimi strokovnjaki, prav tako je lahko vprašljiva tudi usposobljenost predavateljev. Podjetje lahko izobraževanje organizira tudi s pomočjo zunanjih izvajalcev. Prednost le-teh je ta, da si lahko na takšnih izobraževanjih udeleženci izmenjajo izkušnje tudi z zunanjimi strokovnjaki, se primerjajo z drugimi organizacijami in na ta način tudi lažje prepoznajo lastne probleme ter se seznanijo z novostmi, ki so aktualne na posameznih področjih. Slabost zunanjih izvajalcev se kaže predvsem v neprilagojenosti programov konkretnim problemom, s katerimi se srečuje posamezno podjetje, in se zato obravnavajo le izjemoma. Transfer znanja je težji, višji so tudi stroški izvedbe takšnega izobraževanja (Ivančič, 2004/2005).

4.2.1.5 Spremljanje in vrednotenje izobraževanja

Spremljanje in vrednotenje izobraževanja sta dejavnosti, s katerima ugotavljamo učinke in posledice izobraževanja, se pravi stopnjo, do katere smo uresničili zastavljene izobraževalne cilje in pokrili ugotovljene izobraževalne potrebe. V skladu s povedanim je vrednotenje izobraževanja kontinuiran proces, prisoten na vseh stopnjah izobraževalnega cikla (Možina et al., 2002: 238).

Če izobraževalno dejavnost spremljamo in vrednotimo predvsem na podlagi učinkov, ki se kažejo v rezultatih izobraževancev med in po končanem izobraževalnem procesu, govorimo o notranjem vrednotenju izobraževanja (med notranja merila se uvrščajo pogoji za izobraževalno delo, realizacija programov, organizacija izobraževanja ter odzivi udeležencev). Če pa spremljamo in vrednotimo izobraževanje na podlagi učinkov in posledic, ki se kažejo v rezultatih izobraževancev kasneje, v delovnem procesu, govorimo o zunanjem vrednotenju izobraževanja (zunanja merila so kadrovske razvojne potrebe, usklajenost programov, delovna uspešnost zaposlenih, prispevek k razvoju organizacije) (Možina et al., 2002: 238).

Faza vrednotenja ali evalvacije izobraževanja je torej enako pomembna kot ostale faze, ker nam posreduje veliko koristnih informacij o tem, koliko so se udeleženci naučili, koliko naučenega uporabljajo pri svojem delu, ali je program pripomogel k večji učinkovitosti, dobimo informacije o kakovosti programov, njihovi primernosti glede na cilje. Te informacije nam služijo tako pri oblikovanju nadaljnjih programov kot tudi pri izboljšanju obstoječih.

4.2.2 Nosilci izobraževalne dejavnosti v podjetjih

Da izobraževanje ne bi bilo samo strošek, temveč tudi naložba v prihodnost podjetja, mora imeti le-to vzpostavljeno celovit sistem izobraževanja. To pa med drugim pomeni, da so faze izobraževalnega cikla povezane in ustrezno vodene. Dobra organizacija kadrovske dejavnosti in določitev pravih nosilcev (skrbnikov) izobraževalnega procesa sta ključni pri uspešnosti izobraževanja zaposlenih. V organizaciji mora zato biti jasno določeno, kdo je odgovorna oseba za izobraževanje. Če v podjetju določen skrbnik izobraževalnega procesa nima ustreznih kadrovskih znanj, se hitro zgodi, da izobraževanje ne prinese želenih učinkov (Vodopija et al., 2008). Nerazumevanje potreb po znanjih, potrebnih za celotno podjetje, pošiljanje naključnih delavcev na izobraževanje, nemotiviranost za sistematično zbiranje potreb po izobraževanju in nezmožnost spremljanja učinkov izobraževanja so tako pogosti razlogi, da izobraževanje ne doseže želenih učinkov.

Možina (Možina et al., 2002: 22–23) navaja, da v podjetju osnovne primarne dejavnosti povezane z delom in zaposlenimi opravljajo neposredni (linijski) vodje, sekundarne, izvedene dejavnosti, ki se nanašajo na vse zaposlene v zvezi s kadrovanjem, izobraževanjem, nagrajevanjem, kadrovsko informacijskim sistemom ipd., pa se opravljajo v kadrovskih oddelkih oziroma službah.

Sekundarne dejavnosti so najpogostejše razvite v večjih organizacijah z večjim številom zaposlenih, v majhnih organizacijah, z manj zaposlenimi po navadi nimajo niti kadrovskega referenta, ker mora vodja opravljati vse od nabave do prodaje, vključno s pridobivanjem morebitnih sodelavcev.

Oddelki za kadrovske vire imajo danes dve vrsti strokovnjakov: kadrovskega specialista in kadrovskega generalista. Kadrovski generalist je oseba, ki opravlja vse naloge v zvezi s kadrovskimi viri. Je oseba, ki ima široko kadrovsko izobrazbo, praktično ve po malem vse, kar se tiče kadrovskih virov. V glavnem jih najdemo v manjših organizacijah. Kadrovski specialist pa je bolj ozko naravnani na opravljanje posameznih nalog v zvezi s kadrovskimi viri, kot npr. specialist za izobraževanje³². Najdemo jih v večjih organizacijah, svojo strokovno izobrazbo so pridobili v ustreznih šolah (Možina et al., 2002: 22–23).

Seveda pa zgolj zastopanost oddelka za razvoj kadrov ali oddelka za izobraževanje v sistemu izobraževanja kadrov ne zadostuje, ampak moramo v vlogi nosilcev razvoja

³² Specialist za usposabljanje npr. pripravlja splošne piane za izobraževanje ter vzpostavlja stike z zunanjimi ustanovami ter pomaga pripraviti načrt razvoja osebja v določenem oddelku (Svetlik v Možina et al., 2002: 23).

kadrov upoštevati še vodilne in vodstvene delavce³³ v podjetju. Ti so pomembni tako v velikih podjetjih, kjer sodelujejo s kadrovskim specialistom, kot tudi v majhnih podjetjih, kjer dejavnost izobraževanja opravljajo sami.

Naloge vodje v procesu izobraževanja:

- načrtuje in spremlja izobraževanje in usposobljenost sodelavcev,
- raziskuje in analizira potrebe po učenju na osnovi spremljanja delovnih rezultatov,
- določa načine in metode učenja,
- sodeluje pri oblikovanju učnih vsebin,
- je prvi učitelj sodelavcev v svoji delovni skupini, za vlogo učitelja se uči pod mentorstvom strokovnjaka svetovalca,
- preverja uspešnost izobraževanja (Možina et al., 2002: 224).

Raziskava Edupoola (2004: 9) je pokazala, da so glavne naloge, ki jih opravljajo odgovorni za izobraževanje v slovenskih podjetjih, naslednje: načrtovanje izobraževalnih potreb, priprava letnega programa izobraževanj, priprava izobraževalnih pogodb z zaposlenimi, zbiranje izobraževalnih želja/predlogov zaposlenih, zbiranje ponudb ponudnikov izobraževalnih programov, spremljanje novosti pri ponudnikih izobraževanj, izbira ali sodelovanje pri izbiri izvajalcev izobraževanj, organizacija izobraževanj (rezervacija, plačilo, urejanje reklamacij), načrtovanje izobraževalnega proračuna ter odobritev predlaganih izobraževanj.

V slovenskih podjetjih so glede na funkcijo, ki jo odgovorni za izobraževanje opravljajo, to največkrat: direktor kadrovske službe, direktor izobraževanja, kadrovski delavec, direktor splošnega sektorja, direktor, poslovni sekretar, direktor sektorja/oddelka, lahko pa so tudi najeti zunanji svetovalci³⁴. Delovna mesta oseb, ki skrbijo za izobraževanje, pa so odvisna tudi od velikosti podjetij. V manjših podjetjih dostikrat ni posebnih delovnih mest za kadrovsko področje, tako je to prepuščeno skupnim službam, tajnicam, računovodstvu ali pa kar samemu direktorju (Edupool, 2004).

³³ Linijski vodja svetuje specialistu za izobraževanje o potrebah po izobraževanju v svojem oddelku ter mu svetuje pri pripravi programov (Svetlik v Možina, 2002: 23).

³⁴ Zunanje izvajalce v nalogi izpuščamo, saj se osredotočamo na organizacijo izobraževalne dejavnosti znotraj podjetja.

III EMPIRIČNI DEL

5 EU in Slovenija kot družbi znanja

V današnjem času poteka mnogo razprav na temo družbe znanja, predvsem o tem v kateri družbi in kdaj pravzaprav govorimo o družbi znanja. Sami bomo pri definiranju družbe znanja izhajali iz ciljev, ki si jih je za doseg na znanju temelječe družbe zastavila EU v lizbonski strategiji. Pri tem bomo preučili cilja, za katera menimo, da sta povezana tudi z temo naše naloge. To sta, da bo EU do leta 2010 za raziskave in razvoj namenila 3% BDP ter da bo dosegla 12,5 % vključenost prebivalstva v VŽU. Pri prvem cilju bomo opredelili kakšna so vlaganja v raziskave in razvoj, kakšna je inovacijska dejavnost ter zaloga delavcev z znanjem (inovacijsko dejavnost ter delavce z znanjem bomo natančneje opredelili tudi zaradi kasnejše primerjave z indikatorji izobraževanja) pri drugem pa, kako je z vključenostjo prebivalstva v VŽU. Pri obeh ciljeh bomo primerjali Slovenijo z povprečnimi vrednostmi kazalcev 27 držav članic EU.

5.1 Raziskave in razvoj

Prvi cilj lizbonske strategije, ki bi uresničil na znanju temelječo družbo, je, da EU do leta 2010 poveča izdatke za raziskave in razvoj (v nadaljevanju R&R) na 3 % BDP.

Tabela 5.1: Naložbe v raziskave in razvoj kot % BDP, (EU-27, SLO)

	Izdatki za raziskave in razvoj v mio EUR	Izdatki za raziskave in razvoj kot % BDP			Znanstveniki in inženirji kot % delovne sile
	2006	2000	2005	2006	2006
EU27	212 837 o	1,86 o	1,84	1,84 o	4,8 o
Slovenia	486 z	1,41	1,46	1,59 z	5,5
o - ocenjena vrednost					
z - začasni podatki					

Vir: Eurostat (2008a: 2)

Podatki kažejo, da se EU temu cilju ni približala. Iz tabele 5.1 je razvidno, da so leta 2006 izdatki za R&R dosegli 1,84 % BDP oziroma približno 213 milijard EUR. V Sloveniji (za katero ima Eurostatčasne podatke) je ta odstotek še nižji, in sicer 1,59 % oziroma 486 milijonov evrov. Intenzivnost raziskav in razvoja v EU torej stagnira na 1,84 odstotka BDP, kar nekoliko spodkopava cilj EU, da do leta 2010 postane na znanju temelječe gospodarstvo, konkurenčno na svetovni ravni.

V nalogi se zaradi kasnejših primerjav z indikatorji izobraževanja osredotočamo še na dva kazalnika. To sta inovacijska dejavnost podjetij v Sloveniji ter EU-27, glede na velikost in dejavnost podjetij ter glede na t. i. delavce z znanjem.

5.1.1 Inovacijska dejavnost podjetij glede na dejavnost

Po podatkih raziskave »Znanost, tehnologija in inovativnost v Evropi³⁵« (Eurostat, 2008: 84–86) je skoraj 40 % vseh evropskih podjetij inovativnih, vendar se intenzivnost raziskav in razvoja po dejavnosti zelo razlikuje. Največji delež inovativnih podjetij v EU glede na delež vseh podjetij je v dejavnosti K (nepremičnine, poslovne storitve), ki med drugim vključuje računalniške storitve, svetovanje na področju arhitekture, tehnična testiranja ipd. Ta sektor ima najvišji delež inovativnih podjetij. Glede na kazalnik povprečja EU-27 je kar 53 % podjetij v dejavnosti K inovativnih. Velik delež inovativnih podjetij je tudi v dejavnosti J (finančne storitve). Slovenija, Finska in Danska pa so izjeme, saj najvišji delež inovativnih podjetij pripada sektorju D (predelovalne dejavnosti). Če povzamemo, največ inovativnih podjetij pripada dejavnostim K (nepremičnine, poslovne storitve in najem), J (finančne storitve) in D (predelovalne dejavnosti). (Podatki v prilogi A in B.)

5.1.2 Inovacijska dejavnost podjetij glede na velikost

Inovacijska aktivnost je povezana tudi z velikostjo podjetja. Tako se mala podjetja (podjetja z 10 do 49 zaposlenimi) še vedno najmanj ukvarjajo z inovacijsko dejavnostjo; inovacijsko aktivnih je bilo v Sloveniji v letu 2004 le 19,1 odstotka malih podjetij. Najbolj so se z inovacijsko dejavnostjo ukvarjala velika podjetja (podjetja, ki imajo več kot 250 zaposlenih), inovacijsko aktivnih velikih podjetij je bilo 69,9 %, srednjih podjetij pa 40,9 %. (Eurostat, 2008: 107). Menimo, da morajo imeti podjetja določeno velikost, da bi lahko ustanovila svoj razvojni oddelek. Tudi majhna podjetja inovirajo, ampak najverjetneje vsa nimajo zadostnih sredstev (finančnih, kadrovskih), da bi inovacije pripeljala tudi na trg (Glej tudi prilogo C).

Med štirimi ovirami, ki jih za inoviranje navaja poročilo raziskave (pomanjkanje ustrezno izobraženega kadra, pomanjkanje informacij o tehnologiji, pomanjkanje informacij o trgu, težavnost v iskanju partnerjev za inoviranje), je kot najpomembnejša ovira za inoviranje v večini evropskih držav (vključujoč Slovenijo) navedena ovira pomanjkanja ustrezno izobraženega kadra (Priloga D).

³⁵ Science, technology and innovation in Europe

Pomanjkanje ustrezno izobraženega kadra se nanaša na »zalogo« strokovnjakov, ki jih premore določeno gospodarstvo, oziroma znotraj tega, določene poslovne dejavnosti. Prav ti strokovnjaki, so že v teoretičnem delu naloge omenjeni delavci z znanjem. V nadaljevanju tako opredelimo stanje »zaloge« delavcev znanja v Sloveniji v primerjavi z EU-27, ter raziščemo, kako so te zastopane po posameznih poslovnih dejavnostih.

5.1.3 Delavci z znanjem

Iz tabele 5.1 je razvidno, da v državah EU-27, 4,8 % delovne sile predstavljajo znanstveniki in inženirji³⁶. V Sloveniji ta delež dosega 5,5 %. Delavce z znanjem pa ne predstavljajo samo zaposleni znanstveniki in inženirji, zato smo se odločili za dodatno analizo. V prilogi E tabela prikazuje »zalogo človeškega kapitala«³⁷ v znanosti in tehnologiji glede na poslovno dejavnost. Iz tabele je razvidno, da je največja intenziteta človeškega kapitala v EU-27 v storitveni dejavnosti K (nepremičnine, poslovne storitve in najem)³⁸ tabela v prilogi E tudi podrobneje razdeli storitveno dejavnost na z znanjem intenzivno³⁹ storitveno dejavnost, kamor prišteva telekomunikacije, računalništvo, raziskave in razvoj, ter z znanjem manj intenzivno, kamor prišteva preostale storitvene dejavnosti. V prvih (na znanju intenzivnih) najdemo največjo intenziteto ljudi s terciarno izobrazbo, saj ima tu kar 46 % zaposlenih terciarno izobrazbo. Intenziteta pa je visoka tudi v dejavnosti D⁴⁰ (natančneje v t. i. visoko tehnološki dejavnosti⁴¹), kjer ima glede na povprečje EU-27, 26 % ljudi terciarno izobrazbo. Tudi v Sloveniji izstopata isti dejavnosti, v storitveni dejavnosti K (in sicer v z znanjem intenzivni storitveni dejavnosti – KIS, knowledge intense) je tako 49 % zaposlenih s terciarno izobrazbo, v dejavnosti D (visoko tehnološki⁴²) pa 20,6 % (Eurostat, 2008: 74).

Podatki o delavcih z znanjem pa niso dostopni po velikosti podjetij. Zato težko govorimo o »zalogi« teh delavcev v malih in srednje velikih podjetjih. Torej lahko glede na dostopne podatke sklepamo le, da so različne dejavnosti različno zastopane s t. i. delavci z znanjem.

³⁶ Med znanstvenike in inženirje prištevamo poklice (ISCO -88COM/ 21-22), kot so matematiki, inženirji, biologi, zdravniki ... (Eurostat, 2008a: 5).

³⁷ Zalogo človeškega kapitala po definiciji razložimo »kot delež zaposlenih v izbrani dejavnosti, ki so uspešno končali terciarno izobraževanje. V to skupino spadajo vse izobrazbene smeri (tako družboslovne kot naravoslovne) in ne samo znanstveniki in inženirji, ki so končali naravoslovne smeri (matematiki, fiziki, biologi, računalništvo ...)« (Eurostat, 2008: 212–214)

³⁸ V tabeli priloge E označeno kot »services«.

³⁹ Knowledge-Intensive Services (KIS) – na znanju temelječe dejavnosti, kamor npr. prištevamo telekomunikacije, računalništvo, raziskave in razvoj.

⁴⁰ V tabeli priloge E označeno kot »manufacturing«.

⁴¹ Sem npr. štejemo proizvodnjo farmacevtskih in medicinskih izdelkov, računalniške in telekomunikacijske opreme.

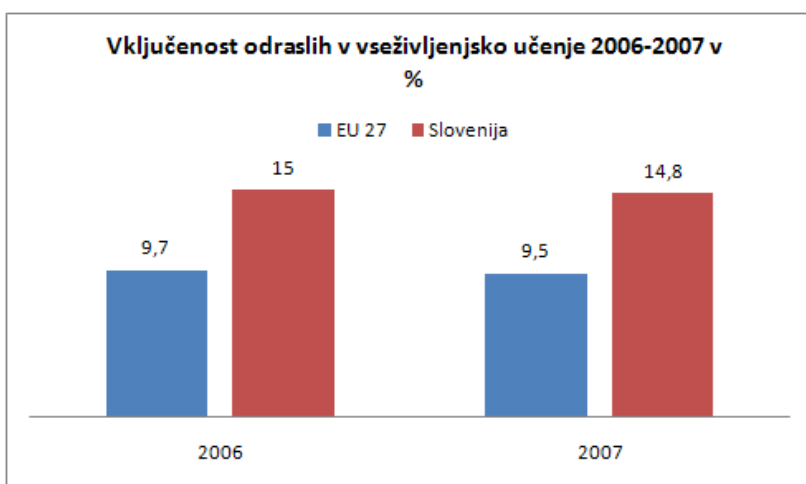
⁴² High tech ali visoko tehnološki je izraz, ki ga uporabljamo za dejavnosti, ki imajo visok delež raziskovalno razvojne dejavnosti

Največ takšnih delavcev je v dejavnosti K (oziroma natančneje v podskupini KIS – na znanju intenzivnih storitvah).

5.2 Vključenost prebivalstva v vseživljenjsko učenje

Lizbonska strategija je določila kriterij za vključenost odraslih v VŽU. Ker na vključenost prebivalstva v VŽU vplivajo tudi podjetja, smo se odločili, da preučimo tudi, kakšen je ta kazalec na ravni Slovenije in EU. Spomnimo, da je cilj lizbonske strategije 12,5% vključenost populacije (stare od 25–65 let) v VŽU.

Slika 5.1: Odstotek vključenosti odraslih v VŽU, (EU27, SLO)



Vir: Eurostat, 2007

Slika 5.1 kaže stopnjo vključenosti odraslih v izobraževanje⁴³ v EU27 in Sloveniji. Podatki so prikazani za leti 2006 in 2007 (zadnji dostopni podatki) ter kažejo na to, da EU cilja še ni dosegla. Povprečje 27 držav članic je leta 2007 doseglo 9,5 % vključenost odrasle populacije v VŽU, kar je še nekoliko slabše kot leto prej, ko je bil delež vključenosti 9,7 %. Slovenija je s 15% deležem v letu 2006 ter 14,8% v letu 2007 nad povprečjem EU-27 in cilj vključenosti v VŽU dosega oziroma ga celo presega.⁴⁴

5.3 Ugotovitve o družbi znanja

Preučevani kazalci o raziskovalno-razvojni dejavnosti nam kažejo dve značilnosti, ki ju moramo upoštevati pri identificiranju družbe znanja. To sta dejstvi, da preučevani

⁴³ Vseživljenjsko učenje se nanaša na osebe stare od 25-64 let, ki so bile vključene v izobraževanje ali usposabljanje 4 tedne pred anketo.

⁴⁴ Ostale članice EU, ki presegajo povprečje so še : Nizozemska (15,6 %), Finska (23,1%), Velika Britanija (26,6%), Danska (29,2%) ter Švedska (32%). Na repu lestvice se nahajajo države, ki so nekatere novejšje članice (Bolgarija, Madžarska, Romunija in Slovaška) ter Grčija.

indikatorji inovacijske dejavnosti zelo variirajo glede na različno poslovno dejavnost in velikost podjetja. Visoko tehnološke in z znanjem intenzivne dejavnosti (znotraj dejavnosti D in K) so dejavnosti z visokim deležem inovativnih podjetij, v teh dejavnostih najdemo tudi najvišjo zalogo delavcev z znanjem. Preučevani kazalci glede na velikost podjetja nam kažejo, da so MSP v primerjavi z velikimi manj inovativna. Torej je velikost podjetja drugi pomemben dejavnik, ki ga poleg dejavnosti moramo upoštevati pri preučevanju indikatorjev inoviranja.

Če se vrnemo na lizbonski cilj, da naj bi EU do leta 2010 dvignila raven BDP za raziskave in razvoj na 3 %, ugotovimo, da EU (vključujoč Slovenijo) tega še ni dosegla ter bo ta cilj verjetno težko dosegla do leta 2010. Pomemben kriterij pri doseganju družbe znanja pa niso samo vlaganja v raziskave in razvoj. EU je v lizbonski strategiji kot cilj za doseg na znanju temelječega gospodarstva opredelila tudi vključenost prebivalstva v VŽU. Po analizi vključenosti prebivalstva v VŽU smo ugotovili, da EU tega cilja do leta 2007 ni dosegla, saj je bila vključenost prebivalstva v VŽU 9,5%, ter menimo, da ga bo težko dosegla do leta 2010. V Sloveniji je vključevanje v VŽU dokaj uspešno, saj smo cilj celo presegli (15% vključenost).

Na podlagi preučenih kazalcev (raziskav in razvoja ter vključenosti prebivalstva v VŽU), ugotovimo, da EU zastavljenih ciljev na omenjenih področjih ni uresničila, kar pa posledično spodkopava tudi osrednji lizbonski cilj, da bi EU do leta 2010 postala družba temelječa na znanju.

6 Financiranje izobraževanja iz finančnih mehanizmov strategije VŽU

Ker se v nalogi osredotočamo predvsem na podjetniški vidik ter na možnosti, ki jih VŽU prinaša podjetjem, v tem poglavju preučimo, kakšne so absorpcijske zmožnosti slovenskih MSP pri črpanju sredstev iz finančnih mehanizmov strategije VŽU.

6.1 Črpanje sredstev MSP iz finančnih mehanizmov strategije VŽU

V teoretičnem delu smo predstavili različne možnosti, ki jih v okviru strategije VŽU podjetja imajo na razpolago pri črpanju sredstev za izobraževanje. V empiričnem delu pa nas bo zanimalo kako so slovenska mala in srednja podjetja uspešna pri črpanju sredstev za namene izobraževanja zaposlenih. Najprej bomo analizirali črpanje sredstev iz ESS, nato iz programa Leonardo da Vinci, nato iz raziskave CVTS3, na koncu pa bomo na podlagi vsega omenjenega utemeljili prvo hipotezo naloge (Mala in srednja podjetja premalo izkoriščajo možnosti, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi)⁴⁵.

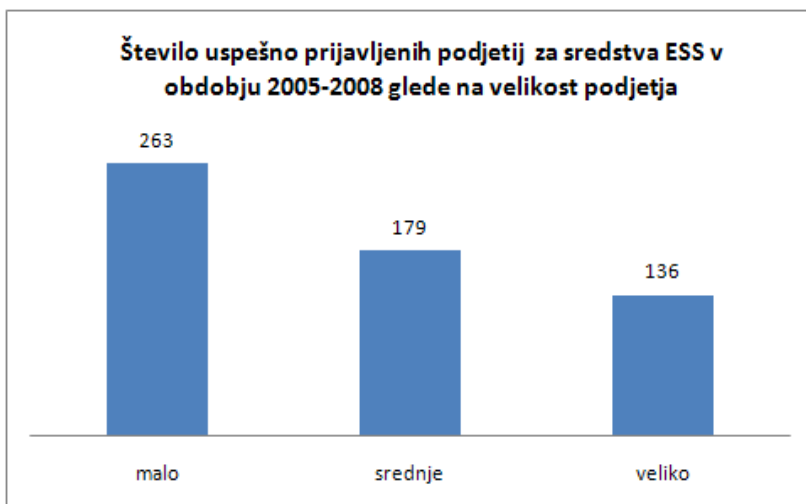
6.1.1 Analiza črpanja sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz ESS

V tem delu bomo prikazali »sposobnost« črpanja slovenskih MSP za namene izobraževanja iz ESS, ki je tudi glavni finančni steber za izvajanje strategije VŽU. Podatki so pridobljeni za obdobje od januarja 2005 do aprila 2008. V tem obdobju se je na razpis skupaj uspešno⁴⁶ prijavilo 578 podjetij.

⁴⁵Pri potrjevanju hipoteze se osredotočimo samo na evropske vire financiranja, vlogo države v tem primeru razumemo kot posrednika pri prenosu evropskih sredstev VŽU v lokalno okolje.

⁴⁶Števila vseh prijavljenih podjetij na razpis nismo mogli pridobiti. Podatki, ki jih shranjuje Zavod za zaposlovanje, so zavedeni samo za uspešno prijavljena podjetja. To so podjetja, ki so se na razpis prijavila ter so jim bila sredstva za izobraževanje odobrena.

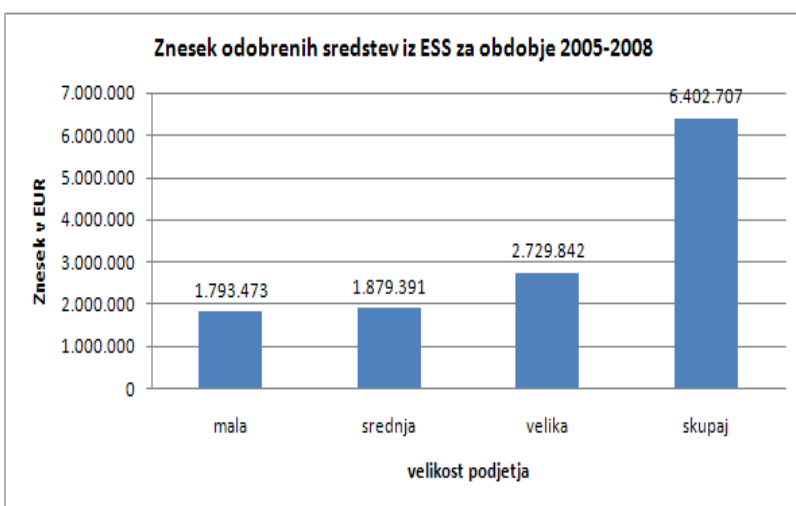
Slika 6.1: Število uspešno prijavljenih podjetij za sredstva ESS v obdobju 2005–2008 glede na velikost podjetja, Slovenija



Vir: interni podatki Zavoda za zaposlovanje (glej tudi prilogo F)

Iz slike 6.1 je razvidno, da se je na razpise prijavilo 442 MSP ter 136 velikih podjetij.

Slika 6.2: Znesek odobrenih sredstev iz ESS za obdobje 2005–2008 glede na velikost podjetja (v EUR), Slovenija



Vir: interni podatki Zavoda za zaposlovanje (glej tudi prilogo F)

Iz slike 6.2 je razvidno, da je bilo v obdobju med letoma 2005 in 2008⁴⁷ iz naslova izobraževanja zaposlenih podjetjem odobreno skupaj 6,4 mio EUR. Od tega so 57 % sredstev za izobraževanje (3.672.864 EUR) pridobila MSP. Glede na ta podatek bi lahko

⁴⁷ Leto 2008 vključuje podatke od januarja do aprila

sklepali, da so mala in srednja podjetja pri črpanju sredstev uspešnejša od velikih. Da bi to utemeljili, v nadaljevanju podajamo še primerjavo črpanja sredstev MSP z velikimi podjetji, hkrati pa podamo še značilnosti, ki nastajajo znotraj posamezne poslovne dejavnosti.

Tabela 6.1: Število MSP, ki so se v letih 2005–2008 uspešno prijavila na razpise ESS, ter odobrena vsota sredstev (v EUR), Slovenija

DEJAVNOST	ŠT. MSP PODJETIJ	ODOBRENA VSOTA DENARJA (EUR)	POVPREČJE NA PODJETJE (EUR)
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	162	1.937.989	11.963
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	142	976.058	6.874
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	50	316.109	6.322
F GRADBENIŠTVO	22	146.781	6.672
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	25	103.934	4.157
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	8	68.126	8.516
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	10	40.776	4.078
M IZOBRAŽEVANJE	7	39.095	5.585
H GOSTINSTVO	10	23.083	2.308
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	1	11.088	11.088
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	3	5.538	1.846
C RUDARSTVO	1	2.888	2.888
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	1	1.399	1.399
SKUPAJ	442	3.672.864	8.310

Vir: interni podatki Zavoda za zaposlovanje (glej tudi prilogo F)

Iz tabele 6.1 je razvidno, da je skupaj 442 MSP prejelo 3,7 mio sredstev za izobraževanje, povprečni znesek⁴⁸, ki ga je prejelo MSP iz ESS je 8.310 EUR. Najvišja odobrena vsota denarja za izobraževanje je pripadla dejavnosti D. V tej dejavnosti je bilo tudi največ prijav s strani MSP (162). Tem je bilo v obdobju 2005–2008 v omenjeni dejavnosti odobreno 1,9 mio EUR za namene izobraževanja zaposlenih. Povprečni znesek, ki ga je iz ESS dobilo MSP v tej dejavnosti, je 12.000 EUR. Dejavnost, ki sledi dejavnosti D, je dejavnost K, v tej je 142 MSP skupaj prejelo 976.000 EUR sredstev, oziroma 6.900 EUR na podjetje. Na tretjem mestu je dejavnost G, kjer je 50 MSP prejelo 316.000 EUR, oziroma 6.300 EUR na podjetje.

⁴⁸Povprečje na podjetje je podatek informativnega značaja, saj nam ne pove realnega zneska na podjetje, ista podjetja so se na razpise lahko prijavljala tudi večkrat.

Tabela 6.2: Število velikih podjetij, ki so se v letih 2005–2008, uspešno prijavila na razpise ESS ter odobrena vsota sredstev (v EUR), Slovenija

DEJAVNOST	ŠT. VELIKIH PODJETIJ	ODOBRENA VSOTA DENARJA (EUR)	POVPREČJE NA PODJETJE (EUR)
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	79	1.786.005	22.608
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	12	245.597	20.466
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	4	182.038	45.510
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	10	111.782	11.178
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2	100.737	50.369
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	6	96.234	16.039
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	5	55.854	11.171
F GRADBENIŠTVO	10	54.374	5.437
C RUDARSTVO	2	48.410	24.205
H GOSTINSTVO	4	40.464	10.116
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2	8.347	4.173
M IZOBRAŽEVANJE	0	0	0
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	0	0	0
SKUPAJ	136	2.729.842	20.072

Vir: interni podatki Zavoda za zaposlovanje (priloga F)

Iz tabele 6.2 je razvidno, da je skupaj 136 velikih podjetij prejelo 2,7 mio sredstev za izobraževanje, povprečni znesek, ki ga je prejelo veliko podjetje iz ESS je 20.000 EUR. Najvišja odobrena vsota denarja za izobraževanje je tudi pri velikih podjetjih pripadla dejavnosti D. V tej dejavnosti je bilo 79 podjetjem v obdobju 2005–2008 odobreno 1,8 mio EUR sredstev za namene izobraževanja zaposlenih. Povprečni znesek, ki ga je iz ESS dobilo podjetje v tej dejavnosti, je 22.600 EUR. Dejavnost, ki sledi dejavnosti D je dejavnost G, v tej je 12 podjetij skupaj prejelo 246.000 EUR sredstev, oziroma 20.400 EUR na podjetje. Na tretjem mestu je dejavnost J, kjer so 4 podjetja prejela 182.000 EUR, oz kar. 45.500 EUR na podjetje.

Poročilo SURS-a pravi, da so »leta 2007 velika podjetja ustvarila več kot 50 % prihodkov od prodaje v industriji (dejavnosti C, D in E), v ostalih dejavnostih pa so več kot polovico prihodkov od prodaje ustvarila mala in srednje velika podjetja. V dejavnosti K so mala in srednje velika podjetja ustvarila nekoliko več kot 7 milijard (7.003.866 tisoč) evrov ali 95 % vseh prihodkov od prodaje v tej dejavnosti« (SURS, 2007). Iz primerjave MSP in velikih podjetij glede na prijave in odobrena sredstva iz ESS tudi mi lahko potegnemo vzporednico s poročilom SURS-a, saj ugotavljamo, da so velika podjetja glede črpanja sredstev najuspešnejša v dejavnosti D, pri MSP pa poleg te dejavnosti izstopa še dejavnost K.

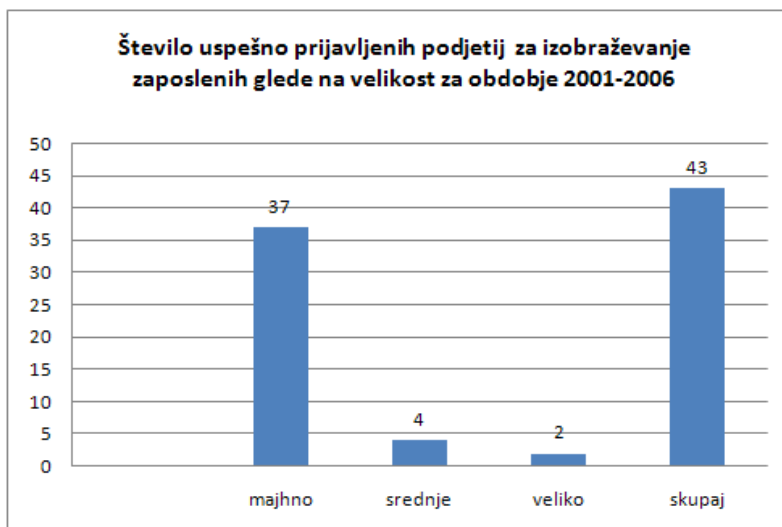
Če se vrnemo na izhodišče, ki smo ga postavili na začetku poglavja, torej, da so MSP pri črpanju sredstev za izobraževanje učinkovitejša od velikih, pa po dodatnih analizah prihajamo do drugačnega zaključka. Čeprav so MSP po prijavah na razpise ESS številnejša od velikih ter so skupno prejela več sredstev kot velika, ugotovimo, da so velika podjetja v obdobju 2005–2008 realno prejela več sredstev za izobraževanje. Na to nam kaže znesek prejetih sredstev na veliko podjetje (20 tisoč EUR), ki je dosti večji od prejetih sredstev na MSP (8 tisoč EUR). Seveda je to lahko tudi posledica dejstva, da imajo večja podjetja več zaposlenih ter lahko prijavijo več delavcev na izobraževanje. Vendar pa glede na dejstvo, da so sredstva ESS prvenstveno namenjena skupini MSP, črpanje sredstev tega segmenta podjetij (v primerjavi z velikimi podjetji) označujemo za manj učinkovitega.

6.1.2 Analiza črpanja sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci

Že na začetku velja poudariti, da v program LDV spada druga vrsta izobraževanj in usposabljanj kot pri ESS, saj med projekte izobraževanj večinoma spadajo projekti mobilnosti. Projekti mobilnosti so namenjeni praktičnemu usposabljanju posameznikov v tujini. Sama dejstva, da potekajo izobraževanja v tujini, da trajajo več tednov, lahko tudi vse leto, so lahko potencialni razlogi, zakaj se na takšna izobraževanja prijavlja manj podjetij oziroma njihovih zaposlenih.

V nadaljevanju podajamo pregled uspešno prijavljenih podjetij (glede na velikost in dejavnost) ter odobrena sredstva za izobraževanje v letih 2001–2006.

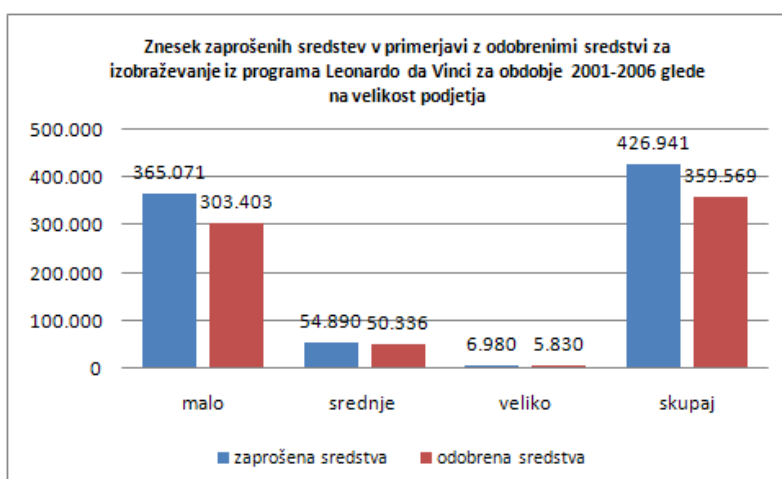
Slika 6.3: Število uspešno prijavljenih podjetij za izobraževanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci glede na velikost podjetja za obdobje 2001–2006, Slovenija



Vir: interni podatki CMEPIUS-a (podatki iz priloge G)

Iz slike 6.3 je razvidno, da se je za projekte izobraževanj in usposabljanj v obdobju 2001–2006 prijavilo skupaj 43 podjetij⁴⁹, od tega 37 malih, 4 srednjih in 2 veliki podjetji. MSP (glede na velikost) torej predstavljajo 95 % prijavljenih podjetij.

Slika 6.4: Znesek zaprošenih sredstev v primerjavi z odobrenimi sredstvi (v EUR), za izobraževanje iz programa Leonardo da Vinci, 2001–2006, glede na velikost podjetja, Slovenija



Vir: interni podatki CMEPIUS-a (glej tudi prilogo G)

⁴⁹Podatki o prijavljenih podjetjih niso izključno za projekte mobilnosti, temveč za izobraževanja in usposabljanja zaposlenih na splošno, ne glede na projekt, v katerem je to bilo izvedeno.

Podatki iz slike 6.4 nam kažejo, da so podjetja v obdobju 2001–2006 skupaj zaprosila za 426.941 EUR, odobreno pa jim je bilo 359.569 EUR, kar predstavlja 84 % od zaprošenih sredstev.

V nadaljevanju podajamo še analizo zaprošenih in odobrenih sredstev po dejavnosti in velikosti podjetij.

Tabela 6.3: Število prijavljenih velikih podjetij ter zaprosena in odobrena vsota sredstev (v EUR) za izobraževanje iz programa LDV, 2001–2006, Slovenija

VELIKA podjetja	št. VELIKIH PODJETIJ, ki so prejela sredstva	odobreno skupaj (EUR)	zaprošeno skupaj (EUR)	% od skupaj zaprošenih	odobreno na podjetje (EUR)
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2	5.830	6.980	84%	2.915

Vir: interni podatki CMEPIUS-a (podatki iz priloge G)

Na razpise LDV sta se v obdobju 2001–2006 uspešno prijavili dve veliki podjetji, obe iz dejavnosti D, skupna odobrena vsota je bila 5.830 EUR kar predstavlja 64 % zaprošenih sredstev s strani teh podjetij. Povprečni znesek, ki je bil odobren podjetju je 2.915 EUR.

Tabela 6.4: Število prijavljenih MSP ter zaprosena in odobrena vsota sredstev (v EUR) za izobraževanje iz programa LDV, 2001–2006, Slovenija

MSP	št. MSP, ki so prejela sredstva	odobreno skupaj (EUR)	zaprošeno skupaj (EUR)	% od zaprošenih	odobreno na podjetje (EUR)
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	18	185.263	213.037	87%	10.292
M IZOBRAŽEVANJE	7	65.665	78.421	84%	9.381
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	4	42.986	50.592	85%	10.747
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	3	28.063	37.905	74%	9.354
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	4	11.547	17.810	65%	2.887
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2	8.259	9.505	87%	4.130
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2	5.529	6.189	89%	2.765
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	1	4.027	4.102	98%	4.027
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	1	2.400	2.400	100%	2.400

Vir: interni podatki CMEPIUS-a (primarni podatki v prilogi G)

Največ sredstev iz programa LDV je bilo odobrenim MSP v dejavnosti K, kjer je bilo 18-im podjetjem odobreno 185.000 EUR sredstev. V tej dejavnosti so podjetja prejela 87 % od (želenih) zaprošenih sredstev, povprečni znesek na podjetje je bil 10.292 EUR.

Dejavnosti K po številu prijav sledi dejavnost M, kjer je 7 podjetjem bilo skupaj odobreno 65.000 EUR, v tej dejavnosti so podjetja prejela 84 % od zaprošenih sredstev, povprečni znesek na podjetje je bil 9.381 EUR.

Dejavnost J izstopa po višini odobrenih sredstev na podjetje (10.474 EUR), 4 podjetja so prejela skupaj 42.986 EUR, kar predstavlja 85 % od (želenih) zaprošenih sredstev teh podjetij.

Če povzamemo: Iz pridobljenih podatkov je razbrati, da je večina prijavljenih podjetjih (glede na velikost) na razpise za izobraževanje zaposlenih iz LDV iz segmenta MSP. Ta so v obdobju 2001-2006 skupaj pridobila 353.739 EUR. Največ sredstev za izobraževanje so pridobila podjetja iz dejavnosti K (nepremičnine, poslovne storitve) in M (izobraževanje). Podjetjem so v povprečju odobrili 84 % od zaprošenih sredstev. Po višini odobrenih sredstev (359.569 EUR v šestih letih) ugotovimo, da je ta vir finančno šibkejši kot ESS (kjer je v dobrih treh letih bilo odobreno 6,4 mio EUR). To je sicer tudi posledica dejstva, da so bila programu do leta 2007 namenjena nižja sredstva. Z letom 2007 se je začela nova finančna perspektiva, kjer so programu LDV namenili več sredstev.

Menimo, da je program LDV dokaj nepoznan vir sredstev za MSP. Mogoče je to, poleg v uvodu zapisanega, tudi posledica dejstva, da se na takšne razpise lahko prijavlja samo določen del zaposlenih (mladi delavci na eni strani ter t. i. mentorji na drugi strani). Ali pa, da je potreben določen čas, da se program »prime«. Med t. i. mentorje v podjetjih prištevamo tudi kadrovske strokovnjake.

Iz poročil CMEPIUSA (tabela 6.5 ter slike 6.5)⁵⁰ vidimo, da se število mladih delavcev in mentorjev, ki se prijavljajo na razpise z leti povečuje.

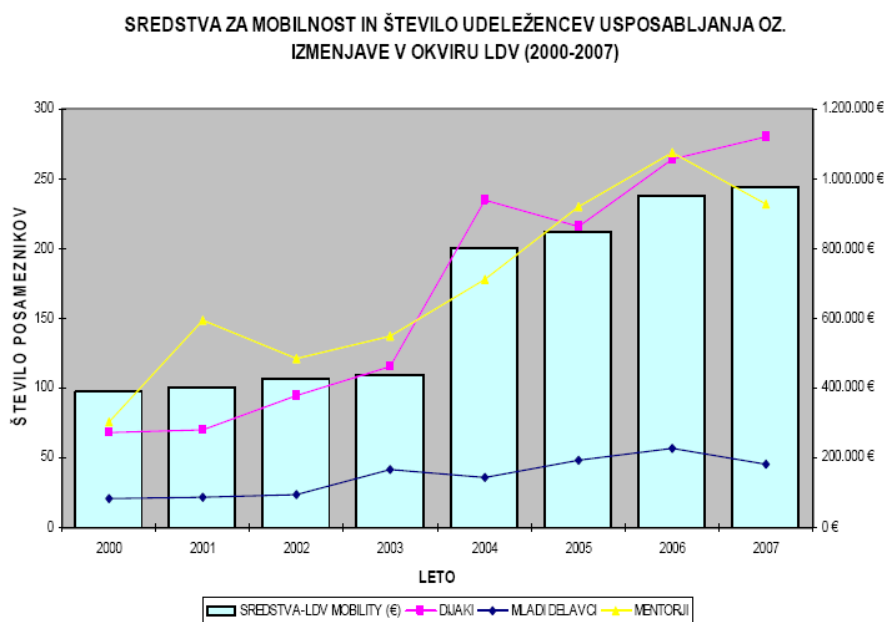
Tabela 6.5: Sredstva za mobilnost (v EUR) in število udeležencev usposabljanja oziroma izmenjave v okviru programa LDV, 2000–2007, Slovenija

POGODBENO LETO/CILJNA SKUPINA	LEONARDO DA VINCI II							VŽU
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*	2007*
DIJAKI	68	70	95	115	235	216	264	280
MLADI DELAVCI	21	22	24	42	36	48	57	45
MENTORJI	76	149	121	137	178	230	269	232
*-projektni obdobji še nista zaključeni, zato podatki temeljijo na ocenah								
SREDSTVA-LDV MOBILITY (€)	390.000 €	400.000 €	429.000 €	440.800 €	802.893 €	647.000 €	952.000 €	977.980 €

Vir: CMEPIUS (2007: 17)

⁵⁰ Podatki se nanašajo na mlade delavce in mentorje v vseh panogah (tudi v javnem sektorju, šolah itn.) ter tako ne predstavljajo samo podjetniškega sektorja.

Slika 6.5: Sredstva za mobilnost (v EUR) in število udeležencev usposabljanja oziroma izmenjave v okviru programa LDV, 2000–2007, Slovenija



Vir: CMEPIUS (2007: 17)

Glede na to, da bodo finančna sredstva v prihodnosti še večja, menimo, da bi se mala in srednja podjetja lahko v večji meri posluževala tudi sredstev iz tega programa. Še posebej tista, ki imajo svoje kadrovske strokovnjake ter premalo lastnih sredstev za njihovo izobraževanje. Kot smo že omenili, je izobraževanje zaposlenih odvisno tudi od strokovnjaka, ki v podjetjih skrbi za izobraževanje. Če bo podjetje vlagalo v izobraževanje kadrovskega strokovnjaka, bo ta posledično imel več znanja ter večje kompetence za nadaljnje uspešno izvajanje izobraževalne dejavnosti.

6.1.3 Analiza črpanja sredstev iz naslova izobraževanja – podatki CVTS3

V nadaljevanju nas prav tako zanima, koliko sredstev za izobraževanje zaposlenih so od države in skladov EU⁵¹ pridobila podjetja, vključena v raziskavo CVTS3⁵².

⁵¹ V raziskavi CVTS3 so prejemki za izobraževanje združeni (ni možno ločiti, kateri so od evropskih skladov ter kateri neposredno od države), prav tako ni podatkov po velikosti podjetij ter vsoti odobrenih sredstev znotraj določene dejavnosti.

⁵² Podatki se nanašajo na leto 2005 (referenčno leto raziskave CVTS3).

Tabela 6.6: Prejeta finančna sredstva (v EUR) za izobraževanje zaposlenih od države in skladov EU (raziskava CVTS3), glede na velikost podjetja, Slovenija

	ŠT. IZOBRAŽEVALNIH PODJETIJ	ŠT. PODJETIJ, KI SO PREJELA SREDSTVA	% PODJETIJ KI SO PREJELA SREDSTVA	SKUPNI PREJEMKI (EUR)	SKUPNI PREJEMKI NA PODJETJE (POVPREČJE) - EUR
MALA (9-49 ZAPOSLENIH)	2926	144	5%	322.910	2.242
SREDNJA (50-249 ZAPOSLENIH)	1617	159	10%	307.238	1.932
MSP	4543	303	7%	630.148	2.080
VELIKA (250 IN VEČ)	359	75	21%	3.962.631	52.835
Skupaj	4902	379	8%	4.592.780	12.118

Vir: Interni podatki SURS, raziskava CVTS3

Po podatkih raziskave CVTS3 je od države oziroma iz skladov EU od skupaj 4.902 izobraževalnih podjetij le 8 % podjetij pridobilo sredstva za izobraževanje. Od 4.543 MSP, ki se opredelijo kot izobraževalna, 303 MSP oziroma 7 % prejme sredstva. Povprečni znesek na MSP je bil 2.080 EUR. Velika podjetja so bila glede na podatke odobrenih sredstev uspešnejša pri črpanju sredstev. Od 359 podjetij je 75 podjetij oziroma 21 % pridobilo sredstva za izobraževanje. Povprečni znesek na veliko podjetje je bil približno 53.000 EUR.

Iz tabele 6.7 je razvidno, da glede na podatke raziskave CVTS3 največ izobraževalnih podjetij pripada dejavnosti D, kjer je sredstva za izobraževanje iz zunanjih virov prejelo 137 podjetij.

Tabela 6.7: Št. podjetij, katerim so bila odobrena sredstva za izobraževanje od države in evropskih skladov, glede na dejavnost (raziskava CVTS3), Slovenija

DEJAVNOST	ŠT. IZOBRAŽEVALNIH PODJETIJ	ŠT. PODJETIJ, KI SO PREJELA SREDSTVA	% GLEDE NA IZOBRAŽEVALNA PODJETJA
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	1157	137	12%
M IZOBRAŽEVANJE	771	86	11%
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	583	40	7%
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	751	35	5%
F GRADBENIŠTVO	297	19	6%
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	293	19	6%
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	43	12	28%
H GOSTINSTVO	108	8	7%
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	186	8	4%
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	82	6	7%
E OSKRBA Z ELEKTRIKO, PLINOM, VODO	64	3	5%
C RUDARSTVO	18	2	11%
O DR. JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	265	1	0%
B RIBIŠTVO	0	0	0%
L JAVNA UPRAVA, OBRAMBA, SOCIALNO	284	0	0%
SKUPAJ	14347	379	3%

Vir: Interni podatki SURS, Raziskava CVTS3

6.1.4 Primerjava črpanja sredstev iz različnih virov ter utemeljevanje prve hipoteze

V tabeli 6.8 število MSP, ki so jim odobrili sredstva za izobraževanje iz skladov ESS, LDV in drugih virov (CVTS3), primerjamo s številom vseh registriranih podjetij v Sloveniji. Pri tem se osredotočimo samo na dejavnosti C–K⁵³ ter na ta način ugotavljamo, kolikšen odstotek vseh podjetij v Sloveniji je prejel sredstva za izobraževanje. Na podlagi pridobljenih rezultatov utemeljujemo našo prvo hipotezo, da »mala in srednja podjetja premalo izkoriščajo možnosti, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi«.

Tabela 6.8: Delež MSP, ki so se uspešno prijavila na razpise ESS in LDV, v primerjavi z vsemi⁵⁴ registriranimi MSP, Slovenija

	Št. Vseh registriranih MSP v tej dejavnosti v Sloveniji	Št. MSP, ki so prejela finančna sredstva iz programa LDV	% MSP, ki so prejela finančna sredstva iz programa Leonardo da Vinci v primerjavi z vsemi registriranimi MSP v Sloveniji v tej dejavnosti	Št. MSP, ki so prejela finančna sredstva iz ESS v tej dejavnosti	% MSP, ki so prejela finančna sredstva iz ESS v primerjavi z vsemi registriranimi MSP v Sloveniji v tej dejavnosti
C RUDARSTVO	124	0	0,0%	1	0,8%
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	18073	2	0,0%	162	0,9%
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	399	0	0,0%	1	0,3%
F GRADBENIŠTVO	18444	0	0,0%	22	0,1%
G TRGOVINA, POPRAVILA MOTORNIH VOZIL IN IZDELKOV ŠIROKE PORABE	23512	2	0,0%	50	0,2%
H GOSTINSTVO	7763	0	0,0%	10	0,1%
I PROMET, SKLADIŠČENJE IN ZVEZE	9534	3	0,0%	10	0,1%
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	1470	3	0,2%	8	0,5%
K POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI, NAJEM IN POSLOVNE STORITVE	25658	18	0,1%	142	0,6%
SKUPAJ	104977	28	0,03%	406	0,4%

Kot je razvidno iz tabele 6.8⁵⁵, v nobeni dejavnosti delež MSP, ki so prejela sredstva iz ESS oziroma LDV, ne dosega 1 % vseh registriranih podjetij v tej dejavnosti v Sloveniji. Dejavnosti, ki sicer dosegajo najvišji delež MSP, katerim so bil odobrena sredstva so D (predelovalne dejavnosti), K (poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve) ter J (finančno posredništvo).

Če se ne osredotočamo na posamezno dejavnost, temveč primerjamo skupno število vseh registriranih MSP s skupnim številom MSP, ki so prejela sredstva za izobraževanje iz ESS, ugotovimo, da je le 0,4 % vseh registriranih MSP v Sloveniji pridobilo sredstva iz tega sklada.

Preden skušamo potrditi/zavrniati našo hipotezo, moramo izpostaviti še dve metodološki oviri. Prva je, da nismo razpolagali s podatki o podjetjih, ki so se na razpise prijavila, pa

⁵³ Na to dejavnost se osredotočimo zaradi dostopnosti podatkov iz SURS-a, saj je število registriranih podjetij dostopno samo za te dejavnosti.

⁵⁴ Vsa registrirana se nanašajo na registrirane v dejavnostih C–K.

⁵⁵ Podatke iz raziskave CVTS3 nismo vključili, ker ne omogočajo analize po velikosti podjetja.

jim sredstev niso odobrili, zato tega podatka nismo mogli vključiti v analizo⁵⁶. Onemogočena pa je tudi primerjava med odobrenimi sredstvi v primerjavi z vsemi razpoložljivimi sredstvi iz tega programa.⁵⁷ Kljub tema metodološkima ovirama ostaja dejstvo, da je ESS glavni (finančno najmočnejši) vir financiranja VŽU v EU. Predvidevamo torej, da podjetja za izobraževanje pridobivajo dodatna sredstva najpogosteje iz tega sklada. Glede na to, da je v obdobju 2005–2008 le 0,4 % vseh registriranih MSP v Sloveniji (v dejavnosti C–K) prejelo sredstva iz tega sklada oziroma še nižji odstotek iz drugih skladov, **ocenjujemo, da mala in srednja podjetja premalo izkoriščajo sredstva, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi, kar pa govori v prid naše hipoteze.**

6.2 Ugotovitve o financiranju izobraževanja iz finančni mehanizmov strategije VŽU

Ugotovili smo, da na črpanje sredstev vplivata tako velikost podjetja kot tudi dejavnost, v kateri podjetje posluje. Iz podatkov, pridobljenih iz ESS, razberemo, da so večjim podjetjem realno odobrili več finančnih sredstev kot MSP, na programe LDV pa se velika podjetja z izjemo dveh niso prijavljala. Podjetja, ki so počrpala največ finančnih sredstev iz evropskih virov, pripadajo dejavnostim D (predelovalne dejavnosti)⁵⁸, K (nepremičnine, najem, poslovne storitve), J (finančno posredništvo) in G (trgovina, popravila motornih vozil). MSP poleg dejavnosti D (predelovalne dejavnosti) izstopajo v dejavnosti K (nepremičnine, najem, poslovne storitve)⁵⁹. Ko smo primerjali število MSP, ki so prejela evropska sredstva, z vsemi registriranimi MSP podjetji v Sloveniji, smo ugotovili, da je teh le 0,4 %, iz česar lahko sklenemo, da MSP premalo izkoriščajo finančna sredstva, ki so jim na razpolago. V dejavnosti D (kjer so podjetja pri črpanju bila najuspešnejša oziroma pridobila največ sredstev za izobraževanje) so podjetja, ki so prejela sredstva, predstavljala le slab odstotek vseh registriranih podjetij v tej dejavnosti v Sloveniji⁶⁰. Na tem mestu je smiselno navesti še možne razloge za nizko udeležbo podjetij na razpisih za evropska sredstva. Izsledki raziskave o črpanju MSP iz strukturnih in komunitarnih skladov EU

⁵⁶ Ta statistika ni bila dostopna, število prijavljenih podjetij pa bi bil dober indikator seznanjenosti z razpisom.

⁵⁷ Sredstva so razporejena po programih, ti pa ne vključujejo samo segmenta, ki smo ga preučevali mi – to je zaposlene osebe v MSP, temveč tudi ostale subjekte, poleg tega so se čez leta programi spreminjali in dopolnjevali, z njimi pa tudi višina sredstev.

⁵⁸ V dejavnosti D najdemo tudi največje število registriranih velikih podjetij v primerjavi s številom velikih podjetij v drugih dejavnostih (SURS, 2007a, priloga H)

⁵⁹ V dejavnosti K najdemo tudi največje število registriranih MSP v primerjavi s številom MSP v drugih dejavnostih (SURS, 2007a, priloga H)

⁶⁰ Odstotek ni bil nič višji, če smo analizo naredili na velikih podjetjih (priloga I).

(Bučar et al., 2007)⁶¹ so pokazali, da so MSP slabo seznanjena s strukturnimi in komunitarnimi programi. 89 % MSP, zajetih v raziskavo, je odgovorilo, da slovenska MSP bodisi nimajo zadostnega dostopa do strukturnih skladov bodisi ne vedo, ali ga imajo (slika 6.6). Anketa je opozorila tudi na slabše poznavanje komunitarnih programov v primerjavi s strukturnimi skladi (Bučar et al., 2007: 94). To se je pokazalo tudi v naši raziskavi (poznavanje programa LDV).

Slika 6.6: Mnenje podjetij o tem, ali imajo slovenska MSP zadosten dostop do strukturnih sredstev EU



Vir: Bučar et al. (2007: 99)

Bučar et al. (2007) med glavne dejavnike za nizko udeležbo na razpisih navajajo: premalo znanja za prijavo na razpis, prezahtevnost razpisov (ki se kažejo v administrativnih težavah v procesu prijave in izvajanja ter posledično v zavrnitvi prijave zaradi krivde na strani prijavitelja), nepoznavanje možnosti črpanja ter stroške za pripravo dokumentacije (slika 6.7).

⁶¹Raziskava se nanaša na probleme pri črpanju sredstev na splošno, ne samo za izobraževanje zaposlenih.

Slika 6.7: Razlog, da se slovenska MSP v večjem obsegu ne odločajo za kandidiranje na razpisih za evropska strukturna sredstva



Vir: Bučar et al. (2007: 99)

Na podlagi lastnih izkušenj pri spremljanju razpisov ter izpolnjevanju dokumentacije bi dodali še: razpršenost informacij (če se podjetje hoče usmerit npr. na področje izobraževanja ali usposabljanja zaposlenih, ni na voljo ene spletne strani, ki bi pokrivala dano področje, ampak so viri razdrobljeni po mnogih skladih, če pa se podjetje poleg tega še osredotoči npr. na finančna sredstva za namen raziskav in razvoja, mora spet poznati ogromno drugih virov, ki tudi niso zbrani na enem mestu), prekratke prijavne roke (od objave razpisa do roka oddaje je na voljo do 40 dni), administrativno zahtevnost (kar je opaziti tako pri strukturnih kot pri komunitarnih programih, kjer je za določena področja treba izpolniti tudi več kot 50 strani dokumentacije, z natančnimi finančnimi plani in datumi izvedbe projektov, kar je glede na to, da se pišejo projekti, katerih aktivnosti lahko začnejo teči od roka odobritve sredstev, dostikrat nemogoče), zahtevne postopke poročanja, če so sredstva že odobrena. Pomoč ob prijavi je sicer ponujena preko t. i. nacionalnih kontaktnih točk, vendar le-te dostikrat niso znale posredovati želenih informacij⁶².

Malim in srednjim podjetjem, ki navadno nimajo sredstev za zaposlitev strokovnjaka, se za to področje svetuje, da pomoč poiščejo pri svetovalnih podjetjih za evropska finančna sredstva. Ta podjetjem skrajšajo čas iskanja razpisov ter pomagajo pri izpolnitvi vloge. Kljub stroškom, ki nastanejo zaradi svetovalnih storitev, ima podjetje na koncu večje

⁶² Med pogostimi odgovori na naša vprašanja je bil »ne vemo, tudi za nas je to novo področje«.

možnosti za uspešno prijavo. Po analizah Bučarja et al. (2007: 85) svetovalna podjetja, ki so bila zajeta v anketo, ocenjujejo, da so v 66 % uspešna pri prijavih na razpise.

Slabo črpanje sredstev, ki jih nudi EU Sloveniji, pa ne prikrajša samo podjetja, temveč tudi državo, ki zaradi nepočrpanih sredstev ostane brez velike vsote denarja, ki ga potencialno ima na razpolago. Kot že omenjeno, novo finančno obdobje 2007–2013 prinaša še več finančnih sredstev, kar pomeni, da bodo morala podjetja povečati absorpcijsko sposobnost, to pa ne bo možno, če ne bo država kohezijski politiki začela namenjati več politične pozornosti. V raziskavi Bučarja et al. (2007: 103) menijo, da mora biti za uspešno realizacijo programov vzpostavljeno partnerstvo med vsemi sodelujočimi. Da se tako partnerstvo lahko vzpostavi, je potrebno zadostno informiranje o pomenu kohezijske politike, mehanizmih strukturnih skladov, predlaganih usmeritvah, poteh vključevanja v predlaganje prioritet in konkretnih projektov. Zaskrbljujoče je dejstvo, da je bila slovenska strategija na področju informiranja javnosti v minulem obdobju pomanjkljiva, saj so se izvajalci soočali s pomanjkanjem strokovnega kadra ter pomanjkanjem strokovnega pristopa (Rojšek v Bučar et al., 2007).

Če se vrnemo na našo hipotezo o prenizkem izkoriščanju sredstev, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi, moramo upoštevati, da za neuspehe niso vedno »kriva« sama podjetja, temveč nosi velik del te odgovornosti tudi zunanje okolje, v našem primeru neprimerna odzivnost države. Če k temu dodamo še cilj, ki si ga je leta 2005 v Slovenski razvojni strategiji zadala »povečati učinkovitost pri črpanju sredstev strukturnih skladov EU ter povezati različne načine dodeljevanja državnih spodbud v enovit sistem« (UMAR, 2005: 30), menimo, da bo verjetno preteklo še nekaj časa, preden se bo to zares zgodilo. Enotnega sistema dodeljevanja državnih spodbud v letu 2009 namreč še vedno nimamo.

Vse naštetе pomanjkljivosti tako na podjetniški ravni kot na državni ravni pa posledično vplivajo na uspešnost uresničevanja strategije VŽU ter na izobraževanje zaposlenih. Na slednje pa ne vplivata samo zunanje okolje in politika VŽU, temveč tudi podjetja sama. Znotraj podjetij ima vpliv na uspešno izobraževanje organizacija kadrovske oziroma izobraževalne dejavnosti, katere naloga je, da učinkovito upravlja človeške vire, znanje in kompetence zaposlenih. Kako je organizirana izobraževalna dejavnost v slovenskih podjetjih, kakšni so njeni indikatorji in kdo so nosilci izobraževalne dejavnosti, pa razčlenimo v naslednjem poglavju.

7 Značilnosti izobraževanja v slovenskih MSP

Namen poglavja bo prikazati, kateri so dejavniki, ki vplivajo na izobraževanje v podjetjih. Poglavje je razdeljeno na dva dela. V prvem delu bomo razčlenili indikatorje izobraževanj ter ugotavljali, katera podjetja glede na velikost in poslovno dejavnost največ izobražujejo. V tem delu bomo tudi preverjali našo drugo hipotezo, ki predpostavlja, da »v razmerah razvijanja na znanju temelječih gospodarstev in afirmacije koncepta vseživljenjskega učenja bolj kot velikost organizacije na vlaganje podjetij v izobraževanje in usposabljanje vpliva poslovna dejavnost«. Temu bo sledila analiza izvajanja faz izobraževalne dejavnosti (faza načrtovanja, izvedbe, evalvacije). Z analizo faze izvedbe izobraževanja bomo preverjali tudi tretjo postavljeno hipotezo, po kateri »mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja. Na koncu bomo analizirali še nosilce oziroma skrbnike izobraževalne dejavnosti.

7.1 Analiza indikatorjev izobraževanja zaposlenih

Vlaganje v izobraževanje zaposlenih pomeni naložbo za dolgoročno poslovno uspešnost podjetja. V tem delu se zato najprej odločimo za analizo indikatorjev izobraževanj v slovenskih podjetjih ter jih, kjer je mogoče, primerjamo s povprečjem 27 držav članic EU. Indikatorje izobraževanja zaposlenih analiziramo glede na velikost in poslovno dejavnosti podjetja. Podatki, na podlagi katerih sklepamo o indikatorjih izobraževanja v Sloveniji, so pridobljeni iz raziskave CVTS3. Pri tem upoštevamo, da so izobraževalna podjetja tista, ki izvajajo nadaljnje poklicno izobraževanje, kot ga opredeljuje metodologija raziskave. Ta pravi, da nadaljnje izobraževanje in usposabljanje opredeljujejo naslednje značilnosti: »Izobraževalna dejavnost v podjetju mora biti rezultat odločitve. Izobraževalne aktivnosti so načrtovane z namenom, da se dvigne izobrazbena raven zaposlenih, zaradi delovnih potreb, zaradi boljše obveščenosti, zaradi uvajanje novih izdelkov in tehnologij, zaradi bolj kakovostnega opravljanja dela (poklica) ipd. Glavni namen je pridobitev novih znanj ali razvoj že obstoječih. Izobraževanje in usposabljanje za svoje zaposlene delno ali v celoti financira podjetje« (SURs, 2006: 8–10).

Izobraževanje zaposlenih najprej analiziramo skozi štiri po metodologiji raziskave CVTS2 ključne indikatorje nadaljnega poklicnega izobraževanja. Kot že omenjeno, bomo preučene indikatorje izobraževanj v Sloveniji primerjali s povprečjem 27 držav članic EU

(v nadaljevanju EU-27). Glavni indikatorji izobraževanja v podjetjih, ki jih navaja metodologija CVTS so:

1. Indikator ponudbe

Indikator ponudbe nam pove delež podjetij, ki ponujajo izobraževanja svojim zaposlenim.

2. Indikator udeležbe

Indikator udeležbe nam pove delež udeležencev izobraževanja v primerjavi z vsemi zaposlenimi.

3. Indikator intenzitete

Indikator intenzitete nam pove število ur izobraževanja na udeleženca v referenčnem letu.

4. Indikator stroškov

Indikator stroškov nam pove, kakšni so bili skupni stroški za izobraževanje (na izobraževalno uro ter na udeleženca).

(CVTS2, 2004: 7–10)

Objavljeni podatki raziskave CVTS3 na Eurostatu ne omogočajo primerjave dejavnosti in velikosti podjetja hkrati. Za to bi potrebovali mikro podatke za posamezna podjetja. Tako znotraj določenih dejavnosti ne moremo izluščiti podatka o velikosti podjetja in obratno⁶³. Tabele po velikosti podjetja in dejavnosti bomo zato predstavili posebej.

7.1.1 Indikator ponudbe izobraževanja

Da bi dobili vpogled v stanje na področju izobraževanja v Sloveniji, bomo najprej preučili, koliko podjetij sploh izobražuje in kako je ponudba izobraževanja povezana z velikostjo podjetja ter dejavnostjo, v kateri podjetja poslujejo.

Tabela 7.1: Delež izobraževalnih podjetij glede na velikost, (EU-27, SLO)

Odstotek podjetij, ki izobražujejo, glede na velikost	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	49	44	68	84
si Slovenia	61	54	78	93

Vir: Raziskava CVTS3, Eurostat

⁶³ Na to smo opozorili že v metodoloških omejitvah naloge.

V Sloveniji se je med vsemi podjetji, vključenimi v raziskavo, 61 % podjetij opredelilo kot takih, ki izobražujejo (v nadaljevanju izobraževalna podjetja⁶⁴). Delež izobraževalnih podjetij variira z velikostjo podjetja. Med malimi in srednjimi se je kot izobraževalnih podjetij opredelilo 54 % oziroma 78 %, medtem ko med velikimi kar 93 %. Indikator ponudbe izobraževanja je nad povprečjem EU-27, kjer se je v raziskavi kot izobraževalnih podjetij opredelilo 49 % podjetij. Trendi glede na velikost podjetja so podobni tudi v EU-27; večji odstotek izobraževalnih podjetij je tudi v EU-27 zaslediti pri večjih podjetjih (tabela 7.1).

Tabela 7.2: Delež izobraževalnih podjetij glede na dejavnost, (EU-27, SLO)

Odstotek podjetij, ki izobražujejo, glede na dejavnost	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_i C - rudarstvo, E - oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H - gostinstvo I - promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g - trgovska dejavnost	j - finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o - druge javne skupne in osebne storitve
eu27	49	44	43	48	79	63	59
si/ Slovenija	61	49	63	60	70	67	66

Vir: CVTS3, Eurostat

Delež izobraževalnih podjetij variira tudi glede na dejavnost. Če v tabeli 7.2 ne upoštevamo stolpca »ostalo⁶⁵ (druge javne storitve)«, je v Sloveniji največ izobraževalnih podjetij v dejavnosti J⁶⁶, kjer je delež izobraževalnih podjetij 70 %, najmanjši delež izobraževalnih podjetij je v dejavnosti C–I (49 %). Če kazalec primerjamo s povprečjem EU-27, vidimo, da je tudi tam najvišji delež izobraževalnih podjetij v dejavnosti J, najmanjši delež izobraževalnih podjetij pa imajo v dejavnosti D.

7.1.2 Indikator udeležbe v izobraževanju

Indikator udeležbe v izobraževanju nam pove delež udeležencev izobraževanja v primerjavi z vsemi zaposlenimi v podjetju. Tako kot pri indikatorju ponudbe, bomo tudi tukaj analizirali stanje glede na velikost podjetja in poslovno dejavnost.

⁶⁴ V naši nalogi pojmuje kot izobraževalna podjetja tista, ki izvajajo nadaljnja poklicna izobraževanja po definiciji, podani v uvodnem delu.

⁶⁵ V nalogi izpuščamo neprofitni sektor.

⁶⁶ Opis črk, ki označujejo dejavnost, se nahaja v tabeli.

Tabela 7.3: Delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, glede na velikost, (EU-27, SLO)

Delež zaposlenih, ki so bili vključeni v izobraževanje (v izobraževalnih podjetjih glede na velikost)	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
<i>eu27</i>	43	43	40	45
<i>si</i> Slovenia	59	48	46	67

Vir: CVTS3, Eurostat

Izobraževalna podjetja v Sloveniji vključujejo v izobraževanje 59 % svojih zaposlenih. Delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, je nekoliko pod 50 % v malih in srednjih podjetjih, pri velikih pa je ta delež 67 %. Slovenija je po tem kazalcu nad povprečjem EU-27, kjer podjetja v izobraževanje vključujejo 43 % zaposlenih, delež vključenosti zaposlenih pa glede na velikost podjetja ne variira v takšni meri kot v Sloveniji (tabela 7.3).

Tabela 7.4: Delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, glede na dejavnost, (EU-27, SLO)

Delež zaposlenih, ki so bili vključeni v izobraževanje (v izobraževalnih podjetjih glede na dejavnost)	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_i C-rudarstvo, E-oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H- gostinstvo I - promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g - trgovska dejavnost	j- finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o- druge javne skupne in osebne storitve
<i>eu27</i>	43	44	43	35	62	45	47
<i>si</i> Slovenia	59	49	61	61	81	54	56

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.4 je razvidno, da je v Sloveniji dejavnost z najvišjim indikatorjem udeležbe dejavnost J, kjer podjetja vključujejo kar 81 % zaposlenih v izobraževanje, najnižji indikator je v dejavnostih C–I kjer je delež 49 %. V EU-27 je najvišji delež udeležbe zaposlenih v izobraževanju v dejavnosti J (62 %), najnižji pa je v dejavnosti G (35 %).

7.1.3 Indikator intenzitete izobraževanja

Najpomembnejši indikator intenzitete nadaljnjega poklicnega izobraževanja v podjetjih (glede na metodologijo CVT) je število ur izobraževanja na udeleženca. Ta nam, pove koliko ur izobraževanja je bilo namenjenih udeležencu izobraževanja.

Tabela 7.5: Ure na udeleženca izobraževanja glede na velikost, (EU-27, SLO)

Ure izobraževanj na udeleženca glede na velikost	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	27	26	26	28
si Slovenia	29	39	30	27

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.5 je razvidno, da je v referenčnem letu (2005), v Sloveniji udeležencu izobraževanja pripadlo 29 ur izobraževanja. Intenziteta izobraževanja je bila največja v malih podjetjih, kjer je udeleženec na izobraževanju preživel 39 ur, v srednjih podjetjih je udeleženec na izobraževanju preživel 30 ur, najmanj ur izobraževanja pa je bil deležen zaposlen v velikih podjetjih, in sicer 27 ur. V EU-27 je na udeleženca pripadlo 27 ur izobraževanja, trend glede na velikost podjetij pa je obraten kot pri slovenskih, saj je največ ur izobraževanja pripadlo zaposlenemu v velikem podjetju (28 ur).

Tabela 7.6: Ure na udeleženca izobraževanja glede na dejavnost, (EU-27, SLO)

Ure izobraževanj na udeleženca glede na dejavnost	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVTS	dejavnosti c_e_f_h_i C-rudarstvo, E-oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H- gostinstvo I- promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g -trgovska dejavnost	j-finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o- druge javne skupne in osebne storitve
eu27	27	25	28	25	36	29	25
si Slovenia	29	31	29	17	34	39	34

Vir: CVTS3, Eurostat

Podatki glede ur izobraževanja na udeleženca (iz tabele 7.6) variirajo tudi po dejavnosti. Največja intenziteta izobraževanja v Sloveniji je v dejavnosti K (39 ur), najmanjša v podjetjih, ki poslujejo v dejavnosti G (17). V EU-27 izstopa dejavnost J (36 ur), najmanjša vrednost pa je v dejavnostih G ter C–I (25 ur).

7.1.4 Indikator stroškov izobraževanja

Indikator stroškov izobraževanja nam pove, kakšni so bili skupni stroški za izobraževanje na udeleženca.

Tabela 7.7: Strošek izobraževanj (v EUR) na udeleženca glede na velikost, (EU-27, SLO)

Strošek izobraževanj na udeleženca glede na velikost (EUR)	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	1413	1291	1362	1461
si Slovenia	1044	1560	1248	904

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.7 je razvidno, da so v Sloveniji podjetja v povprečju namenila 1.044 EUR na udeleženca izobraževanja. Največ (1.560 EUR) so vložila mala, sledijo srednja (1.248 EUR) ter nato velika podjetja (904 EUR). Glede na EU-27 je Slovenija po tem kazalcu pod povprečjem, saj podjetje v EU-27 nameni na udeleženca 1.413 EUR. Trend glede na velikost je obraten kot v Sloveniji, najmanj vložijo mala podjetja (1.291 EUR), nato srednja (1.362 EUR) ter največ velika (1461 EUR).

Tabela 7.8: Strošek izobraževanj (v EUR) na udeleženca glede na dejavnost, (EU-27, SLO)

Strošek izobraževanj na udeleženca glede na dejavnost (EUR)	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_i C-rudarstvo, E-oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H- gostinstvo I- promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g -trgovska dejavnost	j-finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o- druge javne skupne in osebne storitve
eu27	1413	1191	1373	1282	2170	1589	1307
si Slovenia	1044	1098	996	636	1453	1766	1018

Vir: CVTS3, Eurostat

Glede na podatke iz tabele 7.8 je v Sloveniji najnižji kazalec stroškov za izobraževanje zaznati v dejavnosti G, kjer podjetja namenjajo 636 EUR na udeleženca, najvišji kazalec je v dejavnosti K (1.766 EUR). V EU-27 izstopa dejavnost J (2.170 EUR na udeleženca), najnižjo vrednost pa je zaznati v dejavnostih C–I (1191 EUR).

7.1.5 Ugotovitve o indikatorjih izobraževanja in utemeljevanje druge hipoteze

Zaradi lažje preglednosti in nadaljnjega utemeljevanja podajamo prej analizirane indikatorje še v tabeli. Tabela 7.9 prikazuje največje in najmanjše vrednosti indikatorjev glede na velikost podjetja.

Tabela 7.9: Največje in najmanjše vrednosti indikatorjev izobraževanja glede na velikost podjetja, Slovenija

	Vrednost indikatorja glede na velikost podjetja	
Vrsta indikatorja	MAX	MIN
ponudbe	velika podjetja	mala podjetja
udeležbe	velika podjetja	srednja podjetja
intenzitete	mala podjetja	velika podjetja
stroškov	mala podjetja	velika podjetja

Zanima nas zakaj velika podjetja, ki v največjem številu ponujajo izobraževanje zaposlenim (glej tabelo 7.1) ter v izobraževanje vključujejo večji odstotek (glej tabelo 7.3) zaposlenih kot manjša namenjajo manj ur (glej tabelo 7.5) ter finančnih sredstev (glej tabelo 7.7) za izobraževanja zaposlenih kot mala. Z drugimi besedami, zakaj indikatorja intenzitete in stroškov nista prav tako najvišja v velikih podjetjih. Takšno situacijo, kot je razvidna iz tabele, je zaslediti le v slovenskih podjetjih, zato bomo na tem mestu obravnavali le ta podjetja. Če povzamemo: najvišjo intenziteto izobraževanja je zaslediti v najmanjših podjetjih (39 ur), najmanjšo pa v velikih (27 ur). Vlaganje v izobraževanje glede na indikator stroškov je prav tako najmanjše v velikih podjetjih (ta namenijo 904 EUR), najvišje pa v malih (1.560 EUR). Na podlagi tega bi lahko prišli do istega sklepa, kot ga v poročilu o nadaljnjem poklicnem izobraževanju navaja poročilo statističnega urada RS (SURS, 2007b: 1), in sicer, da imajo »največ posluha za izobraževanje v malih podjetjih«. Glede na dosedanje raziskovanje in ugotovitve, da so prav mala in srednja podjetja tista, ki nimajo na voljo zadostnih finančnih sredstev, kar se izraža tudi na izobraževanju, se nam je ta trditev zdela preuranjena. Menimo, da je poleg izbranih indikatorjev izobraževanja, (ki jih v metodologiji kot indikatorje izobraževanj navaja raziskava CVT), dobro upoštevati še nekatere druge. Eden izmed takih indikatorjev je število ur izobraževanja na zaposlenega (in ne zgolj na udeleženca izobraževanja) ter kazalec, ki pri izračunu upošteva vsa podjetja v raziskavi (ne samo tista, ki izobražujejo).

Tabela 7.10: Ure izobraževanj na zaposlenega (upoštevajoč vsa podjetja) glede na velikost, (EU-27, SLO)

Ure izobraževanj na zaposlenega (vsaj podjetja glede na velikost)	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	9	5	7	11
si Slovenia	14	11	11	17

Vir: CVTS3, Eurostat

Po kazalcu ur na zaposlenega se razmerje glede na velikost podjetij (v primerjavi s kazalnikom ur na udeleženca) spremeni, saj mala in srednja podjetja namenijo na zaposlenega manj kot velika. Velika podjetja na zaposlenega namenijo 17 ur, mala in srednja pa 11 ur izobraževanja (tabela 7.11).

Tabela 7.11: Strošek izobraževanj (v EUR) na zaposlenega, upoštevajoč vsa podjetja, glede na velikost, (EU-27, SLO)

Strošek izobraževanj na zaposlenega v EUR (vsa podjetja glede na velikost)	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
<i>eu27</i>	209	101	161	287
<i>si Slovenia</i>	274	190	207	340

Vir: CVTS3, Eurostat

Podobno se zgodi, če skozi dani kazalec (vsa podjetja, strošek na zaposlenega) preučimo indikator stroškov. Iz tabele 7.11 je razvidno, da za izobraževanje namenjajo najmanj finančnih sredstev mala podjetja; ta namenijo na zaposlenega 190 EUR, srednja 207 EUR največ pa na zaposlenega vložijo velika, to je 340 EUR. Glede na preučitev dodatnih kazalcev (ure izobraževanj na zaposlenega, strošek izobraževanj na zaposlenega glede na vsa podjetja v raziskavi) se zdi ugotovitev SURS-a, da imajo največ posluha za izobraževanje v malih podjetjih, problematična. Če sredstva, vložena v izobraževanje porazdelimo na vse zaposlene v podjetjih, vidimo, da je razlika med malimi (190 EUR) in velikimi podjetji (340 EUR) 150 EUR na zaposlenega. Torej velika podjetja na zaposlenega vložijo 150 EUR več kot manjša. Če se večja podjetja v večji meri opredelijo za izobraževalna (indikator ponudbe) ter vključujejo več zaposlenih v izobraževanje (indikator udeležbe), to lahko tudi pomeni, da možnosti posameznika za izobraževanje rastejo z velikostjo podjetja. Tako bi iz danega lahko sklepali, da imajo v velikih podjetjih večji posluh za izobraževanje kot v malih. Menimo pa, da moramo za sklep, katera podjetja imajo »večji posluh« za izobraževanje, upoštevati še vse ostale kazalce v raziskavi CVTS3, kot tudi dejstvo, da sama raziskava ne omogoča preučitve vseh dejavnikov, ki so povezani z vključevanjem zaposlenih v izobraževanje.⁶⁷

⁶⁷ Tako bi bilo dobro npr. preučiti tudi, kateri nivoji zaposlenih so vključeni v izobraževanje (ali podjetje pretežno izobražuje samo menedžerje oz. vodje ali tudi ostale zaposlene) ter koliko sredstev namenjajo podjetja za izobraževanje glede na različne položaje, ki jih zaposleni zasedajo v podjetjih. S tem bi lahko tudi podali poglobljeno analizo o vključenosti v izobraževanje. Raziskava tudi ne ločuje med vlaganji v formalno izobraževanje na eni ter usposabljanje na drugi strani. Vlaganja v formalno izobraževanje so daljša, kar povečuje št. ur izobraževanja in znesek na udeleženca.

Če se usmerimo še na povezavo izobraževanja s poslovno dejavnostjo, v kateri poslujejo podjetja v Sloveniji ter zberemo analizirane kazalce iz poglavja 7.1, dobimo naslednjo tabelo.

Tabela 7.12: Največje in najmanjše vrednosti indikatorjev izobraževanja glede na dejavnost podjetja, Slovenija

	Vrednost indikatorja glede na dejavnost podjetja	
Vrsta indikatorja	MAX	MIN
ponudbe	J	C-I
udeležbe	J	C-I
intenzitete	K	G
stroškov	K	G

Iz tabele 7.12 razberemo, da sta indikatorja ponudbe in udeležbe najvišja (če ne upoštevamo javnega sektorja) v dejavnosti J. Če povzamemo: v dejavnosti J je 70 % (tabela 7.2) izobraževalnih podjetij, ta pa v izobraževanje vključujejo 81 % zaposlenih (tabela 7.4). Najnižjo vrednost indikatorjev ponudbe in udeležbe zasledimo v dejavnostih C–I, kjer je izobraževalnih podjetij 49 % (tabela 7.2) , ta pa v izobraževanj vključujejo 49 % zaposlenih (tabela 7.4). V dejavnosti J smo torej pričakovali najvišje indikatorje intenzitete in stroškov, vendar so ti najvišji v skupini K. V slednji podjetja namenjajo 39 ur (tabela 7.6) oziroma 1.776 EUR (tabela 7.8) na udeleženca. Najnižjo vrednost ima indikator v dejavnosti G – tu podjetja namenjajo 17 ur oziroma 636 EUR (tabela 7.8) na udeleženca. Iz tega bi lahko sklepali, da za izobraževanje največ namenjajo podjetja v dejavnosti K. Podobno kot pri analizi glede na velikost smo se tudi pri dejavnosti odločili preučiti kazalec, ki pri izračunu upošteva vsa podjetja v raziskavi (ne samo tista, ki izobražujejo) ter prav tako upošteva izobraževanja glede na zaposlenega in ne na udeleženca izobraževanja.

Tabela 7.13: Ure izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost, Slovenija

Ure izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja glede na dejavnost)	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_i C-rudarstvo, E-oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H- gostinstvo I - promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g -trgovska dejavnost	j-finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o- druge javne skupne in osebne storitve
si Slovenia	14	13	15	9	27	17	18

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.13 je razvidno, da po tem kazalniku najmanj (9 ur) za izobraževanje namenijo podjetja iz dejavnosti G, največ pa podjetja iz dejavnosti J, kjer zaposleni na izobraževanju preživi 27 ur.

Tabela 7.14: Strošek izobraževanj (v EUR) na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost, Slovenija

Strošek izobraževanj na zaposlenega v EUR (vsa podjetja glede na dejavnost)	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_i C-rudarstvo, E-oskrba z elektriko, plinom in vodo, F - gradbeništvo H- gostinstvo I - promet skladiščenje, zveze	d - predelovalne dejavnosti	g -trgovska dejavnost	j-finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o- druge javne skupne in osebne storitve
si Slovenia	517	433	516	319	1144	749	530

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.14 je razvidno, da najmanj finančnih sredstev na zaposlenega namenjajo podjetja iz dejavnosti G, to je 319 EUR na zaposlenega, največ pa iz dejavnosti J, to je 1144 EUR.

Če torej upoštevamo vsa podjetja v raziskavi, ugotovimo, da največ ur in sredstev na zaposlenega odpade na dejavnosti J, to je pa tudi dejavnost, ki ima najvišji indikator ponudbe in udeležbe (če upoštevamo vsa podjetja in vse zaposlene), zato glede na preučevane indikatorje sklepamo, da podjetja, ki poslujejo v dejavnosti J, največ vlagajo v izobraževanje zaposlenih.

Indikatorje smo analizirali tako z vidika velikosti podjetja kot tudi dejavnosti, v kateri podjetja poslujejo. V nalogi pa nas zanima tudi, katera od dveh spremenljivk (velikost, dejavnost) vpliva bolj⁶⁸ na izobraževanje v podjetjih. S preučetvijo slednjega bomo utemeljevali v nalogi zastavljeno drugo hipotezo: »V razmerah razvijanja na znanju

⁶⁸ Hipoteze zaradi razloga, ki smo ga navedli že na začetku, (to je da raziskava ne omogoča analize hkrati po dejavnosti in velikosti podjetja), ne moremo preverjati s statistično analizo, zato lahko samo sklepamo ali podatki govorijo v prid naše hipoteze.

temelječih gospodarstev in afirmacije koncepta vseživljenjskega učenja bolj kot velikost organizacije na vlaganje podjetij v izobraževanje in usposabljanje vpliva poslovna dejavnost».

Za interpretacijo vlaganj podjetij v izobraževanje izberemo prej predstavljane indikatorje (ure na zaposlenega glede na vsa podjetja, ure na udeleženca, strošek CVT treninga na zaposlenega glede na vsa podjetja, strošek CVT treninga na udeleženca), ter jih povzamemo tudi v primerjalni tabeli 7.15. Za izbrani spremenljivki (dejavnost, velikost) bomo pogledali, po kateri spremenljivki vrednosti bolj variirajo ter na podlagi tega sklepali, katera bolj vpliva na izobraževanje.

Tabela 7.15: Izbrani indikatorji izobraževanja glede na dejavnost vs. velikost, Slovenija

	Vse dejavnosti ki jih pokriva raziskava CVT	dejavnosti c_e_f_h_j	d - predelovalne dejavnosti	g - trgovska dejavnost	j - finančno posredništvo	k - nepremičnine, najem, poslovne dejavnosti	o - druge javne skupne in osebne storitve	STANDARDNI ODKLON			skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih	STANDARDNI ODKLON
Ure izobraževanj na udeleženca glede na dejavnost	29	31	29	17	34	39	34	7,501		Ure izobraževanj na udeleženca glede na velikost	29	39	30	27	6,245
Ure izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost	14	13	15	9	27	17	18	6,058		Ure izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na velikost	14	11	11	17	3,464
Strošek izobraževanj na udeleženca glede na dejavnost (EUR)	1044	1088	996	636	1453	1766	1018	394,544		Strošek izobraževanj na udeleženca glede na velikost (EUR)	1044	1560	1248	904	328,130
Strošek izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na dejavnost (EUR)	517	433	516	319	1144	749	530	295,148		Strošek izobraževanj na zaposlenega (vsa podjetja) glede na velikost (EUR)	274	190	207	340	82,136

Vir: CVTS3 - Eurostat in lastni izračun

Vsakega od navedenih kazalcev v tabeli smo vsebinsko že analizirali, tu pa se bomo osredotočili samo na razlike (največ vlaganja, najmanj vlaganja), ki nastajajo med dejavnostjo in velikostjo glede na izbrane kazalnike.

Pri prvem kazalniku (CVT ure na udeleženca) je razlika med najvišjo vrednostjo (dejavnost K) in najnižjo vrednostjo (dejavnost G) 22 ur. Pri velikosti pa je razlika med najvišjo vrednostjo (mala podjetja) in najnižjo vrednostjo (velika podjetja) 12 ur. Standardni odklon glede na različne dejavnosti je 7,5 ur, glede na velikost pa 6,2 ur.

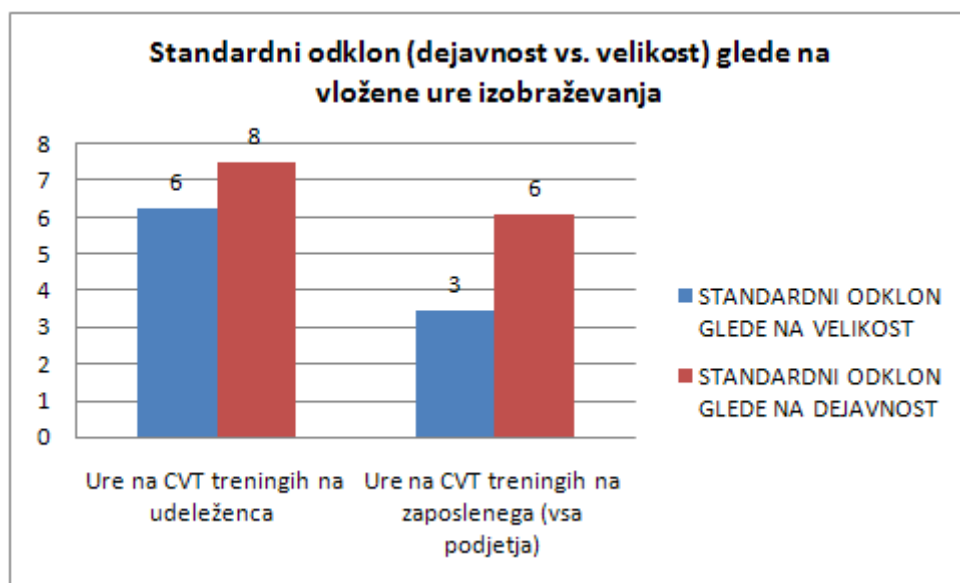
Pri drugem kazalniku (CVT ure na zaposlenega) je razlika med najvišjo (dejavnost J) ter najnižjo vrednostjo (dejavnost G) 18 ur. Pri velikosti pa je razlika med najvišjo vrednostjo (velika podjetja) in najnižjo vrednostjo (mala in srednja) 6 ur. Standardni odklon glede na različne dejavnosti je 6,1 ur, glede na velikost pa 3,5 ur.

Pri tretjem kazalniku (CVT strošek na udeleženca) je razlika med najvišjo vrednostjo (dejavnost K) ter najnižjo (dejavnost G) 1.130 EUR. Pri velikosti pa je razlika med najvišjo vrednostjo (mala podjetja) in najnižjo (velika podjetja) 656 EUR. Standardni odklon glede na različne dejavnosti je 394 EUR, glede na velikost pa 328 EUR.

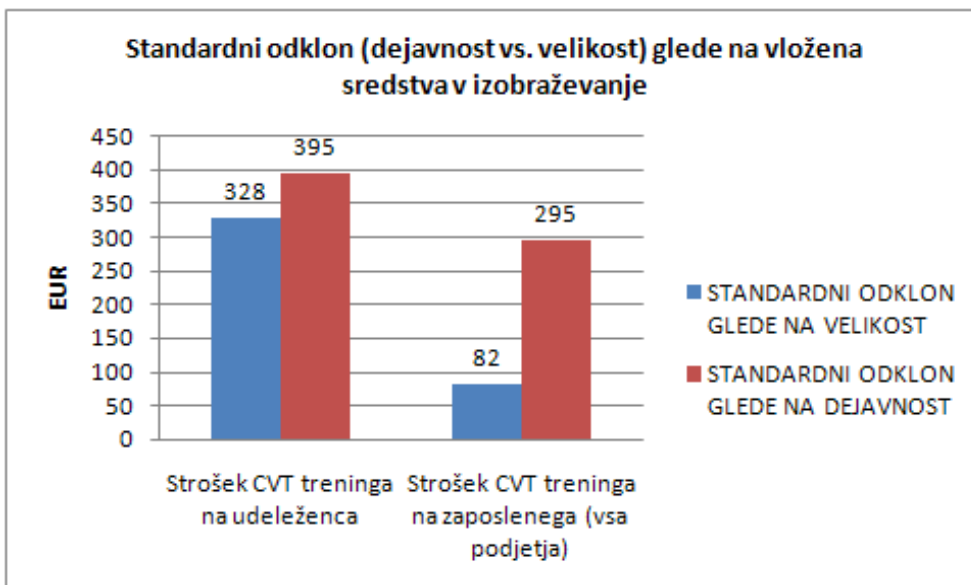
Pri četrtem kazalniku (CVT strošek na zaposlenega) je razlika med najvišjo vrednostjo (dejavnost J) ter najnižjo (dejavnosti C–I) 711 EUR. Pri velikosti pa je razlika med najvišjo vrednostjo (velika podjetja) in najnižjo (mala podjetja) 150 EUR. Standardni odklon glede na različne dejavnosti je 295 EUR, glede na velikost pa 82 EUR.

Vsi izbrani kazalniki vlaganj v izobraževanje (tako glede na vložene ure kot vložena finančna sredstva) kažejo večjo variabilnost spremenljivk glede na dejavnost kot glede na velikost. Standardni odkloni so prikazani tudi v sliki 7.1 in 7.2, vir podatkov je tabela 7.15.

Slika 7.1: Standardni odkloni po spremenljivkah dejavnost/velikost glede na vložene ure v izobraževanje, Slovenija



Slika 7.2: Standardni odkloni po spremenljivkah dejavnost/velikost glede na vložena sredstva (v EUR) v izobraževanje, Slovenija



Glede na analizo kazalnikov, ki kažejo večjo variabilnost vrednosti znotraj spremenljivke dejavnosti kot velikosti, lahko sklepamo, da na vlaganje podjetij v izobraževanje bolj kot velikost podjetja vpliva dejavnost, v kateri podjetje posluje. Statistično zaradi že omenjenih metodoloških omejitev tega ne moremo potrditi, vendar pa ocenjujemo, da ti podatki posredno podpirajo našo hipotezo.

Da bi hipotezo še bolj podkrepili, smo preverili tudi, kako sta dejavnika »velikost« in »dejavnost« variirala pri črpanju sredstev iz ESS.

Slika 7.3: Znesek odobrenih sredstev (v EUR), iz ESS glede na velikost podjetja in poslovno dejavnost, Slovenija



Iz slike 7.3 je razvidno, da sta krivulji bolj usklajeni glede na samo velikost podjetja⁶⁹, kot pa če primerjamo obe krivulji po dejavnosti. Tudi iz teh podatkov lahko posredno sklepamo, da bolj kot velikost podjetja na vlaganje v izobraževanje vpliva dejavnost, v kateri podjetje posluje, kar tudi govori v prid naše hipoteze.

7.2 Analiza organizacije izobraževalne dejavnosti

V nalogi se odločimo za analizo izobraževalne dejavnosti v MSP, saj lahko na ta način opredelimo možne dejavnike, ki vplivajo na izobraževanje znotraj podjetij. Pri analizi izobraževalne dejavnosti bomo najprej analizirali faze izobraževalnega cikla, pri čemer bomo izhajali iz teoretičnega modela stopenj izobraževalne dejavnosti⁷⁰. Faze izobraževalnega cikla bomo utemeljevali glede na izbrane kazalce, pri čemer bomo izhajali iz »spremenljivke« velikosti podjetja. S tem bomo prikazali ter interpretirali razlike, ki nastajajo med MSP in velikimi podjetji, ter v fazi izvedbe izobraževanja utemeljevali tretjo hipotezo: »Mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja«. Nato bomo v razdelku 7.2.2 analizirali še »skrbnike« izobraževalne dejavnosti, saj so le-ti izredno pomembni za nemoten potek izobraževanja v podjetjih. Tu bomo ugotavljali, v kolikšni meri so zastopani v podjetjih, katere poklice zasedajo ter kakšen je njihov izobrazbeni profil. V razdelku 7.2.3 bomo na podlagi analiziranih podatkov o fazah izobraževalnega cikla ter skrbnikih izobraževanj podali ugotovitve o izobraževalni dejavnosti v slovenskih MSP.

7.2.1 Analiza izobraževalnega cikla

7.2.1.1 Faza načrtovanja in raziskovanja izobraževanja

V fazi načrtovanja in raziskovanja izobraževanja podjetja raziskujejo, analizirajo in načrtujejo izobraževalne potrebe. Za analizo izberemo štiri kazalce⁷¹ (iz raziskave CVTS3), na podlagi katerih bomo sklepali na uspešnost načrtovanja in raziskovanja izobraževanja. Kazalce bomo prikazali glede na velikost podjetij ter jih primerjali tudi s povprečjem 27 držav članic EU.

⁶⁹ Razen pri dejavnosti K, kar je posledica dejstva, da so v tej dejavnosti poslujejo večinoma samo MSP.

⁷⁰ Glej sliko 4.3.

⁷¹ Preučevani kazalci za fazo načrtovanja in raziskovanja izobraževanja: 1. - odstotek podjetij, ki so analizirala lastne potrebe po kadrih, znanjih in veščinah, 2. - odstotek podjetij, ki so raziskovala izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih, 3. - podjetja, ki so imela izdelan pisni načrt izobraževanja ter 4. Kazalec - podjetja, ki so imela lastni izobraževalni proračun.

Tabela 7.16: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so analizirala lastne potrebe po kadrih ter znanjih in veščinah, (EU27, SLO)

Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so analizirala lastne potrebe po kadrih ter znanjih in veščinah	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	54	50	64	79
si Slovenia	64	57	76	85

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.16 razberemo, da 64 % slovenskih izobraževalnih podjetij, vključenih v raziskavo, analizira lastne potrebe po kadrih ter znanjih in veščinah. Med malimi in srednjimi podjetji je takih podjetij med 57 in 76 %, pri velikih pa je ta delež 85 %. Po tem kazalcu smo nad povprečjem EU-27, iz podatkov pa razberemo, da tudi v EU-27 kazalec raziskovanja variira glede na velikost podjetja. Večja podjetja v večjem številu raziskujejo ter analizirajo potrebe po kadrih.

Presenetljivo pa kazalec, ki kaže na raziskovanje izobraževalnih potreb trenutno zaposlenih, ni bistveno različen glede na velikost podjetja, kar lahko razberemo iz tabele 7.17. V Sloveniji je 83 % izobraževalnih podjetij takih, ki raziskujejo izobraževalne potrebe zaposlenih. Razlike med malimi (81 %), srednjimi (85 %) ter velikimi (88 %) podjetji so majhne. Če kazalec preučimo podrobneje, pa opazimo razliko glede na pogostost analiz. Večja podjetja analizirajo izobraževalne potrebe zaposlenih večkrat kot majhna.

Tabela 7.17: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih, Slovenija

Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe zaposlenih	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
si Slovenia	83	81	85	88
<i>pogostost analize</i>				
občasno	58	59	60	51
pogosto	19	18	20	23
vedno	5	4	5	14

Vir: CVTS3, Eurostat

Kazalec opazneje variira z velikostjo podjetja, če preučimo povprečje držav članic (tabela 7.18). Med malimi in velikimi podjetji je namreč že opaznejša razlika (mala 60 %, velika

82 %), na kar kažejo podatki iz tabele 7.18. Kar zadeva pogostost analiz, je podobno kot v Sloveniji večjo pogostost analiz izobraževalnih potreb zaznati pri večjih podjetjih.

Tabela 7.18: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih, EU-27

Odstotek izobraževalnih podjetij, ki so raziskala izobraževalne potrebe zaposlenih	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
<i>eu27</i>	64	60	72	82
<i>pogostost analize</i>				
občasno	34	34	34	30
pogosto	15	13	20	24
vedno	15	13	19	29

Vir: CVTS3, Eurostat

Podatki iz raziskave CVTS3 nam ne povejo dosti o načinih raziskovanja potreb po usposabljanju. Sami sicer menimo, da mala in srednja podjetja, ki dostikrat nimajo urejenega kadrovskega procesa, težje ugotavljajo potrebe po usposabljanju na sistematični oziroma formalni način. Na to pa kažejo tudi nekatere raziskave – npr. Holliday (v Wilkinson, 1999: 210), Matlay (1999: 290), v katerih ugotavljajo, da v manjših podjetjih potrebe po usposabljanju ocenjujejo večinoma na neformalni način, in sicer na osnovi osebnih zaznav in pričakovanj.

V nadaljevanju prikažemo še dva kazalca oziroma »instrumenta«, ki kažeta na »formalnost« procesa načrtovanja izobraževanja. To sta izdelan pisni načrt izobraževanja ter obstoječ finančni proračun za izobraževanje, na podlagi katerega lahko podjetja načrtujejo bodoče izobraževanje.

Tabela 7.19: Podjetja, ki so imela izdelan pisni načrt izobraževanja, Slovenija

	ŠTEVILO IZOBRAŽEVALNIH PODJETIJ	Število podjetij ki so imela pismeni načrt izobraževanja	% glede na izobraževalna podjetja
MALA (9-49 ZAPOSLENIH)	2926	1110	38%
SREDNJA (50-249 ZAPOSLENIH)	1617	1146	71%
MSP	4543	2256	50%
VELIKA (250 IN VEČ)	359	330	92%
skupaj	4902	2586	67%

Vir: interni podatki SURS, CVTS3 ⁷²

Glede na podatke iz tabele 7.19 ima polovica slovesnih MSP izdelan pisni načrt izobraževanja, pri velikih pa je ta delež kar 92 %. Posploševanje oziroma združevanje

⁷² Podatki preko Eurostata za Slovenijo po tem kazalcu niso bili dostopni, podatke smo pridobili na SURS-u. Tako tudi ni možna primerjava z EU-27.

malih in srednjih podjetij v enotno skupino je tukaj težje, saj nastajajo velike razlike med malimi podjetji (38 %) ter srednjimi (71 %). Torej sklepamo, da je načrtovanje izobraževanja, ki se posledično izkazuje s pisnim načrtom, različno glede na različno velikost podjetja. Čim večje je podjetje, tem višji je odstotek podjetij z izdelanim pisnim načrtom izobraževanja. Ta ugotovitev nam tudi kaže na večjo formalnost pri raziskovanju potreb po izobraževanju v večjih podjetjih. Za sistematično izvajanje izobraževanja, podjetja praviloma v svojih poslovnih načrtih določijo tudi izobraževalni proračun.

Tabela 7.20: Odstotek podjetij, ki so imela poseben izobraževalni proračun, (EU-27, SLO)

Podjetja, ki so imela letni proračun za izobraževanje kot % vseh podjetij glede na velikost	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
<i>eu27</i>	17	12	34	59
<i>si</i> Slovenia	22	13	38	76

Vir: CVTS3, Eurostat

Glede na podatke iz tabele 7.20, 22 % vseh podjetij v raziskavi odgovori, da imajo poseben izobraževalni proračun za izvajanje izobraževanj in usposabljanj.⁷³ Že ta podatek nam pove, da je proračun za izobraževanje bolj posebnost kot pa uveljavljena praksa. Večino podjetij, ki imajo proračun za izobraževanje, predstavljajo velika podjetja. Med vsemi podjetji, ki odgovorijo, da proračun za izobraževanje imajo, je največ pritrdilnih odgovorov zaslediti pri velikih podjetjih (76 %), nato srednjih (38 %) ter na to pri malih (13 %). Podobno kot pri prejšnjem kazalcu tudi tukaj pridemo do sklepa, da je proračun namenjen izobraževanju zastopan različno glede na velikost podjetja. Ugotovimo, da je proračun v večji meri domena velikih podjetij. V EU-27 je podjetij s posebnim proračunom za izobraževanje še manj (17 %). Prav tako kot v Sloveniji je kazalec povezan z velikostjo podjetja. Med velikimi podjetji, 59 % podjetij odgovori, da proračun imajo, delež pa je bistveno nižji pri srednjih (34 %) ter pri malih (12 %).

Izobraževalni proračun nam ne kaže samo na formaliziranost stopnje raziskovanja izobraževanja, temveč je tudi pokazatelj odnosa podjetja do izvajanja izobraževalne dejavnosti nasploh. Glede na analizirane podatke ugotovimo, da je poseben izobraževalni proračun v slovenskih podjetjih in v podjetjih v EU-27 prej izjema kot pravilo.

⁷³Glede na to, da se je 60 % podjetij opredelilo kot izobraževalnih (glej Indikator ponudbe izobraževanja), je ta delež zelo nizek..

7.2.1.2 Faza izvedbe izobraževanja in utemeljevanje tretje hipoteze

V naslednji fazi izobraževalnega procesa, torej fazi izvedbe, se podjetja odločajo, na kakšen način bodo izobraževanja izvajala. Izobraževanje lahko izvedejo interno⁷⁴ ali eksterno⁷⁵. V nadaljevanju analiziramo kazalce izvedbe izobraževanja ter na podlagi teh utemeljimo tretjo hipotezo, zastavljeno v nalogi.

Tabela 7.21: Delež izobraževalnih podjetij glede na način izvedbe⁷⁶ izobraževanja ter velikost, Slovenija

	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
Delež podjetij ki izvaja izobraževanje glede na način izvedbe in velikost - SLO				
Slovenija -interno	49	42	58	78
Slovenija -eksterno	94	93	97	98

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.21 razberemo, da v povprečju 94 % podjetij izobražuje zunanje ter 49 % notranje. Deleži podjetij glede na eksterno izobraževanje se bistveno ne razlikujejo glede na velikost podjetja (93 % mala, 97 % srednja ter 98 % velika), medtem ko pri internem rastejo z velikostjo. Večja podjetja se v primerjavi z manjšimi v večji meri poslužujejo internega izobraževanja .

Tabela 7.22: Delež izobraževalnih podjetij glede na način izvedbe izobraževanja ter velikost, EU-27

	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
Delež podjetij ki izvaja izobraževanje glede na način izvedbe in velikost - EU 27				
eu 27- interno	54	50	63	84
eu 27- eksterno	89	88	91	92

Vir: CVTS3, Eurostat

Iz tabele 7.22 razberemo, da podobno kot v Sloveniji kažejo tudi povprečja EU-27. Več podjetij (89 %) se poslužuje eksternih izobraževanj kot internih (54 %). Interna

⁷⁴ Notranje vodeni programi so programi, ki jih je načrtovalo in organiziralo večinoma podjetje samo. Programe na primer pripravi in vodi izobraževalni oddelek podjetja.

⁷⁵ Zunanje vodeni programi izobraževanja in usposabljanja so programi, ki jih je organizirala in vodila organizacija, ki ni del podjetja. Te programe pripravi in vodi izobraževalna organizacija, ki ni del podjetja ali ki je starševska družba podjetja. Pomembno je, da za vsebino programa ni odgovorno podjetje; podjetje je program le izbralo in kupilo (SURS, 2006: 12).

⁷⁶ Podjetja so na vprašanje, ali izvajajo notranje ali zunanje izobraževanje, lahko odgovarjali, da izobražujejo po enem ali drugem načinu, kar pa ne pomeni, da podjetja, ki izobražujejo interno, ne izobražujejo tudi eksterno, zato deleži v tabelah (seštevek interni + eksterni) ne tvorijo 100 %.

izobraževanja so bolj domena večjih podjetij, medtem ko eksterna glede na velikost podjetja ne variirajo dosti.

Tabela 7.23: Delež izobraževalnih ur na internih in eksternih izobraževanjih – Slovenija

Delež ur na izobraževanjih glede na način izvedbe in velikost - SLO	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
Slovenia -interno	55	46	49	58
Slovenia -eksterno	53	74	62	45

Vir: CVTS3, Eurostat

Način izvedbe izobraževanja lahko prikažemo tudi preko deleža ur, ki so bile izvedene na internem oziroma eksternem izobraževanju. Podatki iz tabele 7.23 kažejo, da je približno enak delež ur (55 % interno, 53 % eksterno) porazdeljen med eksterna in interna izobraževanju. Kazalec variira glede na velikost podjetja. Med malimi podjetji je 74 % ur izobraževanja izvedenih eksterno, 46 % pa interno, pri srednjih je eksterno izvedenih 62 % ur, interno pa 49 %. Torej je v malih in srednje velikih podjetjih večji delež izobraževanj izveden eksterno. Pri velikih podjetjih pa je več ur izobraževanja izvedenih interno (58 %) v primerjavi z eksternim, kjer je delež ur dosegel 45 %.

Tabela 7.24: Delež ur na izobraževanjih glede na način izvedbe ter velikost, EU-27

Delež ur na izobraževanjih glede na način izvedbe in velikost -EU27	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu 27- interno	53	37	42	60
eu 27- eksterno	47	63	58	40

Vir: CVTS3, Eurostat

Podobno sliko dobimo pri preučitvi povprečja EU-27, kar nam prikazuje tabela 7.24 (večja podjetja pretežno izobražujejo notranje, mala in srednja pa pretežno zunanje) in na podlagi tega zaključimo, da mala in srednja podjetja pretežno izobražujejo zunanje, večja pa notranje. Slednje lahko pripišemo tudi dejstvu, da imajo večja podjetja verjetno svoje izobraževalne oddelke ter interne izobraževalce.

Tabela 7.25: Odstotek podjetij z lastnim izobraževalnim centrom, (EU-27, SLO)

Odstotek podjetij, ki so za namene izobraževanj imela lasten izobraževalni center	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	10	8	15	31
si Slovenia	11	9	16	31

Vir: CVTS3, Eurostat

Podatki iz tabele 7.25 govorijo tudi v prid prejšnje ugotovitve, saj med podjetji, ki imajo lastni izobraževalni center, tako v Sloveniji kot v EU-27 izstopajo velika podjetja.

Da bi potrdili v nalogi zastavljeno tretjo hipotezo, da »mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja«, smo skozi kazalce izvedbe izobraževanja najprej preučili, ali mala in srednja podjetja izobraževanja izvajajo pretežno zunanje ali notranje, ter analizirali tudi čas, ki je bil namenjen za ti vrsti izobraževanj. Prišli smo do sklepa, da MSP izobražujejo pretežno zunanje, na teh pa udeleženci izobraževanj preživijo tudi več časa. V nadaljevanju analiziramo še stroške, ki nastanejo pri enem ali drugem načinu izobraževanja. S tem utemeljimo še del hipoteze, ki se nanaša na stroške.

Tabela 7.26: Struktura stroškov izobraževanja (v PPS), Slovenija

	stroški zunanjega izobraževanja		stroški notranjega izobraževanja		skupaj
Struktura direktnih stroškov izobraževanja (PPS)	Šolnine, honorarji in plačila	Potni stroški in dnevnice	Stroški dela za notranje predavatelje	Stroški izobraževalnega centra, izobraževalnih prostorov in posebnih prostorov	
SI	69	13	16	3	101
seštevek	72		19		101
odstotek	71%		19%		100%

Vir: CVTS2⁷⁷ (2004: 52) in lastni izračun

Podatki v tabeli 7.26 nam omogočajo vpogled v strukturo neposrednih stroškov, ki nastanejo pri izobraževanju. Iz tabele je razvidno, da pri eksternih izobraževanjih nastanejo višji stroški (72 PPS⁷⁸) kot pri internih (19 PPS).

⁷⁷ Podatki za strukturo stroškov izobraževanja v času nastajanja naše naloge niso bili dostopni v raziskavi CVT3, zato smo za vir podatkov uporabili raziskavo CVT2, podatki se tako nanašajo na leto 1999 in ne 2005.

⁷⁸ Podatka za EU-27 ni (saj še ni bilo 27 držav). PPS je enota, ki kaže na kupno moč. Stroški so prikazani v enoti PPS, ker je na ta način lažja primerjava med različnimi državami. Faktor PPS nam pove, s koliko enotami lokalne valute lahko kupimo enako količino blaga in storitev v posamezni državi (»Continuing training in enterprises in Europe«, 2004: 50).

Na podlagi analize podatkov (CVTS2) in rezultatov nekaterih raziskav (npr. CVTS2, 2004: 50; De Simon Harris, 1998; Kragelj, 2007 idr.) pridemo do ugotovitve, da pri eksternih izobraževanjih nastajajo višji stroški kot pri internih. Eksterna izobraževanja torej povečujejo stroške za izobraževanje bolj kot interna. Na podlagi analize kazalnikov v fazi izvedbe izobraževanja (časa in stroškov) tako lahko **potrdimo hipotezo, da mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja.**

7.2.1.3 Faza evalvacije izobraževanja

Rezultati evalvacije nam povedo, v kolikšni meri smo dosegli cilje izobraževanja. Raziskava CVTS3 opredeli štiri načine: zadovoljstvo z izobraževanjem, preverjanje naučenega, ocena delovne učinkovitosti in uporaba naučenega pri delu. Podjetja lahko uporabljajo tudi vse te pristope. Odgovori so prikazani v tabeli 7.27.

Tabela 7.27: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki evalvirajo izobraževanja ter načini evalviranja, Slovenija

Odstotek izobraževalnih podjetij, ki ocenjujejo uspešnost izvedenih izobraževanj - SLO	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
vsi načini	76	62	77	92
merjenje zadovoljstva udeležencev	51	40	59	81
testi za preverjanje pridobljenih veščin	59	47	60	77
ocenitev delovne učinkovitosti	50	39	57	76
merjenje ali so pridobljene veščine bile dejansko uporabljene pri delu	36	28	42	43

Vir: CVTS3,⁷⁹ Eurostat

76 % slovenskih izobraževalnih podjetij ocenjuje uspešnost izvedenih izobraževanj. Kazalec narašča z velikostjo podjetja. Pri malih je ta delež 62 %, pri srednjih 77 %, pri velikih pa 92 %. Čeprav z velikostjo delež podjetij, ki ocenjujejo izvedena izobraževanja, narašča, menimo, da je ta delež relativno visok tudi pri manjših podjetjih. Tabela nam omogoča tudi vpogled v različne načine ocenjevanja znanja, pridobljenega na izobraževanjih. Najpogostejša orodja ne glede na velikost podjetja so testi za preverjanje na novo pridobljenih znanj ter merjenje zadovoljstva zaposlenih z izobraževanjem. Iz tabele 7.27 je razvidno tudi, da se podjetja najmanj poslužujejo meritev tega, ali lahko pridobljeno znanje na izobraževanju zaposleni dejansko uporabijo pri svojem delu.

⁷⁹Podatek za EU-27 ni bil objavljen.

Povezanost faz izobraževalnega cikla, urejenost in sistematičnost izobraževanja je povezana s samo organizacijo kadrovske ter s tem izobraževalne dejavnosti oziroma z njenimi skrbniki. Že v razdelku 4.2.2 smo opredelili, kdo so nosilci izobraževalne dejavnosti v podjetjih. V naslednjem razdelku pa jih še podrobneje analiziramo.

7.2.2 Analiza nosilcev izobraževalne dejavnosti v podjetjih

V tem poglavju bomo analizirali razpoložljive podatke o osebah, ki so odgovorne za izobraževanje v podjetjih (v nadaljevanju tudi »nosilci« ali »skrbniki« izobraževalne dejavnosti). Najprej bomo preučili, ali podjetja sploh imajo osebe ali oddelke, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, nato analizirali kakšne položaje in poklice zasedajo ter kakšen je njihov izobrazbeni profil. Podatke bomo analizirali glede na velikost podjetja ter s tem omogočili primerjavo razlik, ki nastajajo pri nosilcih izobraževalne dejavnosti v malih in srednjih ter velikih podjetjih.

Tabela 7.28: Odstotek izobraževalnih podjetij, ki imajo osebo ali oddelek, odgovoren za izobraževanje, (EU-27, SLO)

Odstotek izobraževalnih podjetij, ki imajo osebo ali oddelek namenjen izobraževanju	skupno	malo podjetje od 10 - 49 zaposlenih	srednje veliko podjetje od 50-249 zaposlenih	veliko podjetje, nad 250 zaposlenih
eu27	42	36	52	73
si Slovenia	33	23	47	76

Vir: CVTS3,⁸⁰ Eurostat

V Sloveniji je glede na podatke iz tabele 7.28 v letu 2005 imelo 33 % izobraževalnih podjetij osebo ali oddelek, ki skrbi za izobraževanje, kar je manj, kot je povprečje EU-27 (42 %). Delež podjetij z izobraževalnim oddelkom narašča sorazmerno z velikostjo podjetja. Med podjetji, ki imajo oddelek za izobraževanje, je največ velikih podjetij (76 %), pri malih in srednjih podjetjih delež ne dosega 50 %.

Da je v večjih podjetjih več oseb, zaposlenih v kadrovski službi, (kar posledično lahko pomeni tudi večje možnosti za urejen sistem izobraževanja), je v Sloveniji moč razbrati tudi iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SURS, 2003). Tabela 7.29 nam kaže število zaposlenih kadrovske delavcev v malih in velikih podjetjih.

⁸⁰ Podatek za EU-27 ni bil objavljen.

Tabela 7.29 : Število zaposlenih kadrovskih delavcev v malih⁸¹ in velikih podjetjih, 2002, Slovenija

NAZIV POKLICA*	MALA PODJETJA	VELIKA PODJETJA
menedžer / menedžerka kadrovske enote družbe	228	324
vodja splošno kadrovskega sektorja	25	39
organizator / organizatorka izobraževanja zaposlenega osebja v podjetjih	23	57
svetovalec / svetovalka za kadrovanje	54	218
kadrovski referent / kadrovska referentka	156	642
uradnik / uradnica za kadrovske evidence	162	395
SKUPAJ	648	1675

Vir: SURS, (2003)⁸²

Iz tabele 7.29 lahko razberemo, da so poklici, ki jih zasedajo odgovorni za kadre v slovenskih podjetjih, naslednji: menedžer kadrovske enote, vodja splošno kadrovskega sektorja, organizator izobraževanj, svetovalec za kadrovanje, kadrovski referent, uradnik za kadrovske evidence. Po podatkih iz tabele 7.29 je bilo v letu 2002 v malih podjetjih 23 organizatorjev izobraževanj, v velikih pa 57, kar je, če osebe razdelimo na vsa podjetja v Sloveniji, zanemarljiv delež. V večini podjetij (sploh v MSP) je izobraževalna dejavnost del kadrovske dejavnosti, zato v nadaljevanju upoštevamo vse poklice iz tabele 7.29. Iz tabele je razvidno, da je v velikih podjetjih skupno zaposlenih več kadrovskih delavcev. Vendar nam tudi tukaj samo število kadrovskih delavcev ne pove veliko ter ga moramo primerjati s številom vseh podjetij v Sloveniji. V velikih podjetjih v Sloveniji so bile (na dan 31. 12. 2002) na področju kadrovske dejavnosti zaposlene povprečno štiri osebe na podjetje. Pri ugotavljanju povprečnega števila kadrovskih delavcev v malih podjetjih pa je, kot je bilo pričakovati, to število izjemno majhno (povprečno 0,02 kadrovnika na podjetje). Treba je opozoriti, da je tako majhno povprečno število kadrovskih delavcev tudi posledica tega, da v malih podjetjih po navadi nimajo sistematiziranega delovnega mesta kadrovskega delavca oziroma kadrovnika. Kadrovska opravila pogosto opravljajo računovodja, tajnica, včasih pa tudi direktor podjetja. Tako s podatki o številu

⁸¹ Omenjeni vir (Statistični letopis) ne omogoča pregleda po preučevanem segmentu – torej MSP, pa vendar menimo, da je za opis razlik (glede nosilcev kadrovske-izobraževalne dejavnosti), ki nastajajo glede na velikost podjetja, primerno uporabiti tudi ta vir.

⁸² Podatke o številu zaposlenih delavcev na področju kadrovske dejavnosti v podjetju so na Statističnem uradu pripravili glede na nazive poklicev po Standardni klasifikaciji poklicev, ki se za kodiranje poklicev uporablja od 1. 1. 1999.

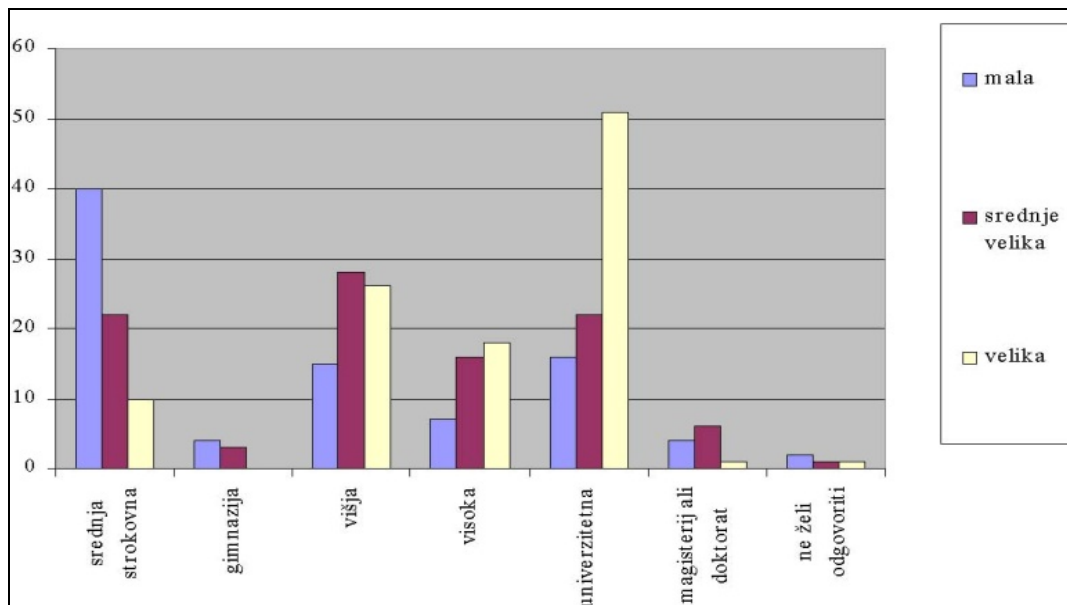
kadrovnikov, ne moremo zajeti vseh zaposlenih, ki v podjetjih dejansko opravljajo kadrovske dejavnosti. Vseeno pa je pomembna ugotovitev, da mala podjetja v Sloveniji običajno nimajo posebej zaposlenih oseb za kadrovske področje. Posledica pomanjkanja strokovnega kadra za opravljanje kadrovske dejavnosti za taka podjetja največkrat pomeni, da je kadrovska dejavnost »potisnjena na stran«. Če pa se kadrovska dejavnost vseeno izvaja, se z njo ukvarja bodisi lastnik/direktor podjetja, ki se mora ukvarjati še z različnimi drugimi področji, ali pa je le-ta prepuščena tajnici oziroma računovodji. Vsi naštetih pa dostikrat nimajo ustreznih znanj ne časa, ki bi ga namenjali izključno skrbi za pridobivanje, izbiro in razvoj kadrov. Pereč problem predstavljajo tudi sama finančna sredstva za zaposlitev strokovnjaka za to področje.

Prvi korak k lažjemu razumevanju kadrovske dejavnosti je ustrezna izobrazba vseh, ki se na kakršenkoli način ukvarjajo z nalogami s tega področja. Spomnimo, da Možina et al. (2002: 22–23) menijo, da naj bi kadrovske specialiste za opravljanje te funkcije izobrazbo pridobili v ustreznih šolah.

Raziskava Edupoola je pokazala, da je v Sloveniji med majhnimi podjetji največji odstotek odgovornih za izobraževanje z upravno-organizacijskim profilom, med srednje velikimi in velikimi podjetji pa je največ odgovornih za izobraževanje z ekonomskim profilom izobrazbe (Edupool, 2004: 10). Iz tega najprej sklepamo, da večje je podjetje, večja je verjetnost, da bodo odgovorni za izobraževanje imeli ekonomski profil izobrazbe. Nadalje ugotavljamo, da profila sociolog (kadrovske-menedžerske smeri), ki je po našem mnenju ustrezna oblika izobrazbe skorajda ni zaslediti.

V nadaljevanju se osredotočimo tudi na samo stopnjo izobrazbe, ki jih imajo skrbniki kadrovske dejavnosti v različno velikih podjetjih. V raziskavi Edupoola ugotavljajo, da imajo v majhnih podjetjih odgovorni za izobraževanje v največjem deležu srednjo strokovno izobrazbo, med srednje velikimi podjetji višjo izobrazbo, pri velikih je največ odgovornih za izobraževanje z univerzitetno izobrazbo, kar je razvidno tudi iz slike 7.4.

Slika 7.4: Odgovorni za izobraževanje glede na stopnjo izobrazbe in velikost podjetja, Slovenija



Vir: Edupool (2004: 11)

Do podobnih ugotovitev pridemo tudi, ko preučimo podatke Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva o izobrazbi kadrovskih delavcev. Tabela 7.30 nam prikazuje kadrovske delavce po stopnji izobrazbe.

Tabela 7.30: Kadrovski delavci po stopnji izobrazbe, Slovenija

STOPNJA IZOBRAZBE	MALA PODJETJA		VELIKA PODJETJA	
	število	odstotek	število	odstotek
visoka	183	28,2	587	35,1
višja	153	23,6	533	31,8
srednja	261	40,3	466	27,8
manj kot srednja	51	7,9	89	5,3
SKUPAJ	648	100,0	1675	100,0

Vir: SURS, 2003⁸³

Iz tabele 7.30 razberemo, da ima največ kadrovskih delavcev v velikih podjetjih visoko izobrazbo (35,1 %), medtem ko ima večina kadrovskih delavcev v malih podjetjih srednjo izobrazbo (40,3 %).

⁸³Podatke o številu zaposlenih delavcev na področju kadrovske dejavnosti v podjetju so na Statističnem uradu pripravili glede na nazive poklicev po Standardni klasifikaciji poklicev, ki se za kodiranje poklicev uporablja od 1. 1. 1999.

Podatki o izobrazbi kadrovskih delavcev kažejo na to, da je v velikih podjetjih izobrazbena struktura kadrovskih vodij kot tudi ostalih kadrovskih delavcev veliko boljša v primerjavi z izobrazbeno strukturo kadrovskih delavcev v malih podjetjih. Na podlagi tega dejstva lahko sklepamo, da imajo velika podjetja boljše pogoje za sistematično urejeno izobraževanje kot mala podjetja, saj imajo nosilci izobraževanj več ekspertnih znanj. Vendar je treba poudariti, da moramo poleg same stopnje izobrazbe upoštevati še druga usposabljanja, ki se jih kadrovski delavci udeležujejo, ter končno tudi njihovo dejansko strokovnost ter zavzetost za uveljavljanje strateške usmerjenosti in strokovnih metod na področju izobraževanj.

7.2.3 Ugotovitve o izobraževalni dejavnosti v slovenskih MSP

Na podlagi rezultatov raziskave CVTS3 ugotovimo, da več kot polovica malih in srednjih podjetij, ki se v anketi opredelijo kot izobraževalna, analizira lastne potrebe po kadrih ter znanjih in veščinah ter da več kot 80 % MSP, vključenih v raziskavo, raziskuje izobraževalne potrebe trenutno zaposlenih. Ko kazalce analiziramo podrobneje ugotovimo, da MSP v primerjavi z velikimi raziskujejo izobraževalne potrebe relativno manj pogosto ter da je raziskovanje potreb po izobraževanjih manj formalno.⁸⁴ Če torej glede na analizirane podatke sklepamo o fazi raziskovanja v slovenskih MSP, zaključimo, da je faza raziskovanja izobraževalne dejavnosti v slovenskih podjetjih dobro opredeljena, torej, da podjetja raziskujejo potrebe po izobraževanju, vendar se razlikujejo v načinih, kako pristopajo k raziskovanju (v formalnosti). Če slovenska podjetja v raziskavi CVTS3 primerjamo s povprečjem EU-27, ugotovimo, da smo po kazalcih, ki smo jih izbrali za fazo raziskovanja izobraževanja (analiza lastnih potrebe po kadrih ter znanjih, podjetja s finančnim proračunom) nad povprečjem držav EU-27, trendi, ki jih je zaznati glede na velikost podjetja, pa so podobni.

Kar zadeva fazo izvedbe izobraževanja ugotovimo, da podjetja (ne glede na velikost) izvajajo izobraževanje tako interno kot eksterno. Na to nam kažeta tako kazalca deleža izobraževalnih podjetij glede na način izvedbe, kot delež ur, ki so bile izvedene na internih oziroma eksternih izobraževanjih. Če pa preučimo dana kazalca glede na velikost podjetja, ugotovimo, da večja podjetja več ur izobraževanj izvedejo interno, mala in srednja podjetja na drugi strani pa večji del ur izobraževanj izvedejo eksterno. To jim povečuje tudi stroške

⁸⁴Na to kaže občutno manjše število MSP z napisanim načrtom za izobraževanje ter proračunom za izobraževanje v primerjavi z velikimi podjetji (rezultati raziskave CVT3) kakor tudi ugotovitve raziskav Hollidaya(v Wilkinsonu, 1999: 21)0 ter Matlaya (1999: 290), ki prav tako ugotavljata, da v manjših podjetjih potrebe po usposabljanju ocenjujejo večinoma na neformalni način.

za izobraževanje in čas namenjen izobraževanju, kar je skladno s tretjo hipotezo, zastavljeno v nalogi, in sicer, da »mala in srednja podjetja zagotavljajo izobraževanje in usposabljanje pretežno izven organizacije, kar povečuje stroške usposabljanja kakor tudi čas, namenjen za izvedbo usposabljanja mala in srednja podjetja izobražujejo«. Kazalci, ki smo jih izbrali za izvedbo izobraževanja, kažejo enake trende (interno vs. eksterno izobraževanje glede na velikost) tudi v EU-27.

Glede na podatke raziskave CVTS3 se znaten delež slovenskih MSP poslužuje tudi evalvacije izobraževanja: 62 % malih ter 77 % srednjih podjetjih je odgovorilo pritrdilno. Podjetja se največkrat poslužujejo testov za preverjanje novo pridobljenih znanj ter merjenja zadovoljstva zaposlenih z izobraževanjem, najmanj pa preučujejo, ali lahko pridobljeno znanje na izobraževanju zaposleni dejansko uporabijo pri svojem delu. To je tudi pričakovati, saj so orodja za ocenjevanje takšnih meritev zapletena, morajo biti prilagojena vsakemu podjetju posebej ter si jih lahko zagotovijo predvsem večja podjetja, ki imajo za takšna orodja tudi zadostne finančne vire.

Sistematčnost in formalnost izobraževalne dejavnosti v podjetjih je odvisna tudi od načina organiziranja kadrovske dejavnosti, predvsem od njenih »skrbnikov«. Na podlagi rezultatov raziskave CVTS3 ugotovimo, da ima izobraževalni oddelek oziroma osebo, odgovorno za izobraževanje, manj kot polovica MSP, ki so se v raziskavi opredelila kot izobraževalna. Da je oseb, ki opravlajo poklic »organizator izobraževanj« v Sloveniji malo, kažejo tudi podatki Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva. Vseh zaposlenih pri teh delih v manjših slovenskih podjetjih je le 23, v večjih pa 53 (tabela 7.29). Ne glede na samo organizacijo izobraževalne dejavnosti pa nastajajo velike razlike med samimi skrbniki izobraževalne dejavnosti glede na profil izobrazbe. Profil izobrazbe (tako stopnja kot tudi smer izobrazbe) je različen pri različno velikih podjetjih. V manjših podjetjih so velikokrat skrbniki izobraževalne dejavnosti (če se dejavnost izobraževanja sploh izvaja) zaposleni, ki za to niso strokovno usposobljeni (npr. računovodje, tajnice), ali pa za dejavnost izobraževanja skrbi kar direktor sam.

Pomembnost in vlogo, ki ju pripisujejo kadrovske dejavnosti v različno velikih podjetjih, lahko posredno razberemo tudi iz stopnje izobrazbe, ki jo imajo skrbniki izobraževalne dejavnosti. Podatki iz statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva o izobrazbi kadrovske delavcev kažejo na to, da je v velikih podjetjih izobrazbena struktura

kadrovskih vodij kot tudi ostalih kadrovskih delavcev veliko boljša v primerjavi z izobrazbeno strukturo kadrovskih delavcev v malih podjetjih.

Na podlagi analize faz izobraževalne dejavnosti ter skrbnikov izobraževanja zaključimo, da MSP sicer izvajajo vse faze izobraževalnega cikla ter da imajo tudi osebe, ki za to dejavnost v podjetjih skrbijo. Razlika, ki je opazna v primerjavi z velikimi podjetji, pa je tako v stopnji formalizacije, kot tudi v številu ter izobrazbenem profilu skrbnikov izobraževalne dejavnosti.

IV SKLEPNI DEL

8 Sklepne ugotovite ter možnosti nadaljnega raziskovanja

8.1 Sklepne ugotovitve

Cilj našega raziskovanja je bil ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na izobraževanje v MSP. V teoretičnem delu smo zato predstavili okolje, ki lahko vpliva na izobraževanje v podjetjih. Kot zunanje okolje, ki lahko vpliva na izobraževanje, smo predstavili družbo znanja in njene značilnosti ter opisali tudi nosilce znanja v podjetjih, to je - t. i. delavce z znanjem. V nadaljevanju smo preučili še koncept in strategijo VŽU. S tem smo dobili tudi vpogled v finančne mehanizme, ki lahko pomagajo podjetjem pri financiranju izobraževanja zaposlenih. V nadaljevanju teoretičnega dela smo se osredotočili tudi na notranje okolje izobraževanja, to je organizacijo izobraževalne dejavnosti v podjetjih. Celoten teoretični del nam je služil kot orodje za koncipiranje in razumevanje podatkov v empiričnem delu naloge. Tega smo izvedli na podlagi sekundarne analize podatkov iz nacionalnih oziroma mednarodnih (evropskih) raziskav o izobraževanju v podjetjih ter na podlagi lastne analize o sposobnosti črpanj evropskih sredstev za namene izobraževanja zaposlenih. Podatki iz raziskav so nam omogočili tudi utemeljevanje osrednjih hipotez naloge. V nadaljevanju bomo prikazali sklepne ugotovitve o dejavnikih izobraževanja v MSP.

V uvodu smo omenili nekaj raziskav (med njimi izsledki raziskave CVTS2, Rubenson, 2005; ACS, 2005 idr.), ki zajemajo tudi podatke o izobraževanju v MSP, ter ugotavljajo, da ta segment podjetij izobražuje manj kot velika podjetja oziroma, da so zaposleni v malih in srednjih podjetjih manj vključeni v izobraževanje. Tudi naše raziskovanje je privedlo do podobnih ugotovitev. Analiza dejavnikov izobraževanja glede na velikost podjetja nam je omogočila primerjavo med različno velikimi podjetji. Na ta način smo sklepali na dejavnike izobraževanja v MSP. Tabela 8.1 združuje vse v nalogi preučevane dejavnike izobraževanja glede na velikost podjetij.

Tabela 8.1: Primerjava izbranih indikatorjev glede na velikost podjetij, Slovenija

MSP vs. VELIKA		MSP	VELIKA	Raziskava/Vir podatkov
Indikatorji izobraževanja	ponudbe	54 % malih in 78% srednjih podjetij ponuja izobraževanje	93% velikih podjetij ponuja izobraževanje	CVTS3
	udelžbe	48 % zaposlenih v malih in 46% zaposlenih v srednjih podjetij je vključenih v izobraževanje	67 % zaposlenih je vključeno v izobraževanje	CVTS3
	stroškov *	190 EUR na zaposlenega v malih in 207 EUR na zaposlenega v srednjih podjetjih	340 EUR na zaposlenega v velikih podjetjih	CVTS3
	intenzitete*	11 ur na zaposlenega v malih in srednjih	17 ur na zaposlenega	CVTS3
Izobraževalni cikel	raziskovanje	81 % malih ter 85 % srednjih raziskuje izobraževalne potrebe	88 % velikih podjetij raziskuje izobraževalne potrebe	CVTS3
	izvedba	42 % malih ter 58% srednjih podjetij izvaja izobraževanje interno	78 % velikih podjetij izvaja izobraževanje interno	CVTS3
	evalvacija	62% malih ter 77% srednjih podjetij izvaja evalvacijo izobraževanja	92 % velikih podjetij izvaja evalvacijo izobraževanja	CVTS3
Nosilci	št. Kadrovskih delavcev	0,02 osebi na podjetje	4 osebe na podjetje	Statistični letopis 2002
	izobraževalni oddelek	23 % malih ter 47 % srednjih podjetij ima oddelek ali osebo odgovorno za izobraževanje	76 % velikih podjetij ima oddelek ali osebo odgovorno za izobraževanje	CVTS3
Sposobnost črpanja sredstev iz skladov EU	ESS	12.000 EUR/na podjetje (v obdobju 3-eh let)	22.600 EUR/na podjetje (v obdobju 3-eh let)	Lastna raziskava
	evropska+slo sredstva (CVT3)	2.080 EUR/na podjetje (leto 2005)	53.000 EUR/na podjetje (leto 2005)	CVTS3
Raziskovalno razvojna dejavnost	inovacijsko aktivna podjetja v Sloveniji	inovacijsko aktivnih malih podjetij v Slo 19 %, srednjih 40%	inovacijsko aktivnih velikih podjetij v Slo 70 %	Science, technology and innovation in Europe
* modificiran indikator izobraževanja, glej poglavje 7.1.5				

Ko smo MSP primerjali z velikimi podjetji glede na indikatorje izobraževanja, smo ugotovili, da MSP v vseh indikatorjih zaostajajo za velikimi. Med MSP se je za izobraževalna podjetja opredelilo manj podjetij kot velikih, MSP vključujejo v izobraževanje manj zaposlenih in za njih v povprečju namenjajo manj ur izobraževanja in manj sredstev. **Razlog za nižje indikatorje izobraževanja smo iskali v notranjem okolju,** kjer smo preučili organizacijo izobraževane dejavnosti. Pri analizi faz izobraževalnega cikla smo ugotovili, da tako MSP kot velika podjetja izvajajo vse faze izobraževalnega cikla, vendar med njimi prihaja do določenih razlik. Prva večja razlika se pojavi v fazi izvedbe izobraževanja. Ugotovili smo namreč, da MSP v primerjavi z velikimi podjetji izobražujejo pretežno eksterno, to pa jim povečuje tako stroške kot čas za izvedbo izobraževanja. Ta ugotovitev je skladna tudi z našo tretjo hipotezo. Nadalje smo ugotovili, da je razlika med velikimi podjetji in MSP tudi v stopnji formaliziranosti izobraževalne dejavnosti (npr. pisni načrt izobraževanja ter izobraževalni proračun sta predvsem domena velikih podjetij) ter v nosilcih izobraževalne dejavnosti. MSP v nasprotju z velikimi podjetji po večini nimajo ustreznih strokovnjakov za vodenje izobraževalne dejavnosti.

Profil izobrazbe (tako stopnja kot tudi smer izobrazbe) je različen pri različno velikih podjetjih. V manjših podjetjih so velikokrat skrbniki izobraževalne dejavnosti (če se dejavnost izobraževanja sploh izvaja) zaposleni, ki za to niso strokovno usposobljeni (npr. računovodje, tajnice), ali pa za dejavnost izobraževanja skrbi kar direktor sam. Stopnja izobrazbe je praviloma višja v večjih podjetjih. MSP nimajo zadostnih finančnih virov za zaposlitev strokovnjaka za kadrovske področje, če sredstva imajo, pa lahko, da zaradi nepoznavanja pomembnosti kadrovske in izobraževalne dejavnosti temu področju ne posvečajo ustrezne pozornosti. Vse omenjeno so tako lahko razlogi za nižje indikatorje izobraževanj. Kot že omenjeno, se MSP bolj kot velika podjetja soočajo z omejenim kapitalom. Ta jim med drugim ovira tudi dostop do novih tehnologij in sredstev za izobraževanje zaposlenih. **Razlog za nižje indikatorje izobraževanj smo zato iskali tudi v zunanjem okolju.** Pri preučevanju zunanjega okolja (v okviru indikatorjev družbe znanja) smo ugotovili, da so MSP v primerjavi z velikimi podjetji inovacijsko manj aktivna.

Z vidika postavljenih hipotez v naši raziskavi pa je predvsem pomembno, kako so MSP sposobna črpanja evropskih sredstev, s katerimi bi lahko premostila finančni primanjkljaj za izobraževanje zaposlenih. Ugotovili smo, da so bila MSP pri črpanju sredstev manj uspešna kot velika, čeprav so sredstva iz skladov prvenstveno namenjena MSP. Kot glavne ovire pri črpanju sredstev iz strukturnih skladov EU so MSP navedla pomanjkanje časa, nepoznavanje strukturnih in komunitarnih skladov, nepoznavanje možnosti črpanja, prezahtevnost razpisov, premalo znanja za prijavo na razpis ter previsoke stroške za pripravo dokumentacije. Vse omenjeno verjetno tudi botruje dejstvu, da je iz glavnega finančnega stebra strategije VŽU (ESS) sredstva za izobraževanje pridobilo le 0,4 % vseh registriranih⁸⁵ MSP v Sloveniji. Ta ugotovitev podpira tudi našo prvo hipotezo, da MSP premalo izkoriščajo sredstva, ki jih za izobraževanje in usposabljanje zagotavljajo država in različni evropski programi.

Ker smo v nalogi preučevali segment MSP, se nismo spuščali v razlike, ki lahko nastajajo znotraj te skupine. To pa ne pomeni, da so MSP homogena skupina. Na tem mestu zato na kratko povzamemo glavne razlike, ki smo jih opazili med raziskovanjem. Med MSP po definiciji Evropske komisije (Evropska komisija, 2006: 14) štejemo tudi skupino mikro podjetij. Skozi nalogo, kjer so bili podatki dostopni tudi za to skupino⁸⁶, smo ugotovili, da

⁸⁵ Vsa registrirana se nanašajo na registrirane v dejavnosti C–K.

⁸⁶ Podatki, ki so bili na voljo, so dostikrat poleg malih zajemali tudi mikro podjetja.

so se za izobraževalno najmanj »privilegirana« izkazala prav mikro podjetja. Pri teh je bilo zaznati tudi najnižjo stopnjo udeležbe v črpanju sredstev. Srednja podjetja so bila v nekaterih kazalnikih bolj »podobna« velikim kot majhnim podjetjem, kar je verjetno posledica razpona velikosti srednjih podjetij. Srednje podjetje zaposluje od 50–249 ljudi. Podjetja, ki zaposlujejo 50 ljudi, se v sistemu izobraževanja verjetno razlikujejo od podjetij, ki zaposlujejo 200 ljudi⁸⁷. Slednje ima zaradi velikosti seveda večjo možnost za sistematičen način izobraževanja, čeprav je to po definiciji prav tako srednje veliko podjetje. Če posplošimo, lahko rečemo, da možnost za sistematično organizirano izobraževalno dejavnost in sposobnost pridobivanja evropskih sredstev narašča sorazmerno z velikostjo podjetja.

Osrednja hipoteza naloge je bila tudi primerjava vpliva velikosti podjetja in poslovne dejavnosti na vlaganje podjetij v izobraževanje. Poslovno dejavnost smo vpeljali kot drugo pomembno spremenljivko, ki lahko poleg velikosti vpliva na izobraževanje (tako v MSP kot v velikih podjetjih). Tabela 8.2 združuje vse dejavnike izobraževanja, ki smo jih preučili glede na poslovno dejavnost. V tabeli so prikazane tri dejavnosti, ki so imele zaporedno najvišje indikatorje izobraževanja, ter dejavnost, ki je imela najmanjše indikatorje.

⁸⁷Podatki, pridobljeni iz raziskave CVTS3 na Eurostatu (v obdobju od marca do septembra 2008), so omogočali primerjavo le treh v nalogi omenjenih razredov (mala, srednja, velika podjetja).

Tabela 8.2: Prikaz preučevanih dejavnikov izobraževanja glede na dejavnost, Slovenija

INDIKATORJI		1. Dejavnost z najvišjo vrednostjo indikatorja	2. Dejavnost z drugo najvišjo vrednostjo indikatorja	3. Dejavnost z tretjo najvišjo vrednostjo indikatorja	Dejavnost z najnižjo vrednostjo indikatorja	Raziskava/Vir podatkov
INDIKATORJI IZOBRAŽEVANJ	ponudbe	Dejavnost J (70% podjetij ponuja izobraževanje)	Dejavnost K (67% podjetij ponuja izobraževanje)	Dejavnost D (63% podjetij ponuja izobraževanje)	Dejavnost C-I (49% podjetij ponuja izobraževanje)	CVTS3
	udeležbe	Dejavnost L (vključuje 81% zaposlenih v izobraževanje)	Dejavnost D (vključuje 61% zaposlenih v izobraževanje)	Dejavnost G (vključuje 61% zaposlenih v izobraževanje)	Dejavnost C-I (vključuje 49% zaposlenih v izobraževanje)	CVTS3
	stroškov *	Dejavnost J kjer se za izobraževanje zaposlenega namenijo 1144 EUR	Dejavnost K kjer se za izobraževanje zaposlenega namenijo 749 EUR	Dejavnost D kjer se za izobraževanje zaposlenega namenijo 516 EUR	Dejavnost G kjer se za izobraževanje zaposlenega namenijo 319 EUR	CVTS3
	intenzitete*	Dejavnost J kjer zaposleni deležni 27 ur izobraževanja	Dejavnost K kjer zaposleni deležni 17 ur izobraževanja	Dejavnost D kjer zaposleni deležni 15 ur izobraževanja	Dejavnost G kjer zaposleni deležni 9 ur izobraževanja	CVTS3
INDIKATORJI RAZISKAV IN RAZVOJA	ZALOGA DELAVCEV Z ZNANJEM	Dejavnost K , ki ima v "na znanju intenzivni" panogi 40,7 % zaposlenih s terciarno izobrazbo	Dejavnost D , ki ima v t.i. visoko tehnološki panogi 20,6 % zaposlenih s terciarno izobrazbo		Dejavnost A , kjer ima 5,9 % zaposlenih terciarno izobrazbo	Science, technology and innovation in Europe
	INOVACIJE	Dejavnost D ima 35 % inovativnih podjetij	Dejavnost K ima 27,2 % inovativnih podjetij	Dejavnost J ima 21,1 % inovativnih podjetij	Dejavnost I ima 14 % inovativnih podjetij	Science, technology and innovation in Europe
INDIKATORJI SPOSOBNOSTI ČRPANJA SREDSTEV	ESS (Mala in srednja podjetja)	Dejavnost D , v povprečju je MSP pridobilo 12.000 EUR	Dejavnost K , v povprečju je MSP pridobilo 6874 EUR	Dejavnost G , v povprečju je MSP pridobilo 6322 EUR	Dejavnost E, v povprečju je MSP pridobilo 1399 EUR na podjetje	lastna raziskava, podatki zavoda za zaposlovanje/ESS
	LDV	Dejavnost J , v povprečju je MSP pridobilo 10.747 EUR	Dejavnost K , v povprečju je MSP pridobilo 10.292 EUR	Dejavnost M , v povprečju je MSP pridobilo 9.381 EUR	Dejavnost N , 2.400 EUR	lastna raziskava, podatki CMEPIUS
	GLEDE NA RAZISKAVO CVTS3	Dejavnost D , kjer je 12 % izobraževalnih podjetij pridobilo sredstva za izobraževanje	Dejavnost M , kjer je 11 % izobraževalnih podjetij pridobilo sredstva za izobraževanje	Dejavnost K kjer je 7 % izobraževalnih podjetij pridobilo sredstva za izobraževanje	Dejavnost I kjer je 4 % izobraževalnih podjetij pridobilo sredstva za izobraževanje	raziskava CVTS3 (SURs)
* modificiran indikator izobraževanja, glej poglavje 7.1.5						

Legenda črk, ki označujejo dejavnosti:

A – kmetijstvo, lov, gozdarstvo, C – rudarstvo, D – predelovalne dejavnosti, E – oskrba z elektriko, plinom, vodo, F – gradbeništvo, G – trgovina;popravila motornih vozil, H – gostinstvo, I – promet, skladiščenje,zveze, J – finančno posredništvo, K – nepremičnine, najem, poslovne storitve, L – javna uprava, obramba, M – izobraževanje, N – zdravstvo, socialno varstvo, O – druge javne, skupne in osebne storitve

Iz tabele 8.2 lahko razberemo, da indikatorji izobraževanj zelo variirajo glede na različno dejavnost. Dejavnosti J (finančno posredništvo), K (nepremičnine in poslovne storitve) in D (predelovalne dejavnosti) so dejavnosti, kjer najdemo največji delež izobraževalnih podjetij v Sloveniji. Te dejavnosti v izobraževanje vključujejo največ zaposlenih in pri njih je zaznati najvišjo stopnjo intenzitete izobraževanja. Tudi raziskovalno-razvojna dejavnost variira glede na poslovno dejavnost. Inovacijsko najbolj aktivna so podjetja v dejavnosti D (predelovalne dejavnosti) in K (nepremičnine in poslovne storitve), to pa sta tudi dejavnosti z najvišjo zalogo zaposlenih s terciarno izobrazbo, ki smo jih poimenovali delavci z znanjem. Če RR dejavnost primerjamo z indikatorji izobraževanj, ugotovimo, da je v dejavnostih, kjer je najvišji indikator inovacijske aktivnosti podjetij, tudi najvišji indikator izobraževanj. V Sloveniji sta to dejavnosti D in K. Če to primerjamo še s črpanjem sredstev iz evropskih finančnih skladov, se kot dejavnosti, ki so pridobila največ sredstev za izobraževanje, izkažejo prav prej omenjene dejavnosti, ki imajo najvišje indikatorje izobraževanj ter inovacijske aktivnosti. To nas je pripeljalo do druge pomembne ugotovitve glede dejavnikov izobraževanja. Izobraževanje v podjetjih ni povezano samo z velikostjo podjetja, temveč je treba upoštevati tudi druge determinante, kot je npr. poslovna dejavnost. Poslovne dejavnosti, ki temeljijo na znanju in visoki tehnologiji (kot so npr. farmacevtsko-kemične dejavnosti, telekomunikacije, računalništvo, poslovne storitve ipd.), še posebej zahtevajo nenehna izpopolnjevanja znanj in uporabo vedno novih tehnologij. To po eni strani narekuje tudi večjo zahtevo po izobraževanjih zaposlenih, na drugi strani pa se prav ta pridobljena znanja na izobraževanjih generirajo v nova znanja, ki se posledično izkažejo v lažjem reševanju obstoječih problemov, v iskanju novih rešitev, končno pa tudi v inovacijski dejavnosti podjetij.

V drugi hipotezi smo preverjali, katera od omenjenih spremenljivk (poslovna dejavnost ali velikost podjetja) bolj vpliva na vlaganje podjetij v izobraževanje. Glede na razpoložljive podatke in rezultate opravljenih analiz ocenjujemo, da ti govorijo v podporo naše hipoteze, saj so po dejavnosti izbrani indikatorji izobraževanj variirali bolj kot izbrani po velikosti podjetja.

8.2 Možnosti za nadaljnje raziskovanje

Da bi ugotovili dejavnike, ki vplivajo na izobraževanje v MSP, je potrebno razumevanje tako zunanega kot notranjega okolja organizacije. Dejavnikov, ki lahko vplivajo na izobraževanje, pa je veliko. V nalogi smo se zato osredotočili na tiste, za katere so nam bili

dostopni empiričnimi podatki. Kljub izbiri le nekaterih dejavnikov (organizacija izobraževalne dejavnosti, financiranje izobraževanje iz politike VŽU, indikatorji družbe znanja) menimo, da ti lahko pripomorejo k boljšemu razumevanju vzrokov za obstoječe stanje indikatorjev izobraževanj v MSP. Tako zbrani in interpretirani podatki so lahko tudi podlaga za nadaljnje raziskovanje, ki bi dopolnilo obstoječe dejavnike in tako omogočilo celovitejšo sliko. V nadaljevanju podajamo nekaj predlogov za nadgradnjo naloge:

- Preučevani indikatorji slovenskih MSP so kazali podobne značilnosti (glede na velikost in dejavnost) tudi v evropskih MSP-jih (raziskava CVTS3). Po vrednostih izbranih indikatorjev je Slovenija sicer nad povprečjem 27 držav članic. To pa ne pomeni, da je stanje glede izobraževanja zaposlenih v Sloveniji zadovoljivo. Zato bi bilo dobro primerjalno preučiti razmere v slovenskih MSP in v evropskih državah, ki imajo najvišje indikatorje izobraževanj (npr. skandinavske države, Francija) ter ugotavljati dejavnike, ki vodijo k tem razlikam. Tak »benchmarking« bi lahko pripomogel k ugotavljanju možnih dejavnikov, ki poleg tistih, navedenih v naši nalogi, vplivajo na izobraževanje zaposlenih v MSP.
- V nadaljevanju bi bilo smiselno v model analize zajeti še nekatere makroekonomske dejavnike (npr. gospodarsko rast, zaposlitveno rast, delovno produktivnost ipd.), ki lahko vplivajo na vlaganje v izobraževanje v podjetjih, ter jih primerjati z indikatorji izobraževanj iz raziskave CVTS3.

9 Zaključek in predlogi

Preučevani dejavniki izobraževanja v nalogi so pokazali, da so MSP segment podjetij, ki glede izobraževalnih indikatorjev zaostajajo za velikimi; v manjšem obsegu tudi koristijo sredstva evropskih skladov, ki so jim na razpolago. Razlago za takšno stanje smo iskali v zunanjih in notranjih dejavnikih. Kar zadeva notranje dejavnike smo ugotovili, da imajo MSP manj formaliziran sistem izobraževalne dejavnosti, izobražujejo pretežno eksterno, kar jim viša stroške, ter imajo tudi manj strokovno usposobljenega kadra za vodenje kadrovske izobraževalne dejavnosti. Za MSP v nadaljevanju podajamo nekaj predlogov za izboljšave:

- MSP bi proces izobraževanja lahko izboljšala oziroma formalizirala z vpeljavo ustreznega kadrovske-informacijskega sistema, ki bi skrbnikom izobraževalnega procesa – ali če teh ni, vodjem oddelkov, pomagal pri oblikovanju pravočasnih, točnih in uporabnih informacij ter jih hkrati tudi razbremenil dodatnega dela, ki brez računalniško-kadrovske podpore nastaja. Tako sistematizirano zbrane podatke izobraževanja bi tudi lažje vključili v širši del poslovnih politik podjetja.
- Za premostitev finančnih sredstev za zaposlitev strokovnega kadra na področju izobraževalne dejavnosti bi bila ena izmed rešitev organizacija skupne kadrovske-izobraževalne dejavnosti v okviru mreže MSP podjetij.
- Če je strokovni kader za kadrovske-izobraževalno dejavnost že zaposlen, pa ni zadostnih finančnih virov za njihovo usposabljanje, predlagamo, da se MSP v večji meri poslužujejo tudi programa LDV, ki preko t.i. programov mentorstev financira izobraževanje prav kadrovskim strokovnjakom.
- Kar zadeva izvedbo izobraževanj, predlagamo, da MSP nekatera eksterna izobraževanja zamenjajo ali dopolnijo z internimi. Prvi korak k temu je boljše raziskovanje potenciala svojih zaposlenih ter njihova medsebojna povezanost. Na eksterno izobraževanje (ko gre za splošna usposabljanja ali npr. tečaje za obvladovanje določenega poslovnega procesa) lahko npr. pošljejo le nekaj zaposlenih, ti pa potem preko internega izobraževanja pridobljeno znanje prenesejo na ostale. Menimo, da so interna izobraževanja dobra tudi zaradi povezovanja različnih oddelkov podjetja (z

velikostjo podjetja narašča tudi število oddelkov, zaposleni so med oddelki »odtujeni«). Tako se zaposleni seznanijo z nalogami, ki jih delajo sodelavci v drugih oddelkih. Izmenjava idej in izkušenj na internem izobraževanju pa lahko nadalje vodijo do lažjega načrtovanja potreb po novih izobraževanjih. Smiselno bi bilo tudi razmisliti o pridobivanju znanj z drugimi oblikami učenja, kot je npr. učenje s pomočjo računalnikov, avdio in video medijev, e-izobraževanje ipd., ter na ta način poskušajo nižati stroške, ki nastajajo na eksternih izobraževanjih.

Na izobraževanje v podjetjih pa poleg notranjih dejavnikov posredno vpliva tudi zunanje okolje, v katerem podjetja poslujejo, pri čemer mislimo predvsem na pomoč države in drugih institucij pri zagotavljanju ustreznih pogojev. Pomoč države je tako eden izmed dejavnikov, ki bi lahko bistveno bolje vplival na črpanje sredstev za izobraževanje iz skladov EU. Država bi na tem področju lahko odigrala aktivnejšo vlogo pri promoviranju strategije VŽU. Državi oziroma njenim institucijam predlagamo:

- Da bi MSP-jem ponudila brezplačna usposabljanja, na katerih bi se ta poučila o delovanju strukturne in komunitarne politike, o podpornih zakonih, o težavah, ki so nastajale pri razpisih ipd. Lahko pa bi se država tudi povezala z obstoječimi svetovalnimi podjetji, ki se ukvarjajo s področjem pridobivanja evropskih finančnih sredstev ter jim nudila neke vrste subvencijo za izvajanje omenjenih usposabljanj. Na ta način bi povečala absorpcijsko moč podjetij, kar bi vplivalo tako na večjo udeležbo zaposlenih v izobraževanju kakor tudi na povečevanje ravni človeškega kapitala na nacionalni ravni. Končno pa bi to tudi vplivalo na večjo izkoriščenost sredstev iz virov EU, ki zaradi nepravilnega pristopa tako države kot podjetij ostajajo neizkoriščena.

Svoj delež k boljšemu razumevanju pomembnosti kadrovsko-izobraževalne dejavnosti v slovenskih MSP bi končno lahko prispevale tudi institucije visokošolskega izobraževanja.

- Visokošolske institucije bi lahko organizirale brezplačne delavnice in seminarje, kjer bi študenti pod vodstvom mentorjev izvedli izobraževanje na določeno temo kadrovsko-izobraževalne dejavnosti. Študenti bi se na ta način seznanili s potencialnimi delodajalci ter lažje prenesli teoretično znanje v prakso, MSP pa bi pridobila vsaj delček znanj, ki jim ga na teh področjih primanjkuje.

Boljša organiziranost kadrovsko-izobraževalne dejavnosti znotraj MSP ter večje povezovanje MSP, tako medsebojno kot z drugimi državnimi ter z visokošolskimi

institucijami, bi lahko vplivalo na izboljšanje obstoječih indikatorjev izobraževanja v MSP. Ker MSP v EU zaposlujejo 74 milijonov ljudi, preko vlaganj v izobraževanje prispevajo tudi svoj delež k udeležbi delovno aktivnega prebivalstva v VŽU. Izboljšanje indikatorjev izobraževanja v MSP bi tako pomagalo posameznikom (ki bi jim preko zaposlitve bil omogočen večji dostop do izobraževanj) kot podjetjem, (ki bi zaradi uspešnega izobraževanja ter sprotne sledenja novim znanjem lažje ostala konkurenčna) ter končno tudi EU, ki želi postati družba temelječa na znanju.

10 Literatura in viri

- ACS (2005): *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja: Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja*. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001 – 2006«. Zaključno poročilo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- ACS (2006): *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere*. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001 – 2006« Zaključno poročilo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- ACS (2008): *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetij v formalnem izobraževanju*. Projekt »Prispevek izobraževalnega sistema na poti v evropsko družbo vseživljenjskega učenja« (LLL-2010), podprojekt 4. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno prek: http://arhiv.acs.si/porocila/Udelezba_zaposlenih_iz_malih_in_srednje_velikih_podjetij_v_formalnem_izobrazevanju.pdf, 15.8.2008
- Becker, Gary (1964): *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bučar Maja, Karnar Primož, Ciraj Ana, Kajnič Sabina (2007): *Strukturni skladi v Sloveniji - zadostno izkoriščen vir?* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- CMEPIUS (2007): *Povzetek izvajanja programa VŽU v Sloveniji v letu 2007*. Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Dostopno prek: http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/Cmepius/rep07/LLP_skupno_07.pdf, 10.10.2008
- CMEPIUS (2008): *Program vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/vse-o-vzu.aspx>, 10.10. 2008

- CMEPIUS (2008 a): *Leonardo da Vinci*. Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx>, 10.11.2008
- CMEPIUS (2008 b): *Aktivnosti v programu Vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/aktivnosti.aspx>, 10.9.2008
- Cropley Arthur J. (1980): *Towards a system of lifelong education: Some practical considerations*. Hamburg: Unesco Institute for Education, Oxford: Pergam Press.
- CVTS2 - Continuing vocational training in enterprises in Europe (2004): *Results of the second European Continuing Vocational Training Survey in enterprises*. European Commision. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/cvts_en.pdf, 8.12.2008
- CVTS3 - *Continuing vocational training in enterprises 3, reference year 2005*, Unit F4: Education, science and culture. Luxemburg: Eurostat. Baza podatkov dostopna prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>, marec-september 2008.
- De Simone L. Randy in Harris M. David (1998): *Human Resource Development*. Orlando: The Dryden Press.
- Drucker, F. Peter (1996): *Landmarks of Tomorrow: A Report on the New 'Post-Modern' World*. New Brunswick. New York: Transaction Publisher.
- Drucker, F. Peter (1998): *The coming of the New Organization*, Harvard Business Review on Knowledge Management. Boston: Harvard Business School Press.
- Edupool (2004): *Izobraževanje v Sloveniji*, splošna različica A., Pripravili: Hozjan Dejan, Krajnc Barbara in Levič Gregor. Ljubljana: Edupool, GZS in Cerera.

- Eurostat (2007) : Vključenost prebivalstva v VŽU. Themes: Population and social conditions; Labour market. Life long learning. Luxembourg. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_lfsi_edu&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market&scrollto=57, 14.1.2009
- Eurostat (2008): *Science, technology and innovation in Europe*, Statistical books, 2008 edition. Luxembourg. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EM-08-001/EN/KS-EM-08-001-EN.PDF, 13.12.2008
- Eurostat (2008 a): *Science, technology and innovation in Europe, News release*, 34/2008 - 10 March 2008. Luxembourg. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008_MONTH_03/9-10032008-EN-BP.PDF, 12.12.08
- Evropska komisija (2000): *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. SEC (2000) 1832. Bruselj. Prevod delovnega gradiva dostopen prek: Andragoški center Slovenije: <http://linux.acs.si/memorandum/html/>, 13.4.2008
- Evropska komisija (2004): *Facing the challenge- the lisbon strategy for growth and employment*. Bruselj. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf, 2.2.2009
- Evropska komisija (2005): Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu. *Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta. Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. COM (2005) 24. Bruselj.
- Evropska komisija (2006): *Nova opredelitev MSP - Vodnik za uporabnike in vzorec izjave, publikacije podjetništvo in industrija*. Bruselj. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide_sl.pdf, 15.5.2008
- Fitz-enz, Jan (2000): *The ROI of Human Capital*, Measuring the Economic Value of

Employee Performance, American Management Association. New York: Amacom.

- Gospodarska zbornica Slovenije (2005): *Komunitarni programi*. Ljubljana. Dostopno prek: <http://www.gzs.si/slo/15320>, 24.6.2008
- Interni podatki CMEPIUS: *Črpanje sredstev za izobraževanje zaposlenih iz programa Leonardo da Vinci (2000–2006)*, kontaktna oseba: Borut Korada, podatki pridobljeni junija 2008, Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja.
- Interni podatki SURS: *Črpanje sredstev za izobraževanje zaposlenih glede na podatke iz raziskave CVTS3* (Raziskava o nadaljnjem poklicnem izobraževanju, referenčno leto raziskave 2005), kontaktna oseba: Metka Medvešek, junij 2008, Ljubljana: Statistični urad Republike slovenije.
- Interni podatki zavoda za zaposlovanje: *Črpanje sredstev za izobraževanje zaposlenih iz Evropskega socialnega sklada (2005-2008)*, kontaktna oseba: Jana Brešar, junij 2008, Ljubljana: Zavod za zaposlovanje.
- Ivančič, Angelca (2004/2005): *Študijsko gradivo pri predmetu Razvoj in izobraževanje kadrov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ivanuša-Bezjak, Mirjana (1998): *Uvajanje novih sodelavcev*, Podjetnik, (XIV: 10): 54–57.
- Jelenc, Sabina (1996): *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Jelenc, Zoran (1989): *Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani in skupnost izobraževalnih centrov v Sloveniji.
- Jelenc, Zoran (1992): *Neformalno izobraževanje odraslih v organizaciji*. Doktorska disertacija, Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Jelenc, Zoran (1998): *Vseživljenjsko izobraževanje in vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

- Jereb, Janez (1998): *Teoretične osnove izobraževanja*. Ljubljana: Založba moderna organizacija.
- Kragelj, Radovan (2007): *Interno izobraževanje je lahko učinkovito*, Finance št. 231 (4.12.2007), str. 10–11.
- Lobnikar, Branko (2008): *Znanje kot nujni pogoj za uspešnost*. Celje: Regionalno razvojna agencija Celje. Dostopno prek: <http://www.rra-celje.si/files/dr.%20Branko%20Lobnikar.pdf>, 6.4.2008
- Longworth, Norman (1996): *Lifelong Learning*. London: Kogan Page.
- Markowitsch, Jörg in Günter Hefler (2007): *Enterprise training in Europe* (Comparative studies on cultures, markets and public support initiatives). Berlin: The Deutsche nationalbibliothek.
- Matlay, Harry (1999): *Employee Relations in Small Firms: A Micro-business Perspective*. Employee Relations, 21, št. 3, str. 285-295.
- Miglič, Gozdana (2002): *Ugotavljanje potreb po usposabljanju in ter vrednotenje učinkov usposabljanja v državni upravi*, doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ministrstvo za šolstvo in šport (2002): *Vseživljenjsko učenje - prispevek izobraževalnih sistemov v državah članicah Evropske unije, rezultati študije Eurdyice*, Ljubljana. Dostopno prek: http://www.mszs.si/eurydice/pub/eurydice/LLL_SI.pdf, 10.12.2008
- Ministrstvo za šolstvo in šport (2007): *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/IU2010/Strategija_VZU.pdf, 9.8. 2008
- Možina, Stane; Svetlik, Ivan; Jamšek, Franc; Zupan, Nada; Vodovnik, Zvone (2002): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Nadoh, Jana (2005): *Participativni stil komuniciranja – na poti v upravljanje z znanjem*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID050206.doc , 10.11.2008

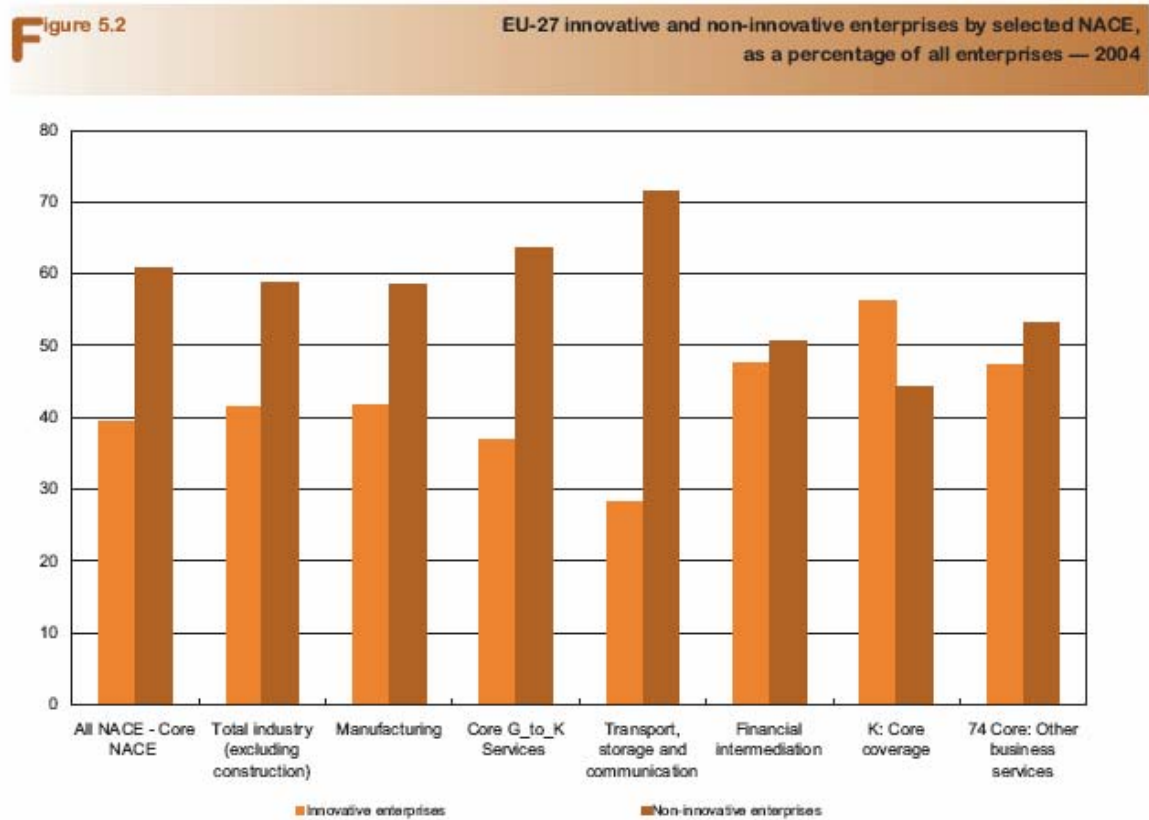
- Pavlin, Samo (2007): *Znanje kot kapital*, intervju z mag . Samo Pavlinom, revija Glotta, letnik 1, št.1. februar 2007, str. 29-31. Dostopno prek http://www.glottanova.si/gnn/gnn_feb07.pdf, 10.3.2008
- Peklar, F. Leonardo (2003): *Znanje kot nacionalna vrednota* – intervju z dr. Ivanom Svetlikom. <http://www.socius.si/slo/svetilnik/arhiv/2002-03/02.html>, 17. 11. 2003.
- ReNPIO (2004)- *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010*, 110. Uradni list RS, št. 110/2006 z dne 26.10.2006.
- Rieu, Alain-Marc (2005): *What is Knowledge Society?* France: Institute for East-Asian Studies (Department of Philosophy). Dostopno prek: <https://www.scu.edu/sts/communityofscholars/RieuArticle.cfm>, 12.3.2008
- Rubenson, Kjell (2005): *International Comparisons of Non-participation in Adult Education*. Prispevek na mednarodni konferenci: At the Margins of Adult Education, Work and Civil Society. Univerza v Joensuu.
- Rue, L. W. in Byars, L. L. (1997): *Management, Skills and Application*, McGraw Hill/Irwin. Boston: MA.
- SURS (2003): *Podatki o številu zaposlenih oseb v podjetjih, družbah in ostalih organizacijah po nazivih poklicev (ki se nanašajo na kadrovske dejavnosti) in stopnji strokovne izobrazbe (na dan 31. 12. 2002)*. Statistični register delovno aktivnega prebivalstva. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije
- SURS (2006): *Metodološka navodila za popis nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v podjetjih in drugih organizacijah*, Metodološko gradivo št.12., 2006, pripravili: Medvešek Milošević, Metka in Kozmelj, Andreja. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/pub/MG_12-06.pdf, 10.10.2008
- SURS (2007) : *Poslovanje podjetij po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo*, pripravila Dremelj, Barbara. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2066, 9.8.2008

- SURS (2007 a): *Število podjetij po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1418801S&ti=Podjetja+po+dejavnosti+\(CK\)+in+velikosti+glede+na+%9Atevil+oseb%2C+ki+delajo%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Ekonomske/14_poslovni_subjekti/01_14188_podjetja/&lang=2](http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1418801S&ti=Podjetja+po+dejavnosti+(CK)+in+velikosti+glede+na+%9Atevil+oseb%2C+ki+delajo%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Ekonomske/14_poslovni_subjekti/01_14188_podjetja/&lang=2), 2.8.2008
- SURS (2007 b): *Nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih in drugih organizacijah*, prva objava - priprava, Medvešek Miloševič, Metka. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Svetlik, Ivan (2002): *Znanje kot nacionalna vrednota*, Svetilnik, Družba znanja, Socius, d.d., Ljubljana, št. 41, marec 2002, str.: 4 – 7.
- Svetlik, Ivan in Pavlin, Samo (2004): *Znanje v na znanju temelječi družbi / gospodarstvu*, v publikaciji: Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe (slovenske) družbe, Raziskovalni projekt, Faza projekta 1, Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja, avtorja publikacije: Bevc Milena in Svetlik Ivan. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- SVLR (2004): Programski dokumenti Slovenije za obdobje (2004-2006). *Publikacije o strukturni politiki in strukturnih skladih*. Ljubljana: Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Dostopno prek: <http://www.euskladi.si/publikacije/OP/2004-2006/>, 2.12. 2008
- SVLR (2007): Programski dokumenti Slovenije za obdobje (2007-2013): *Publikacije o strukturni politiki in strukturnih skladih*. Ljubljana: Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Dostopno prek: <http://www.euskladi.si/publikacije/OP/2007-2013/>, 2.3. 2009
- SVLR (2007 a): *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/sr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf, 15.3.2008

- SVLR (2009): *Evropski socialni sklad*. Ljubljana: Služba vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Dostopno prek: <http://www.euskladi.si/skladi/ess/>, 5.2.2009
- Treven, Sonja (1998): *Management človeških virov*. Ljubljana - Gospodarski vestnik, 1. natis. 263 str. 15
- UMAR (2005): *Strategija razvoja Slovenije*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize. Dostopno prek:
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf, 25.3.2008
- Verhovnik Jurij, Filipič Leon, Štern Beno, Zelenič, Alenka (2007): *Pridobitev nepovratnih sredstev iz strukturnih skladov EU –priročnik*. Maribor: Založba Forum Media.
- Vodopija Breda, Vukasović-Žontar Maja, Rozman Bor, Žunec Branko, Lajh Otmar, Požarnik Matej, Erker- Lozinšek Alenka, Štular Suzana, Zupanič Bojana (2008): *Učinkovita orodja vodenja-priročnik*. Maribor: Založba Forum Media.
- Wilkinson, Adrian (1999): *Employment Relations in SMEs*. Employee Relations, 21, št. 3, str. 206—217.

11 Priloge

PRILOGA A – Inovativna podjetja glede na poslovno dejavnost



Vir: Eurostat (2008: 88)

PRILOGA B – Inovativna podjetja kot odstotek vseh podjetij glede na poslovno dejavnost in državo

Table 5.22 Innovative enterprises, as a percentage of all enterprises, by NACE and by country, EU-27 and selected countries — 2004

	All NACE - Core NACE	Total industry (excluding construction)	Manufacturing	Core G_to_K Services	Transport, storage and communication	Financial intermediation	K: Core coverage	74 Core: Other business services
BE	51.3	58.1	58.2	45.3	33.0	47.8	63.5	56.6
BG	16.1	18.0	18.2	12.7	7.2	29.5	38.3	25.7
CZ	38.3	41.1	41.7	33.9	22.5	56.6	44.8	32.7
DK	52.0	57.7	57.8	46.0	47.7	43.5	56.8	42.8
DE	65.1	72.8	74.0	57.5	46.0	80.5	78.6	68.5
EE	48.7	46.9	48.2	50.7	32.6	74.7	53.5	41.8
IE	52.2	60.9	61.4	43.8	40.9	:	73.0	:
EL	35.8	35.1	34.9	36.8	37.8	50.2	79.5	57.6
ES	34.7	36.5	36.9	32.1	24.2	49.7	55.1	47.0
FR	32.6	36.1	36.4	29.0	18.5	38.0	46.8	32.6
IT	36.3	37.5	37.6	33.5	23.1	40.4	41.8	38.6
CY	46.1	53.2	53.2	37.9	26.0	77.1	40.4	28.2
LV	17.5	17.4	17.4	17.6	12.0	42.3	24.8	12.6
LT	28.5	31.2	31.2	25.7	16.4	52.7	45.5	32.3
LU	52.2	48.9	49.3	53.2	35.7	66.8	64.0	64.1
HU	20.8	21.1	21.2	20.4	13.9	47.2	35.1	24.3
MT	20.7	26.3	27.0	16.1	8.8	31.7	42.9	: c
NL	34.3	41.6	41.5	29.2	17.6	29.6	47.8	42.9
AT	52.5	57.5	57.5	47.9	32.7	61.0	66.7	54.0
PL	24.8	26.6	26.2	22.0	15.5	42.6	26.8	20.8
PT	40.9	39.1	38.8	44.3	44.7	53.9	60.6	52.2
RO	19.5	21.6	21.8	16.1	16.8	23.8	24.4	15.2
SI	26.9	34.3	35.0	16.0	14.3	21.1	27.2	28.8
SK	22.9	26.9	27.3	17.0	17.7	44.1	32.5	15.9
FI	43.3	49.3	50.5	36.8	26.8	42.5	49.7	33.7
SE	50.0	54.3	54.9	45.9	23.0	46.3	63.3	57.8
UK	43.0	44.4	44.6	41.8	28.4	40.9	59.3	49.6
IS	52.0	52.6	52.0	51.4	45.9	53.9	61.5	26.2
NO	37.0	43.4	44.0	31.6	18.2	25.5	55.5	45.7

Vir: Eurostat (2008: 108)

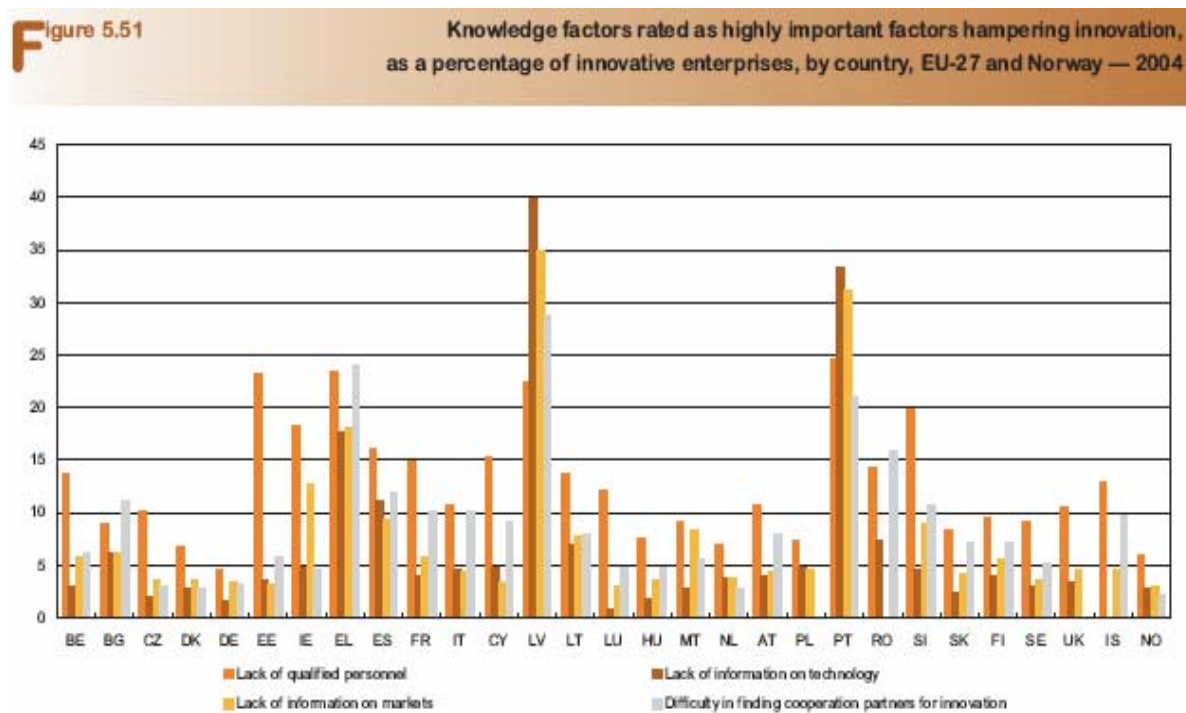
PRILOGA C – Inovativna podjetja kot odstotek vseh podjetij glede na velikost in državo

Table 5.21 Innovative enterprises as a percentage of all enterprises, by size-class and by country, EU-27 and selected countries — 2004

	Total	Between 10 and 49 employees	Between 50 and 249 employees	250 employees or more
BE	51.3	46.6	66.0	83.0
BG	16.1	13.5	22.8	33.3
CZ	38.3	32.3	50.2	69.8
DK	52.0	48.6	58.7	77.8
DE	65.1	59.7	74.4	88.6
EE	48.7	45.3	57.9	79.8
IE	52.2	47.2	65.4	75.1
EL	35.8	33.9	43.1	66.6
ES	34.7	32.3	43.8	66.0
FR	32.6	26.8	51.3	72.6
IT	36.3	33.3	52.7	68.9
CY	46.1	42.7	60.9	81.5
LV	17.5	14.1	27.2	53.5
LT	28.5	22.4	42.0	64.3
LU	52.2	46.9	62.6	79.2
HU	20.8	16.9	30.5	52.4
MT	20.7	16.9	28.9	66.7
NL	34.3	29.5	48.4	71.4
AT	52.5	48.3	63.8	81.9
PL	24.8	18.4	39.4	64.4
PT	40.9	35.9	60.4	72.0
RO	19.5	15.7	24.3	41.8
SI	26.9	19.1	40.9	69.9
SK	22.9	16.0	34.3	57.8
FI	43.3	36.9	60.1	76.0
SE	50.0	45.1	66.5	77.8
UK	43.0	39.9	52.7	62.5
IS	52.0	49.5	59.5	63.3
NO	37.0	32.4	53.5	63.4

Vir: Eurostat (2008: 107)

PRILOGA D – Dejavniki, ki ovirajo inovacije



Vir: Eurostat (2008: 138)

PRILOGA E – Zaloga človeškega kapitala (v znanosti in tehnologiji) kot odstotek vseh zaposlenih starih 25-64, glede na izbrane poslovne dejavnosti in državo

Table 4.13

HRST intensity of employed people with S&T education (HRSTE),
as a percentage of total employment, 25-64 years old,
in selected sectors of economic activities, EU-27 and selected countries — 2006

	HRST intensity — share of employed 25-64 years old HRSTE of total employment — in sectors of economic activity					
	Agriculture, hunting, forestry, fishing, mining and quarrying	Utilities and construction	Manufacturing		Services	
			High and Medium high-tech	Medium low and Low-tech	Knowledge- intensive services (KIS)	Less knowledge- intensive services (LIS)
EU-27	7.3	14.1	25.9	13.8	46.8	19.9
EU-25	8.7	14.2	26.5	14.4	45.9	19.8
BE	14.9	17.2	33.2	21.0	60.7	25.5
BG	4.8	11.4	18.2	10.4	59.5	25.3
CZ	6.8	9.6	12.1	6.4	33.0	11.3
DK	14.0	15.9	36.2	21.2	52.8	28.3
DE	18.6	23.2	29.4	16.4	40.6	20.4
EE	: u	25.8 u	: u	22.8	58.0	34.0
IE	11.5	15.2	40.9	19.9	57.3	23.8
EL	2.4	6.6	25.6	11.8	60.4	19.1
ES	11.0	17.3	41.9	23.0	60.5	25.2
FR	11.7	11.6	30.7	16.8	45.4	20.8
IT	3.0	3.4	9.9	5.2	35.3	8.8
CY	: u	14.6	31.9 u	13.3	62.6	27.6
LV	9.2	11.6	: u	12.9	47.3	24.6
LT	6.9 u	18.7 u	24.7 u	20.5	56.2	34.0
LU	: u	4.6 u	25.8 u	17.2	47.6	22.6
HU	8.7	9.3	13.2	8.5	44.7	16.7
MT	: u	: u	: u	: u	38.5	9.8
NL	12.1	13.7	32.5	18.3	48.1	23.5
AT	10.8	14.4	20.8	16.2	34.5	12.4
PL	3.5	12.7	21.4	10.8	49.7	22.1
PT	2.1	4.4	12.8	4.2	41.8	9.5
RO	2.4	12.9	13.0	7.5	41.2	19.4
SI	5.9 u	12.7 u	20.6	9.8	48.7	23.8
SK	6.8	9.1	10.8	7.3	38.4	13.6
FI	18.4	21.8	43.5	25.4	51.6	33.9
SE	13.9	10.1	22.7	11.6	46.2	24.8
UK	24.2	17.6	33.3	20.6	47.3	23.1
IS	: u	12.9	: u	13.5	48.7	22.3
NO	19.0	12.1	24.9	19.3	51.8	25.2
EEA-30	7.4	14.0	25.9	13.9	46.8	19.9
CH	17.1	19.7	36.9	19.5	42.0	24.6
HR	:	:	:	:	:	:
TR	:	:	:	:	:	:

Exceptions to the reference year: LU, IS and CH 2005.

Eurostat estimations without LU and IS: EU-27, EU-25 and EEA-30.

* Zalogo človeškega kapitala po definiciji razložimo »kot delež zaposlenih v izbrani dejavnosti, ki so uspešno končali terciarno izobraževanje. V to skupino spadajo vse izobrazbene smeri (tako družboslovne kot naravoslovne) in ne samo znanstveniki in inženirji, ki so končali naravoslovne smeri (matematiki, fiziki, biologi, računalništvo ...)« (Eurostat, 2008: 212–214)

Vir: Eurostat (2008: 74).

PRILOGA F - Interni podatki Zavoda za zaposlovanje; Število prijavljenih podjetij in vsota odobrenih sredstev za namene izobraževanj iz ESS v letih 2005-2008 glede na velikost in dejavnost

dejavnost	leto	velikost	št. vseh	št. novih	odobreno denarja (EUR)
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2005	malo			0,00
C RUDARSTVO	2005	malo			0,00
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2005	malo	15	15	38.471,76
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2005	malo			0,00
F GRADBENIŠTVO	2005	malo	3	3	3.623,69
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2005	malo	20	20	49.198,76
H GOSTINSTVO	2005	malo			0,00
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2005	malo	4	4	9.707,12
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2005	malo			0,00
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2005	malo	44	44	101.523,91
M IZOBRAŽEVANJE	2005	malo	4	4	4.055,13
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2005	malo	8	8	5.967,67
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2005	srednje	1	1	2.303,31
C RUDARSTVO	2005	srednje			0,00
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2005	srednje	51	51	279.662,47
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2005	srednje	1	1	103,84
F GRADBENIŠTVO	2005	srednje	5	5	25.816,10
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2005	srednje	7	7	32.263,91
H GOSTINSTVO	2005	srednje	4	4	4.590,69
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2005	srednje	2	2	3.000,25
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2005	srednje	3	3	12.841,00
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2005	srednje	2	2	7.164,09
M IZOBRAŽEVANJE	2005	srednje			0,00
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2005	srednje	3	3	4.789,61
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2005	veliko	1	1	4.948,05
C RUDARSTVO	2005	veliko	1	1	11.088,37
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2005	veliko	32	32	171.231,41
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2005	veliko	2	2	6.509,91
F GRADBENIŠTVO	2005	veliko	3	3	1.683,63
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2005	veliko	4	4	29.100,81
H GOSTINSTVO	2005	veliko	2	2	2.707,69
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2005	veliko	3	3	28.401,99
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2005	veliko	3	3	28.077,96
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2005	veliko	3	3	4.220,50
M IZOBRAŽEVANJE	2005	veliko			0,00
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2005	veliko	1	1	9.007,20
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2006	malo			0,00
C RUDARSTVO	2006	malo			0,00
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2006	malo	29	19	92.742,26
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2006	malo			0,00
F GRADBENIŠTVO	2006	malo	6	4	9.423,61
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2006	malo	23	8	48.735,20
H GOSTINSTVO	2006	malo	1	1	103,93
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2006	malo	5	2	10.349,63
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2006	malo	2	2	6.666,01
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2006	malo	107	61	309.553,96
M IZOBRAŽEVANJE	2006	malo	7	3	10.983,54
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2006	malo			0,00
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2006	malo	15	7	20.533,76
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2006	srednje	2		8.785,09
C RUDARSTVO	2006	srednje	1	1	1.631,52
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2006	srednje	60	28	353.341,32
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2006	srednje	1		1.295,15
F GRADBENIŠTVO	2006	srednje	6	3	9.389,73
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2006	srednje	14	7	43.377,50
H GOSTINSTVO	2006	srednje	1	1	3.690,29
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2006	srednje			0,00
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2006	srednje	5		21.253,03
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2006	srednje	5	4	17.451,07
M IZOBRAŽEVANJE	2006	srednje			0,00
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2006	srednje	2	2	2.261,83
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2006	srednje	1	1	580,00
A KMETUSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2006	veliko	2	1	1.734,00
C RUDARSTVO	2006	veliko	1	1	2.958,19
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2006	veliko	50	27	390.070,13
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2006	veliko	1	1	13.271,82
F GRADBENIŠTVO	2006	veliko	6	4	24.261,37
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2006	veliko	7	4	132.898,83
H GOSTINSTVO	2006	veliko	4	2	12.845,72
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2006	veliko	2	1	12.051,42
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2006	veliko	2		20.283,13
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2006	veliko	4	2	9.045,34
M IZOBRAŽEVANJE	2006	veliko			0,00
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2006	veliko			0,00
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2006	veliko	1		27.926,67

Nadaljevanje tabele

C RUDARSTVO	2007	malo			
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2007	malo	69	18	305.639,23
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2007	malo			
F GRADBENIŠTVO	2007	malo	11	2	25.238,39
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2007	malo	26	6	78.868,72
H GOSTINSTVO	2007	malo			
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2007	malo	4		5.300,51
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2007	malo	6	2	10.003,20
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2007	malo	137	23	384.143,79
M IZOBRAŽEVANJE	2007	malo	9		24.056,19
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2007	malo			
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2007	malo	14	2	44.374,51
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2007	srednje			
C RUDARSTVO	2007	srednje	1		1.256,35
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2007	srednje	100	28	572.717,25
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2007	srednje			
F GRADBENIŠTVO	2007	srednje	17	5	68.821,87
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2007	srednje	17	2	47.973,53
H GOSTINSTVO	2007	srednje	6	4	14.697,86
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2007	srednje	2	2	12.418,79
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2007	srednje	3	1	15.238,24
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2007	srednje	11	6	78.965,53
M IZOBRAŽEVANJE	2007	srednje			
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2007	srednje	3	1	3.275,96
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2007	srednje	7	3	26.950,89
A KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO	2007	veliko	1		1.664,59
C RUDARSTVO	2007	veliko	3		34.362,98
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2007	veliko	101	20	1.052.127,32
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	2007	veliko	3	2	36.072,34
F GRADBENIŠTVO	2007	veliko	7	3	22.630,18
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2007	veliko	5	4	83.597,56
H GOSTINSTVO	2007	veliko	3		24.910,99
I PROMET, SKLADIŠČENJE, ZVEZE	2007	veliko	6	2	55.780,36
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2007	veliko	8	1	133.676,96
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2007	veliko	15	5	86.846,40
M IZOBRAŽEVANJE	2007	veliko			
N ZDRAVSTVO, SOCIALNO VARSTVO	2007	veliko			
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2007	veliko	4	1	63.803,34
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2008	malo	7	2	118.811,06
F GRADBENIŠTVO	2008	malo			
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2008	malo	2		15.691,35
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2008	malo			
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2008	malo	9	2	58.968,36
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2008	malo	1	1	737,99
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2008	srednje	11	1	176.603,86
F GRADBENIŠTVO	2008	srednje	1		4.465,54
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2008	srednje			
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2008	srednje	1		2.124,50
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2008	srednje	2		18.286,90
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2008	srednje			
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	2008	veliko	8	0,00	172.576,41
F GRADBENIŠTVO	2008	veliko	2	0,00	5.799,01
G TRGOVINA; POPRAVILA MOT. VOZIL	2008	veliko		0,00	
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	2008	veliko		0,00	
K NEPREMIČNINE, NAJEM, POSLOVNE STOR.	2008	veliko	2	0,00	11.669,89
O DR.JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE STOR.	2008	veliko		0,00	

* Nekatera podjetja so se na razpise prijavila večkrat, v tabeli so podatki posebej prikazani za vse prijave kot tudi število na novo prijavljenih podjetij

PRILOGA G - Prijavljena podjetja ter vsota zaprošenih in odobrenih sredstev za namene izobraževanj iz LDV v letih 2001-2006

Finančno leto	Promoting organisation	DEJA	VELIKOS	ZAPROŠEN	GRANTED
2006	Optika Mesec, Vida Mihelčiči s.p.	G	MIKRO	2.954,00 €	2.694,00 €
2006	Fatamorgana družba za video in avdio produkcijo ter stike z javnostjo d.o.o. Ljubljana	K	MIKRO	4.520,00 €	3.986,00 €
2006	Regionalni center za razvoj d.o.o.	K	MAJHNO	8.515,00 €	5.981,00 €
2006	Gustav film produkcija in storitve d.o.o.	O	MIKRO	4.740,00 €	4.477,00 €
2006	SAVA, družba za upravljanje in financiranje, d.d., Sava d.d.	J	VELIKO	25.290,00 €	21.711,00 €
2006	Razvojna agencija Sinergija d.o.o., pospeševanje razvoja podjetništva ter gospodarskega in duhovnega razvoja podeželja	K	MIKRO	22.598,00 €	11.709,00 €
2006	Sava IP, d.o.o., investicijsko podjetje	K	majhno	2.623,00 €	2.477,00 €
2006	Teps, d.o.o., center inovativnega podjetništva	J	MIKRO	18.350,00 €	14.802,00 €
2006	Studio Černe, Janez Černe s.p.	D	mikro	4.905,00 €	4.634,00 €
2006	Leitner + Leitner, družba za davčno in podjetniško svetovanje in knjigovodstvo d.o.o.	J	MAJHNA	4.519,50 €	4.270,00 €
2006	Leitner + Leitner AUDIT družba za revizijo, d.o.o.	J	MIKRO	2.432,75 €	2.203,00 €
2006 Total				101.447,25 €	78.944,00 €
2005	BBJ Consult d.d., Podružnica v Sloveniji	K	MIKRO	60.000,00 €	60.000,00 €
2005	Jezikač šola tujih jezikov d.o.o.	M	MIKRO	3.306,00 €	2.000,00 €
2005	Regionalni center za razvoj d.o.o.	K	MAJHNO	14.415,00 €	10.660,00 €
2005 Total				77.721,00 €	72.660,00 €
2004	FMR PLUS d.o.o., Fizikalna medicina in rehabilitacija	N	MIKRO	2.400,00 €	2.400,00 €
2004	RRA Severne Primorske, Regijska razvojna agencija d.o.o. Nova Gorica	K	MAJHNA	12.626,50 €	12.626,50 €
2004 Total				15.026,50 €	15.026,50 €
2003	RRA severne primorske regijska razvojna agencija d.o.o. Nova Gorica	K	MAJHNA	17.071,38 €	13.455,57 €
2003	GLOTTA NOVA d.o.o.	M	MAJHNA	12.080,00 €	4.505,00 €
2003	GLOTTA NOVA d.o.o.	M	MAJHNA	6.000,00 €	2.125,00 €
2003	Časnik Finance, d.o.o.	D	SREDNJA	4.600,00 €	3.625,00 €
2003	Planika Kranj, d.d.	D	VELIKA	4.330,00 €	3.180,00 €
2003	Regionalna razvojna agencija Mura, d.o.o.	A	majhna	4.102,00 €	4.027,00 €
2003 Total				48.183,38 €	30.917,57 €
2002	DOBA-Evropsko poslovno izobraževalno središče	M	srednja	3.000,00 €	3.000,00 €
2002	Atama, agencija za zaposlovanje d.o.o.	K	srednje	5.500,00 €	5.500,00 €
2002	Logarska dolina d.o.o.	I	mikro	5.000,00 €	5.000,00 €
2002	RACIO, družba za razvoj človeškega kapitala	K	mikro	3.150,00 €	3.150,00 €
2002	Stik d.o.o.	I	mikro	8.300,00 €	8.300,00 €
2002	Eva Puhar s.p.	K	mikro	3.800,00 €	3.800,00 €
2002	Optika Mesec, Vida Mihelčiči s.p.	G	mikro	3.235,00 €	2.835,00 €
2002	Adlatusa Nataša Cvetek s.p.	K	mikro	20.000,00 €	20.000,00 €
2002	Razvojna agencija Sora	K	mikro	2.200,00 €	2.200,00 €
2002	Stik d.o.o.	I	mikro	24.605,00 €	14.763,00 €
2002 Total				78.790,00 €	68.548,00 €
2001	Adlatusa Nataša Cvetek s.p.	K	mikro	8.900,00 €	4.850,00 €
2001	Mitja Tavčar s.p.	O	mikro	3.610,00 €	400,00 €
2001	Žibret&Žibret, Družba za poslovno svetovanje d.o.o.	K	mikro	2.650,00 €	400,00 €
2001	Hair Studio Darja	O	mikro	3.760,00 €	970,00 €
2001	Turboinštitut d.d.	K	srednje	16.500,00 €	16.500,00 €
2001	ICA d.o.o.	M	mikro	3.935,00 €	3.935,00 €
2001	VIDEO CENTER do.o.	M	mikro	16.600,00 €	16.600,00 €
2001	BSC Poslovno podporni center d.o.o. Kranj	K	mikro	4.793,00 €	4.793,00 €
2001	Videoklub Dekameron, Robert Puh s.p.	O	MIKRO	5.700,00 €	5.700,00 €
2001	Jan, moja prva jezikovna šola, Boštjan Gasser s.p.	M	mikro	33.500,00 €	33.500,00 €
2001	TCG Unitech Lth-ol d.o.o.	D	VELIKA	2.650,00 €	2.650,00 €
2001	Adlatusa Nataša Cvetek s.p.	K	mikro	3.175,00 €	3.175,00 €
2001 Total				105.773,00 €	93.473,00 €
Grand Total				426.941,13 €	359.569,07 €

PRILOGA H - Podjetja po dejavnosti (C-K) in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija

Podjetja po dejavnosti (C-K) in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija					
	Mikro podjetje (0-9) - Skupaj	Majhno podjetje (10-49)	Srednje podjetje (50-249)	Veliko podjetje (250+)	skupaj
C RUDARSTVO	94	25	5	2	126
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	15852	1623	598	163	18236
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	331	30	38	13	412
F GRADBENIŠTVO	17184	1094	166	21	18465
G TRGOVINA, POPRAVILA MOTORNIH VOZIL IN IZDELKOV ŠIROKE PORABE	22002	1300	210	26	23538
H GOSTINSTVO	7292	426	45	13	7776
I PROMET, SKLADIŠČENJE IN ZVEZE	8998	460	76	20	9554
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	1362	80	28	18	1488
K POSLOVANJE Z NEPREMIENINAMI, NAJEM IN POSLOVNE STORITVE	24534	979	145	19	25677
	97649	6017	1311	295	105272

Vir podatkov: SURS 2007 a

PRILOGA I - Velika podjetja v Sloveniji in sposobnost črpanja sredstev iz ESS, LDV in glede na podatke iz raziskave CVTS3

	Št. Vseh velikih registriranih podjetij v tej dejavnosti v Sloveniji	Št. Podjetij, ki so prejela finančna sredstva iz ESS v tej dejavnosti	% podjetij, ki so prejela finančna sredstva iz ESS v primerjavi z vsemi registriranimi podjetji v Sloveniji v tej dejavnosti	Št. Podjetij, ki so prejela finančna sredstva glede na raziskavo CVT3	% podjetij, ki so prejela finančna sredstva glede na raziskavo CVT3 v primerjavi z vsemi registriranimi podjetji v Sloveniji v tej dejavnosti	Št. Podjetij, ki so prejela finančna sredstva iz programa LDV	% podjetij, ki so prejela finančna sredstva iz programa Leonardo da Vinci v primerjavi z vsemi registriranimi podjetji v Sloveniji v tej dejavnosti
C RUDARSTVO	126	3	2,4%	2	1,6%	0	0,00%
D PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	18236	241	1,3%	137	0,8%	4	0,02%
E OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN VODO	412	6	1,5%	3	0,7%	0	0,00%
F GRADBENIŠTVO	18465	32	0,2%	19	0,1%	0	0,00%
G TRGOVINA, POPRAVILA MOTORNIH VOZIL IN IZDELKOV ŠIROKE PORABE	23538	62	0,3%	35	0,1%	2	0,01%
H GOSTINSTVO	7776	14	0,2%	8	0,1%	0	0,00%
I PROMET, SKLADIŠČENJE IN ZVEZE	9554	16	0,2%	8	0,1%	3	0,03%
J FINANČNO POSREDNIŠTVO	1488	12	0,8%	6	0,4%	4	0,27%
K POSLOVANJE Z NEPREMIENINAMI, NAJEM IN POSLOVNE STORITVE	25677	152	0,6%	40	0,2%	18	0,07%
SKUPAJ	105272	538	0,5%	258	0,2%	31	0,03%